

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



**FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL, SISTEMAS E
INFORMÁTICA**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA EMPRESA COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., PUERTO SUPE -**

2021

Para obtener el Título Profesional de Ingeniero Industrial

AUTOR:

ECHEGARAY PACHECO, CÉSAR MARTÍN

ASESOR:

Ing. HUAMAN TENA, NOE

Registro CIP: 16758

Huacho – Perú

2022

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO



.....
Ing. Cesar Armando Díaz Valladares

Registro CIP N° 20894

PRESIDENTE



.....
Ing. Julio Enrique Guerrero Hurtado

Registro CIP N° 59692

SECRETARIO



.....
Ing. José Antonio Garrido Oyola

Registro CIP N° 107853

VOCAL



.....
Ing. Noe Huaman Tena

Registro CIP N° 16758

ASESOR

DEDICATORIA

A Dios por darme las fuerzas para vencer los obstáculos que se presentan en la vida y así alcanzar mis metas trazadas.

A mis padres, Mariela Pacheco y Cesar Echegaray por su apoyo incondicional que me brindan a lo largo de cada etapa de mi vida, por ello en gratitud les dedico la presente investigación con mucho amor y cariño.

A mí querida tía Cheli, que desde el cielo estoy seguro que se siente orgullosa por mis logros.

César Martín Echegaray Pacheco

AGRADECIMIENTO

Al Ing. Noe Humana Tena a quien le estoy agradecido por su asesoría brindada para la elaboración de mi tesis.

A la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. por brindarme la oportunidad de laborar donde día a día enriquezco mi conocimiento y a la vez me permitió el desarrollo de la presente investigación.

César Martín Echegaray Pacheco

ÍNDICE GENERAL

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
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.....	14
1.3.1. Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos Específicos.....	14
1.4. Justificación de la Investigación	15
1.5. Delimitación del estudio	15
1.5.1. Delimitación espacial:	15
1.5.2. Delimitación temporal:.....	15
1.5.3. Delimitación social:	15
1.6. Viabilidad del estudio.....	15
1.6.1. Viabilidad técnica	16
1.6.2. Viabilidad operativa	16
1.6.3. Viabilidad económica	16
1.6.4. Viabilidad ética	16
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	17
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes Nacionales	22
2.2. Bases Teóricas	27
2.2.1. Gestión del Talento Humano.....	27
2.2.2. Reclutamiento de personal	29
2.2.3. Selección de Personal.....	30

2.2.4.	Liderazgo	37
2.2.5.	Desempeño Laboral	38
2.2.6.	Programa de Incentivos.....	42
2.2.7.	Productividad	43
2.2.8.	Eficiencia	43
2.2.9.	Eficacia	44
2.3.	Definiciones conceptuales	44
2.3.1.	Gestión del talento humano.....	44
2.3.2.	Reclutamiento de personal	44
2.3.3.	Selección de personal.....	44
2.3.4.	Liderazgo	45
2.3.5.	Desempeño laboral	45
2.3.6.	Promoción de puestos.....	45
2.3.7.	Reconocimientos.....	45
2.3.8.	Compensación.....	46
2.3.9.	Eficacia	46
2.3.10.	Eficiencia	46
2.4.	Formulación de la Hipótesis	46
2.4.1.	Hipótesis general.....	46
2.4.2.	Hipótesis específicas	46
2.4.3.	Operacionalización de las variables.....	47
CAPITULO III: METODOLOGIA		49
3.1.	Diseño metodológico	49
3.1.1.	Diseño	49
3.1.2.	Tipo de investigación.....	49
3.1.3.	Nivel de investigación.....	50
3.1.4.	Enfoque.....	50
3.2.	Población y muestra.....	51
3.2.1.	Población.....	51
3.2.2.	Muestra.....	51
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
3.3.1.	Técnicas a emplear.....	51
3.3.2.	Descripción de los instrumentos	51
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la información	52
CAPITULO IV: RESULTADOS.....		53
4.1.	Variable X: Gestión del talento humano	53

4.1.1.	Reclutamiento de personal	54
4.1.1.1.	Costo del proceso de contratación	55
4.1.1.2.	Tiempo del proceso de contratación	56
4.1.1.3.	Experiencia profesional previa de los postulantes	56
4.1.2.	Selección de Personal.....	56
4.1.2.1.	Actitud.....	56
4.1.2.2.	Competencias.....	57
4.1.3.	Liderazgo	58
4.1.3.1.	Nivel de comunicación	58
4.1.3.2.	Toma de decisiones	58
4.1.3.3.	Trabajo en equipo	58
4.1.	Variable Y: Desempeño laboral	58
4.1.1.	Desempeño laboral	58
4.1.2.1.	Programa de puestos	58
4.1.2.2.	Reconocimientos.....	58
4.1.2.3.	Compensación.....	59
4.2.	Productividad	59
4.2.1.	Eficiencia	59
4.2.2.	Eficacia	59
4.3.	Resultados metodológicos de la investigación	60
4.3.1.	Validez del instrumento	60
4.3.2.	Contrastación de hipótesis.....	61
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		70
5.1.	Discusiones	70
5.2.	Conclusiones	71
5.3.	Recomendaciones	72
REFERENCIAS		74
ANEXOS.....		77
Anexo 01: Matriz de consistencia		77
Anexo 02: Instrumento de investigación (Cuestionario).....		78
Anexo 03: Juicio de expertos		81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables e indicadores	47
Tabla 2. <i>Calificación de expertos</i>	60
Tabla 3. <i>Escala de validez</i>	61
Tabla 4. <i>Prueba de normalidad</i>	61
Tabla 5. <i>Pruebas de normalidad</i>	62
Tabla 6. <i>Análisis de normalidad</i>	62
Tabla 7. <i>Pruebas de diseño correlacional</i>	63
Tabla 8. <i>Hipótesis general - correlación</i>	64
Tabla 9. <i>Grado de coeficiente “r” de Pearson</i>	65
Tabla 10. <i>Hipótesis específica 1 - correlación</i>	65
Tabla 11. <i>Hipótesis específica 2 - correlación</i>	67
Tabla 12. <i>Hipótesis específica 3 - correlación</i>	68

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe.

Método: La población en estudio fue de 40 colaboradores que componen la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. La presente investigación es de tipo no experimental, de tipo aplicado, a un nivel correlacional. **Resultados:** Se realizó un estudio para comprobar si se realizaba una buena gestión del talento humano de los colaboradores para ello trabajamos con indicadores de eficiencia y eficacia. Posteriormente para corroborar la correlación existente se realizó la contrastación de hipótesis en el software IBM SPSS Statistics V21., se procesaron los datos obtenidos en el cuestionario mediante escala de Likert, con la prueba de correlación de Pearson se obtuvo a un nivel de significancia del 5% el (Sig). (bilateral) obtenido resultó ser 0,000 el cual es menor a 0,05 y por lo tanto se concluye afirmando que existe relación entre las variables en estudio. **Conclusión:** La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe – 2021.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, eficiencia, eficacia.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship that exists between the management of human talent and job performance in the company COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe. **Method:** The population under study was 40 employees who make up the company COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. The present investigation is of a non-experimental type, of an applied type, at a correlational level. **Results:** A study was carried out to verify if good management of the human talent of the collaborators was carried out. For this, we worked with indicators of efficiency and effectiveness. Subsequently, to corroborate the existing correlation, the hypothesis testing was carried out in the IBM SPSS Statistics V21 software. The data obtained in the questionnaire was processed using a Likert scale, with the Pearson correlation test it was obtained at a significance level of 5 % on (Sig). (bilateral) obtained turned out to be 0.000 which is less than 0.05 and therefore it is concluded that there is a relationship between the variables under study. **Conclusion:** The management of human talent is related to job performance in the company COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe - 2021.

Keywords: Human talent management, job performance, efficiency, effectiveness.

INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, debido a la pandemia que venimos atravesando, muchas de las empresas tuvieron que realizar el teletrabajo, si bien ya se venía realizando mucho antes de la pandemia, pero era a menor escala, podemos decir que el desempeño laboral bajó considerablemente ya que desde casa no se cuenta con los mismos recursos que contamos en la empresa. Pero, así como hubo teletrabajo también hubo trabajo presencial en el cual también se vio disminuido el desempeño laboral ya que por la coyuntura debíamos de cumplir con el distanciamiento social, por ejemplo, una tarea que se realizaba con tantos colaboradores ahora se tiene que realizar con menos colaboradores aumentando así el tiempo para la realización de cualquier tarea.

La gestión del talento humano es una estrategia que busca seleccionar al candidato idóneo para un determinado puesto en función de las necesidades de la organización, y a la vez también evalúa el rendimiento de los colaboradores para conocer sus fortalezas y áreas de mejora para el desarrollo de las mismas y obtener el mayor desempeño laboral de los colaboradores.

Para ello se optó emplear indicadores de desempeño; los cuales son: eficiencia y eficacia, lo que permite que las empresas puedan medir los recursos tanto económicos como humanos.

La empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. con la finalidad de alcanzar el mayor desempeño laboral de sus colaboradores se ve en la necesidad de asignar a cada uno de ellos en el área que puedan desarrollar al máximo sus habilidades y destrezas, por tal motivo el desarrollo de la presente investigación, que tiene por objetivo determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Gestión del talento humano a medida que pasan los años ha tomado mayor protagonismo en las organizaciones con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados para ello se ven en la necesidad de realizar un proceso de selección de manera minuciosa buscando a la persona idónea para ocupar el puesto evaluando Competencias, Nivel de Comunicación, Liderazgo, entre otros. Tal es el grado de importancia de la Gestión del talento humano que si las organizaciones llevan a cabo cada etapa de manera correcta están garantizando aumentar el Desempeño Laboral de manera significativa.

Por otro lado, las organizaciones contribuyen con el Desempeño Laboral brindando al personal un reconocimiento ya sea emocional o económico, ofreciendo un grato ambiente de trabajo; con ello tendremos un personal satisfecho y comprometido con la organización.

A nivel del país, las organizaciones no ponen mucho énfasis en la Gestión del talento humano, muchas veces equivocándose en la elección del personal idóneo para ocupar el puesto de trabajo; esto debido a que buscan aminorar tiempos y recursos, en ese afán se apoyan en la tecnología haciendo sus procesos de selección manera virtual lo que de una u otra manera no permite conocer a fondo al candidato.

COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. es una empresa peruana especializada en el negocio del aceite de pescado. Siendo uno de los principales exportadores de aceite crudo en el Perú, y también productor de aceites semirrefinados, refinados y concentrados, con altos contenidos en ácidos grasos Omega 3.

La diversidad de aceites va dirigido a dos grandes industrias: de consumo humano directo, como complemento nutricional dentro del grupo de suplementos dietéticos y alimenticios; e indirecto, a través de la industria acuícola, alimentos para mascotas y en la fabricación de alimentos balanceados para el consumo animal.

COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. cuenta con dos plantas propias localizadas estratégicamente en el litoral peruano, en los puertos de Supe y Chimbote, asegurándose un acceso directo a la materia prima y la mejor selección de la misma.

A nivel de la empresa, se observa de manera casi constante que no se aplican los respectivos procesos al momento de sumar un nuevo elemento a la empresa. Por lo general el personal que se incorpora no cumple con el perfil para el puesto que se necesita cubrir, sumado a ello tampoco se le brinda entrenamiento antes de entrar a laborar a la empresa y ello repercute en el Desempeño Laboral (Eficiencia y Eficacia) que hoy por hoy no es el deseado.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

- ❖ ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe?

1.2.2. Problemas Específicos

- ❖ ¿Cuál es el grado de relación que existe entre Reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe?

- ❖ ¿Cuál es el grado de relación que existe entre Selección de personal y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe?
- ❖ ¿Cuál es el grado de relación que existe entre Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

- ❖ Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe

1.3.2. Objetivos Específicos

- ❖ Determinar la relación que existe entre Reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe
- ❖ Determinar la relación que existe entre Selección de personal y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe
- ❖ Determinar la relación que existe entre Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe

1.4. Justificación de la Investigación

Este estudio se considera necesario por las razones que subyacen al negocio es el capital humano en este caso son los colaboradores. Si bien es cierto comienza desde el proceso de reclutamiento del personal debe ir más allá apuntando a lograr el mayor desempeño laboral de sus colaboradores para alcanzar la productividad. La empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. trabaja para tal fin, por lo que este estudio hará un aporte significativo para incrementar la productividad.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial:

La encuesta se realizará en la empresa. COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. ubicada en Puerto Supe – Barranca - Lima.

1.5.2. Delimitación temporal:

La investigación comenzará en julio de 2021 durante seis meses, ya que se considera un período adecuado para alcanzar las metas establecidas.

1.5.3. Delimitación social:

Los participantes, asesores académicos, miembros del jurado y todo el personal que es autor de esta encuesta participan en esta encuesta. de la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C.

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación es viable debido a lo siguiente:

1.6.1. Viabilidad técnica

El autor cuenta con los conocimientos básicos adquiridos durante su formación y trabajo en esta institución, así como los recursos económicos y materiales necesarios para llevar a cabo la investigación.

1.6.2. Viabilidad operativa

Se es fácil de ingresar al cuadro de búsqueda, así mismo se cuenta con la información necesaria brindada por la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C.

1.6.3. Viabilidad económica

Se cuenta con el recurso económico suficiente para poder desarrollar la presente investigación.

1.6.4. Viabilidad ética

La presente investigación servirá como base para futuros estudios sobre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes para la realización de este estudio se recogieron a partir de tesis realizadas a nivel nacional e internacional; se logró conseguir temas referentes a Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral, ya sean en entidades públicas o privadas.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Al examinar la literatura existente en el mundo, es posible confirmar la existencia de una disertación con características similares a la presentada.:

- i. (Cedeño, 2019) *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón salinas, provincia de Santa Elena, Año 2017* (Tesis de Pregrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador.

El objetivo fue fortalecer la gestión de las Unidades Administrativas de Tren Humano en el GADM, Salinas, mediante un método basado en capacidades de Martha Ares en fin de contribuir al desempeño adecuado del funcionario público (p.94). Viéndolo desde una perspectiva metodológica, es una correlación de rasgo descriptivo que permite conocer las relaciones entre las variables.

Población y muestra: En este estudio la población es de 345 funcionarios distribuidos entre trabajadores de nivel administrativo y mano de obra empresarial. Para recolectar datos se utilizó la técnica de la entrevista y encuesta (p.46).

Se obtuvo como resultado:

El valor de chi-cuadrado de Pearson calculado con el programa computacional estadístico SPSS es de 504,691 con 12 gl, y una significación entre las variables de la encuesta de 0,000. h es menos de 0,05. Con estos resultados, se puede concluir que hay correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (p. 85 86).

La **conclusión** obtenida fue la siguiente:

- ✓ Impacto de la Gestión de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral del G.A.D. Municipio de Salinas que no recibe financiamiento para capacitación, desarrollo de recursos humanos y falta de motivación. Como resultado, los oficiales no podrán realizar sus funciones asignadas de manera eficiente (p.86).

ii. (Correa, 2018) *Modelo de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala (Tesis de Posgrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.*

El **objetivo** estuvo enfocado en *determinar de qué manera influye la Gestión Talento Humano en el desempeño laboral de los servidores de la UTMACH* (p.12). Con respecto a la **metodología** de la investigación es de tipo correlacional de enfoque cualitativo y cuantitativo.

Población y muestra: En esta investigación la población es limitada e incluirá a 16 empleados del departamento de talento así como a docentes, administrativos y meseros que laboran en la Universidad Tecnológica de

Machala, entre ellos si se muestrea se conocerá esta técnica. encuesta utilizada para recopilar datos (p.37, 38).

El resultado es:

Con 4 gl y al 95% de confianza el X^2_c es de 15,078, este valor está en la región de rechazo de la hipótesis nula porque cuanto mayor sea a X^2_t que es de 9,487 por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa, es decir una adecuada gestión del talento humano mejorará el desempeño del servidor de la Universidad Tecnológica de Machala. La **conclusión** obtenida fue la siguiente:

- ✓ El proceso de implementación universitaria relacionado con la investigación no se está llevando a cabo de manera efectiva. Esto se debe a que el 69% no recibió suficiente información sobre la dirección y función del trabajo que debían realizar durante el estudio. Al conocimiento del IES (Instituto de Educación Superior) (p.73)

- iii. (Delgado, 2016). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi* (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

El **objetivo** estuvo enfocado en investigación sobre el impacto de la gestión del talento humano en la productividad en la Empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi. Con respecto a la **metodología** de la investigación es de tipo explicativa y a Nivel descriptivo del estudio.

Población y muestra: La población en esta investigación es finita y se conforma por 16 funcionarios que laboran en la Dirección General de Talento Humano, además de docentes y personal directivo y de servicios que laboran en el Instituto Tecnológico de Machara. El método utilizado para recolectar los datos fue la investigación.

Se obtuvo como resultado:

Con 6 gl y 95% de confiabilidad el X^2_c es de 22,48, Este valor se encuentra en la región de rechazo de la hipótesis nula. (H_0) por ser superior a X^2_t que es de 12,58 por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, es decir, La gestión del talento, si afecta a la productividad de la empresa Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi. Y se rechaza la hipótesis nula.

La **conclusión** obtenida fue la siguiente:

- ✓ Al combinar la gestión del talento humano con la investigación del desempeño laboral, se institucionalizan documentos que perjudican el desempeño funcional, aumentan el conflicto, reducen las actitudes positivas, perjudican la motivación, la innovación y el desempeño en tareas específicas, y rechazan el liderazgo.

- iv. (Paredes, 2015). *Impacto que genera la rotación del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa PABLAC INMOBILIARIA* (Tesis de Posgrado). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.

El **objetivo** estuvo enfocado en determinar el impacto de la rotación de empleados en la productividad de la empresa PABLAC INMOBILIARIA.

(p. 9). Con respecto a la **metodología** del estudio de tipo descriptiva-explicativa con Un enfoque mixto, donde hay manejo de información cualitativa y cuantitativa.

Población y muestra: Está integrado por el mismo número total de trabajadores de 15 colaboradores en la empresa PABLAC INMOBILIARIA. Las técnicas utilizadas para recopilar datos es la encuesta.

Resulta en:

Hay diferencia estadísticamente significativa; Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa., es decir La rotación de empleados en PABLAC INMOBILIARIA tiene un impacto real en la productividad de los empleados según su percepción.

La **conclusión** obtenida fue la siguiente:

- ✓ La rotación de empleados realmente afecta el desempeño de la empresa como la percepción de los empleados y empleados.

- v. (Cevallos, 2013) *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013* (Tesis de Posgrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador.

El **objetivo** estuvo enfocado en identificar el aporte de la gestión del talento humano a la productividad laboral mediante encuestas a directivos, administrativos y técnicos enfocados a desarrollar un modelo de gestión para mejorar la eficiencia operativa acción de los servidores públicos del Departamento de Agricultura de Santa Elena. Con respecto a la

metodología Es un tipo de investigación aplicada a nivel descriptivo, porque apunta a describir las variables del problema.

Población y muestra: en este estudio la población es de 58 trabajadores entre directivos y servidores para lo cual se trabajó con una muestra de 51 trabajadores que laboran en la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, es un tipo de estudio aplicado a nivel descriptivo.

Resultado en:

Con 1 gl y 95% de confiabilidad el X^2_c es de 5,385, este valor está en la región de rechazo de la hipótesis nula (H_0) porque es mayor que X^2_t , que es 3,84. por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, es decir, La gestión de recursos humanos tendrá un impacto positivo en el trabajo de los funcionarios de la Dirección Provincial de Agricultura de Santa Elena.

La **conclusión** obtenida fue la siguiente:

- ✓ Mejorar la productividad del talento a través de programas de formación, tanto administrativa como técnica, contribuye al incremento de la productividad global de cada área, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Al examinar la literatura disponible a nivel nacional, se puede verificar la disponibilidad de investigaciones con caracteres relevantes como se muestra a continuación:

- i. (Arapa, 2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Tambobamba, Apurímac, 2017* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

El **objetivo** está enfocado en identificar la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los empleados en los municipios de las provincias de Cotababamba, Tambobamba, Apurímac, 2017. Con respecto a la **metodología** es un tipo de investigación aplicada de enfoque cuantitativo y a nivel descriptivo del estudio – correlativo.

Población y muestra: En este estudio la población y muestra comprendió igual número de empleados, totalizando 105 administrativos del gobierno provincial de Cotabombas. La recolección de datos se hizo mediante la técnica del cuestionario.

Se obtuvo como resultado:

puedo decir con seguridad del 99%, que existe correlación positiva alta (Rho de Spearman: 0.822) entre gestión del talento y productividad de los empleados en la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Tambobamba, Apurímac, 2017.

La **conclusión** obtenida fue la siguiente:

- ✓ Según el coeficiente de correlación de Spearman de 0,822, la gestión del talento humano se relaciona positivamente con la productividad de los empleados en la provincia de Cotababas

- ii. .(Carrasco J. , 2016). *Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de Oncosalud S.A.C., 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

El **objetivo** fue en determinar el impacto de la gestión del talento humano en la productividad del personal administrativo de Oncosalud S.A.C., 2016.

Con respecto a la **metodología** Es un tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativo y correlacional,

Población y muestra: En este estudio la población y muestra comprendió igual número de empleados, un total de 196 empleados administrativos de Oncosalud S.A.C. Se utilizó el método de la encuesta para recopilar datos.

El resultado es:

Correlación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, ambas variables tienen relación entre sí ($p < 0,05$; $r = 0,673$).

La **conclusión** obtenida fue la siguiente:

- ✓ La gestión del talento humano tiene un impacto positivo en la productividad, la encuesta muestra que los empleados necesitan capacitación, estímulo y reconocimiento, y siente que La empresa ofrece oportunidades de negocio para mejorar el desempeño organizacional. El coeficiente de correlación entre las dos variables es 0,673, lo que indica una relación directa entre las dos variables.

(Cielo, 2017). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de ahorro y crédito Huancayo, agencia de Tingo María, 2017* (Tesis de Pregrado). Universidad de Huánuco, Tingo María, Perú.

Los objetivos se enfocan en identificar cómo incide la gestión del talento humano en la productividad de los empleados de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo Agencia Tingo María - 2017. Con respecto a la **metodología** es una investigación de enfoque cualitativo – cuantitativo y a un nivel de investigación descriptivo- correlacional.

Población y muestra: En la investigación, la población y la muestra son iguales (26 trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo), En la investigación, la población y la muestra son iguales, la entrevista y el análisis estadístico.

Se obtuvo como resultado:

Los resultados muestran que el 32% de los empleados encuestados respondieron que no pueden desempeñar sus funciones en el lugar de trabajo.

La **conclusión** obtenida fue la siguiente:

- ✓ La gestión del talento humano se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal Huancayo

iii. (Rojas & Vilchez, 2018) *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, enero 2018* (Tesis de Posgrado). Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.

El **objetivo** está enfocado en Determinando la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los empleados en el puesto médico Sagrado Corazón de Jesús, Lima, enero 2018. Respecto a la **metodología** es una investigación del enfoque cuantitativo, tipo de aplicación, plan no experimental y grado de correlación,

Población y muestra: En esta investigación, la población y la muestra son iguales, es decir, el total de 50 empleados del puesto salud sagrado corazón de Jesús, las técnicas utilizadas para recolectar información fueron la observación, entrevista y encuesta.

Resultado en:

El coeficiente de correlación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de Pearson es de 0,641; Demuestra que existe una relación lineal positiva.

La **conclusión** obtenida fue la siguiente:

✓ Hubo una correlación significativa estadísticamente, ajuste $p = 0.000$, entre las variables de gestión del talento humano y la productividad de los empleados en el ambulatorio Sagrado Corazón de Jesús.

- iv. (Condori, 2018) *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de Dirección Regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.

El **objetivo** está enfocado en establecer la relación entre la gestión del talento y la productividad de los empleados de la Dirección Regional de Comunicación y Comunicaciones - Puno. Respecto a la **metodología** es una investigación en el cual el método hipotético-inferencial utilizado en la modelación cuantitativa incluida en el estudio tipo proyecto y correlación no es el tipo transaccional experimental.

Población y muestra: en este estudio la población es de 122 trabajadores para lo cual se trabajó el método de encuesta utilizado para recopilar los datos en la muestra de 46 trabajadores de la Dirección Regional de Transporte - Puno.

Se obtuvo como resultado:

Se ha encontrado que la Gestión del talento humano directamente relacionado y significativamente con la productividad de los empleados de la Dirección Regional de Transporte - Puno.

La **conclusión** obtenida fue la siguiente:

- ✓ Se puede afirmar con un nivel de confianza del 95%, y una prueba de correlación de Pearson, con un valor de 0,528, que La gestión del talento está directamente relacionada con las actividades profesionales de los trabajadores de la Junta Directiva de la Secretaría Distrital de Transporte - Puno.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión del Talento Humano

(Chiavenato, 2009) señala:

La gestión del talento es un área de la psicología muy sensible y común en las organizaciones. Depende de la situación, ya que depende de aspectos tales como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, las actividades de la organización y la tecnología utilizada.

Factor. (p. 8)

Características de la Gestión del Talento Humano

(Ibáñez, 2011) nos dice:

- i. El talento humano** no puede ser considerado un recurso organizacional diferenciado de otros bienes necesarios. Conocimientos, experiencia, habilidades, etc. son rasgos del

patrimonio personal, personal de una persona y presuponen su disposición voluntaria.

- ii. La experiencia, el conocimiento y las habilidades son irrelevantes,** solo se expresan a través del comportamiento humano responsable. Si bien los servicios se brindan a cambio de una contraprestación, en algunas organizaciones públicas aún se cree que el talento humano no tiene valor económico; por lo tanto, reciben la menor atención y atención en comparación con otros tipos de recursos. (p. 19)

Importancia de la Administración del Talento Humano

(Vallejo, 2016) menciona:

Hay empleados que no están satisfechos con su trabajo actual o el ambiente organizacional, lo que se convierte en un problema para los gerentes; Si estos problemas no se abordan de inmediato, se convertirán en situaciones urgentes que deben abordarse. En las empresas existen innumerables problemas y conflictos que deben ser resueltos por las personas que trabajan en la organización; Para ello, es imprescindible que el personal cualificado sea capaz de reaccionar y resolver los conflictos de forma inmediata.

Hay empleados que no están satisfechos con su trabajo actual o el ambiente organizacional, lo que se convierte en un problema para los gerentes; Si estos problemas no se abordan de inmediato, se convertirán en situaciones urgentes que deben abordarse. En las empresas existen innumerables problemas y conflictos que deben ser resueltos por las personas que trabajan en la organización; Para ello, es imprescindible que el personal cualificado sea capaz de reaccionar

Etapa 2: La unidad orgánica de personal receptiona la solicitud de requisición de la unidad orgánica

La solicitud de demanda presentada por la unidad eco de adopción se envía a la unidad de dotación de personal, se acepta y se analiza el desempeño.

Etapa 3: La unidad orgánica de personal elabora la convocatoria

Para prepararse para el desafío, el departamento de Recursos Humanos, luego de realizar entrevistas con los líderes de la región deseada, analizó el organigrama y el manual de organizaciones y cargos, así como un análisis comparativo Comparar empresas competidoras, elaborar esquema de desafío.

Etapa 4: La unidad orgánica de personal contrata los medios donde se publicitará la convocatoria

El departamento de recursos humanos en base a los criterios anteriores, dónde y cuándo presentar una apelación, selecciona y contrata las fuentes de capital más adecuadas para la tarea asignada.

Etapa 5: La unidad orgánica de personal receptiona a los candidatos que se han presentado al concurso para cubrir la vacante ofertada

El Departamento de Recursos Humanos recibe solicitudes de todos los candidatos que quieren postularse para la vacante brindada por el establecimiento.

2.2.3. Selección de Personal

(Alfaro, 2012) señala: “La selección, es un proceso para determinar cuál es dentro de todos los solicitantes los mejores para que se puedan adaptar a las descripciones y especificaciones del puesto” (p. 81).

(Wayne, 2010) señala: “El proceso de seleccionar a la persona más adecuada para un puesto dado y para la organización de un grupo de candidatos para el puesto.” (p. 158).

(Louffat, 2012) señala:

La selección es un proceso técnico de gestión de recursos humanos, que se encarga de seleccionar entre los candidatos reclutados que cumplan con el estricto perfil de competencias especificado en el pliego de cargos para las vacantes de las instituciones formadoras. en tu chat. (p. 101)

Ventajas de la selección del Talento Humano

(Ibáñez, 2011) señala:

- Le ayuda a aumentar la eficiencia en el trabajo.
- Reducir el número de accidentes de trabajo
- Reducir la fatiga por mala adaptación.
- Facilita la integración de los empleados con la empresa
- Aumenta la satisfacción y la moral del equipo.
- Limita la subjetividad de otros sistemas asociativos
- Permite que los nuevos empleados se familiaricen con diferentes aspectos (ambiente familiar, madurez financiera, etc.).
- Te permite encontrar a la persona adecuada para un determinado puesto.
- Menores costos de educación y capacitación.

Prevenga el desgaste y el desperdicio de equipos y ahorre tiempo en los trabajos.

Objetivos de la selección del Talento Humano

(Ibáñez, 2011) señala:

- Velar por que el candidato al puesto no tenga defectos o malas actitudes hacia sus compañeros que puedan alterar el orden interno.
- Conocer la personalidad del candidato y la forma de desempeñar las funciones a las que aplica (competencias, habilidades, motivaciones, etc.).
- Determinar si la persona es la idónea para el puesto y sus características específicas para contribuir al crecimiento del candidato y de la empresa.
- Elegir a la persona más adecuada.
- Evaluar el nivel de criterio que utilizarán los candidatos idóneos cuando empiecen a trabajar.
- Maximizar la eficiencia y productividad del negocio a través de las personas. (p.153)

Etapas del Proceso

Para (Louffat, 2012) El proceso de selección de una organización incluye los siguientes pasos:

Etapas 1: Llenado de solicitudes de empleo

La fase de selección inicial consiste en comprobar cuántos candidatos están pujando y mirar rápidamente sus datos generales y algunos datos específicos que pueden usarse como prefiltro y rechazar candidatos lejanos con las características requeridas.

Etapa 2: recepción y revisión de Curriculum Vitae

Un Curriculum Vitae o Curriculum Vitae o Tablero de Vida es un archivo en el que el postulante presenta su currículum personal y profesional de forma concisa y estructurada. La revisión del currículum le permite obtener una imagen más completa del historial laboral de un candidato, ya que aclara las experiencias de estudio, trabajo y referencia en términos de tiempo, lugar y resultados, registros iniciales recibidos de empleados con potencial, empleados con potencial moderados y empleados sin potencial, recientes exclusión del proceso.

Etapa 3: Entrevista preliminar

Esta es una entrevista introductoria con el candidato destinada a causar una "primera impresión" y evaluar cómo maneja habilidades clave como la presentación y las habilidades interpersonales, sus actitudes y valores éticos. También en respetar la importancia y/o adaptación formal e informal de la organización.

Etapa 4. Pruebas de competencias

Son exámenes o pruebas destinados a evaluar las competencias, conocimientos, habilidades y actitudes específicas de los candidatos a cubrir vacantes, así como su futuro potencial en otros lugares. Las pruebas técnicas están destinadas principalmente a evaluar el conocimiento de un tema, problema, especialidad o tema cultural general determinado. Las pruebas de ingeniería psicológica se centran principalmente en calificar las competencias y habilidades del evaluado.

Etapa 5. Entrevistas a profundidad

En este nivel estas deben ser más científicas y detalladas que en las diferentes etapas:

La fase previa. Tiene 2 sub etapas:

- **Preparación remota:**

- a) La selección de entrevistadores incluye la selección de personas o la persona designada para entrevistar a los candidatos

- b) Prepare a los entrevistadores enseñándoles habilidades específicas o cómo realizar una entrevista o cómo acercarse a ellos.

- **Preparación próxima:**

- c) Programar una entrevista; Se trata de programar los días en las que se ejecutara la encuesta.

- d) Crear un espacio adecuado; El orden de los objetos o del mobiliario también es importante, ya que se trata de un ambiente natural y tranquilo.

- e) Cita de candidatos: es un convite formal que la organización envía a los postulantes citándolos en una fecha específica.

- f) Conocimiento del trabajo postulado; tanto en la descripción del puesto como en la descripción del puesto.

- g) Conocer brevemente sobre ideales; determinar quiénes serían los candidatos adecuados.

- h) Información inicial sobre cada candidato; obtener una primera impresión y saber sobre él candidato y como tratarlo en la entrevista.

La fase central. Tiene 3 sub etapas

Apertura

- i) La recepción tendrá lugar después de que el entrevistador salude oficialmente al candidato.
- j) Lograr el entendimiento mutuo es crear un ambiente apropiado que genere comodidad y espontaneidad para ambas partes, eliminando o reduciendo la ansiedad y el estrés mientras tanto.
- k) Informar las reglas del juego incluye informar al candidato cómo será la entrevista y cuáles serán los temas clave.

Núcleo

- l) Intercambio de información; Aquí hay una interacción entre la pregunta del entrevistador y la respuesta del encuestado.
- m) Torre de datos; Es la base de datos que el entrevistador puede recopilar del postulante.

Cierre

- n) Prepararse para cerrar, acercar al interlocutor a pensamientos o informaciones finales, darle la oportunidad de comentar aspectos que quizás no se hayan preguntado o que el interlocutor quiera reforzar o evaluar.
- o) La despedida es una actividad formal en la que se le pide al entrevistado que agradezca por compartir estos momentos y por la información brindada.

La fase posterior. Consta de:

Evaluación

- p) Conformidad con la muestra de auditoría; para datos y listas de verificación, para competencias o datos que se consideren necesarios durante la evaluación.

- q) Informes; Incluye el criterio final del encuestador sobre el proceso de encuesta, así como las habilidades y destrezas presentes en el postulante, contrastadas con las habilidades previamente identificadas.

Etapa 6. Revisión y confirmación de antecedentes y referencias

Esta acción es la encargada de comprobar que las informaciones clave proporcionados en el CV o encuestas estén actualizados el:

- ✓ Certificado de finalización de estudios y grados o títulos profesionales, que acredite haber sido obtenidos en instituciones educativas legalmente reconocidas.
- ✓ Experiencia laboral y eficiencia laboral para asegurar que ha trabajado en los lugares antes mencionados y observado el desempeño real de sus funciones.
- ✓ Protocolo policial para garantizar que no tenga problemas con las fuerzas del orden en actividades que perturben la tranquilidad y seguridad de los ciudadanos.
- ✓ Una acción judicial que acredite que el solicitante no tiene problemas legales en ninguna jurisdicción laboral, civil o penal.
- ✓ Antecedentes financieros; Asegurarse de que el candidato no tenga problemas económicos ni deudas con entidades de crédito.

Etapa 7. Examen medico

Este examen tiene por objeto comprobar la integridad de la psicofisiología del candidato, que le permita desempeñar plenamente sus

funciones y evitar peligros en el desempeño de sus funciones, de conformidad con las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Etapa 8. Contratación de seleccionados

Finalmente, un candidato que supere todas las rigurosas pruebas será contratado y ocupará el puesto o vacantes que ofrece la organización.

(p.112)

2.2.4. Liderazgo

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) señala: “La influencia se define como un arte o proceso que influye en las personas para que participen activa y entusiastamente en el logro de las metas del grupo”. (p. 413).

(Robbins & Judge, 2013) señala:

El liderazgo se define como la capacidad de influir y guiar a un grupo para lograr una meta u objetivos establecidos. La razón de este efecto podría ser formal, como la jerarquía de control en su organización. (p. 368)

(Griffin, 2011) señala:

El liderazgo es tanto un proceso como una riqueza. Como proceso (enfocándose en lo que los líderes están haciendo), el liderazgo es el uso de la influencia no forzada para formar metas grupales u organizacionales y alentar la acción para lograr esas metas. Lograr una organización o las metas de una organización es ayudar a definir una cultura de grupo. Como ventaja, el liderazgo es un conjunto de atributos asignados a quienes son considerados líderes. (p. 547)

2.2.5. Desempeño Laboral

Evaluación del desempeño

(Ibáñez, 2011) señala:

Es un proceso técnico que evalúa y certifica el desempeño y comportamiento del talento humano en la realización de tareas de manera integrada, sistemática y continua en términos de oportunidad, cantidad y calidad del desempeño. (p. 199)

(Cuesta, 2010) señala: “Este es un proceso o actividad clave de HRM que consiste en procedimientos destinados a evaluar el desempeño o desempeño de los empleados en su organización de la manera más sistemática y objetiva pos” (p. 341).

(Louffat, 2012) señala:

La evaluación de puestos es un proceso potencial de gestión de un técnico responsable de la medición sistemática y regular del trabajo de un servidor público y su eficacia en el desempeño de sus funciones actuales. Los criterios, factores o variables que se evalúan incluyen competencias predefinidas por la organización. En otras palabras, estamos hablando de evaluar a los funcionarios en función de aspectos de sus conocimientos, habilidades, actitudes, así como de los resultados o criterios de desempeño alcanzados en su trabajo. (p. 159)

Métodos de Evaluación del Desempeño

(Cuesta, 2010) Se muestra el siguiente método de evaluación:

- **Método de Escalas Gráficas**

Es una definición de indicadores de desempeño o características. Cuando los evaluadores deciden en qué medida los empleados cumplen con éxito estas métricas o parámetros.

- **Método de Incidentes Críticos**

Este método se basa en la observación y registro del evaluador del comportamiento de los empleados que conduce a resultados positivos o al logro de las metas previstas. Según la definición de comportamiento que conduce al éxito, se necesita una investigación exhaustiva.

- **Método de Elección Forzosa**

Este método consiste en presentar un conjunto de oraciones que describen el trabajo del empleado, finalmente presentadas en pares, para que el evaluador seleccione la alternativa es el más adecuado para los empleados. En otras palabras, una oración que describe una calificación o comportamiento positivo.

- **Método de clasificación por rangos**

Este método consiste en clasificar a los empleados por tasadores, estableciendo una jerarquía en la que cada empleado ocupa un puesto específico de principio a fin. La clasificación se determina sobre la base de varios indicadores. Finalmente, obtenemos una lista de todos los empleados clasificados por desempeño.

- **Método de las comparaciones pareadas**

- Este método consiste en clasificar a los empleados por tasadores, estableciendo una jerarquía en la que cada empleado ocupa un puesto específico de principio a fin. La clasificación se determina sobre la base de

varios indicadores. Finalmente, obtenemos una lista de todos los empleados clasificados por desempeño.

- **Método de frases descriptivas**

Este método presenta una lista de frases que el evaluador describe y caracteriza el desempeño de un trabajador y destaca las frases que son inconsistentes con su desempeño. Al evaluar habilidades y destrezas, las dimensiones definidas forman la esencia de estas frases que deben ser tenidas en cuenta.

- **Método de investigación de campo**

Este método se basa en largas conversaciones entre el empleado y su jefe, y se vuelve más efectivo a través de la observación de la escena o la escena repetida periódicamente por este último. Durante estas entrevistas, además de evaluar el desempeño de los empleados, se investigan las causas y se analizan y analizan las situaciones que conducen a un alto o bajo desempeño.

- **Método de la distribución forzosa**

La medida del potencial humano en general puede proporcionar una visión muy interesante de los grupos más probables, menos probables o simplemente promedio y menos capaces.

- **Método de la Autoevaluación**

Este método se utiliza como escenario complementario o preliminar para la evaluación de expertos y directivos. Él o ella se evalúa a sí mismo, teniendo en cuenta indicadores o parámetros predeterminados, para que pueda ser comparado.

Método de Evaluación por Objetivos

Este enfoque implica establecer la dirección por objetivos (ACO). Se basa en el establecimiento de objetivos a alcanzar. Objetivos propuestos, plazos de implementación y fechas de revisión propuestas.

- **Método de evaluación de 360°**

Incluye registrar los juicios de diferentes personas en relación con la persona evaluada y desde diferentes “perspectivas”. El registro de reseñas de subordinados, jefes, colegas o socios (clientes internos) y clientes externos es característico de este método. (pp. 349, 356)

Objetivos de la evaluación del rendimiento del Talento Humano

(Ibáñez, 2011) señala:

Todos necesitan retroalimentación sobre su trabajo y la forma en que trabajan. Sin esta retroalimentación, habrías estado ciego y sin sentido. La empresa necesita saber cómo trabaja cada empleado y tener una idea de su potencial.

Entre los principales objetivos tenemos:

- Proporcionar decisiones sistemáticas para respaldar aumentos salariales, promociones, transferencias y despidos.
 - Informar al empleado cómo le está yendo en el trabajo que necesita cambiar su comportamiento, actitud, habilidades o conocimientos.
 - Deja que todos los talentos sepan lo que su jefe piensa sobre ellos.
- Los gerentes utilizan las evaluaciones como base para administrar y evaluar el desempeño de sus subordinados.

- Aceptable por ambas partes: tasador y tasador; ambos deben estar de acuerdo en que la evaluación debe beneficiar a la organización y al talento humano. (p. 200)

¿Para qué sirve evaluar el desempeño?

Según (Alles, 2008) Posible evaluación del desempeño:

- identificar las necesidades de formación.
- Descubre a una persona clave.
- Identificar los problemas del evaluador.
- Encontrar a alguien para otro puesto.
- Motivar a las personas
 - Hable sobre su trabajo y
 - Involucrarlos en los objetivos de la organización (retroalimentación).
- Gerentes y empleados analizan cómo se hace algo.
- Tomar decisiones sobre salarios y promociones. (p.32).

2.2.6. Programa de Incentivos

(Juárez & Carrillo, 2014) señala:

El concepto de incentivos es condicional. es decir, h. Indica la cantidad condicional que recibirá un empleado si se cumplen ciertas condiciones predefinidas. Por ejemplo, las bonificaciones otorgadas para alcanzar un cierto nivel de productividad, los incentivos que suelen ofrecer los representantes de ventas para alcanzar las cuotas de ventas o los incentivos para lograr objetivos de desempeño previamente negociados, etc. Recibí un

bono de mi gerente. A diferencia de los salarios pagados por desempeño pasado, las empresas usan incentivos para involucrar a los empleados para obtener mejores resultados en el futuro y adoptar características o comportamientos específicos que los empleadores consideran deseables. Por ejemplo, un estilo de liderazgo o hábito de trabajo en particular. (p. 9)

2.2.7.Productividad

(Gutiérrez, 2010) señala:

La productividad se refiere a los resultados logrados por un proceso o sistema. Por lo tanto, aumentar la productividad significa lograr mejores resultados, teniendo en cuenta los recursos utilizados para lograrlos. La productividad suele medirse por la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados. Los resultados logrados pueden medirse por unidades producidas, partes vendidas o ganancias, y los recursos utilizados pueden cuantificarse en términos de número de empleados, tiempo total, tiempo de máquina, etc. En otras palabras, una medida de la productividad proviene de la evaluación adecuada de los recursos utilizados para lograr o lograr un resultado en particular. (p.21)

2.2.8.Eficiencia

(Casma, 2015) señala: “Eficiencia significa hacer las cosas bien. Esto significa que puede obtener los mejores o mejores resultados con recursos mínimos. La eficiencia se enfoca en el proceso que sigue para lograr algo” (p. 50).

(García, 2011) señala: “Esta es la relación entre el recurso planificado y la entrada realmente utilizada. El índice de eficiencia representa un uso razonable

de recursos en la fabricación de un producto durante un período de tiempo definido.” (p. 16-17).

2.2.9. Eficacia

(García, 2011) señala: “Esta es la relación entre el producto logrado y el objetivo establecido, y el índice de eficiencia representa los buenos resultados del producto durante un período de tiempo definido.” (p.17).

2.3. Definiciones conceptuales

2.3.1. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es un conjunto integrado de procesos organizacionales destinados a atraer, administrar, nutrir, motivar y retener a los empleados.

2.3.2. Reclutamiento de personal

Es un proceso selectivo en el cual se emplean determinados procedimientos con la finalidad de atraer candidatos calificados y necesarios para un puesto específico dentro de una organización.

2.3.3. Selección de personal

Este proceso comienza una vez culminado el proceso de reclutamiento; el cual deja posibles candidatos para asumir el puesto vacante, estos a su vez reúnen requisitos indispensables solicitados por la organización. Su propósito es elegir al candidato idóneo capaz de desempeñar funciones y actividades encomendadas, buscando de esta forma mejorar la productividad de la organización.

2.3.4. Liderazgo

Se define como la habilidad para influir y motivar a un grupo de personas llevando a cabo una serie de acciones para lograr sus fines y objetivos. Requiere, además, tener una visión integral para conducir a las personas y poder anticiparse ante posibles sucesos.

2.3.5. Desempeño laboral

El desempeño laboral se enfoca en ponderar el rendimiento de los empleados dentro de la organización evaluando su productividad, eficacia y eficiencia en cumplimiento de sus tareas asignadas, así como también de los resultados alcanzados.

2.3.6. Promoción de puestos

La promoción de puestos es cuando se asciende a un trabajador de acuerdo al organigrama de la empresa, para ello el trabajador ha mostrado un excelente desempeño en el área que le fue inicialmente asignada.

2.3.7. Reconocimientos

Los reconocimientos consisten en valorar y/o destacar el trabajo bien hecho de los trabajadores; pueden ser morales, denominado trabajador de mes en la cual hacemos uso de su foto; o económicos, cuando hacemos llegar al trabajador un pago extra por haber hecho aportaciones significativas a la empresa. Con ello a la vez se pretende mejorar la productividad.

2.3.8. Compensación

La compensación, es el pago que reciben los trabajadores a por su labor realizada en la empresa, admite sistemas de mantenimiento y servicio dentro de su organización..

2.3.9. Eficacia

El desempeño básicamente mide los resultados alcanzados frente a las metas que la organización se ha fijado.

2.3.10. Eficiencia

La eficiencia es la capacidad para alcanzar un propósito optimizando recursos; ya sea empleando Completa más objetivos con menos recursos, o completa con los mismos o menos recursos para lograr el mismo objetivo.

2.4. Formulación de la Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

- ❖ La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe

2.4.2. Hipótesis específicas

- ❖ El Reclutamiento de personal se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe
- ❖ La Selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe
- ❖ El Liderazgo se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Sup

2.4.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
X: GESTION DEL TALENTO HUMANO	X1: Reclutamiento de personal	X1.1: Costo del proceso de contratación	Técnica: Análisis documental (Encuesta) Instrumento: Análisis de contenido (Cuestionario)
		X1.2: Tiempo del proceso de contratación	
		X1.3: Experiencia Profesional previa de los postulantes	
	X2: Selección de personal	X2.1: Actitud X2.2: Competencias	
X3: Liderazgo		X3.1: Nivel de Comunicación	
		X3.2: Toma de Decisiones	
		X3.3: Trabajo en Equipo	
Y: DESEMPEÑO LABORAL	Y1: Desempeño Laboral	Y1.1: Programa de Puestos	Técnica: Análisis documental (Encuesta) Instrumento: Análisis de contenido
		Y.2.2: Reconocimientos	
		Y.2.3: Compensación	

		(Cuestionario)
	Y2:	Y2.1: Eficiencia
	Productividad	Y2.2: Eficacia

Nota: Elaboración propia

CAPITULO III: METODOLOGIA

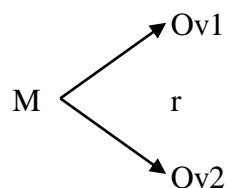
3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Diseño

Este estudio es esencialmente no experimental porque no se realizan cambios intencionales o manipulación de variables Gestión del Talento Humano.

(Hernandez, Fernández, & Baptista, 2010) sostiene que “Estos son estudios que observan y analizan fenómenos que ocurren en situaciones naturales, en lugar de cambiar deliberadamente la variable independiente para confirmar su efecto sobre otras variables.” (p. 149).

En cuanto al plazo, es de carácter transaccional, apto para (Hernández, et. al., 2010) señalan: “El diseño de estudio transversal o transversal recopila datos en algún momento. Su propósito es describir variables y analizar su ocurrencia y relación en un momento determinado.” (p. 151).



M: Muestra

Ov1: Observación de la variable 1

Ov2: Observación de la variable 2

r: Coeficiente de correlación

3.1.2. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicado, ya que trata de entender el problema mediante el uso de teorías y técnicas ya existentes.

(Carrasco S. , 2005) nos dice: “Este estudio se caracteriza por tener un propósito práctico bien definido e inmediato. Es decir, se está estudiando para provocar un comportamiento, cambio, modificación o cambio en un campo particular de la realidad.” (p. 43).

3.1.3. Nivel de investigación

La investigación ha realizar es de nivel correlacional porque se va a determinar la relación entre la variable Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

(Hernández, et. al., 2010) señalan: “En los estudios de correlación, se mide cada variable (posiblemente relacionada), y la asociación se cuantifica y analiza al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables. Tales correlaciones están respaldadas por las hipótesis probadas.” (p. 81).

3.1.4. Enfoque

El siguiente estudio es un estudio fundamentado en el enfoque cuantitativo, ya que recopilo datos para que posteriormente sean analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar la relación entre las variables de investigación, como son: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

(Hernández, et. al., 2010) señalan: “Utilice la recopilación de datos para probar hipótesis basadas en mediciones numéricas y análisis estadístico para crear patrones de comportamiento y probar teorías.” (p. 4).

3.2.Población y muestra

3.2.1. Población

La población en el presente estudio de investigación es de tipo finita y está conformada por los 40 colaboradores de la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C.

3.2.2. Muestra

La muestra correspondiente a la investigación es de tipo censal, es decir, igual a la población. La muestra es igual a 40 colaboradores

3.3.Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

- **Encuesta:** Es aquella técnica usada con mayor frecuencia porque se logra recopilar datos específicos con el objetivo de un adecuado procesamiento estadístico, el cual conlleva a una toma de decisiones.
- **Análisis de contenido:** Se utilizó para analizar información bibliográfica y otros aspectos relacionados con la investigación.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

- **Cuestionario:** Este instrumento fue utilizado con el propósito de obtener información del personal que labora en la empresa, que se diseñó preguntas a partir de los indicadores que provienen de las dimensiones en estudio. Las alternativas de las afirmaciones tuvieron como base la escala valorativa de Likert, según la siguiente escala de valoración: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Muy pocas veces (1) Nunca. Se validó por un juicio de expertos.

- **Análisis de contenido:** son los formatos manejados que han sido registrados y archivados anteriormente por el jefe de área, de tal manera que dicha información pueda recopilarse para poder ser procesada.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

La información recopilada en el campo se utiliza para procesar y cuantificar los datos recopilados en el campo.

- Tabla de datos en un libro de trabajo usando macros (Microsoft Excel VBA, v. 2016).
- Datos consistentes (SPSS 22.0)
- Gráficos, diagramas e informes. (Bizagi Process Modeler, Ms Project 2016)

CAPITULO IV: RESULTADOS

En esta sección del capítulo explicaremos los pasos a seguir con el fin de poder desarrollar la presente investigación partiendo de lo referido a la gestión del talento humano y evaluando todas las dimensiones establecidas.

Para dicho análisis es importante que trabajemos muy arraigados de las dimensiones establecidas por las variables y dimensiones las cuales son:

Variables	X: Gestión del talento humano	Y: Desempeño laboral
Dimensiones	X1: Reclutamiento de personal	Y1: Desempeño Laboral
	X2: Selección de personal	
	X3: Liderazgo	Y2: Productividad

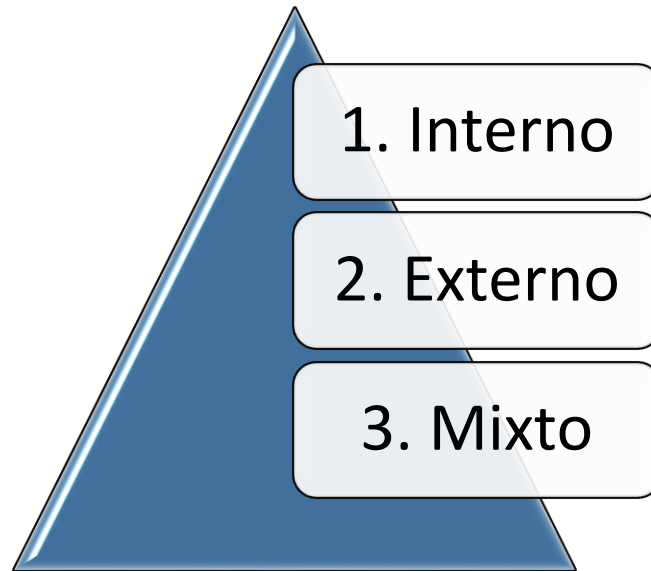
4.1. Variable X: Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es un conjunto diferente de procesos dentro de una organización, dirigidos y controlados por recursos humanos. Se desarrolla de acuerdo con el siguiente proceso:



4.1.1. Reclutamiento de personal

La finalidad de este proceso es el de captar nuevos talentos para la empresa el cual a través del proceso de selección se busca cubrir una plaza vigente, en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. este proceso es controlado por el área de Recursos Humanos donde se consideran los tres tipos:



Los cuales consisten en lo siguiente:

- 1. Proceso interno:** El área de Recursos Humanos de la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. realiza una convocatoria a través de los correos institucionales y periódicos murales donde se informa del requerimiento interno, los requisitos que deben cumplir y las fechas de los procesos de entrevistas.
- 2. Proceso externo:** El área de Recursos Humanos de la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. realiza una convocatoria a través de las redes sociales o páginas de selección donde se detallan los requisitos de que debe cumplir la persona que se requiere para cubrir la plaza, los correos a donde enviar la información y datos adicionales.

3. **Proceso mixto:** Aquel proceso en donde se ejecuta una convocatoria interna y otra externa.

OFERTA DE TRABAJO



JEFE DE PRODUCCIÓN

REQUISITOS

- Título Profesional de Ingeniero Químico.
- Experiencia mínima de 3 años, de preferencia en refinación de aceite.

OFRECEMOS

- Ingreso a Planilla con todos los beneficios sociales.
- Sueldo acorde al mercado.

Los interesados enviar CV al correo de administracionsupe@colpex.com.pe o dejar en vigilancia de la empresa en Av. la Marina 120 Supe Puerto

4.1.1.1. Costo del proceso de contratación

Es el costo en el cual la empresa ha incurrido para la contratación de un talento, entre ellos tenemos: anuncios de trabajo, verificación de antecedentes, costos salariales del tiempo dedicado del personal que realiza la selección.

Costo de proceso de contratación		
Ítem	Descripción	Costo parcial
1	Anuncios	S/ 150.00
2	Verificación de antecedente	
	Judicial	S/ 80.00
	Policial	S/ 70.00
3	Salario del personal de selección	S/ 1,500.00
Costo Total		S/ 1,800.00

4.1.1.2. Tiempo del proceso de contratación

El tiempo de contratación es el tiempo que transcurre desde el momento que surge la necesidad de contratar un talento hasta el momento de su contratación.



4.1.1.3. Experiencia profesional previa de los postulantes

Todas las habilidades y conocimientos adquiridos por el titular del puesto especialmente en ciertos momentos.

4.1.2. Selección de Personal

4.1.2.1. Actitud

Las actitudes definen a una persona en función de la personalidad, las habilidades para resolver problemas, las reacciones y la forma de lidiar con la adversidad en el entorno laboral.

Actitud		
Funciones	Modelos teóricos de estudio	Bases de la actitud
Función adaptiva	Modelo Unitario	Base Afectiva
Función de organización del conocimiento	Modelo Dual	Base Cognitiva

4.1.2.2. Competencias

Las competencias son las habilidades, capacidades y conocimientos que tiene una persona.

Categoría	Competencia
Instrumentales	Pensamiento Lógico
	Cognitivas
	Pensamiento Crítico
	Pensamiento Cognitivo
	Metodológicas
	Planificación
	Toma de Decisiones
	Lingüística
	Comunicación intrapersonal
	Comunicación interpersonal
Comunicación grupal o colectiva	
Comunicación masiva	
Interpersonales	Individuales
	Motivación
	Adaptación al cambio
	Sociales
Trabajo en Equipo	
Solución de Conflictos	
Sistemáticas	Emprendimiento
	Innovación
	Creatividad
	Organización
	Logro de Objetivos
	Gestión
Liderazgo	
Empowerment	
Delegación	

4.1.3. Liderazgo

4.1.3.1. Nivel de comunicación

La comunicación es un proceso que emprenden todas las personas desde el nacimiento hasta la vejez, pasando por todas las etapas de su vida.; entre los niveles tenemos: Comunicación intrapersonal, Comunicación interpersonal, Comunicación grupal o colectiva, Comunicación masiva.

4.1.3.2. Toma de decisiones

Las decisiones firmes son definidas como el sistema en el que se selecciona la alternativa más adecuada entre varias alternativas. Esto se hace con miras a lograr una meta o un estado deseado y teniendo en cuenta los recursos limitados para implementar la alternativa elegida.

4.1.3.3. Trabajo en equipo

Es una forma organizada de trabajar entre muchas personas. donde todos tienen un objetivo en común.

4.1. Variable Y: Desempeño laboral

4.1.1. Desempeño laboral

4.1.2.1. Programa de puestos

La promoción de puestos es cuando se asciende a un trabajador de acuerdo al organigrama de la empresa, para ello el trabajador ha mostrado un excelente desempeño en el área que le fue inicialmente asignada.

4.1.2.2. Reconocimientos

Los reconocimientos consisten en valorar y/o destacar el trabajo bien hecho de los trabajadores; pueden ser morales, denominado trabajador de mes en la cual hacemos uso de su foto; o económicos, cuando hacemos llegar al trabajador un pago extra por haber hecho aportaciones significativas a la empresa. Con ello a la vez se pretende mejorar la productividad.

4.1.2.3. Compensación

La compensación, es el pago que reciben los trabajadores a por su labor realizada en la empresa, priorizar los sistemas de almacenamiento y mantenimiento dentro de la organización.

4.2. Productividad

4.2.1. Eficiencia

La eficiencia es la capacidad para alcanzar un propósito optimizando recursos; ya sea empleando completa más objetivos con menos recursos, o completa con los mismos o menos recursos para lograr el mismo objetivo.

Eficiencia
Hacer las cosas correctamente
Resolver problemas
Cumplir tareas y obligaciones
Ahorrar gastos
Enfoque reactivo

4.2.2. Eficacia

El desempeño básicamente mide los resultados alcanzados frente a las metas que la organización se ha fijado.

Eficacia
Hacer las cosas correctas
Lograr objetivos
Obtener resultados
Generar valor
Enfoque proactivo

4.3.Resultados metodológicos de la investigación

4.3.1. Validez del instrumento

➤ Asegúrese de que las herramientas utilizadas en este estudio (preguntas desarrolladas para las variables: gestión del talento y desempeño laboral) sean suficientes para analizar la información proporcionada por el dueño del problema. Este análisis se realiza sobre la base del dictamen de expertos, cuya finalidad es determinar el contenido del documento mediante criterio de expertos. Fueron seleccionados los siguientes expertos:

- **Experto 1:** Ing. Arias Pittman Jose Augusto – CIP 17214.
- **Experto 2:** Ing. Collantes Rosales Victor Manuel – CIP 26701.
- **Experto 3:** Ing. Barrera Loza Ana Doris Magdalena – CIP 98960.

Quien realizó la certificación de conformidad en base a los criterios de verificación, obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 2. *Calificación de expertos*

Expertos	Calificación de la validez	Calificación (%)	Validez general
Ing. Arias Pittman Jose Augusto	15	93.75	
Ing. Collantes Rosales Victor Manuel	15	93.75	91.67
Ing. Barrera Loza Ana Doris	14	87.5	

Con 91,67% de certeza absoluta dada en la tabla anterior; Con base en la escala de cobertura descrita en la siguiente tabla, se puede concluir que la herramienta es de excelente valor:

Tabla 3. *Escala de validez*

Escala	Indicador
0,00 - 0,53	Validez Nula
0,54 - 0,64	Validez Baja
0,65 - 0,69	Válida
0,70 - 0,80	Muy válida
0,81 - 0,94	Excelente validez
0,95 - 1,00	Validez Perfecta

Nota: Tomado de Metodología de la investigación - Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2016).

4.3.2. Contrastación de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se utiliza el programa estadístico IBM SPSS Statistics V21, donde en el sentido el proceso es el siguiente:

- **Análisis de normalidad.**

Lo primero es poder saber si las dos variables tienen una distribución normal con el fin de luego decidir cuál es el estadístico de prueba a utilizar para ello se debe considerar que:

Tabla 4. *Prueba de normalidad.*

Prueba de normalidad	
Kolmogorov - Smirnov	Se recomienda para: > 30.
Shapiro Wilk	Se recomienda para: < 30.

Asimismo, la normalidad puede establecerse utilizando los siguientes criterios.:

Sí P-valor = α , se acepta H_0 = Los valores analizados provienen de una distribución normal.

Sí P-valor < α , se rechaza H_0 = Los valores analizados no provienen de una distribución normal.

Se realizó un análisis posterior en el programa SPSS Statistics, obteniendo el siguiente valor al 5% de nivel de significación:

Tabla 5. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,089	40	,200*	,984	40	,838
Desempeño laboral	,115	40	,196	,982	40	,756

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Teniendo en cuenta los grados de libertad (en adelante, df) > 30, los niveles de significación descritos en los criterios de Kolmogorov-Smirnov deben tenerse en cuenta para los análisis correspondientes:

Tabla 6. Análisis de normalidad

Normalidad		
P-valor (Gestión del talento humano) = 0,200	>	$\alpha = 0,05$
P-valor (Desempeño laboral) = 0,196	>	$\alpha = 0,05$

Como puede ver, ambos valores de P están > al nivel de significación ($\alpha = 0.05$) donde H_0 se considera aceptable, es decir, la variable Gestión del Talento y la variable Desempeño Laboral provienen del estándar de distribución.

Por lo tanto, pasamos a decidir qué prueba usar para probar la hipótesis usando la siguiente tabla:

Tabla 7. Pruebas de diseño correlacional

Variable X	Variable Y	Prueba
Tiene distribución normal	Tiene distribución normal	Pearson
No tiene distribución normal	No tiene distribución normal	
Tiene distribución normal	No tiene distribución normal	Spearman
No tiene distribución normal	Tiene distribución normal	

Decide usar la prueba de Pearson.

▪ **Hipótesis general:**

La prueba de Pearson se utilizó para analizar la hipótesis general de este estudio, pero es importante definir las hipótesis con anticipación:

H_0 = La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe.

H_1 = La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe.

a) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$.

b) **Criterio de decisión:**

Sí p-valor (Sig. bilateral) $\leq \alpha$, se rechaza H_0 (se acepta la H_1).

Sí p-valor (Sig. bilateral) $> \alpha$, se acepta H_0 (se rechaza H_1).

Teniendo en cuenta estas consideraciones, el programa realizó el análisis con los siguientes resultados:

Tabla 8. Hipótesis general - correlación

	Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,598**
		1
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40
	40	
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1
		,598**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40
	40	

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

El valor resultante de Sig. (bilateral) se utilizará para realizar el análisis adecuado en función de los criterios de decisión:

$$\text{Sig. (bilateral)} = 0,000 < \alpha = 0,05$$

De ahí concluimos que con el nivel de significación = 5%, rechazamos H_0 y aceptamos H_1 porque existe una relación muy significativa entre las variables de investigación. **Por tanto, concluyó que la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral en COLPEX INTERNACIONAL SAC, Puerto Supe.**

De igual forma, el coeficiente basado en “r” del factor de Pearson es una correlación moderada porque el valor resultante es 0.598 y corresponde a lo descrito en la siguiente tabla:

Tabla 9. Grado de coeficiente “r” de Pearson

R	Grado de correlación
1	Correlación perfecta
0,80 - 0,99	Correlación muy alta
0,60 - 0,79	Correlación alta
0,40 - 0,59	Correlación moderada
0,20 - 0,39	Correlación baja
0,01 - 0,19	Correlación muy baja
0	Correlación nula

Nota: Tomado de Metodología de la investigación - Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2016).

▪ **Hipótesis específica 1:**

La prueba de Pearson se utilizó para analizar la Hipótesis 2 específica en este estudio, pero antes de eso, era importante definir la hipótesis :

H₀ = El reclutamiento de personal no se relaciona con el desempeño de la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe.

H₁ = El reclutamiento de personal se relaciona con el desempeño de la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe.

c) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$.

d) **Criterio de decisión:**

Sí Sig. (bilateral) $\leq \alpha$, se rechaza H₀ (se acepta la H₁).

Sí Sig. (bilateral) $> \alpha$, se acepta H₀ (se rechaza H₁)

Teniendo en cuenta estas consideraciones, el programa realizó el análisis con los siguientes resultados::

Tabla 10. Hipótesis específica 1 - correlación

		Reclutamiento de personal	Desempeño laboral
Reclutamiento de personal	Correlación de Pearson	1	,386*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,386*	1

	Sig. (bilateral)	,014	
	N	40	40

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El valor resultante de Sig. (bilateral) se utilizará para realizar el análisis adecuado en función de los criterios de decisión:

Sig. (bilateral) = 0,014	<	α = 0,05
---------------------------------	---	-----------------------------------

De esto concluimos que al nivel de significación del 5% se descarta H_0 y se acepta H_1 debido a que existe una relación significativa entre las variables estudiadas. En consecuencia, se considera que el reclutamiento está relacionado con la operación de COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe.

Asimismo, el índice basado en Pearson tiene una correlación baja debido a que el valor obtenido al nivel de significancia del 5% es 0.386

▪ **Hipótesis específica 2:**

La prueba de Pearson se utilizó para analizar la hipótesis específica 2 de este estudio, pero es importante definir las hipótesis con anticipación:

H_0 = La selección de personal no se relaciona con el desempeño de la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe.

H_1 = La selección de personal se relaciona con el desempeño de la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe.

e) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$.

f) **Criterio de decisión:**

Sí p-valor (Sig. bilateral) $\leq \alpha$, se rechaza H_0 (se acepta la H_1).

Sí p-valor (Sig. bilateral) $> \alpha$, se acepta H_0 (se rechaza H_1).

La prueba de Pearson se utilizó para analizar la hipótesis específica 2 de este estudio, pero es importante definir las hipótesis con anticipación:

Tabla 11. Hipótesis específica 2 - correlación

		Selección de personal	Desempeño laboral
Selección de personal	Correlación de Pearson	1	,500**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,500**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

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

El valor resultante de Sig. (bilateral) se utilizará para realizar el análisis adecuado en función de los criterios de decisión:

$$\text{Sig. (bilateral)} = 0,001 < \alpha = 0,05$$

De esto concluimos que al nivel de significación del 5% se descarta H_0 y se acepta H_1 debido a que existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Por lo tanto, se concluye que el reclutamiento está relacionado con el trabajo de COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe.

Asimismo, el indicador basado en el coeficiente r de Pearson es una correlación moderada, ya que el valor obtenido al nivel de significancia del 5% es 0,500.

▪ **Hipótesis específica 3:**

La prueba de Pearson se utilizó para analizar la hipótesis específica 3 de este estudio, pero es importante definir las hipótesis con anticipación:

H_0 = El liderazgo no se relaciona con el desempeño de la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe.

H_1 = El liderazgo se relaciona con el desempeño de la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe.

g) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$.

h) **Criterio de decisión:**

Sí p-valor (Sig. bilateral) $\leq \alpha$, se rechaza H_0 (se acepta la H_1).

Sí p-valor (Sig. bilateral) $> \alpha$, se acepta H_0 (se rechaza H_1).

Teniendo en cuenta estas consideraciones, el programa realizó el análisis con los siguientes resultados:

Tabla 12. *Hipótesis específica 3 - correlación*

		Liderazgo	Desempeño laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,531**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,531**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

El valor resultante de Sig. (bilateral) se utilizará para realizar el análisis adecuado en función de los criterios de decisión:

Sig. (bilateral) = 0,000	<	$\alpha = 0,05$
---------------------------------	-------------	-----------------------------------

De esto concluimos que al nivel de significación del 5% se descarta H_0 y se acepta H_1 debido a que existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Por lo tanto, concluyó que el liderazgo estuvo involucrado en las actividades de COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe.

De igual forma, el indicador basado en el coeficiente r de Pearson es una correlación moderada, ya que el valor obtenido al 5% de nivel de significancia es 0.531.

CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

➤ Discusión general

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe – 202. A partir del resultado obtenido a través del coeficiente de correlación se encontró que la Gestión del talento humano tiene una correlación moderada con el desempeño laboral, teniendo como coeficiente $R= 59.8\%$, este resultado

➤ Discusión específica 1

De acuerdo con los resultados obtenidos respecto al primer objetivo específico, mediante el coeficiente de correlación se encontró el Reclutamiento de personal tiene una correlación baja con la variable Desempeño laboral, teniendo como coeficiente $R=38.6\%$, este resultado

➤ Discusión específica 2

De acuerdo con los resultados obtenidos respecto al segundo objetivo específico, mediante el coeficiente de correlación se encontró que la Selección de personal tiene una correlación moderada con la variable Desempeño laboral, teniendo como coeficiente $R=50.0\%$, este resultado

➤ Discusión específica 3

De acuerdo con los resultados obtenidos respecto al tercer objetivo específico, mediante el coeficiente de correlación se encontró que el Liderazgo tiene una correlación moderada con la variable Desempeño laboral, teniendo como coeficiente $R=53.1\%$, este resultado

5.2. Conclusiones

➤ **Conclusión general**

A través de la escala de Likert con los valores obtenidos en el cuestionario y procesados en el IBM SPSS Statistics V21 se concluye que las variables Gestión del talento humano y Desempeño laboral se relacionan entre sí.

Luego de aplicar la prueba de correlación de Pearson se obtiene que el sig. (bilateral) = 0,000 siendo menor al $\alpha = 0,05$, con lo cual al 5% de nivel de significancia se rechaza H_0 y se acepta la H_1 , es decir; la Gestión del talento humano se relaciona con el Desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe - 2021. Así mismo en función al coeficiente “r” de Pearson la correlación existente es moderada.

➤ **Conclusiones específicas**

1) Conclusión de la dimensión D1 (Reclutamiento de personal)

A través de la escala de Likert con los valores obtenidos en el cuestionario y procesados en el IBM SPSS Statistics V21 se concluye que las variables Reclutamiento de personal y Desempeño laboral se relacionan entre sí.

Luego de aplicar la prueba de correlación de Pearson se obtiene que el sig. (bilateral) = 0,014 siendo menor al $\alpha = 0,05$, con lo cual al 5% de nivel de significancia se rechaza H_0 y se acepta la H_1 , es decir; el reclutamiento de personal se relaciona con el Desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe - 2021. Así mismo en función al coeficiente “r” de Pearson la correlación existente es baja.

2) Conclusión de la dimensión D2 (Selección de personal)

A través de la escala de Likert con los valores obtenidos en el cuestionario y procesados en el IBM SPSS Statistics V21 se concluye que las variables Selección de personal y Desempeño laboral se relacionan entre sí.

Luego de aplicar la prueba de correlación de Pearson se obtiene que el sig. (bilateral) = 0,001 siendo menor al $\alpha = 0,05$, con lo cual al 5% de nivel de significancia se rechaza H_0 y se acepta la H_1 , es decir; la selección de personal se relaciona con el Desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe - 2021. Así mismo en función al coeficiente “r” de Pearson la correlación existente es moderada.

3) Conclusión de la dimensión D3 (Liderazgo)

A través de la escala de Likert con los valores obtenidos en el cuestionario y procesados en el IBM SPSS Statistics V21 se concluye que las variables Liderazgo y Desempeño laboral se relacionan entre sí.

Luego de aplicar la prueba de correlación de Pearson se obtiene que el sig. (bilateral) = 0,000 siendo menor al $\alpha = 0,05$, con lo cual al 5% de nivel de significancia se rechaza H_0 y se acepta la H_1 , es decir; el liderazgo se relaciona con el Desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe - 2021. Así mismo en función al coeficiente “r” de Pearson la correlación existente es moderada.

5.3. Recomendaciones

- La empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. debe realizar programas de capacitación al personal orientado a cada puesto de trabajo analizando las necesidades de estas.

- La empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. debe ser lo más imparcial posible al momento de seleccionar a un candidato y de esta forma evitar las constantes rotaciones de personal.
- Se recomienda la contratación de un especialista en selección de personal o en su defecto tercerizar los procesos de selección para así elegir al candidato que reúne el perfil requerido.

REFERENCIAS

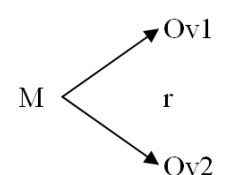
- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. Mexico: RED TERCER MILENIO.
- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias Evaluación de 360°* (Segunda edición ed.). Buenos Aires, Argentina: GRANICA.
- Arapa, Y. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Cotabambas, Tambobamba, Apurímac, 2017*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Carrasco, J. (2016). *Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de Oncosalud S.A.C.,2016*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica* (Primera edición ed.). Lima, Perú: San Marcos.
- Casma, C. (2015). <http://repositorio.une.edu.pe/>. Obtenido de <file:///F:/TESIS%20FIISI/Neil%20Cristhian%20Reyes%20Flores.pdf>
- Cedeño, G. (2019). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón salinas, provincia de Santa Elena, Año 2017*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Cevallos, Y. (2013). *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013* . La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.

- Cielo, M. (2017). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de ahorro y crédito Huancayo, agencia de Tingo María, 2017*. Tingo María: Universidad de Huánuco.
- Condori, M. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de Dirección Regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Correa, W. (2018). *Modelo de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Delgado, C. (2016). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa “Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga”, de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- García, A. (2011). *Productividad Y Reducción De Costos para la pequeña y mediana industria*. Trillas.
- Griffin, R. (2011). *Administración*. México: Cengage Learnig.
- Gutiérrez, H. (2010). *CALIDAD TOTAL Y PRODUCTIVIDAD* (Tercera edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta edición ed.). Mexico: Mc GRAW HILL.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima, Perú: San Marcos.

- Juárez, O., & Carrillo, E. (2014). *Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones*. México : GRUPO EDITORIAL PATRIA S.A.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (Decimocuarta edición ed.). Mexico: Mc Graw-Hill.
- Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano* (Segunda edición ed.). Argentina: CENGAGE Learning .
- Paredes, F. (2015). *Impacto que genera la rotación del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa PABLAC INMOBILIARIA*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta edición ed.). México: Pearson Educación.
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimer edición ed.). México, México: Pearson Educación de México.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL"					
Autor	ECHEGARAY PACHECO César Martín			DNI	73082553
Asesor	Ing. HUAMAN TENA Noé			CIP	16758
Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis Principal	Variables	Indicadores	Metodología
La empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C. en su afán de mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores optó por gestionar el talento humano haciendo énfasis desde el proceso de reclutamiento del personal para con ello a la vez incrementar la eficiencia y la eficacia.	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe	La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe	VARIABLE 1 (V1): Gestión del Talento Humano DIMENSIONES: 1.1: Reclutamiento de personal 1.2: Selección de personal 1.3: Liderazgo	1.1.1: Costo del proceso de contratación 1.1.2: Tiempo del proceso de contratación 1.1.3: Experiencia Profesional previa de los postulantes 1.2.1: Actitud 1.2.2: Competencias 1.3.1: Nivel de Comunicación 1.3.2: Toma de Decisiones 1.3.3: Trabajo en Equipo	Tipo: La presente investigación es de tipo aplicada Nivel: La investigación es de nivel correlación Donde: 
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos			
¿Cuál es el grado de relación que existe entre Reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe?	Determinar la relación que existe entre Reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe	El Reclutamiento de personal se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe			
¿Cuál es el grado de relación que existe entre Selección de personal y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe?	Determinar la relación que existe entre Selección de personal y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe	La Selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe	VARIABLE 2 (V2): Desempeño Laboral DIMENSIONES: 2.1: Programa de Incentivos 2.2: Productividad	2.1.1: Programa de Puestos 2.1.2: Reconocimientos 2.1.3: Compensación 2.2.1: Eficiencia 2.2.2: Eficacia	M: Muestra Ov1: Observación de la variable Gestión del Talento Humano Ov2: Observación de la variable Desempeño Laboral r: Coeficiente de correlación Diseño: No experimental de tipo transeccional Enfoque: Cuantitativo Población y Muestra: 40 colaboradores
¿Cuál es el grado de relación que existe entre Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe?	Determinar la relación que existe entre Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe	El Liderazgo se relaciona con el desempeño laboral en la empresa COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., Puerto Supe			

Nota: Elaboración propia

Anexo 02: Instrumento de investigación (Cuestionario)

CUESTIONARIO

I. Presentación

El tesista César Martín Echegaray Pacheco, de la EP Ingeniería Industrial, UNJFSC – Huacho, ha desarrollado la tesis titulada:

Por tanto, es importante que Usted anónimamente nos facilite su punto de vista respecto a los aspectos considerados.

II. Instrucciones

Lea atentamente las siguientes afirmaciones y marque con una “X” el casillero de su preferencia.

Recuerde que las respuestas dadas por su persona son CONFIDENCIAL y ANÓNIMA

III. Aspectos generales

Género		Grado Académico	Edad	Antigüedad en la empresa	
		Primaria	18 a 25 años	Menos de 1 año	
Masculino		Secundaria	26 a 35 años	1 o 2 años	
Femenino		Técnica	36 a 45 años	3 o 4 años	
		Profesional	46 años o más	Más de 5 años	

Escala de calificación				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo / Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
Nº Dimensión 1.1: Reclutamiento de personal						
1	Considera que la empresa atrae candidatos calificados y capaces para ocupar algún cargo dentro de la empresa					
2	La empresa se apoya en varios medios para publicar el anuncio de una vacante que requiere ser cubierta					
3	Considera que en la empresa existe un proceso de selección estructurado y efectivo					
4	El reclutador se desempeñó de manera profesional y amable durante el proceso					
5	La información proporcionada en la entrevista estaba acorde con la mencionada en el anuncio de trabajo					
Nº Dimensión 1.2: Selección de personal						
6	Considera Ud. importante el proceso de selección de personal para elegir al candidato idóneo para ocupar el puesto de trabajo					
7	Considera Ud. que la entrevista de manera personal ayudó al reclutador a identificar sus competencias					
8	Considera de vital importancia las pruebas de aptitud para medir el grado de destreza para el puesto de trabajo requerido					
9	Con qué frecuencia se le consultó acerca de sus experiencias de trabajo					
10	Durante la entrevista se le formuló preguntas relacionadas directamente al puesto de trabajo al que postulaba					
Nº Dimensión 1.3: Liderazgo						
11	Considera Ud. a su jefe como guía					
12	Su jefe inmediato confía en sus capacidades al momento de encomendarle una actividad					
13	Considera Ud. que la claridad con la que se dirige su Jefe al personal es importante para conseguir los objetivos trazados					
14	Recibe indicaciones de parte de su Jefe cuando le encomienda actividades nuevas					
15	Su Jefe lo responsabiliza y/o recrimina cuando alguna actividad encomendada no sale como lo esperaba					

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
Nº	Dimensión 2.1: Programa de Incentivos				
16	Recibe algún reconocimiento público o económico por su labor realizada				
17	La empresa promueve incentivos económicos para los colaboradores que destacaron en el mes				
18	Para ser promovido de puesto de trabajo la empresa evalúa su productividad				
19	Los ascensos se realizan de manera frecuente en la empresa				
20	La empresa cuenta con un programa para promocionar a sus colaboradores				
Nº	Dimensión 2.2: Productividad				
21	Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que se le asignan				
22	Considera que hay planificación en la realización de actividades				
23	Considera que el tiempo de realización de una tarea encomendada es lo óptimo y/o ideal				
24	Es capacitado por la empresa para realizar las actividades de manera correcta				
25	Le da satisfacción cumplir con los objetivos propuestos por la empresa				
26	Su jefe inmediato le comunica los aspectos positivos y negativos de su desempeño con la finalidad de mejorar				

Anexo 03: Juicio de expertos

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., PUERTO SUPE – 2021"

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de Investigación "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., PUERTO SUPE – 2021" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su **Criterio y Experiencia Profesional**, valide dicho instrumento para su aplicación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión complementaria.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Criterio de validez	Puntuación				Argumento	Observaciones y/o Sugerencias
	1	2	3	4		
Suficiencia				X		
Claridad			X			
Coherencia				X		
Relevancia			X			
Total Parcial						
TOTAL	14					

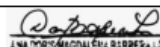
Puntuación:

De 4 a 6: No válida, reformular

De 7 a 9: No válido, modificar

De 10 a 12: Válido, mejorar

De 13 a 16: Válido, aplicar

Apellidos y Nombres	Barrera Loza, Ana Doris Magdalena	 ANA DORIS MAGDALENA BARRERA LOZA INE. INDEPENDIENTE Reg. Colegio de Ingenieros N° 88888
Grado Académico	Doctora	
Registro CIP	98960	
		Firma

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., PUERTO SUPE – 2021"

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de Investigación "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., PUERTO SUPE – 2021" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su **Criterio y Experiencia Profesional**, valide dicho instrumento para su aplicación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión complementaria.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Criterio de validez	Puntuación				Argumento	Observaciones y/o Sugerencias
	1	2	3	4		
Suficiencia				X	MUY BUENO	NINGUNA
Claridad				X	MUY BUENO	NINGUNA
Coherencia				X	MUY BUENO	NINGUNA
Relevancia			X		BUENO	NINGUNA
Total Parcial			3	12		
TOTAL			15			


Puntuación:

De 4 a 6: No válida, reformular

De 7 a 9: No válido, modificar

De 10 a 12: Válido, mejorar

De 13 a 16: Válido, aplicar

Apellidos y Nombres	COLLANTES ROSALES, VICTOR MANUEL	 Victor Manuel Collantes Rosales INGENIERO INDUSTRIAL Reg. del Colegio de Ingenieros N° 26701 Firma
Grado Académico	DOCTOR	
Registro CIP	26701	

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., PUERTO SUPE – 2021"

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de Investigación "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA COLPEX INTERNATIONAL S.A.C., PUERTO SUPE – 2021" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su **Criterio y Experiencia Profesional**, valide dicho instrumento para su aplicación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión complementaria.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Criterio de validez	Puntuación				Argumento	Observaciones y/o Sugerencias
	1	2	3	4		
Suficiencia				x		
Claridad			x			
Coherencia				x		
Relevancia				x		
Total Parcial			3	12		
TOTAL			15			

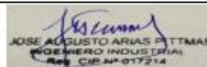
Puntuación:

De 4 a 6: No válida, reformular

De 7 a 9: No válido, modificar

De 10 a 12: Válido, mejorar

De 13 a 16: Válido, aplicar

Apellidos y Nombres	ARIAS PITTMAN, JOSE AUGUSTO	 JOSE AUGUSTO ARIAS PITTMAN INGENIERO INDUSTRIAL REG. CIP 017214
Grado Académico	DOCTOR EN CIENCIAS	
Registro CIP	017214	
		Firma