

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN DE HUACHO.**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



TESIS

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA EMPRESA ECOSISTEMAS PERU SAC. PERIODO 2017”**

PRESENTADO POR

TEOFILO MARTIN COJAL MENA

PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR

Dr. FELIX GIL CARO SOTO

HUACHO – PERÚ

2019.

Miembros del Jurado

.....
Dr. MIGUEL ANGEL LUNA NEYRA
Presidente

.....
Dr. ELVIS RICAR SANCHEZ GARCIA
Secretario

.....
M(o) DELMAN YOPLACK ZUMAETA
Vocal

.....
Dr. FELIX GIL CARO SOTO
Asesor

Dedicatoria

Con la meta cumplida dedico con el amor y mi amor para mis padres que son forjadores de mi desarrollo personal para enfrentarme a la vida y pudiera lograr mis sueños, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

Teófilo Martin Cojal Mena

Agradecimiento

A Dios, por permitirme vivir, por darme una excelente familia, y bendecirme siempre; demostrarme que todo es posible con paciencia, sabiduría y humildad.

A mis docentes, por transmitirme sus conocimientos en estos 5 años en las aulas universitarias, lo que me permitirá desarrollarme en mi vida diaria y profesionalmente.

Teófilo Martin Cojal Mena

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Miembros del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática.	12
1.2. Formulación del Problema:	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas Específicos.	13
1.3. Objetivos de la Investigación.	13
1.3.1. Objetivo General.	13
1.3.2. Objetivos Específicos.	13
1.4. Justificación de la investigación	13
CAPÍTULO II - MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación	15
2.1.1. Internacionales.	15
2.1.2. Nacionales.	16
2.2. Bases Teóricas	17
2.2.1. Gestión de Talento Humano.	17
2.2.2. Bases teóricas de la variable Desempeño Laboral	21
2.3. Definiciones conceptuales.	24
2.4. Hipótesis General	25
2.4.1. Hipótesis específicas.	25
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	
3.1. Diseño Metodológico	26
3.1.1. Tipo	26
3.1.2. Nivel	26
3.1.3. Enfoque	27
3.2. Población y Muestra	27
3.2.1. Población:	27
3.2.2. Muestra:	27
3.2.3. Operacionalización de variables e indicadores	27
3.2.4. Variable Y = Desempeño Laboral	28
3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	29
3.3.1. Técnicas a emplear	29
3.3.2. Descripción de los instrumentos.	29

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información	32
CAPITULO IV. RESULTADOS	33
4.1. Análisis descriptivo de las variables	33
4.2. Prueba de Hipótesis	39
4.2.1. Hipótesis General	39
4.2.2. Prueba de Hipótesis Específicas	41
CAPITULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusión	43
5.2. Conclusiones	44
5.3. Recomendaciones	45
CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN	
6.1. Referencias Bibliográficas.	46
Anexo	50

Índice de tablas

N ^o	Nombre	Pagina
01	Operacionalización de la variable x	50
02	Operacionalización de la variable y	51
03	Escala de Likert	52
04	Validación por expertos variable x	53
05	Validación por expertos variable y	54
06	Resultados de distribución de gestión de talento	58
07	Resultado de la dimensión selección de personal	59
08	Resultado de la dimensión capacitación de personal	60
09	Resultado de la variable desempeño laboral.	61
10	Resultado de dimensión oportunidad de desarrollo	62
11	Resultado de la dimensión rendimiento productividad	63
12	Resultado de dimensión fiabilidad	64
13	Contrastación de Hipótesis General	65
14	Prueba de Hipótesis Especifica 1	67

Índice de figuras

N°	Nombre	Página.
01	Resultado de gestión talento humano	58
02	Resultado de selección de personal	59
03	Resultado de capacitación de personal	60
04	Desempeño Laboral	61
05	Oportunidad de desarrollo	62
06	Rendimiento Productivo	63

RESUMEN

Objetivo: Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Ecosistemas Perú SAC, periodo 2017. **Métodos:** De diseño no experimental descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo. Su muestra fue de 80 participantes. Los datos se recogieron mediante encuestas, las cuales fueron validadas por expertos. Para realizar la confiabilidad se aplicó a 20 participantes las encuestas. El instrumento para la gestión del talento humano está conformado de 20 preguntas, y para el desempeño laboral está conformada también por 20 preguntas. **Resultados:** Se observa que es alto el porcentaje de las dimensiones selección y capacitación de la gestión del talento humano, ubicándose en el nivel malo y regular. **Conclusión** Demostrando la existencia de una relación moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC. Periodo 2017, con un coeficiente de correlación de 0.729.

Palabras claves: Selección, capacitación y desempeño laboral.

ABSTRACT

Objective: To determine how human talent management and work performance are related in the company Ecosistemas Perú SAC, period 2017. Methods: Non-experimental, descriptive, correlational, quantitative approach. Their sample was 80 participants. The data was collected through surveys, which were validated by experts. To perform reliability, surveys were applied to 20 participants. The instrument for managing human talent is made up of 20 questions, and for job performance it is also made up of 20 questions. Results: It is observed that the percentage of the selection and training dimensions of human talent management is high, ranking at the bad and regular level. Conclusion Demonstrating the existence of a moderate relationship between the management of human talent and job performance in the ecosystem company Perú SAC. Period 2017, with a correlation coefficient of 0.729.

Keywords: Selection, training and job performance

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se plantea una hipótesis, la cual será resuelta al finalizar la investigación de campo correspondiente, siendo ya sea negativa o positiva, la cual traerá como consecuencia probar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Ecosistemas Perú SAC. Periodo del 2017. Este estudio servirá como referente para aquellos profesionales que tienen la oportunidad de ser gerentes, considerando que el talento humano, es significativo para alcanzar metas y objetivos institucionales.

La investigación se describe en seis capítulos: Capítulo I, Se refiere al planteamiento del problema general y problemas específicos, objetivo general y específicos además se considera la justificación. En el Capítulo II, se describe los antecedentes, el marco teórico y las definiciones conceptuales. El Capítulo III, Se describe la metodología de la investigación, donde se especifican el Diseño Metodológico, el tipo y nivel de la investigación, el enfoque, población y muestra, operacionalización de las variables, técnicas e instrumentos de recolección. En el Capítulo IV, se describe la interpretación de los resultados y la contrastación de las hipótesis. En el Capítulo V se describe las discusiones, conclusión y recomendaciones. En el Capítulo VI Finalmente se describe las referencias y posteriormente los anexos.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

La gestión del talento humano últimamente ha tomado trascendencia en los países del mundo debido a la importancia que representa dentro de la producción, y a los avances de la tecnología, que obliga a estar actualizado para poder ser competitivos. Estos actos se presentan en los diferentes países del mundo, observándose que se presenta en algunos países con mayor frecuencia que otros.

Estos mismos actos se presentan en los países de Latinoamérica, incidencias diferentes de acuerdo con su realidad, pero en si es de importancia para todos, el único objetivo es tener personal capacitado para el cargo, afín de tener una institución dotado de un personal competente y con el conocimiento básico para ocupar los puestos de trabajo.

Bedoya (2003) manifestó al respecto: que las nuevas filosofías del recurso humano inciden en la alta competitividad de las empresas, ya que el enfoque tradicional data que los recursos humanos tenía funciones aisladas y estándares especiales, remplazado ya por los nuevos enfoques de gestión de personas que generan ventajas competitivas. (46).

En la empresa Ecosistemas Perú SAC institución de nuestra investigación se observa que la distribución de turnos se lleva de manera irregular generando desconcierto entre los colaboradores para programar su tiempo, no pone en práctica la motivación para con sus colaboradores de tipo económico, ambiental y no económicos, generando desinterés por cumplir con algunos servicios, ausencia de capacitación oportuna. Situación que acarrea a la empresa a prestar servicios con cierto retraso ocasionando molestias por parte de los clientes y descontento de sus colaboradores, que impide a obtener mayor desarrollo de la empresa Ecosistemas Perú SAC, que se requiere en estos tiempos de competitividad galopante, debido a que a partir de ello se harán las sugerencias, para que el trabajo se

pueda orientar a mejorar la producción, y ubicar al personal en el lugar que le corresponde de acuerdo a su habilidad o capacitación. Es por ello que planteamos el siguiente problema.

1.2. Formulación del Problema:

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017?

1.2.2. Problemas Específicos.

- a) ¿Cuál es la relación de la selección de personal y la oportunidad de desarrollo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017?
- b) ¿Cómo se relaciona la capacitación de personal y rendimiento productividad en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- a) Precisar la relación de la selección de personal y la oportunidad de desarrollo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.
- b) Identificar la relación de la capacitación de personal y rendimiento productividad en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

1.4. Justificación de la investigación

En las diferentes investigaciones que se revisan, encontramos la sugerencia de muchos autores, cada uno de ellos tienen aportes de buenas intenciones, que pretenden fortificar el trabajo. Dentro de estos aportantes tenemos a:

Carrasco (2014) mencionó que: Todo trabajo de investigación requiere de una justificación, la cual puede ser metodológica, teórica, doctrinaria, administrativa, política, tecnológica y cultural. (p.119).

Justificación Teórica.

Los resultados del presente trabajo sustentaran teóricamente la investigación, y a partir de ello se inicie a incrementar la aplicación de los resultados por las personas quienes crean necesario hacer uso, además servirá para incrementar la sostenibilidad de las teorías que reforzaran el estudio. Asimismo, se puede utilizar como base para otros trabajos de indagaciones que se realicen referentes a estos temas, como también las recomendaciones servirán para que hagan uso los diferentes empresarios en casos que estimen conveniente.

Justificación practica

Esta justificación tiene la función de construir la relación existente entre la gestión del talento humano, y el desempeño laboral que brindará la empresa, y que de sus resultados del presente estudio permita iniciar otras investigaciones en la perspectiva de ir mejorando a su personal.

CAPÍTULO II - MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Internacionales.

La Torre (2011), realizó el estudio “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TRILCK”, España. Para optar el grado académico de doctor en Psicología. Concluyó en: demostró una relación positiva entre las prácticas de RRHH y el desempeño de los empleados. Estas prácticas se analizan desde una perspectiva holística para lograr los metas estratégicos de la institución. Demostró que Las prácticas de RRHH conducentes al compromiso, se relacionan con la autonomía y el apoyo organizacional, la cual va a favorecer a su bienestar laboral y personal, redundando en su mayor satisfacción y desempeño. Tanto el contrato como la reciprocidad psicológica se ven favorecidos por las prácticas de RRHH.

García (2013) realizó el estudio “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico”. Con la finalidad de optar el grado de magister en Administración. Concluyendo en: No se tiene los parámetros mínimos del perfil para el contrato de personal, que van a garantizar un buen desempeño laboral. La gestión del talento humano no está organizada por procesos, no permitiendo el aprovechamiento de las habilidades de sus trabajadores. no se cuenta con los instrumentos adecuados para evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes al momento del reclutamiento de personal; no se cuenta con programas de capacitación que les permita fortalecer las habilidades del personal; La evaluación del desempeño debe ser una fuente de información que le permita a la gerencia planear capacitaciones e identificar personal que tiene un potencial de habilidades.

Mora (2008) realizó la investigación cuyo título fue “Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información S.A”. Con la finalidad de obtener el título de Licenciado en Comunicadora Social. Concluyó en: Al realizar esta propuesta se elevará los niveles de comunicación interna como externa; el diseño de una herramienta tecnológica para clínicas y hospitales permitirá tener actualizada la información, inclusive tener comunicación con sus clientes potenciales. Las capacitaciones van a permitir que los empleados puedan superar los inconvenientes y tener una mejor productividad. Además, esta empresa tiene en su gran mayoría ingenieros dentro de su personal, quienes permiten que se mejoren los flujos de información de la empresa. Las capacitaciones están orientadas a la ortografía y redacción.

2.1.2. Nacionales.

Bedoya (2005) realizó el estudio “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Lima- Perú”, con la finalidad de optar el grado académico de Magister. Concluyendo en: La evaluación del desempeño se debe ajustarse a las exigencias de los nuevos escenarios. Las mejores prácticas empresariales se deben a los nuevos enfoques, por consiguiente, se debe analizar a los recursos humanos y a la evaluación de su desempeño en sus tres dimensiones: economía, social y tecnológica, esto conlleva alcanzar una alta competitividad.

Oscoco (2015) realizó el estudio “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac, 2014”, con la finalidad de optar el título de Licenciado en Administración de Empresas, concluyó en: Demostró una relación de forma positiva débil entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal, con un coeficiente de correlación de Spearman (0.552). Además, se demostró una relación de forma positiva débil entre la planificación de talento humano y el desempeño laboral del personal, con un 0.475 de coeficiente de correlación de Spearman. No obstante, también se demostró que existe relación de forma positiva débil entre la integración del talento humano y el desempeño laboral del personal, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.483.; y por último se demostró la existencia de una relación de forma positiva débil entre

el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.417.

De la Cruz (2009) realizó el estudio “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga”. Con la finalidad de optar el título profesional de Licenciado en administración. Concluyó en: Ha demostrado que la motivación y los incentivos influye en el desempeño laboral. Además, los reconocimientos, la imparcialidad y transparencia de las promociones y ascensos de los empleados. Se afirma que el dominio de destrezas y habilidades, el conocimiento, los comportamientos y conductas generan un clima organizacional, permitiendo un mejor rendimiento laboral. Ha demostrado la primera hipótesis específica, donde la efectividad de los desempeños laborales es influenciada por los servicios, la atención y la satisfacción total de los clientes. Respecto a la segunda hipótesis específica, se considera necesario el inicio de los estímulos e incentivos; diferente de la retribución económica de la capacitación y actividades de esparcimiento, por consiguiente, elevar el rendimiento laboral de los trabajadores de las entidades financieras de Huamanga propiciando la mejora del desempeño de los empleados. Inclusive, el aumento de la productividad laboral lo que permite alcanzar los objetivos concretos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión de Talento Humano.

La gestión del talento humano cumple con buscar los mejores talentos de la empresa para alcanzar la satisfacción personal.

Chiavenato (2010) considera que cada individuo en un proceso empresarial puede desarrollar sus habilidades a corto plazo. (p.68).

2.2.1.1. Objetivos de la gestión del talento humano

Al respecto Chiavenato (2010) mencionó que las fortalezas y debilidades de los individuos puede aumentar o disminuir, todo depende de cómo los jefes traten a su personal. (p. 67).

El autor menciona la participación de los que integran el equipo de trabajo dentro de una institución van a determinar las fortalezas o debilidades, dependiendo del empeño que pone cada uno de ellos para que la institución prospere o quede en la misma condición.

Chiavenato (2010) dice que se debe usar los siguientes medios:

- a). Ayudar a la organización para alcanzar sus objetivos y realizar su misión: no se puede imaginar la función de RH sin conocer los negocios de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la ARH, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización alcanzar sus metas y objetivos para realizar su misión.
- b). Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral. c). Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- d). Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. e). Recompensar los buenos resultados con reconocimientos del buen desempeño. f). Medir los objetivos porque deben de ser claros. g). Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados no satisfechos necesariamente no son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional. h). Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo. i). experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones,

ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable. j). Administrar el cambio: En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen innovaciones enfoques más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones. k). Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones, y en especial para las personas que trabajan en la institución.

2.2.1.2. Teoría de la Gestión

Varios autores han estudiado el tema de administración, desde su punto de vista coinciden en cierta manera. Entre ellos podemos citar a: Toso (2003) quien manifestó que las recomendaciones de la constitución de una organización son importantes porque en base a ello se verá su productividad y a la vez tener al personal dando su máximo esfuerzo. (p.143).

2.2.1.3. Dimensiones de la gestión del Talento Humano

a) Selección de Personal

Chiavenato (2009) dice que la selección de personal se realiza de acuerdo a lo solicitado de las áreas de la empresa, quienes propone un perfil del puesto a ocupar.

Ferreira (2000) sostiene que la selección del personal dependiendo de las exigencias del cargo y las aptitudes del candidato. (p.58).

De acuerdo a la opinión del autor, al momento de realizar una selección del personal se debe tener en cuenta, que los postulantes cuenten con requisitos pertinentes para el puesto que postulan, con la finalidad de que se desempeñen con más eficacia, demostrando su cualidad, como consecuencia mejore el trabajo en la empresa, dando mayor productividad, los que generaran mayor bienestar a sus trabajadores y a la misma institución, desde luego manteniendo en la conformidad del trabajo a la persona.

Mondy (2003) mencionó referente al tema de la siguiente manera, la selección de personal efectúa un propósito de elegir un personal en un cargo propuesto y que, al transcurrir el tiempo, va adquiriendo mayor conocimiento podrá ser promovido a cargos más altos, que exigen mayor conocimiento para la toma de decisiones. (p.86).

Es importante tener en cuenta cuando se selecciona al personal, tener presente las condiciones y características del cargo que va desempeñar en la empresa, y en base a ello, se elija al candidato para ocupar la plaza y se pueda tener un personal competente y productivo; además de ello es necesario tener en cuenta las capacitaciones que viene recibiendo el personal, a fin de poder promover de puesto, mejorando su situación laboral, y tener un personal mejor ubicado y productivo.

b) Capacitación de Personal.

Fletcher (2004) la capacitación es un instrumento que permite mejorar y aumentar el conocimiento, actitudes y habilidades de los trabajadores que ha sido reclutados recientemente, para ubicarlos en los puestos de trabajo adecuados. (p.126).

c) Etapas de Capacitación

Chiavenato (2009) considera “que se debe realizar un diagnóstico situacional a fin de poder detectar las debilidades y las fortalezas y en base a ello realizar la capacitación”.

2.2.2. Bases teóricas de la variable Desempeño Laboral

El desempeño laboral de los colaboradores de cada empresa es bastante discutible debido a que son temas un poco complejos debido a los múltiples problemas que permiten interpretar de diferentes maneras de acuerdo a la realidad de cada institución y el lugar donde se produce. Referente al caso hay varios autores que cada uno de ellos dan su punto de vista, veremos alguno de ellos a continuación.

Flórez (1992) afirma que la eficacia de los trabajadores es el desempeño laboral. (p. 81)

Chiavenato (2002) dice que el desempeño laboral viene a ser cuando los trabajadores pretenden alcanzar los objetivos institucionales. (p.245).

Pérez (2009) dice que el desempeño viene a ser el comportamiento o acciones que tiene el trabajador, las cuales son medidas en base a sus competencias y/o contribuciones que realicen en la empresa. (p. 97).

2.2.2.1. Elementos del desempeño laboral

Davis y Newtrons (2000) dicen que es de “entender que las personas tienen que tener capacidad para poder desarrollar las actividades referentes a su trabajo, y al mismo tiempo, comunicación los que les permitirá entenderse entre todas las personas que trabajan, y mediante la comunicación se entienda trabajar en equipos” (p. 21)

Chiavenato (2011) expuso que el desempeño laboral es evaluado mediante la actitud y la parte operativa de los trabajadores. (p. 367).

Como es entendible, todas las acciones que se cumplen dentro de la empresa en el proceso del trabajo, va estar acompañado por actitudes, comportamientos, cooperación, presentación personal, conocimiento referente al trabajo, preparación para el desempeño, todos ellos que serán evaluados como desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Benavides (2002) define el desempeño como el comportamiento, destrezas que la persona tiene para realizarlo de manera eficaz y satisfactoria. Además, debe usar las competencias genéricas, laborales y básicas. (p. 72).

El desempeño ha de verificarse también en las competencias que tiene la persona para desenvolverse en una determinada actividad, además de ello debe tener ciertas destrezas para poder realizar las diferentes actividades referentes a las actividades que debe cumplir durante el desempeño de sus funciones.

Según Robbins (2010) afirma que los que dirigen las empresas debe tener habilidades administrativas como: técnicas, humanas y conceptuales. (p.98).

2.2.2.2. Característica del desempeño laboral

Chiavenato (2009) menciona que los trabajadores tienen características mínimas como sus necesidades son dinámicas y no estáticas, lo que conlleva a que sus comportamientos sean eficaces. (p.67).

En ciertos momentos, sus necesidades no son satisfechas, porque se tiene que dar prioridades a las necesidades.

2.2.2.3. Factores que influyen en el desempeño laboral

Caballero (2003) dice que los factores influyentes son “La motivación, adecuación / ambiente de trabajo, establecimiento de objetivos, reconocimiento del trabajo, la participación del empleado, la formación y desarrollo profesional”.

2.2.2.4. Evaluación de desempeño.

Toda actividad que se realiza durante la vida es necesario realizar la evaluación, con la finalidad de tener conocimiento como se está trabajando para que en base a ello se vayan realizando los ajustes que se pueden hacer o plantear otras alternativas para mejorar la producción dentro de la empresa.

Chiavenato (1999) considero la evaluacion como una apreciación de la mejora del trabajador en su puesto de trabajo. (p.186).

2.2.2.5. Beneficios de la evaluación del desempeño

Según McGraw (1986) los beneficiarios son el jefe, el trabajador y la organización.

Beneficios para el jefe

Evalúa el desempeño y el comportamiento de los trabajadores. Plantea propuestas para la mejora del comportamiento del trabajador. Propone tener una comunicación fluida con sus subordinados.

Beneficios para el subordinado

Tiene conocimiento del comportamiento y desempeño que la empresa valora. Analiza sus debilidades y fortalezas. Reconoce como su jefe tiene la perspectiva de evaluar su desempeño y estrategias para poder mejorarla. Se autoevalúa y realiza autocríticas de su labor.

Beneficios para la organización.

Está preparada para evaluar su recurso humano. Identifica que trabajador requiere capacitación y promoción. Estimula la productividad de su trabajador y mejora las relaciones interpersonales.

2.2.2.6. Dimensiones del desempeño laboral.

Florez (1992) propone las siguientes dimensiones:

Dimensión: Oportunidad de Desarrollo

Flores (1992) afirma que, es aquella que recopila una serie de conceptos, por consiguiente, Koontz y Wehrich (2014) dicen que es un orden de acciones, enfoques de trabajo y una de agrupación de actitudes y reacciones, habituadas a lo largo de la vida de una persona. En cambio, para Navarro (2008) lo define como la "acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con un área específica" (p. 92).

Dimensión: Rendimiento y Productividad

Según Reeve (2010) a la productividad es una cualidad de la producción, que nos muestra como se viene utilizando la mano de obra, el capital, los materiales y la energía. (p. 101).

Es importante tener en cuenta la sugerencia, para poder tener que controlar y evaluar las distintas actividades que se realiza en el trabajo, dentro de ello, la forma como se hace uso de la mano de obra, si la organización es productiva siguiendo los lineamientos propuestos, la producción en de buena calidad.

Murillo (2012), considero que existen factores que tiene influencia como la Calidad y la Productividad. (p. 121).

2.3. Definiciones conceptuales.

a) Calidad.

Viene a ser cuando el producto y/o servicio cumple los requisitos mínimos, la cual debe hacer bien en la producción con cero errores.

b) Calidad de Trabajo.

La forma de realizar sus funciones con confiabilidad.

c) Capacitación.

Es la forma de adquirir conocimientos que van a permitir que el trabajador contribuya en su puesto de trabajo.

d) Evaluación.

Es la manera de medir algún objetivo propuesto con anticipación.

i) Trabajo en equipo

Viene a ser es un conjunto de individuos organizados para lograr un objetivo común (De La Garza).

2.4. Hipótesis General

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

2.4.1. Hipótesis específicas.

- a) La selección de personal se relaciona significativamente con la oportunidad de desarrollo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

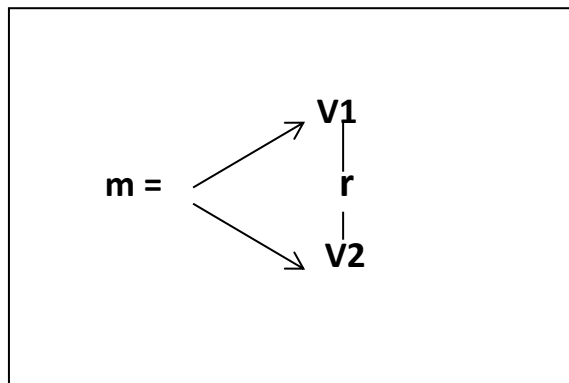
- b) La capacitación de personal se relaciona significativamente con el rendimiento productividad en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

Su diseño es no experimental, según Hernández y et al., (2014) dice que es cuando no se manipulan las variables intencionalmente. (p. 149).

El diagrama es el siguiente:



Dónde:

M= Muestra de la población

V1= Variable: Gestión del Talento Humano

V2= Variable: Desempeño Laboral

r = Coeficiente de correlación entre variables

3.1.1. Tipo

Es Aplicada, según Sánchez y Reyes (2006) dice que es la que permite solucionar problemas de forma inmediata. (p. 12).

3.1.2. Nivel

Corresponde al nivel descriptivo correlacional.

3.1.3. Enfoque

De enfoque cuantitativo, Hernández y et al. (2010) dice que el enfoque cuantitativo es cuando se recopila información para probar las hipótesis. (p. 4).

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población:

Está conformada por los 203 colaboradores de la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

3.2.2. Muestra:

Para hallar la muestra requerida usamos la formula finita para encontrarla.

$$m = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + Z * p * q}$$

Se procedió a encontrar la muestra correspondiente, por lo que se seleccionaron clientes que frecuentan más a la empresa ubicada en la provincia, contando con 80 usuarios de la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

3.2.3. Operacionalización de variables e indicadores

Variable X = Gestión de Talento Humano.

a) Definición Conceptual

La gestión del talento humano es la habilidad de cada persona, aplicada de forma consecutiva donde se desenvuelven en función a los objetivos corporativos.

b) Definición Operacional.

Tabla 1. Operacionalización de Variable X e Indicadores

Variabes	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel/Rango
Gestión del Talento Humano.	Selección de Personal.	Curriculum vitae	1,2,3,4.	Malo
		Entrevista	5,6,7.	Regular
		Contratación	8,9,10.	Bueno
	Capacitación de Personal.	Presupuesto para Capacitación	11,12,13,14,15.	
		Plan o programa de Capacitación	16,17,18,19,20	

3.2.4. Variable Y = Desempeño Laboral

a) Definición Conceptual.

De acuerdo con Flores (1992) es la eficacia de los trabajadores, donde se combinan las habilidades y comportamientos para conseguir los fines del puesto que ocupa en base a una evaluación. (p.81).

b) Definición Operacional variable Y.

Tabla 2. Operacionalización de Variable Y e Indicadores

Variabes	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel/Rango
Desempeño Laboral	Oportunidad de Desarrollo	Condición laboral	1,2,3,4,	Malo
		Remuneración salarial	5,6,7	Regular
		Habilidades conocimientos	8,9,10	Bueno
	Rendimiento Productividad	Responsabilidad	11,12,13	
		Compañerismo	14,15,16	
		Calidad de trabajo	17,18	
		Iniciativa	19,20.	

3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

Instrumento

Para la valoración de las variables, se usó un cuestionario delineado para cada variable, permitiendo recolectar los datos cuantitativos correspondientes.

3.3.2. Descripción de los instrumentos.

Según Carrasco (2013, p. 138) dice que se debe usar un cuestionario adecuado para el recojo de la información.

Se confeccionó cuestionarios de 20 preguntas para cada variable considerando sus dimensiones, dicha información sirvió para la interpretación de los resultados a través de la estadística descriptiva e inferencial.

Tabla 3. *Escala de Likert.*

Denotación	Descripción	Valor
N	Nunca	1
CN	Casi nunca	2
AV	Algunas veces	3
CS	Casi siempre.	4
S	Siempre	5

Validez

Viene a ser el grado de exactitud de una característica que se pretende medir. (Carrasco, 2013, p.142).

Por lo que validamos el cuestionario para tener la validez aceptable, la cual fue realizada por el juicio de expertos.

Validez de la Variable 1

Para realizar la validez del instrumento, se envió a expertos para validarlo,

Opinión de expertos.

El instrumento fue validado por un grupo de expertos, obteniendo lo siguiente:

Tabla 4. *Validación por expertos variable 1.*

N°	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Dr. Fortunato Diestra Salinas	Aplicable
Experto 2	Dra. Juana Rosa Ramos Vera	Aplicable
Experto 3	Mg. Haydee Ramos Pacheco	Aplicable

De la ponderación del instrumento, en base a la opinión de los expertos consultados, esta entre el 85% y 90% lo que da un promedio del 88.5%; que en la escala con la que se ha trabajado en la presente investigación, calificaría como Muy Bueno (80% a 100%).

Confiabilidad

Usamos la prueba del alfa de Cronbach, la cual da consistencia y precisión al instrumento, teniendo en cuenta los valores que se detallan a continuación:

Criterio de confiabilidad valores.

No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,865	20

El resultado según la tabla anterior, se observa que, la variable x tiene una fuerte confiabilidad del 0,865, dando solidez al recojo de los datos requeridos para nuestro trabajo.

Validez de la Variable 2

Para realizar la validez del instrumento, se envió a expertos para validarlo,

Opinión de expertos.

El instrumento fue validado por un grupo de expertos, obteniendo lo siguiente:

Tabla 5. Validación por expertos variable 2.

Nº	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Dr. Fortunato Diestra Salinas	Aplicable
Experto 2	Dra. Juana Rosa Ramos Vera	Aplicable
Experto 3	Mg. Haydee Ramos Pacheco	Aplicable

De la ponderación del instrumento, en base a la opinión de los expertos consultados, esta entre el 85% y 90% lo que da un promedio del 88.5%; que en la escala con la que se ha trabajado en la presente investigación, calificaría como Muy Bueno (80% a 100%).

Confiabilidad

Se determinó utilizando la prueba del alfa de Cronbach. Esta fórmula determina el grado de consistencia y precisión. Cuya fórmula se muestra en el siguiente cuadro.

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

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

ST²: Varianza de la suma de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Esta fórmula determina el grado de consistencia y precisión, teniendo en cuenta los valores que se detallan a continuación

Criterio de confiabilidad valores.

No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,896	20

El resultado según la tabla anterior se observa que, la variable x tiene una fuerte confiabilidad del 0,896, dando solidez al recojo de los datos requeridos para nuestro trabajo.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Después de haber aplicado los cuestionarios para la recolección de datos necesarios, para el proceso de información se usó Microsoft Excel y el software estadístico SPSS, cuyos resultados son presentados en tablas y gráficos estadísticos.

Habiendo obtenido los datos para su procesamiento, se tabularon usando la escala de Stannone, obteniendo como resultado lo siguiente:

NIVEL	RANGO
MALO	≤ 2
REGULAR	3
BUENO	≥ 4

CAPITULON IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables

Después de haber encuestado y procesado la información tenemos los siguientes resultados:

Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de la gestión de talento humano de la empresa ecosistema Perú SAC periodo 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	28	35%
	Regular	29	36%
	Bueno	23	29%
	Total	80	100%

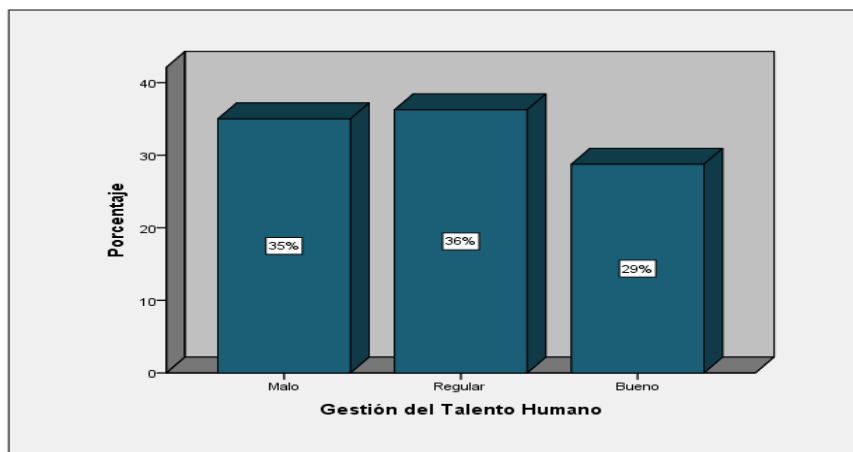


Figura 1. Gráfico de la variable gestión del talento humano .

Interpretación.

En la figura 1 se observa que, 28 encuestados responden que la gestión del talento humano es mala, representando el 35 % de los encuestados, 29 de los participantes consideran que es regular representando el 36%, además 23 de los encuestados que representan el 29%, confirman que es bueno.

Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión selección de personal de la empresa ecosistema Perú SAC periodo 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	21	26%
	Regular	28	35%
	Bueno	31	39%
	Total	80	100%

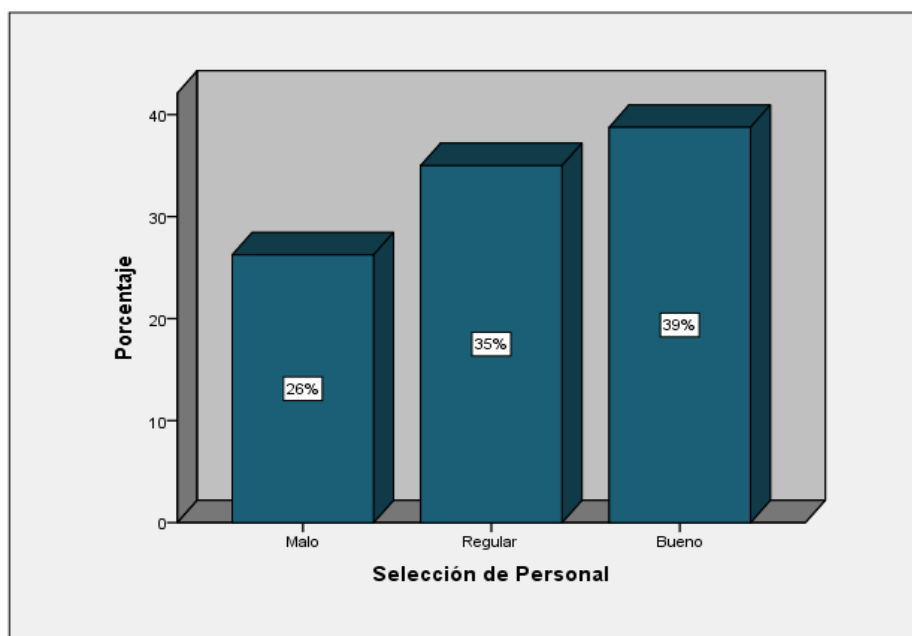


Figura 2. Gráfico de la dimensión selección de personal .

Interpretación.

En la figura 2 se observa que, 21 encuestados responden que la selección de personal es malo, representando el 26% de los encuestados, 28 de los participantes consideran que es regular representando el 35%, además 31 de los encuestados que representan el 39%, confirman que es bueno.

Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión capacitación de personal de la empresa ecosistema Perú SAC periodo 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	14	18%
	Regular	39	48%
	Bueno	27	34%
	Total	80	100%

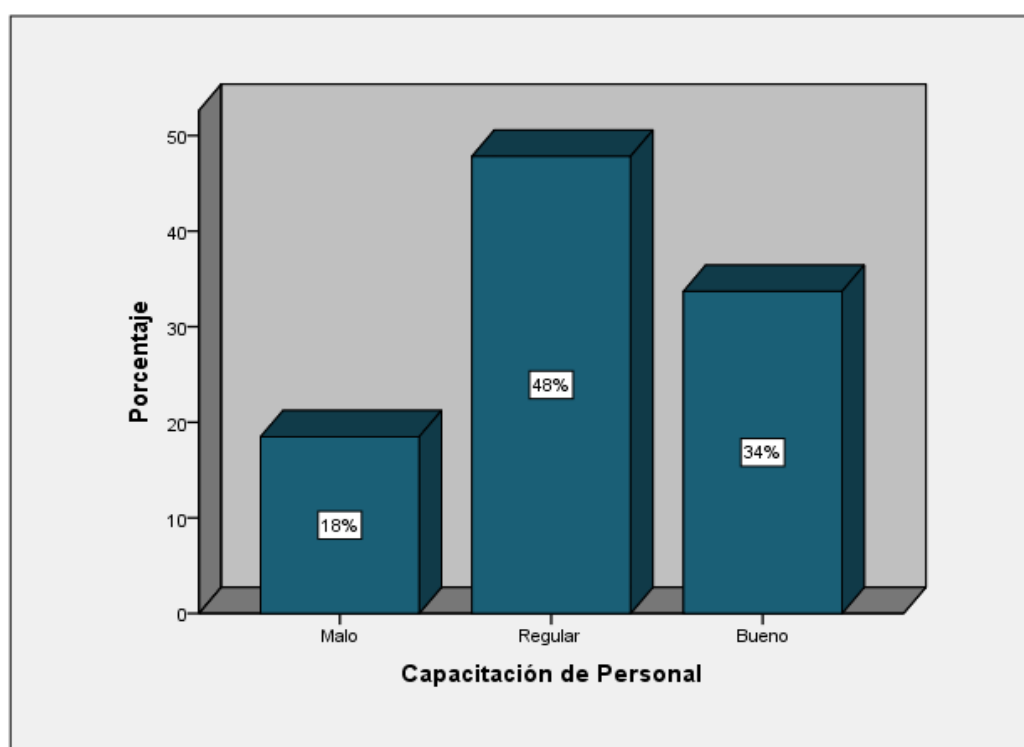


Figura3. Gráfico de la dimensión capacitación de personal .

Interpretación.

En la figura 3 se observa que, 14 encuestados responden que la capacitación de personal es malo, representando el 18% de los encuestados, 39 de los participantes consideran que es regular representando el 48%, además 27 de los encuestados que representan el 34%, confirman que es bueno.

Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la Variable desempeño laboral de la empresa ecosistema Perú SAC periodo 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	14	18%
	Regular	38	47%
	Bueno	28	35%
Total		80	100%

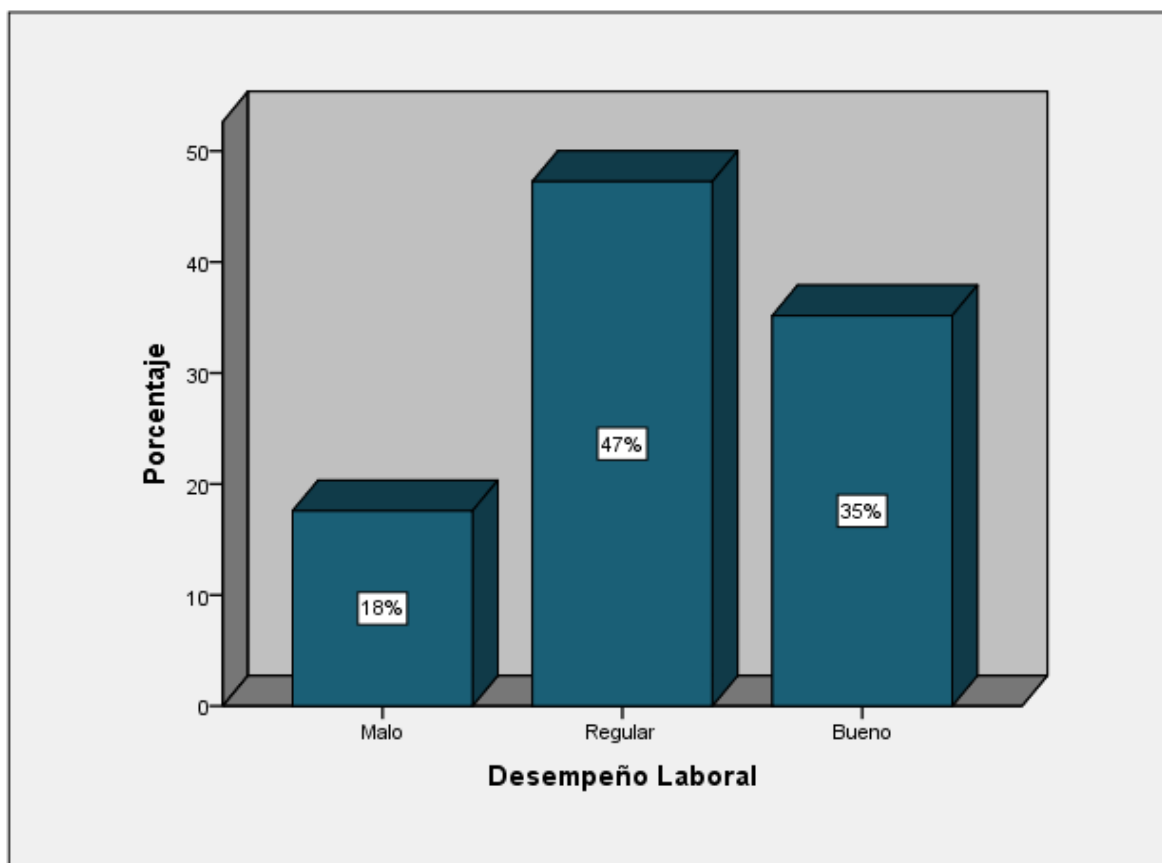


Figura 4. Gráfico de la vvariable desempeño laboral

Interpretación.

En la figura 4 se observa que, 14 encuestados responden que el desempeño laboral es malo, representando el 18% de los encuestados, 38 de los participantes consideran que es regular representando el 47%, además 28 de los encuestados que representan el 35%, confirman que es bueno.

Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión oportunidad de desarrollo de la empresa ecosistema Perú SAC periodo 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	32	40%
	Regular	20	25%
	Bueno	28	35%
	Total	80	100%

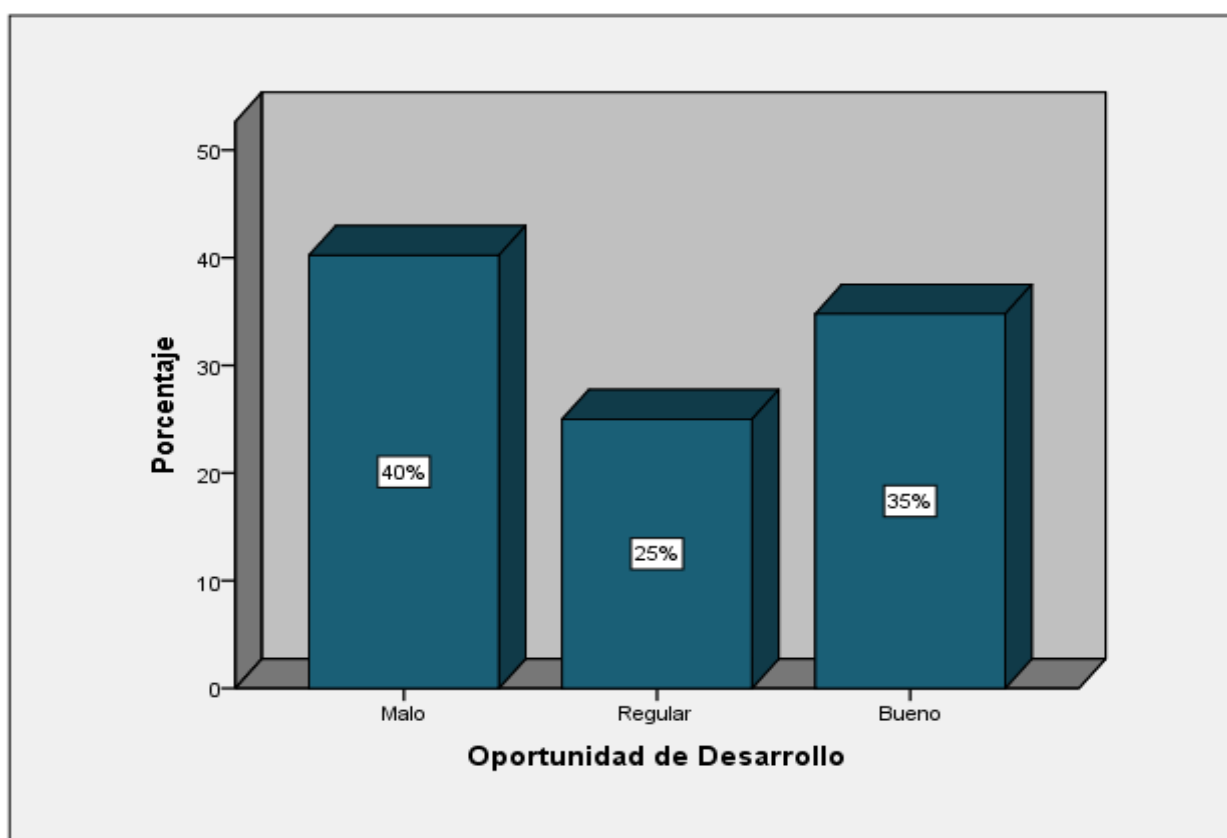


Figura 5. Gráfico de la figura oportunidad de desarrollo.

Interpretación.

En la figura 5 se observa que, 32 de los encuestados responden que la oportunidad de desarrollo es malo, representando el 40% de los encuestados, 20 de los participantes consideran que es regular representando el 25%, además 28 de los encuestados que representan el 35%, confirman que es bueno.

Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión oportunidad de desarrollo de la empresa ecosistema Perú SAC periodo 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	14	18%
	Regular	47	59%
	Bueno	19	24%
	Total	80	100%

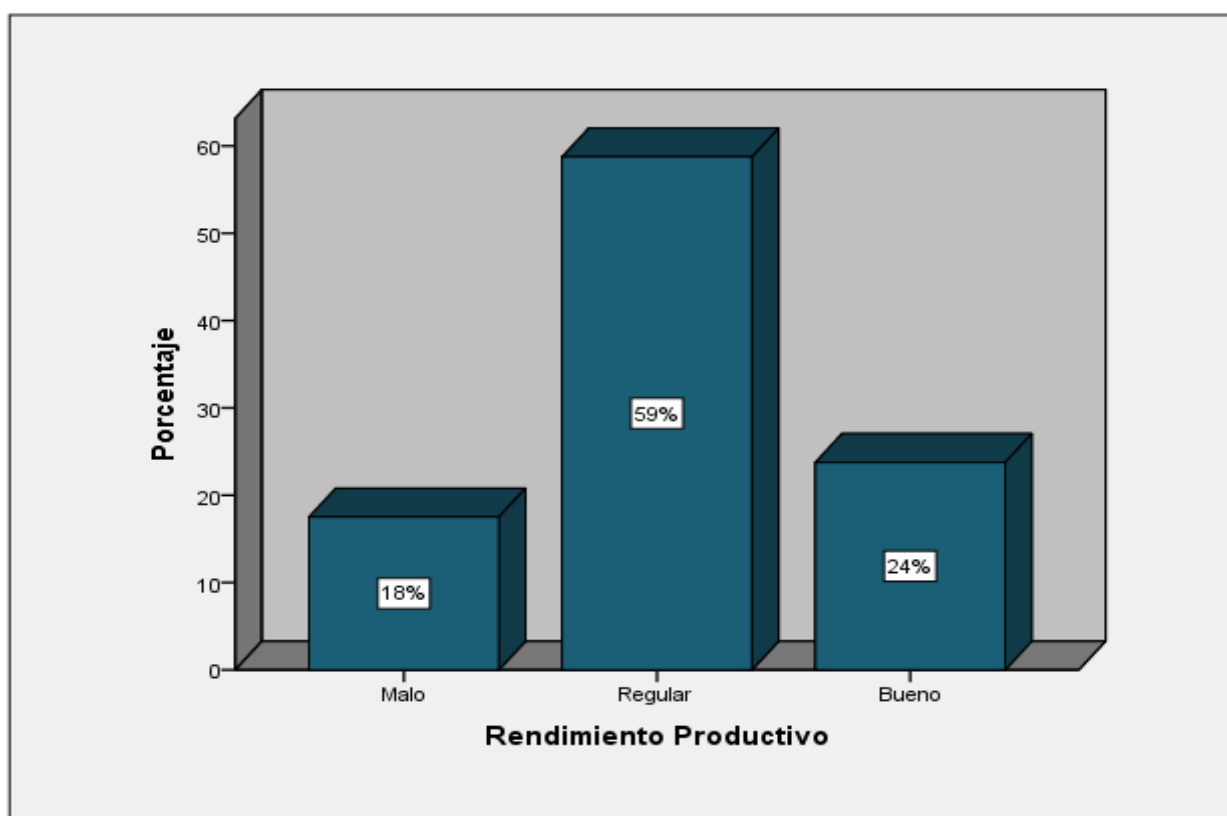


Figura 6. Gráfico de la figura rendimiento productivo

Interpretación.

En la figura 6 se observa que, 14 de los encuestados responden que la oportunidad de desarrollo es malo, representando el 18% de los encuestados, 47 de los participantes consideran que es regular representando el 59%, además 19 de los encuestados que representan el 24%, confirman que es bueno.

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

Ho = La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

H1 = La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

Se sometió a la prueba de hipótesis a una prueba de normalidad a fin de conocer el estadístico que debemos utilizar.

Tabla12. Prueba de normalidad de las variables objeto de estudio según Kolmogórov-Smirnov.

		Kolmogórov-Smirnov		
Desempeño Laboral		Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento Humano	Malo	,475	22	,000
	Regular	,247	39	,000
	Bueno	,396	9	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 12 se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, nos da un grado de significación de 0,000 y 0.00 siendo este menor a 0,05, lo que nos indica que los datos provienen de una distribución no normal, y pertenecen a pruebas no paramétricas, por consiguiente procederemos a utilizar dichas pruebas

Tabla13. Correlación de la *prueba de hipótesis general*.

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,729**
		N	,000
			80
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,729**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			80

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

En la tabla 13 se observa que: sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que si existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017, hallándose una correlación de moderada confiabilidad de 0,729, con valor de significancia (bilateral) 0,000; siendo el valor $p < 0.05$, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de aceptar la hipótesis general, rechazando la hipótesis nula, afirmándose que: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

4.2.2. Prueba de Hipótesis Específicas

Prueba de hipótesis Especifica 1.

Ho = La selección de personal no se relaciona significativamente con la oportunidad de desarrollo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

H1 = La selección de personal se relaciona significativamente con la oportunidad de desarrollo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

Tabla 14. Correlación de la *prueba de hipótesis especifica 1*.

			Selección de personal	Oportunidad de desarrollo
Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,435**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Oportunidad de desarrollo	Oportunidad de desarrollo	Coefficiente de correlación	,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 14, se observa que: sometida a la prueba de estadística de Rho de Spearman, se aprecia que si existe relación entre la selección de personal y oportunidades de desarrollo en la empresa, hallándose una correlación de baja confiabilidad presentando una correlación de 0.435, con valor de significancia (bilateral) 0,000, siendo el valor $p < 0.05$, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de aceptar la hipótesis especifica 1 y rechazar la hipótesis nula, confirmando que: La selección de personal se relaciona significativamente con la oportunidad de desarrollo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

Prueba de hipótesis Especifica 2.

Ho = La capacitación de personal no se relaciona significativamente con el rendimiento productivo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

H1 = La capacitación de personal se relaciona significativamente con el rendimiento productivo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

Tabla 15. Correlación de la *prueba de hipótesis específica 2*.

		Capacitación de personal	Rendimiento productivo
Rho de Spearman	Capacitación de personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,744**
		N	80
Rendimiento productivo		Coefficiente de correlación	,744**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	80

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

En la tabla 15, se observa que: sometida a la prueba de estadística de Rho de Spearman, se aprecia que si existe relación entre la capacitación de personal y rendimiento productivo en la empresa, hallándose una correlación de moderada confiabilidad presentando una correlación de 0.744, con valor de significancia (bilateral) 0,000, siendo el valor $p < 0.05$, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de aceptar la hipótesis específica 2 y rechazar la hipótesis nula, confirmando que: La capacitación de personal se relaciona significativamente con el rendimiento productivo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.

CAPITULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

En la presente investigación el propósito principal fue de demostrar la relación que existe entre Gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC. Periodo 2017.

El estudio tiene cierta similitud con Oscco (2015) quien demostró la relación positiva débil entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, con un Rho de Spearman de 0.552. Por tanto, este estudio es un aporte para la investigación, el cual puede ser usando por otros investigadores cuando sea necesario y oportuno, tratando de tener en cuenta que esto se realiza para mejorar la eficiencia en la administración del talento, y de igual manera que el desempeño laboral también sea más eficiente.

De tal manera se verifica en la variable 1, Gestión del talento humano, que el 15% de los encuestados responden que es malo, el 36% responden que es regular, solamente el 29% responden que es bueno. De igual modo en la variable 2, desempeño laboral, el 18% de los encuestados manifiestan que es malo y el 47% contestan que es regular, el 35% manifiestan que es bueno, lo que significa que no existe un buen desempeño laboral, como consecuencia no hay un buen desempeño laboral, lo que implica realizar un trabajo estratégico para poder llegar a la buena expectativa de los encuestados a fin de ubicarse en el nivel bueno.

Asimismo, se observa que las dimensiones todas oscilan entre malo y regular, tal es el caso de selección de personal el 26% de los encuestados manifiestan que es malo, el 35% manifiestan que es regular, y el 39% manifiesta que es bueno, en ese mismo sentido en la dimensión capacidad de personal. El 18% manifiesta que es malo, un 46% responden que es regular, el 34% responden que es bueno, teniendo la mayor

concentración en el nivel regular, lo que significa tener en cuenta para poder llegar al nivel bueno. De igual forma se observa en la variable desempeño laboral que, los encuestados en un 47% manifiestan que es regular, primando en ello este nivel lo que significa trabajar más para llegar al nivel bueno. En la dimensión oportunidad de desarrollo la mayor frecuencia de los encuestados que represente el 40% manifiestan que es malo, lo que significa seguir trabajando para llegar a mejorar la oportunidad de desarrollo, finalmente, rendimiento productivo, el 59% de los encuestados responden que es regular, también nos dicen que se deben realizar acciones para mejorar y llegar al nivel bueno.

Los resultados de las hipótesis, tanto general y específicas nos da la certeza que existen relación moderada confiabilidad entre las variables, de tal forma podemos verificar que: la Hipótesis General, entre la gestión del talento y desempeño laboral tenemos una correlación moderada de 0.729, lo que significa que falta mejorar la gestión de talento para mejorar el desempeño laboral en la mencionada empresa donde se centra nuestro estudio. La Hipótesis Especifica 1, demuestra una baja relación cuya correlación es de 0.435, la hipótesis 2 demuestra que existe moderada relación, presentando una correlación de 0.744.

Por lo tanto, se ha confirmado el logro de nuestros objetivos, las cuales va a permitir realizar investigaciones futuras sobre el tema en mención

5.2. Conclusiones

Primero: El estadístico de Rho de Spearman nos muestra que, si existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017, con un coeficiente de correlación moderada del 0,729.

Segundo: Sometida al Rho de Spearman nos muestra que, si existe relación entre la selección de personal y oportunidades de desarrollo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017, con un coeficiente de correlación de 0.435,

Tercero: Sometida a Rho de Spearman nos muestra que, si existe relación entre la capacitación de personal y rendimiento productivo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017, con un coeficiente de correlación de 0.744.

5.3. Recomendaciones

Primero: Se recomienda a las personas responsables de conducir la gestión del talento de la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017, tenga en cuenta esta observación a fin de que pueda tomar alguna estrategia que mejores este impase.

Segundo: Se sugiere ser más, estratégicos en cuanto a la selección de personal, tener en cuenta el perfil para lo que se selecciona a fin de que cumpla su función en forma eficiente, demostrando mejor desempeño laboral para elevar la producción y sea beneficiando la empresa y sus trabajadores.

Tercero: En cuanto se refiere a la capacitación de personal, se sugiere tener en cuenta las habilidades, y capacitarle a cada uno de los trabajadores para colocarlos en puestos precisos de tal manera que se aprecie el buen desempeño como consecuencia se brinde un mejor servicio a la empresa.

CAPÍTULO VI: FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Referencias Bibliográficas.

- Bedoya, E (2005) La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Tesis de grado Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima- Perú.
- Benavides, M. (2002) *Satisfacción laboral, (4, edic)* Editorial Paidós. Barcelona – España.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación.* (4.edic) Editorial D.F., Pearson educación. México.
- Caballero, A. (2003) “Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior” Tisis de grado Universidad Autónoma de Nuevo León – España.
- Chiavenato, I. (1990). *Administración de Recursos Humanos.* (2da ed.) Mc Graw Hill, México D.F.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos.* (9na ed.) Editorial McGraw-Hill. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos.(4ta edi)* Editorial: Mc GraW Hill. México.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos.* (7ma edi) Editorial Mc Graw Hill. Bogotá- Colombia.

- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (3era edi) Editorial Mc GraW Hill. México.
- Davis, F y Newtrons, R. (2000). *Sanción en la sociedad actual*. (1era edi) Instituto médico-pedagógico. Barcelona –España.
- De la Cruz, H (2009) La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Tesis de titulación Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.
- Florez, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*.(2da edic) Lima: Universidad de Pacífico.
- Ferreira, H. (2000). El Currículum como desafío institucional (2.edic) editorial Novedades Educativas Bogotá –Colombia.
- Fletcher, S. (2004). Diseño de Capacitación basada en Competencias Laborales, (3.edic) editorial Panorama. Guanajuato México.
- García A, (2013) Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Tesis de grado de Maestría Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán – Ecuador.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2014). *Elementos de administración*: (2da edic) Editorial Mac Graw Hill. México
- Marina, J. (2011). *Los secretos de la motivación*.(5ta edic) Editorial Ariel Moderno . Barcelona – España.
- McGraw, H. (1986). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México D.F., México: Mc Craw Hill, Biblioteca de Negocios.

- Mondy, R. (2003). *Administración de Recursos Humanos*, (4, edic.) Editorial Prentice Hall Bogotá – Colombia.
- Mora, L (2008) *Propuesta para la gestión del talento humano y la comunicación en CNT sistemas de información S.A.* Tesis de grado Maestría Pontificia Universidad Javeriana Bogotá – Colombia.
- Murillo (2012). *La Motivación y el Desempeño Laboral de los empleados de la Sede de la Región Departamental de Salud de Cortes.* Honduras.
- Navarro, E. (Marzo de 2008). *Aportación al Estudio de la Satisfacción Laboral de los Profesionales Técnicos del Sector de la Construcción: Una Aplicación Cualitativa en la Comunidad Valenciana.* Tesis Doctoral. Valencia, España.
- La Torre, M. (2011) *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TRILCK*”. Tesis de grado Maestría Universidad de Valencia, España.
- Oscoco, H. (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac, 2014*”. Tesis de titulación Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas- Perú,
- Pérez, A. (2009). *Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera.* Tesis de Maestría en Ciencias en Administración. México.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción en la empresa (5ta edic)* Editorial D.F.: McGraw-Hill. Mexico.
- Robbins, P y Coulter, M. (2010). *Administración del Talento Humano* (3era edic) Editorial. Prentice Hall. México
- Sánchez C, y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica.* (2da edic) Editorial San Marcos. Lima –Perú.

Tamayo, M. (2007). Metodología de la Investigación. (3er edic) Editorial: Limusa.
México:

ANEXO

ANEXO N° 01

Gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC. Periodo 2

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de la selección de personal y la oportunidad de desarrollo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona la capacitación de personal y rendimiento productividad en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017?</p>	<p>General</p> <p>Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>Precisar la relación de la selección de personal y la oportunidad de desarrollo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.</p> <p>Identificar la relación de la capacitación de personal y rendimiento productividad en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.</p>	<p>General</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>La selección de personal se relaciona significativamente con la oportunidad de desarrollo en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.</p> <p>La capacitación de personal se relaciona significativamente con el rendimiento productividad en la empresa ecosistemas Perú SAC, periodo 2017.</p>	<p>X: Gestión del Talento Humano</p> <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Curriculum vitae * Entrevista * Contratación * Presupuesto para capacitación * Plan o programa de capacitación. <p>Y: Desempeño laboral</p> <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Condición laboral * Remuneración salarial * Habilidades conocimientos * Responsabilidad * Compañerismo * Calidad de trabajo * Iniciativa. 	<p>La población</p> <p>Conformada por los 203 colaboradores de la empresa ecosistemas Perú SAC. Periodo 2017</p> <p>La muestra</p> <p>Estará representada por los 80 colaboradores de la empresa ecosistemas Perú SAC. Periodo 2017</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional.</p> <p>Diagrama:</p> <p>Donde:</p> <p>M Es la muestra de investigación,</p> <p>Ox Es la observación de la primera variable,</p> <p>Oy Es la observación de la segunda variable, y</p> <p>r Es el grado de relación que existe entre ambas variables.</p>

ANEXO N° 02

INSTRUMENTO PARA MEDIR: La gestión del Talento Humano.

Estimados amigos: Les solicito a ustedes se sirvan responder las siguientes preguntas relativas a la gestión del talento humano. Después de leer atentamente, marcar con un aspa (x) la respuesta más adecuada para Ud.

Valoración: escala Likert:

- 1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces 4) Casi siempre 5) Siempre

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Selección de Personal						
01	El Curriculum está orientado al puesto de trabajo					
02	Las capacitaciones para incrementar el Curriculum lo programa la empresa.					
03	Las capacitaciones para incrementar el Curriculum lo realiza por su propia cuenta sin la participación de la empresa.					
04	Es de carácter obligatorio presentar certificados de capacitación para incrementar el Curriculum.					
05	La entrevista es en forma individualizada, para preguntarle referente al Curriculum que ha presentado para comprobar la veracidad de los certificados.					
06	La entrevista es grupal, para comprobar las habilidades de cada postulante de acuerdo con la respuesta que da a las preguntas.					
07	La entrevista es para preguntarle referente a las cualidades que tiene para ocupar la plaza en la empresa.					
08	La contratación del personal se cumple de acuerdo con el orden de mérito establecido.					
09	La contratación se realiza en base al puesto de trabajo.					
10	La contratación del personal se realiza por un determinado periodo.					
DIMENSION: Capacitación de Personal.						
11	La empresa realiza siempre capacitación del personal					
12	Todo el personal requiere de capacitación para mejorar el trabajo					
13	La capacitación se origina de acuerdo con la necesidad que requiere el personal para asumir a un cargo.					
14	La capacitación del personal se realiza todo el año.					
15	El presupuesto para la capacitación es programado cada año					
16	El plan de capacitación obedece a un plan estructurado previamente en base al diagnóstico situacional.					
17	El plan de capacitación está diseñado para mejorar los ánimos de trabajo del personal					
18	La capacitación lo realiza una institución especializada en dichos servicios.					
19	La capacitación motiva al personal a trabajar con más empeño.					
20	El plan de capacitación que se brinda es especializado					

Fuente :Elaboracion Propia

INSTRUMENTO PARA MEDIR: Desempeño Laboral

Estimados amigos: Les solicito a ustedes se sirvan responder las siguientes preguntas relativas al Rendimiento Laboral. Después de leer atentamente, marcar con un aspa (x) la respuesta más adecuada para Ud.

Valoración: escala Likert:

1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces 4) Casi siempre 5) Siempre

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Oportunidad de desarrollo						
01	Tu condición en el trabajo, es de estable					
02	Tu condición Laboral en la empresa es temporal					
03	Tu condición laboral en la empresa es contratada					
04	Tu condición laboral ha sido siempre de nombrado					
05	Tu remuneración es el sueldo mínimo.					
06	Tu remuneración es por destajo de acuerdo a lo que avances en la producción.					
07	Tu remuneración salarial es de acuerdo a lo que contempla la ley.					
08	Tienes conocimiento referente a los trabajos que realizas dentro de la empresa					
09	Las habilidades que tienes te permiten aprender rápidamente de las diferentes actividades que debes realizar dentro del trabajo					
10	La habilidad te permite ser más considerado por la empresa.					
DIMENSION: Rendimiento Productividad.						
11	Los trabajos asignados los ejecutas puntualmente					
12	Buscas quedar bien siendo responsable con tus compromisos con la empresa.					
13	Los trabajos que realizas en la empresa lo realizas con bastante responsabilidad.					
14	Te identificas con la desgracia de tus compañeros que se susciten en el trabajo.					
15	Consideras de suma importancia la solidaridad con los demás.					
16	Tus compañeros de trabajo te aprecian por ser solidario con ellos					
17	El trabajo que realizas es de calidad, pasa por el control de calidad.					
18	El trabajo ya está diseñado para ser de calidad.					
19	Te nace iniciativas de trabajo y los sugieres a los responsables de la empresa					
20	Son aceptados tus sugerencias y aplicados en los diferentes trabajos que se realizan en la empresa.					