



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa
Valle Colpa E.I.R.L de la ciudad de Huacho, año 2020**

Tesis
Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras
Cabanillas Sifuentes, Mars Judith
Ayala Flores, Rocío Francisca

Asesor
Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez

Huacho – Perú
2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Mars Judith Cabanillas Sifuentes	75378085	25/09/2023
Rocío Francisca Ayala Flores	74758734	25/09/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez	15724937	0000-0001-8967-1684
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Luis Alberto Baldeos Ardían	15612744	0000-0002-6830-3089
Santiago Ernesto Ramos y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
Félix Gil Caro Soto	32124959	0000-0002-0946-5395

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa
Valle Colpa E.I.R.L de la ciudad de Huacho, año 2020**

Autoras

Bach. Mars Judith Cabanillas Sifuentes

Bach. Rocío Francisca Ayala Flores

Tesis Pregrado

Asesor: Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Huacho - Perú

2023

DEDICATORIA

A Dios, a nuestras familias y profesores que nos ayudaron en el proceso de este proyecto.

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres que nos incentivan a ser mejor cada día y a nuestros profesores universitarios.

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE GENERAL	III
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN	IX

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	03
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	09
2.3. Definiciones de términos básicos	29
2.4. Hipótesis de investigación	31
2.4.1. Hipótesis General	31

	IV
2.4.2. Hipótesis Específicas	31
2.5. Operacionalización de las variables	32

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	33
3.2. Población y muestra	33
3.2.1. Población	33
3.2.2. Muestra	33
3.3. Técnicas de recolección de datos	34
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	34

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	35
4.2. Contrastación de hipótesis	43

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	48
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	53
6.2. Recomendaciones	54

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	56
7.2. Fuentes electrónicas	57

ANEXOS	61
---------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de la Reclutamiento y selección según sus indicadores	35
Tabla 2.	Distribución de la capacitación según sus indicadores	36
Tabla 3.	Distribución de la formación según sus indicadores	37
Tabla 4.	Distribución de la evaluación de desempeño según sus indicadores	38
Tabla 5.	Distribución de la eficacia según sus indicadores	39
Tabla 6.	Distribución de la eficiencia según sus indicadores	40
Tabla 7.	Distribución de la efectividad según sus indicadores	41
Tabla 8.	Pruebas de normalidad	42
Tabla 9.	Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y desempeño laboral	43
Tabla 10.	Prueba de Rho de Spearman entre el reclutamiento y selección con el desempeño laboral	44
Tabla 11.	Prueba de Rho de Spearman entre la capacitación y el desempeño laboral	45
Tabla 12.	Prueba de Rho de Spearman entre la formación y el desempeño laboral	46
Tabla 13.	Prueba de Rho de Spearman entre la evaluación de desempeño y el desempeño laboral	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Reclutamiento y selección	35
Figura 2.	Capacitación	36
Figura 3.	Formación	37
Figura 4.	Evaluación del desempeño	38
Figura 5.	Eficacia	39
Figura 6.	Eficiencia	40
Figura 7.	Efectividad	41

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020. **Métodos:** La presente investigación es de tipo básica, nivel es explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 52 trabajadores. **Resultados:** en referencia a si el proceso de inducción al personal se viene realizando de manera eficiente el 61.5% evidenciaron que casi nunca y nunca; en referencia a si el personal es evaluado psicológicamente para mantenerse en su puesto laboral el 50% evidenciaron que casi nunca y nunca; en cuanto a si las opiniones de los trabajadores son considerados y tomados en cuenta 46.2% resaltó que casi nunca y nunca; en cuanto a si la evaluación de desempeño tiene como objetivo lograr la eficacia del personal en su función 48.1% resaltó que casi nunca y nunca. **Conclusión:** la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.616 ubicándolo en un grado moderado positivo.

Palabras clave: gestión del talento humano y desempeño laboral.

ABSTRACT

Objective: To establish how the management of human talent influences the work performance of workers in the company Valle Colpa E.I.R.L. from the city of Huacho, year 2020. Methods: This research is of a basic type, level is explanatory, non-experimental design, quantitative approach. The population was 52 workers. Results: in reference to whether the staff induction process has been carried out efficiently, 61.5% evidenced that almost never and never; in reference to whether the staff is psychologically evaluated to stay in their job position, 50% evidenced that almost never and never; Regarding whether the opinions of the workers are considered and taken into account, 46.2% highlighted that almost never and never; Regarding whether the performance evaluation aims to achieve the effectiveness of the personnel in their function, 48.1% highlighted that almost never and never. Conclusion: the management of human talent significantly influences the job performance of workers in the company Valle Colpa E.I.R.L. from the city of Huacho, year 2020; A value of 0.616 was obtained using Spearman's Rho Test, placing it in a moderately positive degree.

Keywords: human talent management and job performance.

INTRODUCCIÓN

Habitualmente, la gestión del talento humano se ha considerado secundaria y notable. Entonces, la gestión del talento se transforma en un aspecto importante, porque si el triunfo de las empresas y organizaciones depende mucho de lo que hace la gente y cómo lo hace, entonces invertir en individuos puede traer beneficios grandiosos. Así, una de las áreas de actuación, la de Recursos Humanos, se convierte en un asociado importante de todas las demás, capaz de promover la labor en grupo y la transformación organizativa radical (Ataypoma & Inga, 2018).

La investigación está conformada por VI capítulos, donde el primer capítulo se dedicó a desarrollar el planteamiento del problema. El segundo capítulo, dio paso al desarrollo del marco teórico. El tercer capítulo, detalló la metodología. En el cuarto capítulo se desarrollaron los análisis de los resultados. Mientras que, en el quinto capítulo se realizó la discusión y en el sexto las conclusiones y recomendaciones. La investigación cuenta, además, con las referencias y los anexos complementarios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente, varios estudios han revelado problemáticas que vienen afectando la gestión del talento humano y también el desempeño laboral. La indagación realizada por Barrios et al. (2020), respecto a la gestión del talento humano, menciona las debilidades que pueden tener las instituciones si no se le da la importancia que deben a los conocimientos generados en función al desarrollo de espacios creativos, de desarrollo, transferencia de conocimientos, compartir prácticas y opiniones que mejoran la creación de soluciones sistemáticas muy importantes, con un estilo de liderazgo transformacional que beneficie el cambio, el progreso competitivo así como aprovechar el potencial de los integrantes de la empresa. Por otra parte, respecto al desempeño laboral, Bohórquez et al. (2020) señalan que la variable se debilita cuando la empresa deja de darle importancia a la capacidad que puedan tener los líderes para guiar a su equipo; asimismo temas como el trato y recompensas que pueden conseguir los trabajadores por su desempeño.

A nivel nacional, respecto a las problemáticas que afectan la gestión del talento humano, Cabanaconza (2019) señala que en las instituciones se hace común el poco adecuado sistema de selección de personal que se maneja; como también se ve niveles inadecuados en la capacitación de su personal; y, una mala gestión en las recompensas e incentivos que maneja la empresa para sus trabajadores. Por otra parte, respecto a las problemáticas que afectan el desempeño laboral, Macedo (2021) menciona que son temas como el grado de involucramiento que poseen los empleados en sus funciones laborales que realizan, como también, los niveles o calidad en la supervisión que tiene la empresa hacia el desempeño que mantiene cada trabajador, y los contextos de trabajo que brinda la organización a su personal para que se sientan cómodos en su ambiente laboral y que puedan acceder a los recursos indispensables para su eficiente desempeño.

En la actualidad, los individuos son cada vez más conscientes de lo importante que es el factor humanitario en el triunfo de los proyectos, programas y en la obtención de los propósitos empresariales. Regularmente, la gestión del talento humano se ha considerado secundaria y notable. Entonces, se transforma en un tema importante, porque si el triunfo de las empresas e instituciones depende mucho de lo que hace la gente y de qué manera lo hace, entonces invertir en individuos trae efectos grandiosos. De esa forma, una de las áreas de actuación, la de Recursos Humanos, se transforma en un asociado importante de las demás, capacitada para promover la labor en grupo y la transformación organizativa radical (Ataypoma & Inga, 2018). Muchas veces los temas más importantes que enfrentan las empresas desde que iniciaron sus operaciones están relacionados con la gestión del talento humano y de qué manera este se propaga en el desempeño del trabajador individual y cómo estos temas afectan o perjudican el progreso de la empresa. Para la gestión del talento es importante que las organizaciones internacionales identifiquen a los empleados con la institución u organización y esto favorece de manera positiva al desarrollo de la empresa (Ramos R. , 2018). Por mencionado anteriormente, la actual indagación desea saber cómo la gestión del talento humano viene influyendo en el desempeño laboral del personal en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho.

Respecto a la empresa Valle Colpa E.I.R.L., se han logrado percibir problemáticas que están perjudicando el desempeño laboral de sus colaboradores, tales como la falta de una adecuada administración al reclutar y seleccionar personal que maneja la empresa; la falta de constantes capacitaciones para que el personal sea más eficiente en sus puestos de trabajo; la empresa no comparte sus valores; los trabajadores que seleccionan no realizan sus labores idóneamente en el puesto que desempeñan; la empresa no brinda oportunidades a su personal para desarrollarse profesionalmente.

Asimismo, en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. se han observado problemáticas que tienen que ver con el desempeño laboral, tales como la poca satisfacción con el que los trabajadores ven sus puestos de trabajo; algunos trabajadores no muestran las habilidades necesarias para cumplir eficientemente sus roles; asimismo no muestran ser proactivos por sus pocas ambiciones que muestran tener.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera el reclutamiento y selección influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020?
- b. ¿De qué manera la capacitación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020?
- c. ¿De qué manera la formación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020?
- d. ¿De qué manera la evaluación de desempeño influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera el reclutamiento y selección influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020.

- b. Establecer de qué manera la capacitación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020.
- c. Establecer de qué manera la formación influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020.
- d. Establecer de qué manera la evaluación de desempeño influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

La investigación creó un instrumento para recolectar datos que posteriormente son analizados y que sirven para inferir conocimientos, siendo estos de apoyo fundamental para evaluar la gestión del talento humano; la doctrina y fundamentos teóricos sostenidos en este estudio han favorecido a demostrar los objetivos de la investigación asegurando así una concordancia con los resultados obtenidos.

Justificación teórica

El estudio brinda conclusiones donde se demuestra la incidencia entre las variables estudiadas, esto es, la gestión del talento humano y el desempeño laboral, y la información se ve reflejada en los resultados, que finalmente llevan a inferir conclusiones, sentando así conocimientos nuevos que pueden ser utilizados en otras investigaciones en un contexto similar.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Empresa Valle Colpa E.I.R.L., distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: Febrero del 2022 a setiembre 2022.
- Delimitación social: Trabajadores de la empresa Valle Colpa E.I.R.L.

- Delimitación semántica: Gestión del talento humano y el desempeño laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación es factible porque contamos con los recursos económicos, humanos y materiales para garantizar su realización. Asimismo, se tiene disponibilidad de tiempo y acceso a la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Flores, Velásquez & Gómez (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”, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua/UNAN-Managua. Nicaragua. Su objetivo fue: estudiar cómo la gestión del talento humano interviene en el desempeño laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: mixto. El universo fue: 39 trabajadores. Se utilizó: el cuestionario y entrevista. Los resultados mencionan que: los elementos del desempeño laboral efectivamente se asocian con la eficacia laboral puesto que, tiene incidencia con el liderazgo. La investigación concluyó que: la hipótesis se efectúa ya que los elementos del desempeño laboral se asocian con la calidad de trabajo, independientemente si los empleados están satisfechos, insatisfechos, eficientes y efectivos; no obstante, pese a esto, se proporciona el vínculo entre estos elementos.

Sarmiento (2017), “Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central”, Escuela Politécnica Nacional. Ecuador. Su propósito fue: hallar el vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. El universo fue: 602 empleados. La muestra fue: 235 trabajadores. Se utilizó: el cuestionario. Los resultados mencionan que: se relacionaron con el subsistema de evaluación del desempeño; porque creen que no hace una contribución positiva a la organización o a los funcionarios; no se dan cuenta que el proceso de revisión les permite crecer profesionalmente internamente en la organización, ya que las funciones que desempeñan son ajenas a su puesto laboral. La investigación concluyó que: las características de la gestión del talento asociadas con el desempeño de los trabajadores administrativos, hay un índice elevado de

insatisfacción al evaluar el desempeño, porque los trabajadores lo consideran un factor de sanción más que un factor de mejora. Al evaluar el desempeño no se consideró aporte para el análisis realizado en el Área Central, se identificaron extenuaciones en la gestión del talento humano inherentes al subsistema evaluativo de desempeño.

Guevara (2014), “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua”, Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Su propósito fue: trazar un proyecto de gestión del talento humano con el fin de hacer una mejora en el desempeño laboral y los contextos de trabajo. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. El universo fue: 42 personas. Se utilizó: el cuestionario y entrevista. Los resultados mencionan que: la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de los colaboradores de las radios. La investigación concluyó que: entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral hay un vínculo, los trabajadores no son eficientes ya que no son capacitados y reconocidos por su trabajo, igualmente las ocupaciones de cada puesto no son claras.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Quintanilla & Velazco (2021), “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA - Arequipa, 2021”, Universidad César Vallejo. Perú. Su propósito fue: establecer el vínculo que hay entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Tiene un diseño: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. Su universo fue: 36 empleados. La muestra fue: 36 empleados. Se utilizó: el cuestionario. Los resultados mencionan que: las asociaciones de ambas variables estudiadas están a nivel normal de 66.7%, la dimensión reclutamiento y calidad laboral están a nivel óptimo regular con 25.0%, selección de trabajadores y calidad laboral tuvieron un nivel regular de 36.1%, y, por último, la dimensión capacitación de los empleados y rendimiento presentaron un nivel deficiente de 33.3%. La investigación concluyó que: hay asociación entre ambas

variables, debido a que se logró una asociación bilateral media positiva entre las variables a un nivel de 0.431, la Sig. bilateral fue de 0.009. Entonces significa que, cuanto mejor sea el grado de gestión del talento humano, mejor será el nivel de desempeño laboral.

Cruz & Cruz (2020), “Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Pacasmayo, 2020”, Universidad César Vallejo. Perú. Su propósito fue: establecer el vínculo que hay entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. El universo fue: 45 colaboradores. Se utilizó: el cuestionario. Los resultados mencionan que: hay una asociación positiva moderada entre ambas variables, el coeficiente de correlación fue de ($r=0,665$), además, se obtuvo una significación de ($p=0,000$). La investigación concluyó que: hay vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos, significa que la organización tiene el recurso humano apto en cada ocupación laboral, por ese motivo, muestran un desempeño laboral propicio, favoreciendo la obtención de metas a través de la realización eficiente de sus labores.

De La Cruz & Torres (2020), “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo - 2020”, Universidad Peruana de los Andes. Perú. Su propósito fue: establecer el vínculo existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. El universo fue: 257 empleados. La muestra fue: 105 personas. Se utilizó: el cuestionario. Los resultados mencionan que: la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal. La investigación concluyó que: la gestión del talento humano se asocia de forma significativa con el desempeño laboral del personal, el coeficiente tau b arrojó un valor de $\tau = 0.595$, su significación fue de $p=0.000$, dicho coeficiente muestra una asociación moderada y considerable entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

Variable: Gestión del talento humano

A. Definiciones

Vallejo (2015) señala que “la gestión del talento humano es una disciplina que busca el logro de las metas en la organización, ya que para ello se requiere estructura organizacional y la contribución de esfuerzos humanos ordenados” (p. 17).

Pardo (2013) explica que “es responsable de plantear, planificar, consultar y coordinar las políticas de progreso del talento humano y transformarlas en diversos programas y planes acordes con las políticas, normas y lineamientos generales de la organización que simboliza” (p. 63).

Chiavenato (2011) alude que “la gestión de recursos humanos da paso a una perspectiva nueva: la gestión del talento humano. Los seres humanos ya no son sólo recursos para la organización (personas) sino que son vistos como seres dotados inteligentes, con discernimiento, destrezas, con personalidad, aspirantes, entre otros” (p. 9).

Chiavenato (2009) expresa que, en la etapa del conocimiento, han surgido grupos de gestión del talento humano para reemplazar a las secciones de recursos humanos. “Las actividades de recursos humanos son delegadas a jefes de línea en toda la empresa, quienes se transforman en gerentes de recursos humanos, en tanto que las labores gerenciales y administrativas innecesarias son cedidas a terceros a través de la subcontratación o también llamada outsourcing” (p. 42).

Alles (2007) nos indica que “no estamos tratando de decir que desarrollar el talento humano puede ser simple o mágico; todo lo contrario, causa bastantes inconvenientes” (p. 54).

B. Dimensiones

Alles (2010) señala que se define como rasgos de personalidad derivados de un comportamiento exitoso.

Según el autor, la gestión de recursos humanos consiste en una sucesión de labores asociadas con procesos que posibilitan el desarrollo organizacional. Alles tiene su principal teórico Maslow y su teoría de la jerarquía de necesidades. En esta teoría, él argumenta que las personas clasifican sus necesidades en cinco, las cuales se abordan según su importancia para la persona.

Como sugieren los autores, cada organización necesita ajustar el desempeño de los empleados para satisfacer estas necesidades y mantener a los empleados motivados. Alles en su libro toma en cuenta las dimensiones mencionadas a continuación:

a. Reclutamiento y selección

Es cualquier actividad desde distintos enfoques. Esto le permitirá comprender mejor a los candidatos que desea atraer, seleccionarlos y mantenerlos en su organización más adelante. Tiene como indicadores: Reclutamiento, selección e inducción.

b. Capacitación

Son actividades dentro del programa del curso que imparten conocimientos y habilidades y tienen fechas y horas conocidas. Tiene como indicadores: Diagnostico, ejecución y evaluación.

c. Formación

Es denominada así porque es un proceso instructivo en el que los empleados adquieren las destrezas y conocimientos requeridos para lograr sus metas, tanto internos como externos, siempre en vínculo con el enfoque y misión de la empresa. Tiene como indicadores: Relaciones interpersonales, valores y comunicación.

d. Evaluación de desempeño

Son las herramientas utilizadas por todas las empresas para calcular el nivel de comprensión y principalmente el logro de las metas planteadas a nivel de cada empleado. Sus indicadores son los siguientes: eficiencia y eficacia.

C. Era del conocimiento en la Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) explica que, en lo que respecta a la era del conocimiento, han surgido grupos de gestión del talento humano para reemplazar a las secciones de RR.HH. Las actividades de RR.HH son delegadas a jefes de área en toda la empresa, quienes se transforman en gerentes de RR.HH, en tanto que las labores gerenciales y funcionarias innecesarias son cedidas a terceros a través de la subcontratación o también llamada outsourcing. El equipo de gestión del talento se ha liberado de las labores operativas y es responsable de la consultoría interna del área para implementar labores estratégicas con un enfoque global, tratando el futuro y el destino de la empresa y sus integrantes. La gente ya no es agente pasivo, sino que son gestionadas y se transforman en agentes activos y perspicaces que favorecen la gestión de otros recursos de la empresa. El giro es enorme. La gente pasa a ser considerada colaboradores de la empresa que deciden en sus labores, alcanzan objetivos y logran resultados anticipadamente negociados y que le valen al consumidor para indemnizar sus requerimientos y perspectivas.

En la era del conocimiento, la comunicación con los individuos ya no es una dificultad sino una solución para las empresas. Ya no es un reto y se ha convertido en una preeminencia competitiva para las organizaciones con éxito. Pero ¿qué pasa con el área de recursos humanos? De hecho, el área de recursos humanos se acopla ágilmente a la era nueva. ¿De qué manera? Extensa e irreversible; deja de ser un área de recursos humanos y se transforma en gestión del talento humano. Ha dejado de ser el espacio cerrado, hermético, excluyente y centralizado de antaño para convertirse en un espacio abierto, amable, participativo, transparente y descentralizado.

D. Gestión para el desarrollo del talento humano

Pardo (2013) alude que, para conseguir el desarrollo del talento humano en el contexto del trabajo, las instituciones tienen que tener un grupo multidisciplinario, e inclusive transdisciplinar apto, siendo obligatorio congregarse competitivos que efectúen con la situación de administradores generales, con compromisos perfectamente completos, con esclarecimiento claro de un método de interrelación y colaboración que consienta un transcurso internamente del propio.

El gestor social que labora en el contexto laboral tiene que igualar y comprender afinadamente la cultura de organización, sus cualidades, fundamentos, desafíos de la compañía con el fin de lograr equilibrarlos con los de las personas y el grupo que la forma. El grupo de Gestión Social es constituida interiormente de las compañías en un grupo consultivo informador; ellos tienen que tener una profunda instrucción humanitaria y susceptibilidad general apta de comprender y abarcar los requerimientos humanos, los desafíos y enfoques de la compañía. La naturaleza de la gestión del talento humano, como su calificativo lo marca, son los individuos y de mismo modo, el fundamento sobre el que ejerce la compañía, la humanidad es única y su capacidad es una aptitud de alteración inseparable, siempre que se forme confianza, ingenuidad, ambientes de intervención, invención, imaginación e indudablemente, ejercicios incorporados que consientan que los liderazgos surjan y planeen el ejercicio particular y grupal.

La gestión del talento humano tiene como rol diseñar, planear, aconsejar y regularizar las habilidades sobre el desarrollo del mismo, formándolos en distintos programas y planes en vínculo con las habilidades y directrices ordinarias de la compañía que simboliza, por lo que el grupo de gestión del talento humano tiene que proceder en modo perfectamente encajado, e internamente tiene que tener una compañía participativa, con una consistente noción de descentralización, apta de brindar resoluciones pertinentes y efectivas. La gestión del talento humano presume el acometimiento de la situación humanitaria internamente en la compañía, de cierto modo que todos aquellos que forman el grupo multidisciplinario, comprendan el bien que facilitan, las discrepancias que requiere la responsabilidad y adeudo como gestores sociales y encontrarse preparados a proporcionar realización completa al objetivo de desenvolver talentos humanos en el contexto profesional, en toda la amplitud del término.

En el grupo gestión social, efectivamente, tiene que haber una interrelación entre los distintos compromisos que se admiten, concretando, no obstante, claramente cada lineamiento de ejercicio; se trata de precisar una metodología de labor completa, la cual se encamine a crear un procedimiento competente en la colisión de las dificultades, ser aptos de ir de las dificultades más fáciles a las más complicadas, de las principales a las urgentes. Se investiga disponer ampliamente de las ocupaciones funcionarias que se encuentran a disposición del grupo para

governar, ordenar, regularizar, inspeccionar y encomendar, conservando eternamente el adeudo que le incumbe al grupo de gestores sociales en su situación de dirigentes; a partir del enfoque de consultivos e informadores.

La gestión del talento humano se basa en un enfoque importante gobernado por una proyección general, la que es sustentada en el saber completo del mecanismo fructífero y a partir de la sabiduría a la que concierne, ya que es significativo determinar de qué manera descubre y aprecia la compañía a las personas que tiene internamente; en otras palabras, que, con fundamento en las habilidades y líneas de la empresa, se edificarán los ejes principales para el desarrollo del talento humano.

E. Condiciones de la gestión del talento humano

De acuerdo con Barrios, Olivero & Figueroa (2020) es de esa manera como la gestión del talento humano toma un rol significativo en el desarrollo dinámico de habilidades. Conforme con la literatura, estas competencias incluyen el talento humano por medio de procesos dinámicos que consienten a las organizaciones acoplar su base de recursos y capacidades comerciales a entornos cambiantes y crear nuevas maneras de ventajas competitivas. De manera similar, la gestión del talento para facilitar el desarrollo dinámico de habilidades requiere la creación de conocimientos, la absorción de conocimientos, la composición de conocimientos y la reestructuración de conocimientos. Crear y absorber conocimientos demuestra que los talentos humanos se gestionan para mantener a las personas que integran la empresa en constante contacto con el entorno, de modo que la percepción de la organización sea acorde con el entorno.

Por una parte, analizamos y buscamos señales acerca de posibles innovaciones, amenazas y congruencias de cambio, identificando los factores o variables que representan oportunidades que las empresas aprovechan y utilizan para el desarrollo organizacional, y, por otra parte, neutralizamos las amenazas a las que pueden enfrentarse, y minimizar sus efectos adversos. Estas oportunidades y riesgos pueden surgir en contextos legales o regulatorios, económicos, sociales, políticos, ambientales y culturales. La absorción de conocimientos consiste en la capacidad y motivación de los trabajadores con el fin de adquirir y utilizar

conocimientos externos. Pero la gestión del talento humano requiere la integración del discernimiento individual y organizacional, significa que, requiere una interacción y colaboración previa entre las personas y su entorno. La interacción destaca el uso e intercambio de datos entre unidades funcionales. La contribución se basa en la colaboración entre departamentos o entre empresas y facilita las competencias relacionadas.

Por esta razón, la interacción de las capacidades internas existentes con fuentes de conocimiento externas puede tener un impacto positivo en el grado de innovación de una empresa o red de conocimiento. De este modo, los individuos pueden ver tendencias, posibilidades y rupturas que afectarán el desarrollo futuro de la organización. Esto requiere conocimientos y destrezas para que se capte o desarrolle ideas nuevas y examinar el entorno. Establecer contactos y alianzas eficaces con las partes interesadas en el entorno.

F. Procesos del talento humano

De acuerdo con Casana & Carhuanchu (2019) la gestión del talento humano avala que una empresa retenga empleados altamente calificados y productivos en todo momento. El propósito es aumentar el rendimiento general de los trabajadores mediante la mejora de las situaciones de trabajo. Las empresas reconocen que los recursos humanos son la clave del éxito porque son racionales, activos y tienen ideas innovadoras para la elección de determinaciones.

- Integrar a la gente. De entre todos los candidatos, seleccionamos al profesional más apropiado para el puesto que debe coincidir con el perfil que buscamos.
- Organizar a la gente. Es describir las funciones realizadas según el modelo de trabajo y cultura.
- Recompensar a la gente. Los recursos humanos que efectúan una labor esperan ser retribuidos en proporción directa al esfuerzo realizado.
- Desarrollar a la gente. Los empleados desarrollan y adquieren nuevas habilidades, comenzando con el diagnóstico, diseño, entrega y evaluación de sus necesidades de capacitación.

- Retener a la gente. Recalcan dos labores: las relaciones con los trabajadores (confianza, empatía, diálogo) y las situaciones ambientales que aseguren una buena salud (luz, bulla, entre otros).
- Inspeccionar a la gente. La base de información y los sistemas de datos se pueden utilizar con el fin de verificar métricas como la puntualidad, la productividad y las licencias.

G. Importancia de la gestión del talento humano

Según Peralta (2018) hay muchos motivos por los que la gestión del talento es importante, posteriormente se mencionarán algunos:

- Facilita una gama de objetivos distintos que la empresa puede tener.
- Crea una proporción entre los propósitos individuales de los empleados.
- Crear un equilibrio entre las metas organizacionales.

Conjuntamente, las organizaciones que invierten tiempo en desarrollar el talento de sus trabajadores tienen los siguientes beneficios:

- Reducir la competencia.
- Mejora continua.
- Crear una cultura corporativa que logre los objetivos organizacionales, entre otros.

La mayoría de veces la gestión del talento es vista como algo secundario y poco importante. Los individuos que laboran en una empresa pasan bastante tiempo en la misma, calculado partiendo de sus horas del día efectivas. Su crecimiento (individual) se asocia con su desarrollo profesional, este crecimiento abarca la adquisición de conocimientos nuevos, así como también el desarrollo de diferentes tipos de destrezas y capacidades.

Esto hace que la gestión del talento humano sea una representación sumamente significativa. Para que una empresa sea exitosa depende en gran medida de qué realizan y cómo lo hacen los individuos. Es por eso que las empresas, organizaciones o instituciones invierten en beneficios para los empleados.

H. Objetivos de la administración del talento humano

Vallejo (2015) explica que estos objetivos tienen que aportar a que la empresa sea eficiente; a saber:

- Asistir a la empresa en el logro de sus metas y hacer su misión. – Es cumplir los mismos.
- Brindar competitividad a la empresa. - Significa, el conocimiento de cómo crear, desplegar y usar destrezas y capacidades personales; ser beneficiosos.
- Proporcionar a la empresa gente adecuada y motivada. – Reclutar y elegir a los empleados más idóneos para retener y mantener su motivación.
- Acrecentar la complacencia en el trabajo. - La gente satisfecha trabaja de manera más eficaz, pero las personas insatisfechas se desconectan de la organización y, a menudo, se ausentan, lo que genera insatisfacción. Por lo contrario, los colaboradores felices hacen que la organización sea exitosa.
- Desplegar y conservar la calidad de vida laboral. - Para esto, es indispensable los aspectos posteriores: modo de gestión, independencia en la toma de decisiones, un clima laboral agradable, familiaridad, trabajo estable, horarios de trabajo consistentes, labores interesantes y significativas. Es transformar a la empresa en un sitio agradable y motivante para retener competencias.
- Gestionar y crear cambios. - Se adaptan a los cambios sociales, mecánicos, financieros, didácticos y políticos. Estos traen orientaciones flexibles y ágiles, proponiendo nuevas habilidades, filosofías, programas, procesos y medios a los inconvenientes de hoy en día y predisposiciones del mercado.
- Conservar políticas de ética y transparentes. - Responsabilidad por la transparencia, es decir, equitativa, confiable y moral.
- Sinergia. - Todos trabajan con el mismo propósito y el mismo objetivo, ya sean de la empresa o individuales. Significa que se buscan relaciones mutuamente beneficiosas; también se le llama cultura de empresa o manera de gestión.
- Planificación de la labor personal y grupal. - La planificación de la labor personal y grupal tiene que ser significativa, interesante y motivadora, brindando excelentes contextos laborales y mejorar las condiciones de vida en la empresa.

- Premio al talento. - Es muy significativo premiar la consecución de las metas de los empleados, premiar y motivar la eficiencia de su trabajo en la organización.
- Evaluar su desempeño. - Esto permite la mejora continua en aspectos del capital humano e intelectual de todos los individuos de la empresa.

I. Procesos de la Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato (2009) en lo que respecta a los RR.HH. es un grupo completo de procesos dinámicos e interactivos, tiene seis procesos fundamentales, a saber:

- 1) Procesos de integración humana. Aquí se incorpora a nuevas personas a la empresa. También se les puede llamar operaciones de suministrar o abastecer gente. Estos incluyen reclutar y seleccionar trabajadores.
- 2) Procesos de organización humana. Estos son los procesos de diseño de las labores que realizarán los individuos en la organización, con el fin de dirigir y controlar su desempeño. Contienen el diseño y la organización, analizar y describir el trabajo, la ubicación de los individuos y evaluar el desempeño.
- 3) Procesos para premiar a la gente. Aquí se anima a la gente e indemnizar sus más altas necesidades personales. Estos contienen premios, compensaciones y beneficios sociales y de servicio.
- 4) Procesos de retener a la gente. Son procesos que crean contextos psicológicos y ambientales agradables para las labores humanas. Aquí se encuentra la gestión de la cultura de la empresa, el ambiente, el orden, la limpieza, la seguridad, la calidad de vida, y los vínculos laborales.
- 5) Procesos para controlar a la gente. Aquí se monitorean e inspeccionan las labores de los individuos y verifican los resultados. Estos incluyen bases de información y sistemas informativos de gestión.

Todos los procesos están íntimamente relacionados, por lo que se penetran y se influyen mutuamente. Todo proceso beneficia o perjudica a otros cuando se usa para bien o para mal. El proceso primitivo de integración de las personas puede requerir un fuerte proceso de desarrollo para compensar sus fallas. Si el proceso de

recompensar a los individuos es defectuoso, se necesitará mucho trabajo para mantenerlos. La proporción en la conducción de todos los procesos es esencial. Por lo tanto, se necesita un cuadro de mando completo (balanced scorecard) que los complete a todos. A la hora que un proceso falla, afecta a otros procesos. También, todos están diseñados de acuerdo con los requisitos de las influencias contextuales externas y las influencias dentro de la organización, para conseguir una mejor coincidencia entre sí. Tienen que operar como un método abierto y participativo. Por lo tanto, es un modelo de diagnóstico para el área de recursos humanos.

J. Funciones del talento humano

De acuerdo con Valentín (2017) el talento humano tiene funciones, las cuales son mencionadas posteriormente:

- Función empleo: Dota a la organización de los recursos humanos necesarios en cada momento en cantidad y calidad para el óptimo desarrollo de los procesos productivos con el criterio de la consecución del beneficio económico. Puede ser secundario (agregar empleados a la organización) o sustractivo (reducir empleados de la empresa).
- Función de gestión de los trabajadores: Se encarga de gestionar la administración a partir del momento que un individuo entra a la organización hasta su retiro de la misma.
- Función de remuneración: Es buscar una organización salarial que satisfaga tres condiciones: motivación, equidad interna y equidad externa.
- Función de gestión y progreso de los RR. HH: Es el requerimiento de desarrollo humano en la compañía.
- Función de la relación de trabajo: Se ocupa de la resolución de problemas.
- Función de servicios sociales: Incluye el desarrollo de procedimientos voluntarios por parte de la organización para mejorar el clima de trabajo.

K. Aspectos fundamentales de la administración moderna de recursos humanos

Chiavenato (2009) explica que el área de RR.HH. tiene como base ciertos aspectos fundamentales, a saber:

- Todas las personas como seres humanos, dotados de personalidades propias e intensamente distintas, con una historia individual especial y diferenciada, y poseedores de conocimientos, destrezas y capacidades inigualables, importantes para la administración apropiada de los otros recursos de la empresa. La gente como sujetos, no solo como activos organizacionales.
- Las personas, como habilitadores de los recursos en la organización, son los motores de la empresa, idóneos para dar a la empresa los talentos que se requieren para la innovación y competencia continua en un entorno lleno de cambios y retos. Los individuos son su propia fuente de motivación, dinamizando la empresa, no funcionarios pasivos, inactivos y estáticos.
- Las personas, como colaboradores de la empresa, tienen el poder de conducir a la organización para que sean inigualables y exitosas. Las personas como socios invierten en la empresa, se esfuerzan, se dedican a ella, se comprometen, se arriesgan, entre otras cosas, con la ilusión de conseguir que dicha inversión le de rendimientos, a través de estipendios, alicientes financieros, desarrollo de carrera, complacencia, entre otros. Cualquier inversión solo es sensata si genera un rendimiento sensato. Si el desempeño es propicio y sostenible, seguramente la tendencia será conservar o elevar dicha inversión realizada. Por lo tanto, existe correspondencia en la interacción entre los individuos y las empresas. Además, es la naturaleza del trabajo, el autocontrol de los individuos, ya no pasivo, lento. Los individuos como miembros activos de la empresa, no sólo como sujetos pasivos.
- Las personas como portadoras de habilidades dotadas, como agentes de vida y portadoras de las habilidades necesarias para que la organización sea exitosa. Cualquier empresa puede adquirir maquinaria y comprar tecnología para mantenerse al día con la competencia; esto es comparativamente sencillo, pero desarrollar habilidades como la competencia es muy difícil y requiere tiempo, madurez y aprendizaje.

Variable: Desempeño laboral

A. Definiciones

Peña & Durán (2015) indican que el “desempeño laboral se encuentra envuelto y reglamentado por las reglas, limitaciones, instrucciones, perspectivas de los demás, requisitos técnicos y económicos, estándares de eficiencia, alicientes, recursos o herramientas requeridas con el fin de asegurar la calidad de las relaciones desempeño – efecto” (p. 205).

Salas, Díaz, & Pérez (2014) expresan que “el desempeño laboral es la conducta o comportamiento real del trabajador, en el orden técnico y en las relaciones interpersonales creadas en el cuidado del proceso salud/enfermedad del pueblo, en el cual al mismo tiempo tiene un impacto significativo” (p. 53).

Chiavenato (2009) alude que “la evaluación del desempeño es una evaluación sistemática de cada individuo con base en las actividades realizadas, los objetivos y los resultados a conseguir, las habilidades proporcionadas y el potencial de desarrollo” (p. 245).

Whetten & Cameron (2005) indica que “el desempeño es resultado de la destreza que se multiplica por la motivación, la destreza es resultado de la aptitud que se multiplica por el adiestramiento y bienes, y, por último, la motivación es resultado de la aspiración y la responsabilidad” (p. 300).

B. Dimensiones

Chiavenato (2015) una organización a la hora que consigue sus propósitos y metas es productiva, convierte sus entradas o insumos en salidas crecientes al menor costo posible. Una medida del desempeño es la productividad, e incluye la eficiencia, la eficacia y la efectividad. La eficiencia es el uso correcto de los recursos que se pueden aprovechar, significa que enfatiza los recursos y métodos. La eficacia es el logro de objetivos y propósitos completamente definidos; aquí lo más significativo es la finalidad y el resultado. Se dice que una organización es eficaz a la hora que cumple exitosamente los deseos de sus consumidores y es eficientes si lo realiza a bajo costo. Si una organización optimiza sus metodologías y procedimientos, aumenta su eficiencia, pero si supera tus objetivos y propósitos,

su eficacia aumentará. La efectividad hace referencia al nivel de acatamiento de las metas establecidas, generalmente estimadas comparando los proyectos ideales o esperados (metas u objetivos) con los resultados logrados, considerando el desempeño total de la cadena de suministro. Por esa razón el autor hace la siguiente división:

a. Eficiencia

Es usar apropiadamente los recursos aptos, significa, hacer hincapié en los recursos y procedimientos.

b. Eficacia

Es acatar los objetivos y propósitos establecidos perfectamente; aquí lo más significativo es la finalidad y el resultado.

c. Efectividad

Es el nivel de acatamiento de las metas establecidas, generalmente estimadas comparando los proyectos ideales o esperados (metas u objetivos) con los resultados logrados, considerando el desempeño total de la cadena de suministro.

C. ¿Qué evaluar del desempeño laboral?

Según Bateman & Snell (2009) indican que evaluar el desempeño mide tres tipos básicos de conducta de los trabajadores, a saber.

- a. Evaluación de rasgos. Se evalúan emitiendo juicios sobre las particularidades de los trabajadores en su desempeño. Cubre aspectos como la iniciativa, el liderazgo y la postura, y pide a los evaluadores que indiquen hasta qué punto el trabajador posee un rasgo particular. Generalmente, los gerentes harán uso de una escala evaluativa numérica con el fin de determinar qué tan bien califican un rasgo particular en un trabajador. Las escalas de rasgos son populares porque son sencillas de usar y proporcionan un estándar que se aplica a todos los trabajadores.
- b. A pesar de ser también subjetiva, la evaluación del comportamiento se centra más en los aspectos visibles del desempeño. Está diseñado para resolver los inconvenientes de medición de rasgos. Estas medidas se centran en conductas

determinadas y concretas que aseguran que cada participante comprenda lo que se está midiendo. Ya que son menos confusas, igualmente son ventajosas para proporcionar feedback.

- c. La evaluación de resultados es más objetiva y puede centrarse en datos útiles; por ejemplo, ventas por volumen (para vendedores) o unidades de producción para trabajadores de línea, o ganancias (para funcionarios). Un método de evaluación del resultado, también conocido como dirección por objetivos (APO), requiere que los subordinados y los supervisores acuerden de antemano los objetivos que se desempeñarán (metas). Luego se elabora un plan que especifica los plazos y puntos de referencia que determinarán si se logran o no los objetivos.

D. ¿Quién debe hacer la evaluación?

Bateman & Snell (2009) explica que, así como se pueden usar diferentes métodos para recopilar datos sobre las evaluaciones de desempeño, diferentes fuentes pueden proporcionar información sobre las PA.

- a. Los gerentes e inspectores son fuentes tradicionales de información de evaluación porque conocen mejor el desempeño de un trabajador. No obstante, ciertas empresas, como Coors, General Foods y Digital, están comenzando a depender de los comentarios de colegas y miembros del grupo con el fin de conseguir información sobre las evaluaciones de desempeño.
- b. Los compañeros e integrantes del grupo a menudo observan diferentes aspectos del desempeño y, varias veces, intentan determinar qué potencial de liderazgo y habilidades de comunicación son las mejores.
- c. Los dependientes de un individuo son cada vez más una fuente popular de evaluación. Las evaluaciones de los trabajadores han sido utilizadas por empresas como Xerox e IBM con el fin de dar retroalimentación a los jefes sobre cómo los perciben los trabajadores. En varios casos, estos datos se proporcionan de forma privada a los funcionarios y no se comparte con sus superiores. Sin embargo, este enfoque puede ser incómodo para los gerentes al principio, pero la retroalimentación que se recibe con el tiempo es muy útil y puede ayudarlos a mejorar su estilo de gestión. Debido a que este

procedimiento empodera a los trabajadores en lugar de a sus superiores, a menudo se considera con fines de desarrollo, no para decisiones salariales o de ascenso.

- d. Tanto los clientes internos como externos se usan como fuentes de datos para la evaluación de datos, especialmente para empresas como Ford y Honda, que se centran en la gestión de la calidad total. Los clientes externos se utilizan para evaluar a los empleados en el restaurante, pero los internos pueden ser cualquier individuo de la empresa según el resultado del trabajador. Por último, a menudo es una excelente idea que los trabajadores hagan una evaluación de su propio desempeño.
- e. Si bien la autoevaluación suele ser favorable, el proceso de autoevaluación mejora la participación del trabajador en el proceso de evaluación y sirve como punto de inicio para determinar propósitos futuros.

E. Uso de los sistemas de recompensa para motivar el desempeño laboral

Según Griffin (2011) un sistema de recompensas organizacionales son mecanismos sensatos e irrelevantes donde se califica, evalúa y apremia el desempeño de los colaboradores. De hecho, las recompensas asociadas con el desempeño son aquellas que tienen la mejor impresión de optimizar tanto la motivación como el desempeño disponible. Las recompensas que fundamentadas en el desempeño contienen diferentes roles y establecen múltiples objetivos para las entidades. Los métodos óptimos abarcan recompensas que son proporcionales a la motivación y el desempeño.

- a. Sistemas de recompensas por méritos. Es uno de los principales métodos de recompensa que se basan en el desempeño.
 - La retribución por mérito es un pago dado a los funcionarios cuando se registra el monto del impuesto implícito a la empresa. Los trabajadores que cooperen más obtendrán puntuaciones más elevadas que los que cooperen menos.

- Es decir, los planes de la ley de compensación se refieren a acciones de compensación que se basan razonablemente incluso en una parte específica de la divulgación legal de compensación.
- b. Sistemas de recompensas mediante incentivos. Es una de las formas más antiguas de recompensas que se basan en el desempeño.
- Planes de pago de incentivos. Habitualmente, estos planes premian el desempeño individual en tiempo real. Dicho de otra forma, en lugar de un pequeño aumento de salario al final del año, una persona recibe cierto tipo de aumento de salario o recompensa económica, relacionada con el desempeño sobresaliente mostrado cerca de los resultados alcanzados.
 - Otras maneras de incentivos. En ocasiones, las organizaciones igualmente pueden utilizar otras técnicas de incentivos con el fin de motivar a los individuos. Por ejemplo, un incentivo no económico, como vacaciones adicionales o un beneficio específico, puede ser un incentivo provechoso. Por ejemplo, una organización puede fijar un concurso de ventas, en el cual el equipo de trabajo que consiga el nivel más elevado de incremento en un periodo determinado, recibirá siete días adicionales para irse de vacaciones pagadas, quizá en un sitio determinado como un lugar de vacaciones tropical o un lugar para esquiar.
- c. Sistemas de recompensas a través de incentivos de equipo y grupo. Los métodos de incentivos anteriores son fundamentalmente los arreglos de recompensas que se basan en el desempeño de las personas. Del mismo modo, hay otro enlace a programas de recompensas que se basan en desempeños que se enfocan en equipos y grupos. Es especialmente significativo que los jefes de hoy entiendan estos programas, dada la tendencia distribuida hacia sistemáticas laborales y empresas basadas en equipos y grupos.
- d. Sistemas de recompensas frecuentes de equipo y grupo. Hay dos modelos de uso común para el proceso de recompensa de equipo y grupo.
- El modelo aplicado en muchas organizaciones es el llamado orientación al reparto de beneficios. Los programas de participación en las ganancias son diseñados para compartir los ahorros de precio de las mejoras de rendimiento con los administradores.

- El plan de Scanlon tiene una estrategia similar a un plan de participación en las ganancias, donde se les pide a equipos o grupos de trabajadores que ideen formas para deducir costos.
 - Otros tipos de recompensas de equipo y grupo. Si bien los esquemas de estilo gainsharing y Scanlon se encuentran entre los sistemas de recompensa más conocidos para la motivación del equipo, existen otros esquemas que igualmente utilizan ciertas empresas. Una versión muy antigua de esto son los planes de participación en las ganancias y la propiedad de acciones de los trabajadores.
- e. Gestión de la compensación. Los directores ejecutivos de la mayoría de las organizaciones tienen planes y programas de compensación separados. Éstos tienen como objetivo premiar a sus directivos por su desempeño y el de la empresa.
- Formas estándar de compensación ejecutiva. La mayoría de los altos ejecutivos reciben sus salarios de una de dos maneras. Uno es el salario base. El método acostumbrado de motivación ejecutiva es en forma de bonos, que a su vez están establecidos por el desempeño de la empresa.
 - Formas especiales de compensación ejecutiva. Se fija un proyecto de opciones sobre acciones con el fin de proporcionar a los altos ejecutivos la posibilidad de comprar acciones de la organización en el futuro a un importe fijo previamente acordado. La idea detrás de los proyectos de opciones sobre acciones es que, si los directivos favorecen el desempeño de la organización a un nivel superior, el valor de las acciones de la organización aumentará.
 - Críticas a la compensación ejecutiva. Es muy frecuente que el ingreso bruto de un gerente de una gran empresa por su trabajo en un año dado supere el millón de dólares. A veces, los ingresos del director ejecutivo pueden ser mucho más altos que esto. Entonces, en tanto que el individuo promedio difícilmente puede entender el enorme aumento en los salarios pagados a las estrellas del cine y deportes, incluso el individuo promedio se sorprendería de los altos salarios pagados a algunos de los directores y ejecutivos importantes.

F. Propósitos de la evaluación del desempeño

Según Bohlander, Snell & Morris (2018) se menciona que “lo que se mide se hace”. Un buen sistema de gestión del desempeño tiene la capacidad de intervenir en la conducta de los trabajadores y optimar el desempeño empresarial. Un estudio encontró que las organizaciones con métodos concretos de gestión del desempeño tenían entre un 40 y un 50 % más de posibilidades de superar a su competencia en términos de incremento de ingresos, productividad, rendimiento y valor de mercado. También de perfeccionar el desempeño y la renta general de una empresa.

- a) Propósitos de gestión. Los programas sobre evaluación brindan información que puede ser empleada en todas las áreas de labores relacionadas con los recursos humanos, como impulsos, transferencias, destituciones y determinaciones retributivas. La práctica de “retribución por desempeño”, sobre la base del pago por los resultados de los trabajadores, se ejerce en todas las empresas. Muchos estudios han verificado que a los empleados que les han pagado en función del desempeño se encuentran más orgullosos. Los datos al evaluar el desempeño también se pueden usar para la ocupación de planificación de RR.HH, con el fin de establecer el importe relativo de los puestos internos, como punto de referencia con el fin de contratar ciertos tipos de trabajadores y para validar las pruebas de selección. Otro propósito de realizar revisiones de desempeño es que se documenten las acciones de recursos humanos que pueden conducir a acciones legales contra la organización. Debido a la igualdad de oportunidades laborales del gobierno y las claras regulaciones laborales, los trabajadores tienen que conservar registros exactos y propósitos del desempeño de sus trabajadores con el fin de protegerse contra reclamos y hacer cumplir la posible discriminación con respecto a la promoción y la destitución. Finalmente, es significativo darse cuenta que el éxito de todo el programa de recursos humanos depende de conocer cómo se coteja el desempeño de un trabajador con los objetivos determinados para lograrlo.
- b) Propósitos de progreso. Un sistema de administración del desempeño proporciona a los administradores un marco definido que pueden usar con el fin de recopilar datos del desempeño de un trabajador, proporcionar comentarios y también discutir sus propósitos, de la misma manera ordenarlos

con los objetivos organizacionales. El objetivo es aprovechar las fortificaciones individuales, excluir las extenuaciones viables y promover el crecimiento competitivo al mismo tiempo que el desempeño de la empresa se mejora. Al acoger un enfoque evolutivo del proceso de gestión del desempeño, los administradores apoyan para que los trabajadores comprendan que la retroalimentación que recogen está diseñada con el fin de perfeccionar sus habilidades futuras y desarrollarse en su carrera, no solo para juzgarlos. Organizaciones como Best Buy y EDS, una unidad comercial de Hewlett-Packard, han rediseñado sus métodos de evaluación del desempeño con el fin de centrarse más en el crecimiento y el aprendizaje de los trabajadores. Por ejemplo, EDS ha integrado un sistema de evaluación del desempeño con objetivos de gestión y aprendizaje profesional. El sistema contiene descripciones detalladas de puestos, información de revisión de desempeño y un gráfico de carrera con el fin de realizar un seguimiento de los objetivos a largo alcance, así como acceso a la biblioteca de puestos automatizada de la organización. Este sistema está relacionado en última instancia con las políticas heredadas corporativas. Al crear este sistema integral, EDS espera que se cambie el papel del gerente de “juez” a “entrenador”.

G. Feedback o evaluación de 360 grados

Alles (2007) indica que la evaluación 360° es un instrumento para desarrollar los recursos humanos. Aunque es una revisión muy conocida, su uso no ha sido extendido. Su implementación abarca un compromiso fuerte por parte de la organización y de los empleados que la componen, haciendo un reconocimiento del valor real de los individuos como factor clave de los recursos humanos en las empresas. Al aplicar la evaluación de 360 grados, la empresa proporciona a sus empleados una herramienta eficaz para el autodesarrollo. La implementación efectiva de una evaluación de 360 grados demanda años de aplicación metódica con el fin de dar a la organización y sus miembros los máximos resultados posibles.

Este proceso no termina cuando se muestran los resultados de la evaluación de 360 grados, ni luego de haber sido leídos y analizados. El individuo tiene que entender y aceptar los resultados recibidos de la evaluación. Luego hacer una

reflexión personal, para después abordar acciones específicas para mejorar lo que se necesita. Para organizaciones y personas, no significa ningún resultado si no va acompañado de un proyecto específico de desarrollo de competencias. ¿Cuál es la retroalimentación tradicional en una revisión de desempeño? El vínculo de la persona evaluada con su supervisor directo.

Es un esquema complejo que permite a los empleados evaluar todo su ambiente: superiores, compañeros de trabajo y subordinados. Puede abarcar a otros individuos, como abastecedores o clientes. La evaluación de gerente y trabajador puede no ser exhaustiva, considerando solo una fuente. Múltiples fuentes pueden proporcionar una imagen más beneficiosa, más completa y más relevante del desempeño de un individuo. También pueden generar un entorno de trabajo más colaborativo. Los trabajadores hacen suposiciones cada vez mejores sobre su comportamiento y cómo afectan a los demás. Si pasa esto, la productividad puede aumentar. Se tomará con referente al trabajo de Edwards y Ewen para introducir este formulario para la evaluación de empleados. Las ventajas de este sistema son muchas, pero la más importante es que la evaluación no se basa únicamente en el juicio del superior jerárquico.

Las evaluaciones de 360 grados o retroalimentación de 360 grados es la manera más novedosa de desarrollar evaluaciones de desempeño, porque orienta a los individuos a satisfacer los requerimientos y perspectivas, no solo del directivo, sino de todos los destinatarios del servicio, tanto por internos como externos. El concepto de evaluación de 360 grados es claro y simple: involucra a un conjunto de individuos que califican a otra persona por un conjunto de elementos o componentes predeterminados. Estos elementos son conductas que se pueden observar en el desarrollo del día a día de su práctica competitiva.

H. Problemas que afectan el desempeño laboral

Vallejo (2015) expresa que al desempeño laboral lo afectan varios problemas. Aquellos podrían ser personales, familiares, financieros, de salud o una variedad de preocupaciones como problemas de transporte, cumplimiento de deberes, problemas de drogas, tabaco y alcohol. Varios individuos cuentan con la capacidad de solucionarlos, mientras que otras se convierten en personas problemáticas.

Debido a que los problemas personales pueden afectar el comportamiento laboral, las organizaciones dedican parte de su tiempo a tratar con empleados problemáticos y tratan de motivarlos en estas situaciones.

a) Diseño de un programa de vínculos con los trabajadores

- Comunicación: La comunicación bidireccional es necesaria para explicar la filosofía de la organización a los colaboradores y solicitar recomendaciones e ideas acerca de temas laborales.
- Cooperación: Las organizaciones tiene que compartir los procesos de toma de decisiones y gestión de actividades a través del compromiso y la cooperación recíproca.
- Protección: Los lugares de trabajo deben promover el bienestar físico y mental de los empleados. Las personas necesitan sentirse cómodas, confiables y seguras en sus lugares de trabajo.
- Ayuda: Los individuos necesitan sentir el apoyo de la empresa en sus requerimientos y perspectivas.
- Disciplina y conflicto: Las empresas deben contar con pautas claras para tratar la disciplina y la resolución de disputas.

2.3. Definición de términos básicos

Gestión del talento humano

Son rasgos de personalidad procedentes en conductas exitosas que producen desempeño, complementados por una gama de labores que se relacionan con los procesos que permitirán el crecimiento organizacional (Alles, 2010).

Desempeño laboral

Es el resultado del esfuerzo del hombre y no de una maquinaria o más efectividad, ya que está tendrá importancia en la producción, pero no en la productividad (Ganivet, 2014).

Reclutamiento y selección

Es cualquier actividad desde distintos enfoques. Esto le permitirá comprender mejor a los candidatos que desea atraer, seleccionarlos y mantenerlos en su organización más adelante. (Alles, 2010).

Capacitación

Son las actividades dentro del programa del curso que imparten conocimientos y habilidades y tienen fechas y horas conocidas (Alles, 2010).

Formación

Es denominada así porque es un proceso instructivo en el que los empleados adquieren las destrezas y conocimientos requeridos para lograr sus metas, tanto internos como externos, siempre en vínculo con el enfoque y misión de la empresa (Alles, 2010).

Evaluación de desempeño

Son las herramientas utilizadas por todas las empresas para calcular el nivel de comprensión y principalmente el logro de las metas planteadas a nivel de cada empleado (Alles, 2010).

Eficiencia

Es usar apropiadamente los recursos aptos, significa, hacer hincapié en los recursos y procedimientos (Chiavenato, 2015).

Eficacia

Es acatar los objetivos y propósitos establecidos perfectamente; aquí lo más significativo es la finalidad y el resultado (Chiavenato, 2015).

Efectividad

Es el nivel de acatamiento de las metas establecidas, generalmente estimadas comparando los proyectos ideales o esperados (metas u objetivos) con los resultados logrados, considerando el desempeño total de la cadena de suministro (Chiavenato, 2015).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. El reclutamiento y selección influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020.
- b. La capacitación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020.
- c. La formación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020.
- d. La evaluación de desempeño influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<i>Reclutamiento y selección</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento. - Selección. - Inducción.
	<i>Capacitación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostico. - Ejecución. - Evaluación.
	<i>Formación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Valores. - Comunicación.
	<i>Evaluación de desempeño</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia. - Eficacia.

Fuente: Alles (2010).

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO LABORAL	<i>Eficacia</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción. - Justo a tiempo. - Cumplimiento.
	<i>Eficiencia</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa. - Habilidades. - Confiabilidad. - Innovación
	<i>Efectividad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Proactividad. - Sinergia. - Ganar. - Desempeño.

Fuente: Chiavenato (2011).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

De tipo básica porque “busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose” (Díaz et al., 2013).

Explicativo, porque se llega a nuevos conocimientos a partir de las causas que generan el efecto, conociendo así ciertos hechos que suceden de forma determinada, donde el objetivo es conocer las causas que inciden en hechos problemáticos, integrando de esta manera el conocimiento que permite una explicación e interpretación del fenómeno estudiado (INEGI, 2005, p. 23).

La investigación es de diseño no experimental. “Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio” (Hernández et al., 2014).

La tesis es de enfoque cuantitativo porque “usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 52 trabajadores de la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho.

3.2.2. Muestra

Siendo la población pequeña no se calculó la muestra.

3.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica en el presente estudio responde a la encuesta. Se usó de instrumento a un cuestionario permitiendo así evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

El cuestionario fue aplicado por los trabajadores de la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.

El software empleado es Statical Package for the Social Sciences - SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de la gestión de talento humano

Tabla 1

Distribución de reclutamiento y selección según sus indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El personal que actualmente labora ha sido calificado por evaluación según el requerimiento de su cargo.	13	25.0%	14	26.9%	10	19.2%	11	21.2%	4	7.7%
2. El proceso de evaluación de selección es el adecuado.	9	17.3%	18	34.6%	17	32.7%	2	3.8%	6	11.5%
3. El proceso de inducción al personal se viene realizando de manera eficiente.	14	26.9%	18	34.6%	8	15.4%	6	11.5%	6	11.5%

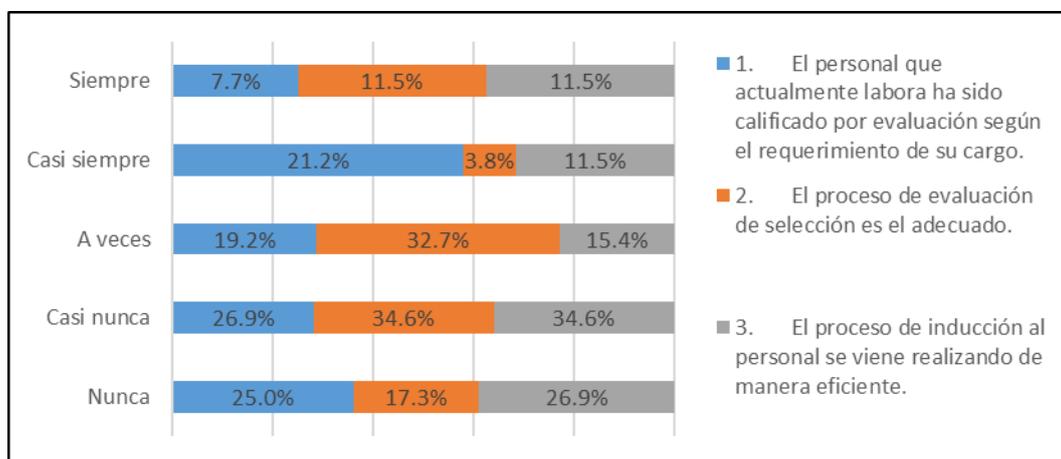


Figura 1. Reclutamiento y selección.

Tabla 1, en cuanto a si el personal que actualmente labora ha sido calificado por evaluación según el requerimiento de su cargo el 51.9% indica que nunca y casi nunca. En segundo lugar, en cuanto a si el proceso de evaluación de selección es el adecuado 51.9% resaltó que casi nunca y nunca. En tercer lugar, en referencia a si el proceso de inducción al personal se viene realizando de manera eficiente el 61.5% evidenciaron que casi nunca y nunca.

Tabla 2
Distribución de la capacitación según sus indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. El personal que labora es capacitado constantemente sobre sus funciones a realizar.	14	26.9%	6	11.5%	14	26.9%	12	23.1%	6	11.5%
5. Las capacitaciones que programa la empresa es la adecuada para el desarrollo de sus actividades.	6	11.5%	14	26.9%	16	30.8%	7	13.5%	9	17.3%
6. El personal es evaluado psicológicamente para mantenerse en su puesto laboral.	10	19.2%	16	30.8%	7	13.5%	7	13.5%	12	23.1%

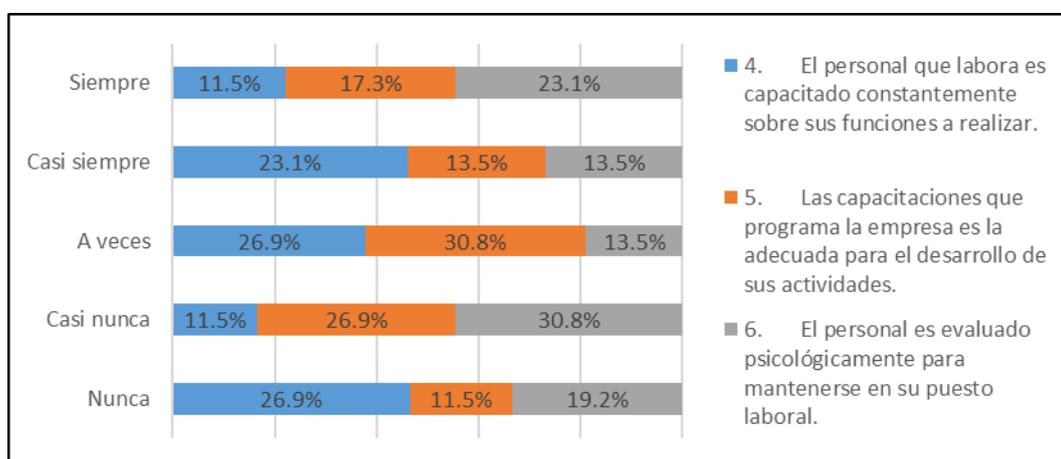


Figura 2. Capacitación.

Tabla 2, en cuanto a si el personal que labora es capacitado constantemente sobre sus funciones a realizar el 38.4% indica que nunca y casi nunca. En segundo lugar, en cuanto a si las capacitaciones que programa la empresa es la adecuada para el desarrollo de sus actividades 38.4% resaltó que casi nunca y nunca. En tercer lugar, en referencia a si el personal es evaluado psicológicamente para mantenerse en su puesto laboral el 50% evidenciaron que casi nunca y nunca.

Tabla 3
Distribución de la formación según sus indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. Promueve la empresa sus valores a los trabajadores.	18	34.6%	5	9.6%	10	19.2%	13	25.0%	6	11.5%
8. Las opiniones de los trabajadores son considerados y tomados en cuenta.	12	23.1%	12	23.1%	14	26.9%	6	11.5%	8	15.4%

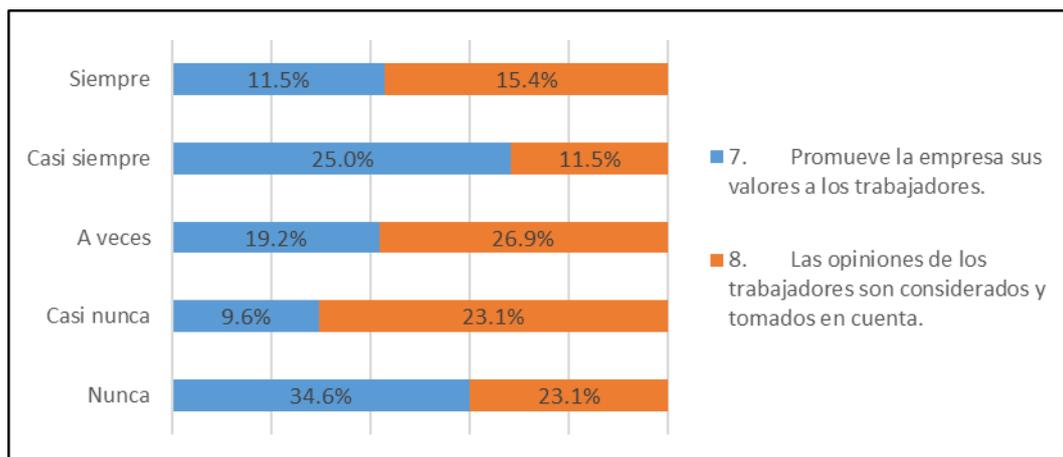


Figura 3. Formación.

Tabla 3, en cuanto a si promueve la empresa sus valores a los trabajadores el 44.2% indica que nunca y casi nunca. En segundo lugar, en cuanto a si las opiniones de los trabajadores son considerados y tomados en cuenta 46.2% resaltó que casi nunca y nunca.

Tabla 4

Distribución de la evaluación de desempeño según sus indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9. Se evalúa al personal en base a la eficiencia de sus funciones en el puesto laboral.	15	28.8%	4	7.7%	14	26.9%	11	21.2%	8	15.4%
10. La evaluación de desempeño tiene como objetivo lograr la eficacia del personal en su función.	15	28.8%	10	19.2%	14	26.9%	7	13.5%	6	11.5%

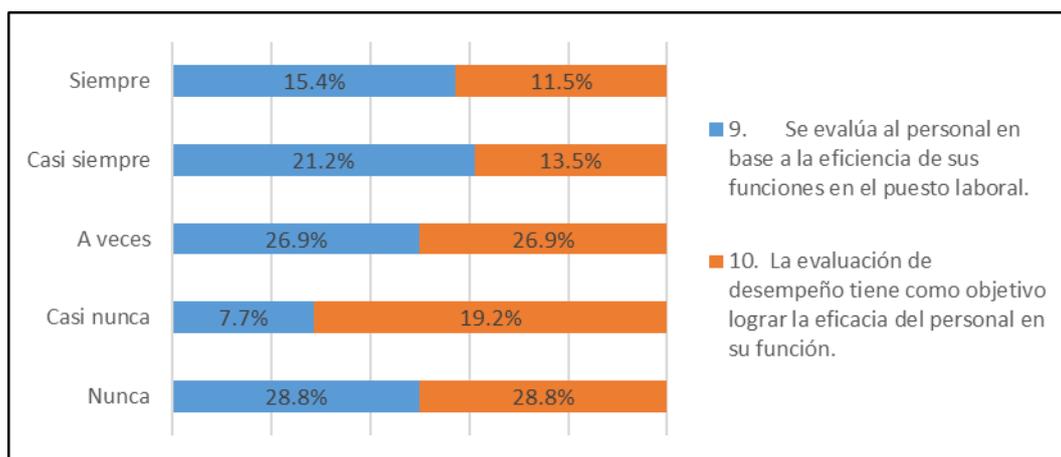


Figura 4. Evaluación del desempeño.

Tabla 4, en cuanto a si se evalúa al personal en base a la eficiencia de sus funciones en el puesto laboral. el 36.5% indica que nunca y casi nunca. En segundo lugar, en cuanto a si la evaluación de desempeño tiene como objetivo lograr la eficacia del personal en su función 48% resaltó que casi nunca y nunca.

B. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 5

Distribución de la eficacia según sus indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña?	14	26.9%	3	5.8%	13	25.0%	14	26.9%	8	15.4%
12. ¿Considera usted que se cumple eficientemente a los objetivos y metas trazadas?	9	17.3%	11	21.2%	14	26.9%	10	19.2%	8	15.4%
13. ¿Lograr sus objetivos diarios aporta en la productividad de la empresa?	11	21.2%	14	26.9%	9	17.3%	8	15.4%	10	19.2%

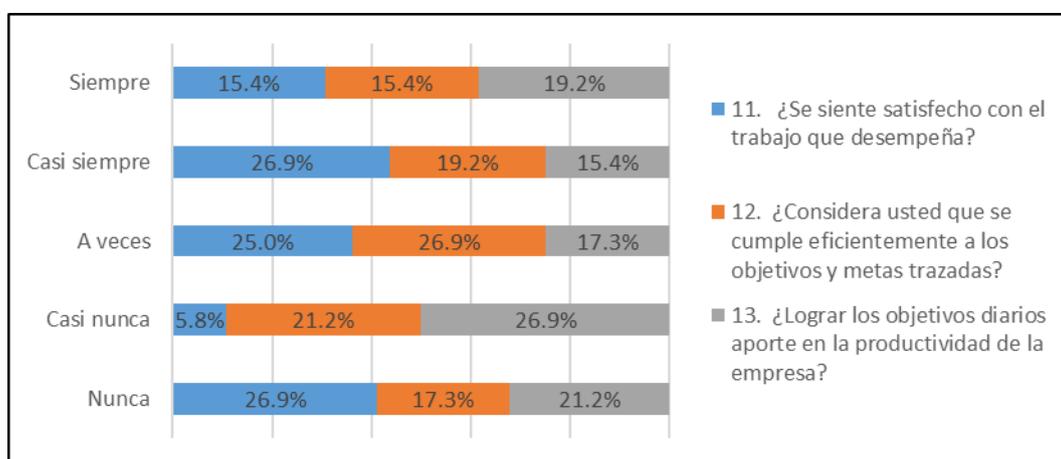


Figura 5. Eficacia.

Tabla 5, en cuanto a si se siente satisfecho con el trabajo que desempeña el 42.3% determinó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si considera usted que se cumple eficientemente a los objetivos y metas trazadas 38.5% resaltó que casi nunca y nunca. En tercer lugar, en referencia a si lograr sus objetivos diarios aporta en la productividad de la empresa el 48.1% evidenciaron que casi nunca y nunca.

Tabla 6
Distribución de la eficiencia según sus indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. ¿Considera usted que la iniciativa propia es una herramienta que ayuda a mejorar los procesos en la empresa?	18	34.6%	7	13.5%	10	19.2%	12	23.1%	5	9.6%
15. ¿Considera usted que sus habilidades le ayudan a tener un desempeño eficiente?	18	34.6%	4	7.7%	11	21.2%	12	23.1%	7	13.5%
16. ¿La empresa tiene la confianza suficiente en usted para desarrollar sus funciones?	10	19.2%	14	26.9%	13	25.0%	4	7.7%	11	21.2%
17. ¿La empresa está en constante innovación?	10	19.2%	12	23.1%	8	15.4%	10	19.2%	12	23.1%

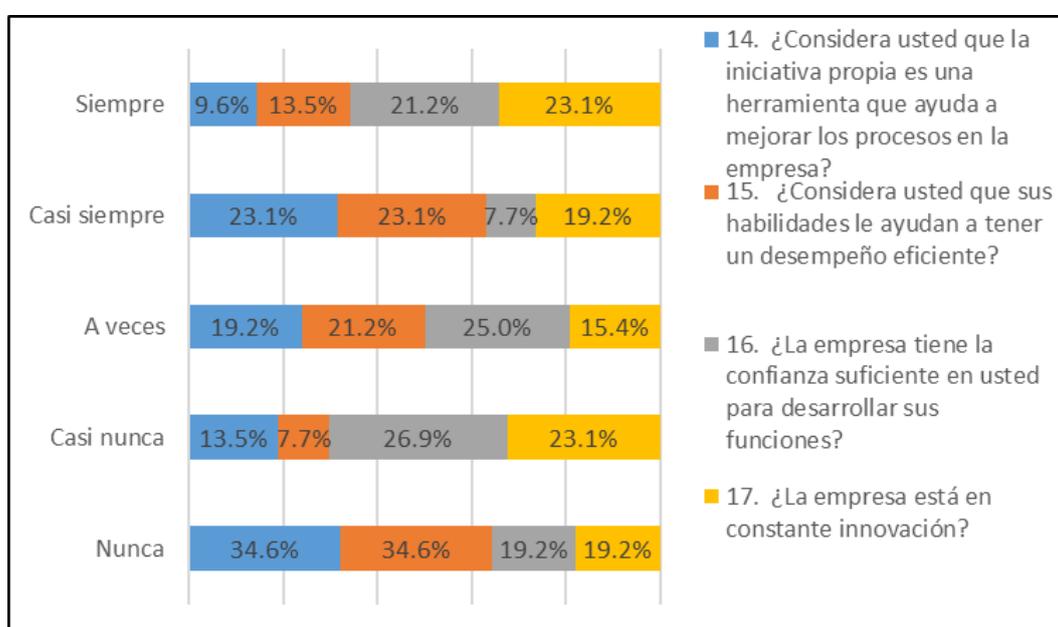


Figura 6. Eficiencia.

Tabla 6, en cuanto a si considera usted que la iniciativa propia es una herramienta que ayuda a mejorar los procesos en la empresa el 48.1% indica que nunca y casi nunca. En segundo lugar, en cuanto a si considera usted que sus habilidades le ayudan a tener un desempeño eficiente 42.3% resaltó que casi nunca y nunca. En tercer lugar, en referencia a si la empresa tiene la confianza suficiente en usted para desarrollar sus funciones el 46.1% evidenciaron que casi nunca y nunca. En cuarto lugar, en referencia a si la empresa está en constante innovación el 42.3% evidenciaron que casi nunca y nunca.

Tabla 7
Distribución de la efectividad según sus indicadores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. ¿Su proactividad ayuda a la empresa a tener efectividad en sus actividades?	15	28.8%	4	7.7%	13	25.0%	11	21.2%	9	17.3%
19. ¿El apoyo de sus compañeros le permiten ganar un mejor profesionalismo?	10	19.2%	11	21.2%	16	30.8%	6	11.5%	9	17.3%

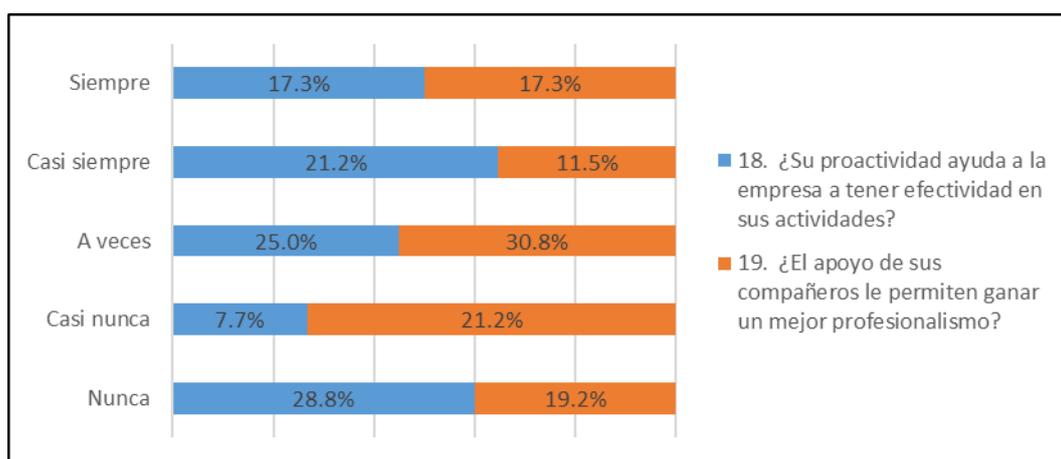


Figura 7. Efectividad.

Tabla 7, en cuanto a si su proactividad ayuda a la empresa a tener efectividad en sus actividades el 38.5% determino que siempre y casi siempre. En segundo lugar, en cuanto a si el apoyo de sus compañeros le permiten ganar un mejor profesionalismo 40.4% resalto que casi nunca y nunca.

C. Prueba de normalidad

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.185	52	0.000
Reclutamiento y selección	0.133	52	0.022
Capacitación	0.126	52	0.038
Formación	0.217	52	0.000
Evaluación de desempeño	0.230	52	0.000
Desempeño laboral	0.149	52	0.006

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad es una prueba estadística que se utiliza para determinar si una muestra de datos se distribuye de acuerdo con una distribución normal. Se utiliza para validar si los datos se ajustan a una distribución normal y no a otra distribución, como la distribución uniforme. Los resultados de la prueba de normalidad obtenidas en la Tabla 8 presentan en cada caso un nivel de significancia menor al 0.05; por lo tanto, se interpretan que no siguen una distribución normal.

4.2. Contrastación de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y desempeño laboral

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	.616**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.616**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

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

Tabla 9, la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.616 ubicándolo en un grado moderado positivo.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre el reclutamiento y selección con el desempeño laboral

			Reclutamiento y selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Coefficiente de correlación	1.000	.443**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.443**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	52	52

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

Tabla 10, el reclutamiento y selección influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.443 ubicándolo en un grado moderado positivo.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre la capacitación y el desempeño laboral

			Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1.000	.486**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.486**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

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

Tabla 11, la capacitación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.486 ubicándolo en un grado moderado positivo.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre la formación y el desempeño laboral

			Formación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Formación	Coefficiente de correlación	1.000	.528**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.528**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

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

Tabla 12, la formación influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.528 ubicándolo en un grado moderado positivo.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman entre la evaluación de desempeño y el desempeño laboral

			Evaluación de desempeño	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación de desempeño	Coefficiente de correlación	1.000	.565**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	52	52
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.565**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	52	52

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

Tabla 13, la evaluación de desempeño influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió mediante la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.565 ubicándolo en un grado moderado positivo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En lo que respecta al propósito principal establecer de qué forma la gestión del talento humano tiene influencia en el desempeño laboral del personal en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió a través de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.616 situándolo en un nivel positivo moderado. Bajo este contexto, podemos inferir que la gestión del talento humano es la práctica de gestionar y desarrollar estratégicamente el capital humano de una empresa para aumentar el rendimiento laboral y el éxito general organizacional. Implica identificar, contratar, formar y retener al personal que demuestren ser capaces y con más talento. La gestión del talento humano es un enfoque holístico que incluye la identificación de las habilidades y competencias necesarias para cumplir las metas organizacionales, el progreso y despliegue de estrategias eficaces para adquirir y retener a los empleados de alto rendimiento, y la recompensa de los empleados en función de su rendimiento. Aplicando estrategias eficaces del talento humano la organización podrá mejorar el rendimiento laboral de su personal y alcanzar sus objetivos empresariales. Es por ello, que, a nivel internacional, diversos estudios han revelado problemáticas que vienen afectando la gestión del talento humano como también el desempeño laboral. La investigación realizada por Barrios et al. (2020), respecto a la gestión del talento humano, menciona las debilidades que pueden tener las instituciones si no se le da la importancia que deben a los conocimientos generados en función al desarrollo de espacios creativos, de desarrollo, transferencia de conocimientos, compartir prácticas y opiniones que mejoran la creación de soluciones sistemáticas muy importantes, con un estilo de liderazgo transformacional que beneficie el cambio, el progreso competitivo así como aprovechar el potencial de los integrantes de la empresa. Por otra parte, respecto al desempeño laboral, Bohórquez et al. (2020) señalan que la variable se debilita cuando la empresa deja de darle importancia a la capacidad que puedan tener los líderes para guiar a su equipo; asimismo temas como el trato y recompensas que pueden conseguir los trabajadores por su desempeño. A nivel nacional, respecto a las problemáticas que afectan la

gestión del talento humano, Cabanaconza (2019) señala que en las compañías se hace común el poco adecuado sistema de selección de personal que se maneja; como también se ve niveles inadecuados en la capacitación de su personal; y, una mala gestión en las recompensas e incentivos que maneja la empresa para sus trabajadores. Por otra parte, respecto a las problemáticas que afectan el desempeño laboral, Macedo (2021) menciona que son temas como el grado de involucramiento que poseen los empleados en sus funciones laborales que realizan, como también, los niveles o calidad en la supervisión que tiene la empresa hacia el desempeño que mantiene cada trabajador, y los contextos de trabajo que brinda la organización a su personal para que se sientan cómodos en su ambiente laboral y que puedan acceder a los recursos indispensables para su eficiente desempeño.

En lo que concierne al primer propósito específico fijar de qué forma el reclutamiento y selección tienen influencia en el desempeño laboral del personal en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió a través de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.443 situándolo en un nivel positivo moderado. Bajo este contexto, el reclutamiento y la selección son componentes esenciales del proceso de contratación ya que ayudan a determinar cuál es el mejor candidato para un puesto. Al seleccionar al candidato adecuado para el puesto, la empresa puede asegurarse de que está contratando a alguien con las aptitudes, o la experiencia y la actitud adecuada para tener éxito en el puesto. Esto, a su vez, puede mejorar el rendimiento en el trabajo y aumentar la productividad, ya que es más probable que la persona adecuada sea capaz de completar eficazmente las tareas que se le asigne. Además, el reclutamiento y la selección pueden ayudar a garantizar que la empresa contrate a personas con los valores adecuados y que encajan en la cultura de la empresa, o que puede ayudar a crear un entorno de trabajo positivo y fomentar el compromiso de los empleados. Es por ello, Sarmiento (2017) en su tesis de maestría con título “Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central”, sus resultados sostienen que se relacionaron con el subsistema de evaluación del desempeño; porque creen que no hace una contribución positiva a la organización o a los funcionarios; no se dan cuenta que el proceso de revisión les permite crecer profesionalmente internamente en la organización, ya que las funciones que desempeñan son ajenas a su puesto laboral. Las conclusiones señalan que las características de la gestión del

talento asociadas con el desempeño de los trabajadores administrativos, hay un índice elevado de insatisfacción al evaluar el desempeño, porque los trabajadores lo consideran un factor de sanción más que un factor de mejora. Al evaluar el desempeño no se consideró aporte para el análisis realizado en el Área Central, se identificaron extenuaciones en la gestión del talento humano inherentes al subsistema evaluativo de desempeño.

En relación con el segundo propósito específico fijar de qué forma la capacitación impacta en el desempeño laboral del personal en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió a través de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.486 situándolo en un nivel positivo moderado. Bajo este contexto, podemos inferir que la capacitación está estrechamente influenciada con el rendimiento laboral del personal de una organización. La capacitación le ayuda a garantizar que el personal posea los conocimientos y habilidades requeridas para ser eficaces en su labor. También ayuda a los empleados a aprender a manejar las diferentes tareas y retos que puedan surgir en sus funciones. La capacitación también ayuda a que los trabajadores sean más competentes en sus funciones, lo que les permite trabajar de manera eficiente y eficaz. La capacitación también ayuda a fomentar una cultura de aprendizaje y desarrollo en su lugar de trabajo, lo que puede mejorar la moral y la satisfacción general. Es por ello, Quintanilla & Velazco (2021) en su tesis de licenciatura con título “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA - Arequipa, 2021”, sus resultados sostienen que las asociaciones de ambas variables estudiadas están a nivel normal de 66.7%, la dimensión reclutamiento y calidad laboral están a nivel óptimo regular con 25.0%, selección de trabajadores y calidad laboral tuvieron un nivel regular de 36.1%, y, por último, la dimensión capacitación de los empleados y rendimiento presentaron un nivel deficiente de 33.3%. Las conclusiones señalan que hay asociación entre ambas variables, debido a que se logró una asociación bilateral media positiva entre las variables a un nivel de 0.431, la Sig. bilateral fue de 0.009. Entonces significa que, cuanto mejor sea el grado de gestión del talento humano, mejor será el nivel de desempeño laboral.

En lo que concierne al tercer propósito específico establecer de qué forma la formación impacta en el desempeño laboral del personal en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió a través de la Prueba de Rho

de Spearman un valor de 0.528 situándolo en un nivel positivo moderado. Bajo este contexto, podemos inferir que la formación es esencial para que los trabajadores desempeñen su labor con eficacia. La formación ayuda a los empleados a adquirir conocimientos y habilidades necesarias para completar sus tareas, así como hacer productivos y eficientes. Además, la formación también puede apoyar a los trabajadores a estar comprometidos y entusiasmados, lo que conduce a un mayor rendimiento en el trabajo, al proporcionar a los empleados la formación adecuada, las empresas aseguran que estén bien preparados para asumir sus tareas y que dispongan de herramientas necesarias para llevarlas a cabo. Es por ello, Cruz & Cruz (2020) en su tesis de licenciatura designada “Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Pacasmayo, 2020.”, sus resultados sostienen que hay una asociación positiva moderada entre ambas variables, el coeficiente de correlación fue de ($r=0,665$), además, se obtuvo una significación de ($p=0,000$). Las conclusiones señalan que hay vínculo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos, significa que la organización tiene el recurso humano apto en cada ocupación laboral, por ese motivo, muestran un desempeño laboral propicio, favoreciendo la obtención de metas a través de la realización eficiente de sus labores.

En relación con la cuarta hipótesis determinar de qué forma la evaluación de desempeño impacta en el desempeño laboral del personal en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió a través de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.565 situándolo en un nivel positivo moderado. Bajo este contexto, podemos inferir la evaluación del rendimiento es una herramienta crucial para valorar el rendimiento laboral del personal de una empresa. Ofrece a los trabajadores la oportunidad de revisar y reflexionar sobre su trabajo como también identificar áreas de mejora y establecer objetivos para el éxito futuro, las evaluaciones del rendimiento pueden motivar a los trabajadores a esforzarse por lograr niveles altos de desempeño laboral, y también pueden ayudar a los empresarios a identificar posibles áreas problemáticas y abordarlas rápidamente. Además, las evaluaciones del rendimiento pueden proporcionar información a los directivos sobre la eficacia de sus estrategias de gestión y sobre cómo mejorarlas. Es por ello, De La Cruz & Torres (2020) en su tesis de licenciatura designada “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo - 2020”, sus resultados sostienen que

la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal. Las conclusiones señalan que la gestión del talento humano se asocia de forma significativa con el desempeño laboral del personal, el coeficiente tau b arrojó un valor de $\tau = 0.595$, su significación fue de $p=0.000$, dicho coeficiente muestra una asociación moderada y considerable entre ambas variables.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- El reclutamiento y selección tienen influencia significativa en el desempeño laboral del personal en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió a través de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.443 situándolo en un nivel positivo moderado. Aquello significa que conforme los empleadores dispongan de un proceso exhaustivo de contratación y selección que garanticen a los mejores candidatos para un puesto concreto esto debe incluir descripciones exhaustivas del puesto como anuncios de empleo currículums detallados y solicitudes, así como entrevistas y comprobaciones de antecedentes. Esto ayudará a los empresarios a identificar a los postulantes más apropiados para la ocupación y a garantizar que los trabajadores seleccionados tienen las aptitudes y la experiencia necesaria para realizar el trabajo con éxito.
- La capacitación tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió a través de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.486 situándolo en un nivel positivo moderado. Aquello significa que conforme la empresa diseñe un proyecto de formación adaptado a los requerimientos de sus trabajadores y asegurarse de que la formación esté actualizada y sea pertinente para las tareas de las que son responsables. Además, las empresas deben proporcionar amplias oportunidades para la retroalimentación de modo que puedan identificar áreas de mejora y actualizar su formación en consecuencia
- La formación tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió a través de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.528 situándolo en un nivel positivo moderado. Esto implica que la empresa debe centrarse en las destrezas y conocimientos requeridos para la labor debe estar diseñada para ayudar a los empleados a aumentar su productividad y rendimiento laboral. Además, las empresas tienen que empeñarse en crear un ambiente que

anime a sus trabajadores Aprender, crecer y desarrollar sus habilidades. Esto se puede hacer proporcionando oportunidades de tutoría, ofreciendo recursos de aprendizaje y proporcionando retroalimentación a los empleados sobre su progreso. Además, la empresa debe asegurarse de que los programas de formación estén actualizados y proporcionen a los empleados la información más reciente relacionada con sus funciones laborales.

- La evaluación de desempeño tiene influencia significativa en el desempeño laboral del personal en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió a través de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.565 situándolo en un nivel positivo moderado. Esto implica que la empresa debe disponer de un método integral de evaluación del desempeño para asegurarse que su personal rinda a su máximo nivel. Este sistema debe incluir el establecimiento de objetivos, retroalimentación y el reconocimiento en función a su cumplimiento.
- La gestión del talento humano tiene influencia significativa en el desempeño laboral del personal en la empresa Valle Colpa E.I.R.L. de la ciudad de Huacho, año 2020; se consiguió a través de la Prueba de Rho de Spearman un valor de 0.616 situándolo en un nivel positivo moderado.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa Valle Colpa E.I.R.L. que los empleadores dispongan de un proceso exhaustivo de contratación y selección para garantizar que se seleccione a los mejores postulantes para una ocupación concreta. Esto debe incluir descripciones exhaustivas del puesto, anuncios de empleo, currículo detallado, solicitudes, así como entrevistas y comprobaciones de antecedentes. Esto ayudará a los empresarios a identificar a los postulantes más apropiados para la ocupación y a garantizar que los trabajadores seleccionados tienen aptitudes y la experiencia necesaria para realizar el trabajo con éxito.
- Se recomienda a la empresa Valle Colpa E.I.R.L. invertir en proporcionar a sus trabajadores formación periódica, tanto en forma de cursos formales como de oportunidades de aprendizaje informal. Los programas de formación formal deben adaptarse a las ocupaciones y compromisos específicos de los empleados,

mientras que las oportunidades de aprendizaje informal deben centrarse en apoyar a los trabajadores a desarrollar las destrezas y conocimientos necesarios con el fin de mantenerse al día en su campo. Las empresas también deben invertir en proporcionar feedback y apoyo a los empleados para que puedan aprender de sus errores y optimizar su rendimiento laboral.

- Se recomienda a la empresa Valle Colpa E.I.R.L. elaborar un proyecto de formación adaptado a los requerimientos de sus trabajadores y asegurarse de que la formación está actualizada y es pertinente para las tareas de las que son responsables. Además, las empresas deben proporcionar amplias oportunidades para la retroalimentación y la evaluación de la formación como de modo que puedan identificar áreas de mejora y actualizar su formación en consecuencia.
- Se recomienda a la empresa Valle Colpa E.I.R.L. realizar un proceso evaluativo de desempeño adaptado a los requerimientos y objetivos de la empresa para poder identificar las áreas de mejora y reconocer mediante incentivos el cumplimiento de cada trabajador. Asimismo, ofrecer a los trabajadores a colaborar mediante sus opiniones por medio de encuestas y otros métodos de recopilación de información.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano. Basado en competencias* (1 ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2010). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8 ed.). México DF., México: Mc Graw Hill.
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17 ed.). México DF., México: Cengage Learning.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2 ed.). México: Mc GrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3 ed.). México DF., México: Mc Graw Hill .
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México DF., México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano* (1 ed.). Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Instituto de Investigaciones.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas* (6 ed.). México: Pearson.

7.2. Fuentes electrónicas

- Ataypoma, D., & Inga, B. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en la provincia de Huancavelida - periodo 2018*. Tesis, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2011>
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci_arttext&tlng=en
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (Abril de 2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55-62. Recuperado el 1 de Marzo de 2022, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Cabanaconza, P. (2019). *Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la empresa Dialsa, Lima, 2019*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40078>
- Casana, K., & Carhuacho, I. (18 de Junio de 2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Atas. Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 3, 120-125. Recuperado el 1 de Marzo de 2022, de <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Cruz, E., & Cruz, L. (2020). *Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Pacasmayo, 2020*. . Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Chepén. Recuperado el 1 de Marzo de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60961/Cruz_SEA-Cruz_ZLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- De La Cruz, S., & Torres, J. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Huancayo - 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de los Andes, Huancayo. Recuperado el 1 de Marzo de 2022, de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2791/T037_DNI_75844366T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, M., Velásquez, N., & Gómez, M. (Enero de 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. *Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua/UNAN-Managua*, 1-21. Recuperado el 1 de Marzo de 2022, de <https://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Ganivet, J. (2014). *UF0926 - Diseño y organización del almacén*. España: Editorial Elearning S.L. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Z35XDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=productividad+en+el+almacen&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjy5e_72Y_kAhVBmVkJKHSzwCGEQ6AEI-MjAC#v=snippet&q=productividad&f=false
- Guevara, J. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua*. Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 1 de Marzo de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7789/1/FCHE-IFTGPI-65.pdf>
- Macedo, G. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaura - Huacho, 2017*. Tesis, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5905>
- Pardo, L. (19 de Junio de 2013). Gestión del talento humano. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales A.C.*, 4(1), 60-71. Recuperado el 1 de Marzo de 2022, de [https://www.grupociieg.org/archivos_revista/4-1-4%20\(60-](https://www.grupociieg.org/archivos_revista/4-1-4%20(60-)

71)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%202013_articulo_id107.pdf

Peña, M., & Durán, N. (23 de Noviembre de 2015). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222. Recuperado el 21 de Febrero de 2022, de <file:///C:/Users/birne/Downloads/Dialnet-JusticiaOrganizacionalDesempenoLaboralYDiscapacida-5454153.pdf>

Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018*. Tesis magistral, Universidad César Vallejo, Cusco. Recuperado el 2 de Marzo de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quintanilla, D., & Velazco, C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del área de GGRH – AUTODEMA - Arequipa, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 1 de Marzo de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71978/Quintanilla_ADR_Velazco_CCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, R. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C.* Tesis, Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13847>

Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2014). Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. *Educación Médica Superior*, 28(1), 50-64. Recuperado el 21 de Febrero de 2022, de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v28n1/ems07114.pdf>

Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. Tesis magistral, Escuela Politécnica Nacional, Quito. Recuperado el 1 de Marzo de 2022, de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>

Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima. Recuperado el 2 de Marzo de 2022, de

[http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%
c3%8dN%20RODR%
c3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%
c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%c3%8dN%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

ITEM	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
DIMENSIÓN 01					
1. El personal que actualmente labora ha sido calificado por evaluación según el requerimiento de su cargo.					
2. El proceso de evaluación de selección es el adecuado.					
3. El proceso de inducción al personal se viene realizando de manera eficiente.					
DIMENSIÓN 02					
4. El personal que labora es capacitado constantemente sobre sus funciones a realizar.					
5. Las capacitaciones que programa la empresa es la adecuada para el desarrollo de sus actividades.					
6. El personal es evaluado psicológicamente para mantenerse en su puesto laboral.					
DIMENSIÓN 03					
7. Promueve la empresa sus valores a los trabajadores.					
8. Las opiniones de los trabajadores son considerados y tomados en cuenta.					

DIMENSIÓN 04				
9. Se evalúa al personal en base a la eficiencia de sus funciones en el puesto laboral.				
10. La evaluación de desempeño tiene como objetivo lograr la eficacia del personal en su función.				
DESEMPEÑO LABORAL				
DIMENSIÓN 01				
11. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que desempeña?				
12. ¿Considera usted que se cumple eficientemente a los objetivos y metas trazadas?				
13. ¿Lograr sus objetivos diarios aporta en la productividad de la empresa?				
DIMENSIÓN 02				
14. ¿Considera usted que la iniciativa propia es una herramienta que ayuda a mejorar los procesos en la empresa?				
15. ¿Considera usted que sus habilidades le ayudan a tener un desempeño eficiente?				
16. ¿La empresa tiene la confianza suficiente en usted para desarrollar sus funciones?				
17. ¿La empresa está en constante innovación?				
DIMENSIÓN 03				
18. ¿Su proactividad ayuda a la empresa a tener efectividad en sus actividades?				
19. ¿El apoyo de sus compañeros le permiten ganar un mejor profesionalismo?				

ANEXO N° 02 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.924
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	545.647
	gl	45
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
P1	1.000	0.331
P2	1.000	0.867
P3	1.000	0.922
P4	1.000	0.967
P5	1.000	0.961
P6	1.000	0.926
P7	1.000	0.951
P8	1.000	0.938
P9	1.000	0.879
P10	1.000	0.941
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DEL DESEMPEÑO LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.900
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	447.420
	gl	36
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
P11	1.000	0.963
P12	1.000	0.837
P13	1.000	0.961
P14	1.000	0.937
P15	1.000	0.950
P16	1.000	0.735
P17	1.000	0.811
P18	1.000	0.952
P19	1.000	0.493
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.979	10

CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.977	9

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Reclutamiento y selección	p1	p2	p3	Capacitación	p4	p5	p6	Formación	p7	p8	Evaluación de desempeño	p9	p10
34	11	3	3	5	14	4	5	5	3	2	1	6	5	1
37	13	4	5	4	10	5	3	2	7	5	2	7	5	2
33	8	4	2	2	12	5	3	4	6	4	2	7	3	4
36	10	4	2	4	12	3	5	4	6	5	1	8	5	3
32	13	4	5	4	7	3	3	1	6	2	4	6	4	2
32	10	4	3	3	11	3	3	5	6	1	5	5	1	4
25	10	4	2	4	6	1	4	1	4	1	3	5	2	3
25	11	3	3	5	6	1	1	4	4	2	2	4	3	1
30	9	3	4	2	11	4	2	5	8	3	5	2	1	1
28	7	1	3	3	11	1	5	5	3	1	2	7	2	5
29	5	1	2	2	12	3	4	5	5	4	1	7	3	4
34	7	2	3	2	12	4	5	3	9	4	5	6	5	1
28	8	1	2	5	6	1	4	1	7	4	3	7	4	3
35	15	5	5	5	12	4	3	5	4	1	3	4	3	1
28	10	5	3	2	9	3	4	2	5	1	4	4	3	1
16	6	2	3	1	6	2	2	2	2	1	1	2	1	1
33	6	2	2	2	11	4	4	3	8	4	4	8	4	4
26	4	2	1	1	10	3	3	4	6	3	3	6	3	3
16	5	1	2	2	5	1	2	2	3	1	2	3	1	2
28	8	2	4	2	8	2	4	2	6	2	4	6	2	4
30	8	4	3	1	8	4	3	1	7	4	3	7	4	3
28	8	3	3	2	8	3	3	2	6	3	3	6	3	3
16	6	2	3	1	6	2	2	2	2	1	1	2	1	1
20	6	1	3	2	6	1	3	2	4	1	3	4	1	3
30	9	1	5	3	9	1	5	3	6	1	5	6	1	5
27	9	4	2	3	6	2	2	2	6	4	2	6	4	2
30	8	4	3	1	8	4	3	1	7	4	3	7	4	3
21	8	3	1	4	5	3	1	1	4	3	1	4	3	1

34	9	3	5	1	9	3	5	1	8	3	5	8	3	5
29	8	3	2	3	7	3	2	2	7	3	4	7	3	4
18	6	2	2	2	4	1	2	1	4	2	2	4	2	2
21	4	1	1	2	9	1	3	5	4	1	3	4	1	3
30	8	4	3	1	8	4	3	1	7	4	3	7	4	3
33	6	2	2	2	11	3	5	3	8	3	5	8	3	5
16	6	2	3	1	6	2	2	2	2	1	1	2	1	1
28	5	2	1	2	11	5	1	5	6	5	1	6	5	1
16	6	2	3	1	6	2	2	2	2	1	1	2	1	1
24	4	1	2	1	10	3	2	5	5	3	2	5	3	2
18	7	1	1	5	7	1	1	5	2	1	1	2	1	1
15	3	1	1	1	6	1	2	3	3	1	2	3	1	2
33	8	2	2	4	11	5	2	4	7	5	2	7	5	2
31	8	1	2	5	11	1	5	5	6	1	5	6	1	5
16	3	1	1	1	7	1	2	4	3	1	2	3	1	2
33	9	3	3	3	10	4	3	3	7	4	3	7	4	3
26	7	3	3	1	7	3	3	1	6	3	3	6	3	3
32	9	5	2	2	9	5	2	2	7	5	2	7	5	2
34	8	4	2	2	10	4	4	2	8	4	4	8	4	4
25	5	3	1	1	10	4	1	5	5	4	1	5	4	1
30	7	2	2	3	9	4	3	2	7	4	3	7	4	3
28	8	1	5	2	8	1	5	2	6	1	5	6	1	5
30	9	5	1	3	9	5	1	3	6	5	1	6	5	1
28	6	2	2	2	10	3	3	4	6	3	3	6	3	3

DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia	p11	p12	p13	Eficiencia	p14	p15	p16	p17	Efectividad	p18	p19
26	9	3	4	2	11	2	1	5	3	6	4	2
28	12	5	4	3	9	1	3	3	2	7	4	3
30	10	4	4	2	16	4	5	2	5	4	1	3
30	8	4	3	1	12	2	3	2	5	10	5	5
36	11	3	4	4	17	5	5	2	5	8	5	3
26	10	3	2	5	8	2	1	1	4	8	3	5
32	13	4	5	4	15	1	4	5	5	4	2	2
38	14	5	5	4	15	4	2	5	4	9	5	4
27	10	3	4	3	9	1	4	2	2	8	3	5

27	11	4	5	2	13	3	1	5	4	3	1	2
26	11	4	2	5	9	1	4	2	2	6	3	3
24	6	2	3	1	12	4	1	2	5	6	2	4
22	5	1	2	2	7	2	1	3	1	10	5	5
30	13	5	3	5	13	2	2	5	4	4	3	1
34	11	5	4	2	15	1	5	5	4	8	5	3
9	3	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1
34	11	4	4	3	15	4	4	4	3	8	4	4
29	10	3	3	4	13	3	3	3	4	6	3	3
14	5	1	2	2	6	1	1	2	2	3	1	2
24	8	2	4	2	10	2	2	4	2	6	2	4
27	8	4	3	1	12	4	4	3	1	7	4	3
25	8	3	3	2	11	3	3	3	2	6	3	3
9	3	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1
17	6	1	3	2	7	1	1	3	2	4	1	3
25	9	1	5	3	10	1	1	5	3	6	1	5
28	9	4	2	3	13	4	4	2	3	6	4	2
27	8	4	3	1	12	4	4	3	1	7	4	3
23	8	3	1	4	11	3	3	1	4	4	3	1
29	9	3	5	1	12	3	3	5	1	8	3	5
34	12	3	4	5	15	3	3	4	5	7	3	4
18	6	2	2	2	8	2	2	2	2	4	2	2
23	9	1	3	5	10	1	1	3	5	4	1	3
27	8	4	3	1	12	4	4	3	1	7	4	3
33	11	3	5	3	14	3	3	5	3	8	3	5
9	3	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1
33	11	5	1	5	16	5	5	1	5	6	5	1
9	3	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1
28	10	3	2	5	13	3	3	2	5	5	3	2
17	7	1	1	5	8	1	1	1	5	2	1	1
16	6	1	2	3	7	1	1	2	3	3	1	2
34	11	5	2	4	16	5	5	2	4	7	5	2
29	11	1	5	5	12	1	1	5	5	6	1	5
18	7	1	2	4	8	1	1	2	4	3	1	2
31	10	4	3	3	14	4	4	3	3	7	4	3
23	7	3	3	1	10	3	3	3	1	6	3	3
30	9	5	2	2	14	5	5	2	2	7	5	2
32	10	4	4	2	14	4	4	4	2	8	4	4
29	10	4	1	5	14	4	4	1	5	5	4	1
29	9	4	3	2	13	4	4	3	2	7	4	3

23	8	1	5	2	9	1	1	5	2	6	1	5
29	9	5	1	3	14	5	5	1	3	6	5	1
29	10	3	3	4	13	3	3	3	4	6	3	3