

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



=====
“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
EN LA EMPRESA INDAPRO SAC, HUÁNUCO - 2017”
=====

=====
TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE
PROYECTOS

LINEA DE INVESTIGACIÓN: ECONOMÍA Y NEGOCIOS

TESISTA: AMARILDO TARAZONA VALERIO

ASESOR: MG. JUAN CARLOS ROJAS MATOS

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA:

A Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas. A mi esposa Mariela, mi hijo Djorkaeff, a mis Padres Alejandro y Felisa y a mis hermanos (as) con su apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre concretar mis metas trazadas.

AGRADECIMIENTO:

A los distinguidos docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, por su contribución en mi formación profesional a nivel de Maestría.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en la empresa INDAPRO S.A.C de Huánuco 2017, asimismo, el presente es un estudio de enfoque cuantitativo y es de nivel descriptivo – correlacional, que tuvo como objetivo principal determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INDAPRO S.A.C 2017, se establecieron 2 dimensiones (interna y externa) correspondientes a la gestión del talento humano y a una dimensión (con cuatro indicadores) que forman parte del desempeño laboral.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos se utilizaron un cuestionario con preguntas que responden a los indicadores sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, que se aplicaron a 40 trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C. de Huánuco 2017. En la primera parte del cuestionario (gestión del talento humano) cuenta con 09 ítems con una amplitud de escala de cuatro categorías (Muy malo, Malo, Bueno y Muy bueno), y en la segunda parte del cuestionario (desempeño laboral) cuenta con 4 ítems, también con una amplitud de escala de cuatro categorías (Muy malo, Malo, Bueno y Muy bueno) La confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos fueron $\alpha = 0,984$ para el cuestionario completo de Gestión del talento humano y el Desempeño laboral, por lo tanto, nuestro instrumentos es fiable y consistente porque también se realizó la validez de la misma por juicio de cinco expertos. Ambas variables son medidas mediante la prueba de Chi - cuadrada para observar el nivel de relación y significancia entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa INDAPRO S.A.C. de Huánuco 2017. Los resultados del estudio al aplicar la prueba de Chi – cuadrado de Pearson nos da el valor de 6,166 con $gl = 1$ el cual al ser mayor que el valor de la tabla de Chi - cuadrada $X^2 = 3,84$ para $\alpha = 0,05$ con $gl = 1$. El estudio concluye al demostrar que la gestión del talento humano tiene incidencia positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INDAPRO SAC, 2017.

Palabras clave: Productividad, conocimiento, capacidad.

Abstract

The present research work was carried out in the company INDAPRO SAC of Huánuco 2017, also, the present is a study of quantitative approach and is descriptive level - correlational, whose main objective was to determine the incidence of the management of human talent in the labor performance of the INDAPRO SAC 2017 Company workers, two dimensions were established (internal and external) corresponding to the management of human talent and to one dimension (with four indicators) that are part of the job performance. Which were applied to 40 workers of the company INDAPRO S.A.C. de Huánuco 2017. In the first part of the questionnaire (human talent management) has 09 items with a scale of four categories (Very bad, Bad, Good and Very good), and in the second part of the questionnaire (job performance) has 4 items, also with a scale amplitude of four categories (Very bad, Bad, Good and Very good). The reliability of the instrument was carried out according to the Cronbach's Alpha coefficient, the results obtained were $\alpha = 0,984$ for the complete questionnaire of Human talent management and Labor performance, therefore, our instruments are reliable and consistent because they are also He made the validity of it by the judgment of five experts. Both variables are measured by the Chi - square test to observe the level of relationship and significance between the management of human talent and job performance in the company INDAPRO S.A.C. of Huánuco 2017.

The results of the study when applying the Pearson Chi - square test gives us the value of 6.166 with $gl = 1$ which, being greater than the value of the Chi - square table $X^2 = 3.84$ for $\alpha = 0,05$ with $gl = 1$. The study concludes by showing that the Human Talent Management has a positive impact on the Labor Performance of the workers of the INDAPRO SAC Company, 2017.

Keywords: Productivity, knowledge, capacity

ÍNDICE

Contenido	
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
Índice.....	vii
Introducción	viii
CAPÍTULO I.....	1
I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Fundamentación del problema de investigación.....	1
1.2. Justificación	2
1.3. Importancia o propósito.....	3
1.4. Limitaciones	3
1.5. Formulación del problema de investigación	3
1.5.1. Problema general.....	3
1.5.2. Problemas específicos	4
1.6. Formulación de los objetivos	4
1.6.1. Objetivo general.....	4
1.6.2. Objetivos específicos	4
1.7. Formulación de las hipótesis	4
1.7.1. Hipótesis general:	4
1.7.2. Hipótesis específicas:	4
1.8. Variables	4
1.8.1. Variable independiente	4
1.8.2. Variable dependiente	4
1.9. Operacionalización de las variables	5
1.10. Definición de términos operacionales	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.1.1. A nivel internacional	7
2.1.2. A nivel nacional	9
2.2. Bases teóricas	10

2.2.1. Talento humano	10
2.2.2. La gestión del talento humano.....	11
2.2.3. Desempeño laboral.....	16
2.3. Bases conceptuales.....	21
CAPÍTULO III	24
3. METODOLOGÍA	24
3.1. Ámbito.....	24
3.2. Población.....	24
3.3. Muestra.....	24
3.4. Nivel y tipo de estudio	25
3.5. Diseño de investigación	26
3.6. Técnicas e instrumentos.....	27
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento:.....	28
3.8. Procedimiento.....	30
3.9. Plan de Tabulación y análisis de datos	30
CAPÍTULO IV	32
4.1. Análisis descriptivo.....	32
4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	36
4.3. Discusión de resultados.....	42
4.4. Aporte de la investigación.....	45
CONCLUSIONES	47
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
ANEXOS:	
1. Matriz de consistencia	
2. Consentimiento informado	
3. Instrumentos	
4. Validación de los instrumentos por jueces	
NOTA BIOGRAFICA	
ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO	
AUTORIZACION PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE	
POSGRADO	

INTRODUCCIÓN

El principal activo de una empresa es el trabajador, quien, hace posible que los procedimientos se lleven a cabo, aun si se trata de una empresa automatizada por que requerirá de un individuo para operar o darle mantenimiento, por ello la importancia de buena dirección del talento humano.

La gestión del talento humano término acuñado por McKinsey & Company (1997) tras diversos estudios realizados sobre los recursos humanos. Un año más tarde se popularizó a través de una publicación de un artículo realizado por David Watkins de Softscape para describir el proceso que siguen las empresas para atraer y retener empleados productivos.

En esta época se produjo un auge de los recursos humanos, ya que muchos se preparaban para ser expertos en esta área porque se empezaba a valorar mucho más a los colaboradores y se quería buscar una forma de comprometer a los empleados y obtener un mayor rendimiento.

Actualmente la gestión de talento se sigue utilizando en empresas que son capaces de reconocer que lo que impulsa su éxito empresarial es el talento y las habilidades de sus trabajadores. Y sobre todo ante la inmensa dificultad de encontrar el talento adecuado al puesto de trabajo vacante, que busca algo más que solo un salario.

El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su no solo su idoneidad sino también el futuro de la empresa.

Es por ello que resulta importante la gestión del talento humano en el ambiente empresarial debiera desarrollarse estrategias en este álgido aspecto administrativo a fin de permanecer como empresa a largo plazo.

La empresa industria de alimentos procesados S.A.C, nombre comercial INDAPRO S.A.C, Registro Único de Contribuyente N^o 20393187256, cuenta con 100 colaboradores entre los que ocupan cargos jerárquicos y operarios. La finalidad de medir la relación existente entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral se realizó una encuesta a 10 trabajadores con cargos jerárquicos y 20 operarios quienes son la muestra por criterio del autor de la presente investigación.

En este sentido la presente tesis ha desarrollado cuatro capítulos:

El Capítulo I: Presenta la descripción del Problema de investigación, se formula el problema, objetivos, hipótesis, las variables, su operacionalización y definición de términos operacionales.

El Capítulo II: Contiene el marco teórico, se presenta los antecedentes, bases teóricas y conceptuales del tema investigado, sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral así como aportes de conocimientos científico que sustentan la investigación.

El Capítulo III: Estructura la metodología, señalando el ámbito, población y muestra, se especifica el tipo y diseño utilizados, así como las técnicas de validación y confiabilidad del instrumento y procedimientos del desarrollo de la investigación.

El Capítulo IV: Resultados y Discusión, mostramos los resultados de la investigación con aplicación de la estadística como instrumento de medida; y su discusión con los antecedentes, bases teóricas, la prueba de hipótesis y el aporte científico de esta investigación.

Finaliza la presente investigación con las conclusiones, recomendaciones o sugerencias, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

La gestión del talento humano, término acuñado por McKinsey & Company (1997) tras diversos estudios realizados sobre los recursos humanos, un año más tarde se popularizó a través de una publicación de un artículo realizado por David Watkins de Softscape para describir el proceso que siguen las empresas para atraer y retener empleados productivos. Desde sus inicios se tiene presente la importancia de los empleados como un valioso recurso.

En ese sentido Rodríguez (2009) define a la gestión del talento humano como un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización”, a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro. (Citado en Matheus, 2015). Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de empleado. El tema es que muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en la conservación y el desarrollo del mismo.

La Empresa INDAPRO S.A.C (Industria de Alimentos Procesados S.A.C.) inició sus actividades con el nombre de CERPROSA EIRL. la que se constituyó el 9 de Agosto de 1999, siendo el propietario el ingeniero Elmer Dionisio Miranda, el 9 de setiembre del 2002 se realizó la transformación de dicha empresa a una sociedad Anónima Cerrada, cuya denominación fue CORAL S.A.C. El 10 de junio del 2008 se cambió de razón social, lo que ahora denominado INDAPRO S.A.C teniendo como domicilio para su planta industrial en el Jr. Santa María del Huallaga Lt 14 – Casas Huerta (Km 2 Carretera Huánuco – Tingo María) – Amarilis, teniendo un área de 2,000 m² y la parte administrativa en el Jr. General Prado 1021. Es una empresa de la región dedicada a la agroindustria, contribuye al desarrollo de la zona cumpliendo con los objetivos del Estado en sus diferentes programas sociales, de genera empleo y utiliza productos agrícolas de la región en el procesamiento de sus alimentos; cuya finalidad es

la de brindar productos nutricionales y vitamínicos seleccionados respetando el principio de libre mercado en que se encuentra nuestro país. La empresa presenta algunos desaciertos sobre la gestión del talento humano al no contar con un proceso adecuado para dirigir personas dentro de la organización. Partiendo de la selección del recurso humano, falta de capacitación permanente y oferta de crecimiento profesional y/o personal que genera sentimientos de ansiedad y desconfianza por sentirse poco motivados a mantener su compromiso con la empresa.

Según la escuela Europea de dirección y empresa (2017), menciona que un estudio en 2007 de Hackett Group descubrió que las empresas que destacan en la gestión de talentos facturan cerca del 15% de sus competidores. Esto representa una mejora de los resultados financieros de cientos de millones de dólares en las grandes corporaciones.

Buscar de manera constante que el personal tenga interés de lograr ser mejor cada día a través de sus conocimientos y actitudes y retener a los talentos es la vía más sólida para construir una organización.

1.2. Justificación

- En lo teórico, la investigación se justifica porque recoge aportes de conocimientos teóricos sobre la gestión del talento humano para que los colaboradores de las empresas sean los idóneos así mismo se sientan comprometidos con su trabajo como resultado una estructura organizacional estratégica de trato justo.
- En lo Práctico, la presente investigación se justifica porque se pretende determinar el grado de relación que presenta la gestión del talento humano y el desempeño laboral. En ese sentido medir estas variables nos muestra objetivamente el valor para nuestra sociedad que tiene uno de los objetivos del milenio, trabajo decente y crecimiento económico.
- En lo social, también se justifica, porque tiene relevancia social en la aplicación de estrategias del empresariado a la hora de captar colaboradores por mérito, manifestando al mercado laboral el impulso a ser mejores como sociedad es la competitividad y reconocimiento.

1.3. Importancia o propósito

El presente trabajo de investigación tiene como propósito de obtener datos certeros sobre la gestión del talento humano aplicada en la empresa INDAPRO S.A.C el cual pueda influir en el desempeño de los colaboradores a fin de conducirnos a ejecutar estrategias para mantener, mejorar y si es necesario iniciar con los cambios y evitar que los trabajadores propendan a tener un inadecuado desempeño laboral, lo que da como efecto pérdidas de personal competente y pérdidas económicas.

1.4. Limitaciones

Las limitaciones advertidas en la ejecución de la presente investigación fueron las siguientes:

- Dificultad para acceder a las encuestas a los trabajadores de la empresa en mención por ello se realizará una coordinación previa con el directivo de la entidad.
- El tiempo establecido para desarrollar la presente investigación fue de mayo hasta julio.

1.5. Formulación del problema de investigación

1.5.1. Problema general

¿Cuál es la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C 2017?

1.5.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano interno en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C 2017?
- b) ¿Cuál es la incidencia de la gestión del talento humano externo en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C 2017?

1.6. Formulación de los objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INDAPRO S.A.C.

1.6.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la incidencia de la gestión del talento humano interno en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C 2017
- b) Determinar la incidencia de la gestión del talento humano externo en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C 2017.

1.7. Formulación de las hipótesis

1.7.1. Hipótesis general:

Hi: La gestión del talento humano tiene incidencia positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, 2017.

H0: La gestión del talento humano no tiene incidencia positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, 2017.

1.7.2. Hipótesis específicas:

- **Hi₁:** La gestión del talento humano interno incide de manera positiva en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C.
- **HO₁:** La gestión del talento humano interno no incide de manera positiva en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C.
- **Hi₂:** La gestión del talento humano externo incide de manera positiva en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C.
- **HO₂:** La gestión del talento humano externo no incide de manera positiva en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C.

1.8. Variables

1.8.1. Variable independiente

Gestión del talento humano

1.8.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

1.9. Operacionalización de las variables

Tabla Nª 01

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
V.I. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	INTERNA	Conocimientos Habilidades	Cuestionario
	EXTERNA	Clima laboral Perspectiva de desarrollo personal Condiciones de trabajo Reconocimiento y estimulación	
V.D. DESEMPEÑO LABORAL	UNIDAD DE PRODUCCIÓN	Porcentaje de producción	Cuestionario
	CALIDAD DE TRABAJO	Calidad de producto final	Cuestionario
	TIEMPO	Tiempo promedio usado en la producción de una unidad.	
	EFICACIA	Resultado alcanzado/ resultado esperado	

Nota: Elaboración propia.

1.10. Definición de términos operacionales

Tabla Nº 02

Definición de términos operacionales

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN
V.D. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	La gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización” Rodríguez (2009) obtenido través de la disposición de un alto nivel know how en la consecución de los resultados necesarios para ser competitivos en el mercado.	Según Rodríguez (2009) en la dimensión interna de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a la composición del personal, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización. En la dimensión externa de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a los elementos o factores del
V.D. DESEMPEÑO LABORAL	Según Bernardin & Beatty (1984) la ejecución como los registros de los resultados producidos en un puesto durante un periodo de tiempo. Aunque la ejecución es la combinación de varios predictores, la ejecución sólo puede medirse en términos de resultados. De las 6 características que propusieron, en la presente investigación mediremos el tiempo usado en la consecución de resultados obtenidos y la eficacia.	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo específico de actuación, demostrando su idoneidad. El desempeño laboral se refiere a lo que hace el trabajador y no a lo que sabe hacer. Cuando un

Nota: Elaboración propia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Los antecedentes de investigación están constituidos por trabajos similares o relacionados con el tema objeto de estudio, que aportan información valiosa para definir y delimitar la investigación que se presenta a nivel internacional, nacional y local.

2.1.1. A nivel Internacional

Alava y Gómez (2016). En su tesis, *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. Los investigadores describen que el talento humano es como un instrumento que posee habilidades y capacidades que esencialmente son importantes para hacer funcionar la organización. Precisan que las deficiencias en el filtro de selección de personal e inadecuado capacitación en el nivel de competencias técnicas para el desarrollo de su trabajo afectarán en el desempeño colectivo. Concluyen que debe realizarse un plan para una selección de personal adecuado, capacitación y compensación a fin de mejorar los resultados reflejados en los objetivos alcanzados.

Caro y Ordaya (2017), en su trabajo **llamado** “*Gestión por Competencias y Desempeño Laboral de los Funcionarios del Gobierno Regional de Pasco – 2017*”, plantean como objetivo general determinar la relación que existe entre gestión por competencias y desempeño laboral de los funcionarios dentro de la institución en estudio. Al finalizar dicho trabajo, se obtuvo como conclusión que, la gestión por competencias tiene relación directa entre el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Regional, además luego de la prueba estadística chi-cuadrado se demostró que existe relación significativa entre ambas variables principales.

Zagastizabal (2017), en la investigación titulada “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017*”, establece como objetivo general determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral dentro del Hospital. Como conclusión de la investigación se encontró que existe relación entre la gestión

de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores, la relación entre variables es directa fuerte.

González, Mendoza y Opazo (2008) en su tesis titulada *Análisis de la gestión de competencias y su Integración a un nuevo modelo de gestión del desempeño*. Definen que para gestionar el desempeño se deben definir previamente dos conjuntos de elementos. El primero tiene que ver con **el qué lograr** es decir los objetivos que se persiguen. El segundo de los conjuntos se refiere al **cómo lograrlo**, o cuáles son las competencias requeridas. Para lograrlo los colaboradores deben tener objetivos claros y definidos a fin de priorizar las responsabilidades, alinear la labor los fines superiores, dar sentido de logro y en algún momento brindan un marco objetivo para saber si se logró o no aquello que esperaba lograrse. Concluyeron que las competencias se podrá lograr a través de la contribución a resultados que deben estar establecidos en los planes de capacitación.

Zurita (2011), en su investigación, *“Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa talleres multimarcas Moscoso de la ciudad de Ambato – Ecuador”*. Cuyo objetivo fue, Determinar la gestión del talento humano, para mejorar el desempeño laboral en la empresa “Talleres Multimarca Moscoso” de la ciudad de Ambato. Llegando a las siguientes conclusiones. Los Talleres Multimarcas Moscoso no se consideran como factor clave el fortalecer el conocimiento del cliente interno a través del adiestramiento permanente, lo que ha ocasionado que dicha empresa no tenga fortalezas a nivel de talento humano. Cabe precisar que la investigadora detectó que, en el área de producción, los empleados ejecutan sus funciones sin un adecuado equipo de seguridad industrial, provocando así un bajo nivel de trabajo con un riesgo de algún accidente. Concluye que debe establecerse un plan de capacitación de acuerdo con las reales necesidades de gestión y operación del talento humano exigido para el mejoramiento del desempeño laboral.

LLUGSHA (2011). En su investigación *“Sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa “tierra linda” del Cantón Píllaro”* cuyo objetivo es; evaluar como el Sistema de Gestión del Talento Humano incide en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa Tierra Linda. Llegando a las siguientes

conclusiones: El problema objeto de estudio como es la falta de un adecuado Sistema de Gestión del Talento Humano, el personal de la empresa, así como los clientes de la empresa Tierra Linda estarían dispuestos a acoplarse al uso de nuevas herramientas administrativas que permitan mejorar el nivel de desempeño laboral, tanto de directivos como de empleados. La investigación obtuvo los siguientes resultados: deficiente capacitación en las funciones que realizan cada trabajador, no existe un modelo de evaluación del desempeño laboral, la empresa no promueve línea de carrera relegando las metas personales de los colaboradores y de la organización. Por ello es necesario que los directivos de las empresas centren su atención en potenciar las capacidades de los colaboradores y compensarlos adecuadamente.

2.1.2. A nivel nacional

Las investigaciones más relevantes desarrolladas a nivel nacional las precisó a continuación:

Inca (2015) "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*" Investigación que usa como dimensiones la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes, para mejorar su desenvolvimiento profesional aplicando el trabajo en equipo para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario. A través del coeficiente de relación de Spearman obtuvo como resultado una correlación positiva alta entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral.

Rodríguez (2017), en su tesis *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*, mediante la prueba de Chi cuadrado obtuvo resultados de correlación alta entre el proceso de incorporación, la capacitación, evaluación e incentivos a los trabajadores con su desempeño laboral de la población de estudio, demostrando que una adecuada gestión de los recursos humano puede incidir en mejores servicios al ciudadano.

Casma (2015), en su tesis de maestría: "*Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa*

Ferrosistemas Surco Lima 2015”. El autor define que el desempeño laboral de los recursos humano está asociada directamente con el aspecto personal e interpersonal de los colaboradores siendo determinante la motivación, eficiencia en desarrollo de sus labores y medición de los resultados (metas). Los resultados fueron analizados de manera descriptiva e inferencial a través del estadístico paramétrico R de Pearson el cual determina que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Hidrugo y Pucce (2016), en su trabajo **llamado** “El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel”, plantean como objetivo general Determinar la relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la clínica San Juan de Dios – Pimentel. Al finalizar dicho trabajo, se obtuvo como conclusión que el trabajo en equipo y el compromiso son los factores que afectan el desempeño laboral del talento humano del área administrativa de la Clínica.

Ureta (2017), en su trabajo “Cultura Organizacional y su impacto en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2017” plantea como objetivo Determinar si la cultura organizacional tiene impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de Créditos Hipotecarios del BCP en el año 2017, quien obtuvo como conclusión que la Cultura Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral, es decir, que, si la cultura organizacional en sus diferentes aspectos tiene cambios positivos, el desempeño

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Talento humano

El talento según la Real Academia Española de la lengua RAE, se refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, y que tiene la capacidad de resolver problemas dado que posee las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta, en el sentido que puede operar competentemente en una determinada actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

El talento es definido por Jericó (2001), como aquella gente cuyas

capacidades están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización. Asimismo, define al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización, (citado en Prieto 2013)

El talento humano es el activo principal de toda organización, capacitarla y motivarla aprovechando sus virtudes coadyuvará potenciar la organización.

2.2.2. La gestión del talento humano

En los años 80 se nombraba como gestión estratégica de recursos humanos, Schuler (1992), quien define la gestión estratégica de los recursos humanos, que son todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las persona a la hora de formular e implantar las estrategias o las decisiones de las empresas respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos ya afectan al comportamiento de los individuos a medio y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización.

La gestión del talento humano término acuñado por McKinsey & Company (1997) tras diversos estudios realizados sobre los recursos humanos. Un año más tarde se popularizó a través de una publicación de un artículo realizado por David Watkins de Softscape para describir el proceso que siguen las empresas para atraer y retener empleados productivos.

En esta época se produjo un auge de los recursos humanos, ya que muchos se preparaban para ser expertos en esta área porque se empezaba a valorar mucho más a los colaboradores y se quería buscar una forma de comprometer a los empleados y obtener un mayor rendimiento.

Chiavenato (2002), Afirma que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización , la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada , los procesos internos y otra infinidad de variable importantes.

Los autores precisan la importancia del entorno interno de la organización en la gestión del talento humano. Definiendo por interno el contexto de la organización (cultura, estructura, etc.), en contraposición Rodríguez (2009) define por interno el aspecto personal motivacional del colaborador y la

gestión del talento humano externo es más el contexto organizacional. Las teorías coinciden en que la gestión de talento humano otrora administración de personal es identificar a la persona como verdadero protagonista de la organización y reconocer sus atributos individuales más importantes: el rol que desempeña, sus competencias y las relaciones con el resto de los individuos como base de la gestión.

2.2.2.1. Importancia de la gestión del talento humano

Según Caballano (2013), los trabajadores son catalogados como una ventaja competitiva de la empresa.

Sin duda el talento humano es la clave del éxito de una empresa por ello las empresas dedican un área a su gestión y dirección, la denominada gestión de talento humano, quién, a través de diversas prácticas, trata de adquirir, retener y/o desarrollar dichos recursos. Desde esta perspectiva, surge el enfoque de dirección estratégica de gestión humana como una disciplina encargada de estudiar todo lo relativo al talento humano, su gestión y su contribución al valor de la empresa y a su competitividad sostenible.

2.2.2.2. Objetivo de la gestión del talento humano

Chiavenato considera que el objetivo general de la gestión del talento humano es la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de lograr de las personas el despliegue de todas sus habilidades y capacidades y lograr la eficiencia y la competitividad organizacional.

Cuevas (2011), los objetivos específicos son:

- a) Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y misión.
- b) Proporcionar competitividad a la organización: Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- c) Permitir la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- d) Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- e) Administrar el cambio.
- f) Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Los objetivos de la gestión de talento humano es definir cuáles son las

necesidades de la organización, con el mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta el potencial existente en los puestos de la organización. Así como también aplicando estrategias de cambio para lograr el desarrollo en la organización, mejorar el perfil y las características del personal para estar en posibilidad de alcanzar los objetivos.

Las organizaciones se dan cuenta de que su desarrollo depende del personal que labora para ellas y por lo tanto este adquiere una posición definida en la organización. Cada una de las actividades relacionadas a la gestión de los recursos humanos es indispensable ya que tienen una consecución y no deben ser excluidas.

2.2.2.3. Proceso de la gestión del talento humano

Chiavenato (2002), plantea que los principales procesos de la moderna gestión del talento humano se centran en 6 vertientes: en la admisión de personas relacionado directamente con el reclutamiento y selección, en la aplicación de personas (diseño y evaluación del desempeño) en la compensación laboral, en el desarrollo de las personas; en la retención del personal (capacitación, etc.) Y en el monitoreo de las personas basados en sistemas de información gerencial y bases de datos. Estos procesos están influenciados por las condiciones externas e internas de la organización. Según Prieto (2013) se dividen en:

- Admisión de personas, División de reclutamiento y selección de personal: Son procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. La selección de personal es un proceso destinado a buscar, evaluar y reclutar a las personas que reúnen las competencias más apropiadas para desarrollar con eficacia un determinado puesto de trabajo.
- Aplicación de personas, División de cargos y salarios. Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño
- Compensación de las personas, división de beneficios sociales: procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas.

- Desarrollo de personas, división de capacitación: procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal.
- Mantenimiento de personas, división de higiene y seguridad: proceso para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas.
- Evaluación de personas, división de persona: se aplica para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados.

2.2.2.4. Planeación estratégica de la gestión del talento humano

La planeación estratégica muestra el proceso en la consecución de objetivos estratégicos para mantenerse en el mercado decididamente relacionada a la formación de los conocimientos y habilidades de los individuos y posterior retención de los mejores colaboradores a través de reconocimientos y estímulos manteniendo una motivación de superación.

2.2.2.5. Teorías de motivación para aplicar a la retención de personal

Herzberg formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. (Citado en Prieto 2013)

- **Factores extrínsecos** relacionados con la insatisfacción localizada en el ambiente de trabajo como por ejemplo los salarios, condiciones físicas ambientales, clima organizacional, reglamentos internos, etc. Es lo que brinda la organización por ende está fuera del control del individuo (colaborador).
- **Factores motivacionales o factores intrínsecos** están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Se encuentra bajo el control individuo relacionado con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Davenport (2000), señala que cuando la demanda de trabajo es muy elevada, los empleados, que son los propietarios del capital humano, ocupan una posición dominante en el mercado, no se conducen en modo alguno como activos, se comportan como propietarios de un valioso bien, lo aportan cuidadosamente y exigen un valor a cambio de su contribución. En realidad las personas en una empresa no constituyen un costo, factores de

producción ni bienes, sino son inversores en un negocio que invierten su capital humano y esperan conseguir un beneficio por su inversión.

Por ello los ofertantes de mano de obra serán selectivos a la hora de acceder a un trabajo y las empresas deben mantenerlos satisfechos.

2.2.2.6. Oportunidades de ascenso

Dado que el sentimiento de superación es un factor que afecta la autoestima de las personas, el tener oportunidades de ascensos en una organización le permite mantenerse a las expectativas para mejorar parte de su calidad de vida, sobre todo aquel que está intrínseca o directamente relacionada con su satisfacción y aceptación personal. Si un trabajador ve en ella (organización) las mejores oportunidades para su realización personal, crea en ella un sentido de pertenencia e indudablemente, la necesidad de hacer siempre las cosas de la mejor manera para mantener la aptitud y así, buscar la forma de mejorar para ascender, de mantener su vinculación, puesto que sus expectativas están centradas en aprovechar las oportunidades de la empresa y cómo hacer para mejorar, ser competente y competitivo, generando un ambiente de poca deserción laboral. Prieto (2013) p.43.

2.2.2.7. Reconocimiento

La mayor necesidad del ser humano es el reconocimiento durante las diferentes etapas de la vida de una persona y en todos los aspectos de su personalidad busca ser retribuido por sus acciones.

La organización puede brindar un ambiente grato y mantener la productividad de los individuos mediante una expresión espontánea de felicitación delante del grupo de trabajo o en una reunión, publicación de agradecimientos en cartelera, carta o notas en la empresa, entrega de un certificado, medalla o tarjeta en público por ese buen logro.

2.2.2.8. Clima laboral

El clima laboral se suele definir como el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa. Portal Suma CRM (2019)

Para el autor Torrecilla el clima organizacional tiene las siguientes funciones:

- Intimidad: Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales

- Empuje: Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo.
- Responsabilidad: El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
- Recompensa: El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones.
- Apoyo: La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.”

Las funciones que presenta el clima organizacional hacen que ese establezca un buen clima o un mal clima organizacional, ya que dependiendo de estas tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por lo que los miembros de la organización perciben. Entre las consecuencias positivas, se puede considerar, productividad, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

Y entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: Inadaptación, baja productividad, etc.

Según los resultados de una investigación desarrollada por Suma CRM los individuos respondieron que las oportunidades de desarrollo (26%) y el ambiente laboral (26%) son factores determinantes a la hora de mantener la motivación hacia el trabajo, así mismo el 18 % de los encuestados quienes su motivación es el dinero, luego un desafiante trabajo ocupa el tercer lugar de aceptación, finalmente los beneficios (19%) y el jefe (7%) se ubican como aspectos con menor importancia. Portal Suma CRM (2019).

El clima organizacional puede ser un factor que influye en el comportamiento de quienes la integran la empresa. Es decir, es lo que las los directivos y trabajadores perciben de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño organizacional.

2.2.3. Desempeño laboral

La forma en que los empleados realizan sus actividades en el trabajo se le conoce como desempeño laboral.

Al desempeño laboral se lo evalúa en el momento de las revisiones de su rendimiento, a través de las cuales los empleadores toman en cuenta factores tales como las habilidades organizativas, la productividad, la capacidad de

liderazgo y la gestión del tiempo para analizar a cada empleado de forma individual.

Es sugerencia realizar las revisiones correspondientes al rendimiento laboral cada año para determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado y decidir si es apto o no para ser promovido o incluso pensar en prescindir de sus servicios.

El comportamiento de los trabajadores, los resultados obtenidos en su gestión y la motivación influyen de gran manera en su desempeño laboral. Cuanto mayor es la motivación, mejor será el desempeño de los trabajadores y con ello se mejorará la productividad en la empresa.

2.2.3.1. Factores que Influyen en el Desempeño Laboral del Personal

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” y de acuerdo a Milkovich y Boudreau, (1994) este tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados.

Sin embargo, las organizaciones consideran otros factores de gran importancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, ya que si sólo se tomara en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil determinar de qué manera mejorarlo; de acuerdo a Milkovich y Boudreau, (1994: 95) “las mediciones individuales de éste no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una asistencia irregular o a una baja motivación.”

El desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña; dado que la habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, las capacidades interpersonales y conocimiento del puesto de trabajo; para Gómez et al (1999: 229) “ la cantidad de esfuerzo que se aplicara en una tarea determinada depende del trabajador.”

Con respecto, a la satisfacción del trabajador Davis y Wnewetrom (1991) plantea que esta “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables que los empleados percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales”. La cual se encuentra relacionada con el contenido del puesto; es decir, la naturaleza del trabajo y con los que forman el contexto laboral supervisión, grupo de trabajo, estructura organizativa, entre otros la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos y de las intenciones del comportamiento; estas actitudes ayudan a la gerencia a entender las reacciones de los empleados ante sus tareas y predecir el efecto de estas reacciones en el comportamiento futuro.

Otro aspecto a considerar es el grado de importancia que tiene el trabajo para las personas que lo ejecutan, ya que en ocasiones un trabajo puede ser interesante más no fundamental para los miembros de la institución. Por lo que la satisfacción, de acuerdo a Nash (1989) que puede sentir una persona al realizar su trabajo está centrado en el “hecho de que esté ocupando un cargo que le permita utilizar sus destrezas y que concuerde con sus intereses”, ya que las personas se sienten más satisfechas cuando trabajan con gente competente, personas sinceras que se comunican con frecuencia, evitan traslados innecesarios y reconocen una buena labor cuando ésta se produce; por lo que la satisfacción está muy ligada a la calidad de la supervisión, debido a que el supervisor es quien tiene la responsabilidad de movilizar las energías de los subalternos para encaminarlas a las metas organizacionales. Para Strauss (1981) “los supervisores hacen mucho más que vigilar a los subalternos.

Toman decisiones técnicas; representan a sus departamentos en las negociaciones con otros departamentos, con la alta gerencia y con organizaciones externas; realizan también un interminable trabajo de oficina. Además, en sus relaciones con los subalternos los supervisores hacen mucho más que darles estructura y apoyo. Por ejemplo, les suministran herramientas, información y asistencia técnica; y en muchos casos ayudan a administrar el sistema de remuneración que premia, aun cuando desgraciadamente no siempre, el desempeño es efectivo”.

Los supervisores pueden comunicar su sentido de aprobación a los trabajadores de muchas formas: interesándose activamente por ellos

como personas, escuchando sus problemas, elogiándolos cuando se justifica, mostrándose tolerantes cuando se cometen errores, siempre que no afecten gravemente la calidad del servicio y no sean reiterativos, entre otros. La actitud general del supervisor hacia los subalternos en especial la confianza que tenga en su habilidad es más importante que cualquier otro acto. (Strauss, 1981).

Indudablemente, la autoestima es otro elemento a tratar, debido a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa o dentro del grupo de trabajo, así como el deseo de ser reconocido. La autoestima es muy importante aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades, así como aquellos trabajos que hacen sentir a los individuos que son capaces de realizar ciertas tareas, actividades o lograr determinadas metas. (OPS, 1989).

Al respecto Strauss (1981) afirma que “el significado de una tarea se relaciona íntimamente con su identidad, o sea, la capacidad de completar una tarea identificable. Todos sentimos que hemos realizado algo cuando podemos dividir el trabajo en unidades identificables y completarlas con éxito”.

En el caso de mantenimiento se trata de un servicio que da valor agregado a un bien tangible y produce un resultado observable que no se puede separar de las personas que lo realizan, las cuales pueden perfectamente responsabilizarse de sus logros y de sus fallas. Por lo tanto, las tareas son identificables y los trabajadores pueden sentir orgullo por la labor prestada, especialmente si ésta es reconocida por los beneficiarios.

2.2.3.2. La motivación y su influencia en el desempeño laboral

La productividad de una empresa depende del buen rendimiento que tenga su talento humano, la falta de motivación afecta el desempeño laboral de los trabajadores.

Si el trabajador se encuentra bien en el aspecto personal, mayor será su productividad y rendimiento en su trabajo lo que beneficiará a la empresa. Por todo esto es importante implementar políticas claras y efectivas de motivación laboral entre los empleados.

Según WorkMeter (2012): la motivación está presente en todos los aspectos de la vida y las personas necesitan ser apreciadas y valoradas, que los

esfuerzos sean reconocidos. Muchas veces las organizaciones creen que el reconocimiento monetario es lo más importante y se equivocan; existen otros puntos de vista con el cual motivar a los trabajadores. Entre los principales factores que afectan a la motivación destacarían:

- Adecuación / ambiente de trabajo
- Establecimiento de objetivos
- Reconocimiento del trabajo
- La participación del empleado
- La formación y desarrollo profesional

2.2.3.3. Evaluación del desempeño

“La evaluación del desempeño es una técnica de dirección imprescindible en la administración. Es un medio que permite detectar problemas de supervisión de personal, de integración de empleado a la empresa o al puesto que ocupa actualmente, de falta de aprovechamiento de empleados con un potencial más alto que el exigido para el puesto, de motivación, etc.”
Chruden (1980)

“En consecuencia una empresa en de gran importancia la evaluación del desempeño de sus trabajadores con el cual permitirá efectuar un seguimiento de las actividades y estimar el rendimiento global del trabajador en un periodo determinado.”

Bernardin & Beatty (1984) Definen la ejecución como los registros de resultados producidos en un puesto durante un periodo de tiempo. Aunque la ejecución es la combinación de varios predictores, la ejecución sólo puede medirse en términos de resultados. De las 6 características que propusieron, afirmaron que el entendimiento de dichas dimensiones significaba la relación entre ellas.

Entre las que destaco el tiempo, unidad de producción, y eficacia, en ese sentido Toops (1944) distingue el desempeño entre adecuación de calidad, ausencia de errores y cantidad (volumen de producto).

2.3. Bases conceptuales

Conocimiento

Quintana (2006), el conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia. Por ello que las empresas deben tomar interés de gestionar adecuadamente el conocimiento acompañado de una cultura organizacional de superación.

Habilidades

Robbins y Coulter (2004:40), la habilidad “es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo”. Una manera de medir la habilidad es a través de responder la interrogante ¿Qué puede hacer la persona?

Motivaciones

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

Motivar a alguien, en sentido general, se trata de crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando su energía y esfuerzo, de ahí la importancia de que los directivos dominen esta temática para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización. Valdés (2016)

Actitud

Según el Diccionario de la Real Academia Española DRAE infiere que es la postura del cuerpo, especialmente cuando expresa un estado de ánimo. En esa misma línea la psicología social define la actitud como una motivación social antes que una motivación biológica. A partir de la experiencia, las personas adquieren una cierta predisposición que les permite responder ante los estímulos. Una actitud es la forma en la que un individuo se adapta de forma activa a su entorno y es la consecuencia de un proceso cognitivo, afectivo y conductual.

Por tanto que la actitud de un colaborador estaría influida por el ambiente de trabajo.

Clima laboral

Chiavenato (2009:120), hablar de clima laboral es hacer referencia a clima organizacional, el cual es definido como “el ambiente interno existente entre los miembros de la organización”. De esta manera, el clima laboral refleja la influencia ambiental en la motivación de los participantes, por tanto, se describe como la cualidad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de una empresa.

Perspectiva de desarrollo personal

El desarrollo personal incluye actividades que mejoran la conciencia y la identidad, impulsan el desarrollo de las habilidades personales y de los propios potenciales, contribuyen a construir capital humano y facilitan la empleabilidad, mejoran la calidad de vida, y contribuyen a la realización de sueños y aspiraciones.

Una perspectiva de desarrollo personal está influida de aspectos internos y externos de la persona, interno, por que nace de la motivación del individuo que será potenciado por el aspecto externo que es influido por el entorno laboral con los beneficios que la empresa ofrezca.

Condiciones de trabajo

Robbins y Coulter (2004), manifiestan “los empleados se interesan en su entorno laboral tanto por comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo”. Es importante entender que el contexto de trabajo que ofrezca condiciones óptimas como instrumentos completos, cuidado de la salud ocupacional, procedimiento claro, horario de trabajo y calidad de clima laboral influye en la productividad

Reconocimiento y estimulación

Robbins y Coulter (2004:85), sobre la estimulación, “las personas prefieren trabajos que les den la oportunidad de aplicar sus destrezas y capacidades, les ofrezca tareas variadas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño”; debido a que estas características hacen que el trabajo provea un estímulo intelectual.

En ese sentido un trabajo desafiante brinda la oportunidad de mejorar profesionalmente, si además de ello es recompensado y reconocido el individuo mantendrá la motivación por permanecer en la organización.

Producción

Se denomina producción a cualquier tipo de actividad destinada a la fabricación, elaboración u obtención de bienes y servicios. En tanto la producción es un proceso complejo, requiere de distintos factores que pueden dividirse en tres grandes grupos, a saber: la tierra, el capital y el trabajo.

Calidad de producto final

Está orientada a evaluar las posibles variaciones que diversos factores de producción ejercen sobre el valor del producto.

Tiempo de producción

Es el período temporal dedicado a la fabricación del bien final.

Eficacia

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Medida a través de la producción obtenida sobre la producción esperada.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Ámbito

El ámbito de estudio es la empresa INDAPRO S.A.C situada en la última cuadra de la colectora ubicada en el distrito de Amarilis donde se pudo hacer la observación y análisis de las variables de investigación.

3.2. Población

Para la aplicación de la encuesta se definió como población a 100 trabajadores entre los que ocupan cargos jerárquicos y obreros de la empresa INDAPRO SAC.

Tabla 03

POBLACIÓN DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDAPRO S.A.C. HUÁNUCO

TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDAPRO S.A.C	TOTAL
Trabajadores con cargos jerárquicos	20
Trabajadores operarios	80
TOTAL	100

Nota. Fuente: INDAPRO S.A.C.

3.3. Muestra

La muestra de estudio estuvo representada por 20 trabajadores con cargos jerárquicos y 20 operarios seleccionados mediante el tipo de muestreo no probabilístico intencional a criterio del investigador.

Tabla 04

**MUESTRA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA
INDAPRO S.A.C. HUÁNUCO**

TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDAPRO S.A.C	TOTAL
Trabajadores con cargos jerárquicos	20
Trabajadores obreros	20
TOTAL	40

Nota. Fuente: INDAPRO S.A.C.

3.4. Nivel y tipo de estudio

Enfoque

El enfoque usado en la presente investigación es el enfoque cuantitativo Sampieri (2012) refiere que este enfoque usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento.

Tipo de Investigación: La investigación es de tipo aplicada; según Abarza (2012), este tipo de investigación también recibe el nombre de práctica o empírica. En una investigación empírica, lo que le interesa al investigador, primordialmente, son las consecuencias prácticas de la aplicación o utilización de conocimientos del marco teórico.

Nivel de Investigación

El nivel de investigación es explicativo, porque el objetivo es la explicación de los fenómenos y el estudio de sus relaciones para conocer su estructura y los aspectos que intervienen en la dinámica de aquéllos. También, porque se plantean hipótesis predictivas para poder ser contrastadas, requieren de un experimento con poblaciones de condiciones o características uniformes, y responde a las preguntas: ¿Qué cambios y modificaciones se han producido?, ¿qué mejoras se han logrado?, ¿cuál es la eficiencia del nuevo sistema?, etc. (Carrasco, 2009).

Tipo de Estudio

El tipo de estudio que corresponde a la presente tesis son:

Descriptivo: Según Dalem & Mayer (2006) La investigación descriptiva es la que se utiliza, tal como el nombre lo dice, para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar.

Transversal: Porque explica las variables en un momento dado, se recolecta datos en un momento único que es del año 2017.

Observacional: Debido a que no se manipula la muestra solo se observa y se registra los datos obtenidos mediante el instrumento.

Retrospectivo: Debido a que la tesis contrasta las variables que se desarrollaron en el contexto del estudio en un espacio temporal del 2017.

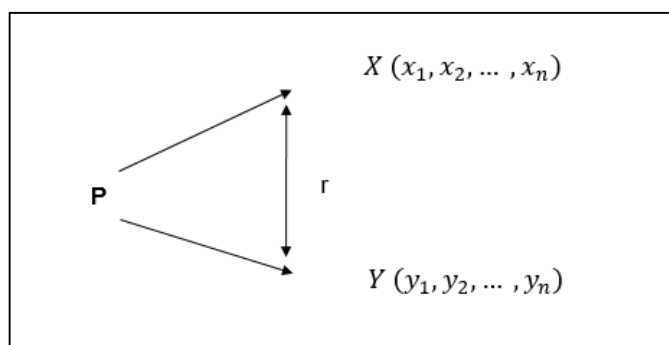
3.5. Diseño de investigación

Por las características y naturaleza del objeto de estudio la investigación se ubica en el diseño no experimental.

Según Hernández y otros (2010):

“Los diseños no experimentales es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”.

Para esta investigación se trabajará con el diseño no experimental de tipo transversal porque se recolecta datos en un momento único que es del año 2017; explica las variables de estudio 1 y 2 en ese mismo momento o en un momento dado, cuyo diagrama es el siguiente:



investigación.

Ilustración 1 Muestra el esquema de la

El diseño muestra un enfoque No experimental donde el observador en este caso es el investigador, el cual sera testigo de la relación o del comportamiento entre las dos variables en estudio.

Donde:

Leyenda:

p = 40 trabajadores entre los que ocupan cargos jerárquicos y operarios

OX= gestión de talento humano

OY= desempeño laboral

r = relación entre variables

3.6. Técnicas e instrumentos

Técnicas

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta 40 trabajadores entre operarios y empleados con cargos jerárquicos de toda la empresa INDAPRO S.A.C.

Instrumento

Para el desarrollo de la presente investigación se seleccionó y se validó en función del problema planteado el siguiente instrumento:

El Cuestionario. Instrumento seleccionado para encuestar a 40 trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C, instrumento estructurado con 13 ítems y con los criterios científicos a efectos de recoger minuciosamente los datos más al detalle por cada encuestado según la muestra tomada.

La escala de calificación de los ítems de las variables: gestión del talento humanos y desempeño laboral será de la siguiente manera: 1 totalmente desacuerdo; 2 desacuerdo; 3 de acuerdo; 4 totalmente de acuerdo.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento:

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con el contenido interno del instrumento, y la validez de construcción de los ítems en relación con las bases teóricas y objetivos de la investigación respetando su consistencia y coherencia técnica. La validación del instrumento se dio a través de opinión de 05 expertos con el siguiente resultado que se indica en el siguiente cuadro.

Tabla N° 05

Validación de expertos

N° de V	Nombres y Apellidos	Promedio de Validación
1.	Dr. Antonio Cornejo y Maldonado	Nivel Alto
2.	Dra. Inés Jesús Tolentino	Nivel Medio
3.	Dr. Rogelio Alvarado Dueñas	Nivel Alto
4.	Dr. Humberto Flores Flores	Nivel Alto
5.	DR. Jorge Hilario Cárdenas	Nivel Medio

Nota: Fuente: Realizado por el investigador

Además, aplicamos el alfa de Cronbach a un 30% de la muestra para determinar la confiabilidad:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K \sigma_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

σ_t^2 : Es la varianza del total de filas (Varianza de la suma de los ítems).

K: Es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{13}{13-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{23,75789}{261,2} \right]$$

$$\alpha = \mathbf{0,984797}$$

El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. Sin embargo, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la confiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta por parte de los jueces, es decir haya homogeneidad en las respuestas dentro de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach.

Dado el siguiente cuadro con los niveles de confiabilidad para el alfa de Cronbach:

Tabla Nº 06

Validez y confiabilidad del instrumento

CRITERIO DE CONFIABILIDAD	VALORES
Inaceptable	Menor a 0,5
Pobre	Mayor a 0,5 hasta 0,6
Cuestionable	Mayor a 0,6 hasta 0,7
Aceptable	Mayor a 0,7 hasta 0,8
Bueno	Mayor 0,8 hasta 0,9
Excelente	Mayor 0,9

Nota: Fuente: George y Mallery (2003, p. 231)

En vista a los resultados obtenidos en la confiabilidad del instrumento, observamos que este reside en la escala de **Excelente** lo que garantiza la confiabilidad de nuestro instrumento.

3.8. Procedimiento

1. Recolección de los datos

El instrumento de recolección de datos servirá para registrar los datos referidos a los indicadores de cada una de las dimensiones y variables que se ha considerado en la investigación los cuales son la gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C.

2. Revisión de los datos

Se analizará los datos recabados de la encuesta para verificar su autenticidad.

3. El ordenamiento de la Información

Este paso consistirá básicamente en depurar la información revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo de campo, con el propósito de ajustar los llamados datos primarios.

3.9. Plan de Tabulación y análisis de datos

Puntualizamos las acciones a realizar con la finalidad de procesar y analizar la información obtenida para su tabulación.

A. Procesamiento de los datos:

Previa codificación de los reportes, se elaborará una plataforma de datos utilizando el programa estadístico SPSS versión 22 en español, y se registrarán los datos procedentes del instrumento; no olvidando parear los instrumentos aplicados.

B. Clasificación de la Información:

Se llevará a cabo con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de las variables independiente y dependiente.

C. La Codificación y Tabulación:

La codificación es la etapa en la que se formará un cuerpo o grupo de símbolos o valores de tal manera que los datos serán tabulados, generalmente se efectúa con números o letras. La tabulación manual se realizará ubicando cada uno de las variables en los grupos establecidos en la clasificación de datos, o sea en la distribución de frecuencias. También se utilizará la tabulación mecánica, aplicando programas o paquetes estadísticos de sistema computarizado.

D. Análisis descriptivo e Interpretación de Datos:

En cuanto al análisis descriptivo de cada una de las variables se tendrá en cuenta las medidas de tendencia central, de dispersión para las variables y de porcentaje para las variables categóricas.

E. Análisis inferencial e Interpretación de Datos:

Para el análisis inferencial de los datos se utilizará la prueba de t-student con el cual contrastaremos las hipótesis. Para el procesamiento de los datos se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 22 en español y Excel.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis descriptivo

A continuación, presentamos los resultados obtenidos, de la aplicación de los instrumentos, de acuerdo a la variable independiente “Gestión del talento humano”, con 9 ítems distribuidos en un cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C. Huánuco 2017, en dos dimensiones: gestión del talento humano interno y gestión del talento humano externos; y la segunda variable de estudio: desempeño laboral con 4 ítems distribuidos en una sola dimensión: desempeño laboral.

Para una mejor interpretación, se han organizado los datos en tablas de distribución de frecuencias y en gráficos estadísticos, además se aplicaron los instrumentos a 40 trabajadores que forman parte de la empresa INDAPRO S.A.C. Huánuco 2017.

Una vez recolectada la información se creó una base de datos, la misma que se procesó con la herramienta Excel 2016. Luego se efectuó la segmentación en rango de calificación para cada dimensión. Las tablas y gráficos fueron organizados de la siguiente manera:

- a) Resultados obtenidos para la variable gestión del talento humano

Tabla 07

Resultados de la variable: Gestión del talento humano.

TOTAL		
BUENO	MALO	
21	19	40
52.5%	47.5%	100%

En esta tabla se muestran los resultados de la variable Gestión del talento humano.
Fuente: Instrumento aplicado.

En la tabla 07, se observan los resultados de la variable gestión del talento humano que fueron obtenidos a partir de la muestra de estudio de 40 trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C., en los resultados se aprecia

que el 52.5% de los trabajadores consideran que en la empresa existe una buena gestión del talento humano, mientras que el 47.5% de los trabajadores consideran que existe una mala gestión del talento humano en la empresa INDARPO S.A.C. de Huánuco, 2017.

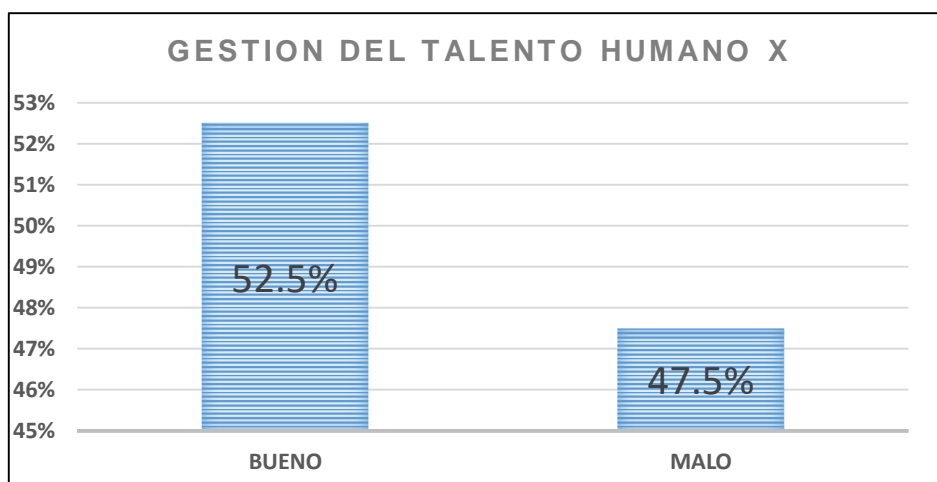


Ilustración 2. Resultados de la variable "Gestión del talento humano".

Fuente: Instrumento aplicado.

Según los resultados de la Ilustración 6, podemos observar que el 52.5% de los trabajadores entrevistados afirman que existe una buena gestión del talento humano, esto quiere decir que existe un buen nivel de aprovechamiento de los conocimientos del personal; mientras que el 47.5% de los encuestados opinan que existe una mala gestión del talento humano en la empresa INDAPRO S.A.C. de Huánuco 2017.

Tabla 08

Resultados de la dimensión Gestión del Talento humano interno.

TOTAL		
BUENO	MALO	
33	7	40
82.5%	17.5%	100%

En esta tabla se muestran los resultados de la dimensión Gestión del talento humano interno.

Fuente: Instrumento aplicado.

De la Tabla 08, podemos visualizar los resultados obtenidos de la dimensión gestión del talento humano interno de la variable gestión del talento humano, estos se obtuvieron a partir de una muestra de 40

trabajadores de la empresa INDARPO S.A.C. Podemos observar que el 82.5% de los trabajadores afirman que existe una buena gestión del talento humano interno, mientras que el 17.5% de los trabajadores perciben existe una mala gestión del talento humano interno.

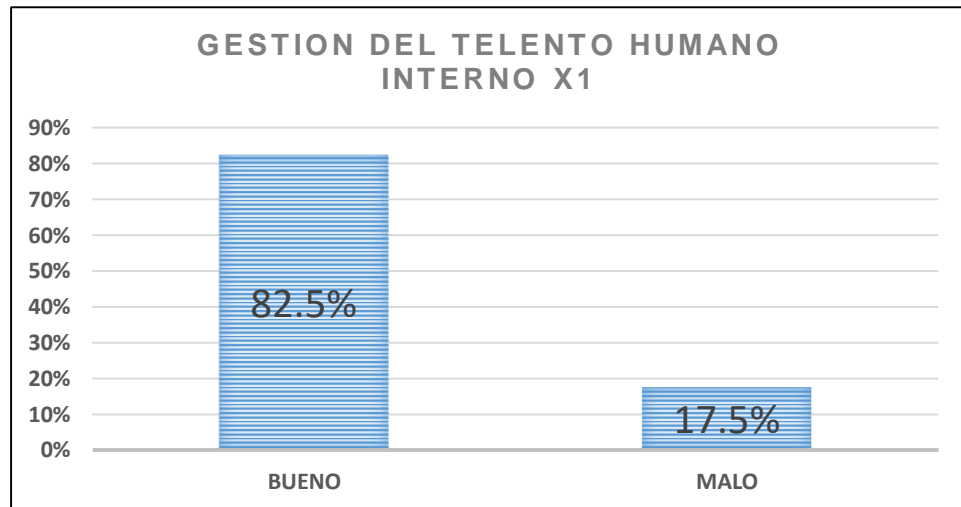


Ilustración 3. Resultados de la dimensión interno de la variable "Gestión del talento humano".

Fuente: Instrumento aplicado.

Según los resultados de la Ilustración 9, podemos observar que el 82.5% de los trabajadores que fueron entrevistados afirman que existe una buena gestión del talento humano interno, mientras que el 17.5% de los trabajadores perciben existe una mala gestión del talento humano interno.

Tabla 9

Resultados de la dimensión Gestión del talento humano externo.

TOTAL		
BUENO	MALO	
21	19	40
52.5%	47.5%	100%

En esta tabla se muestran los resultados de la dimensión gestión del talento humano externo de la variable Gestión del talento humano.

Fuente: Instrumento aplicado.

En la Tabla 9, se observan los resultados de la dimensión Gestión del talento humano externo de la variable gestión del talento humano que fueron obtenidos a partir de la muestra de estudio de 40 trabajadores de la

empresa INDAPRO S. A.C., en los resultados se aprecia que el 52.5% de los trabajadores consideran que existe una buena gestión del talento humano externo y el 47.5% de los trabajadores consideran que existe deficiente gestión del talento humano externo en la empresa INDAPRO S.A.C.

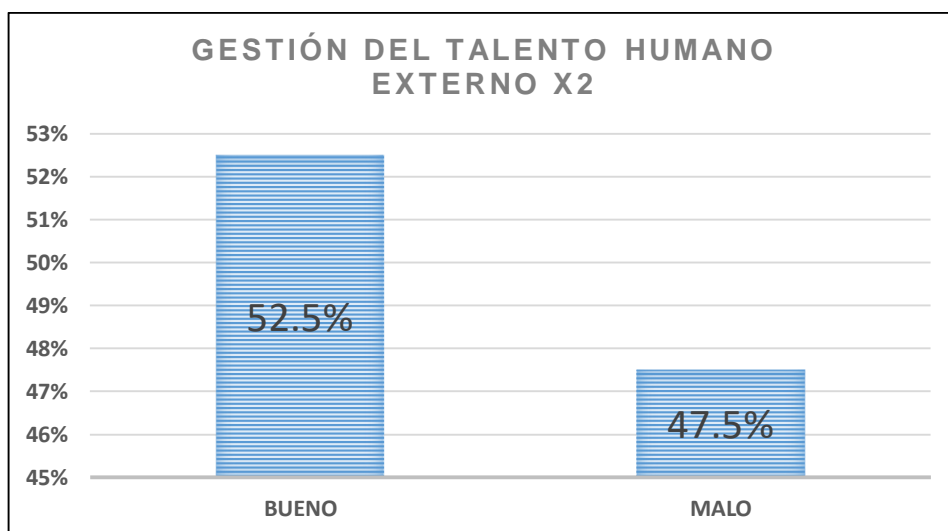


Ilustración 4. Resultados de la dimensión gestión del talento humano externo de la variable "Gestión del talento humano".

Fuente: Instrumento aplicado.

Según los resultados de la Ilustración 7, podemos observar que el 52.5% de los trabajadores entrevistados afirman que existe una buena gestión del talento humano externo y el 47.5% de los trabajadores consideran que existe deficiente gestión del talento humano externo en la empresa INDAPRO S.A.C.

b) Resultados obtenidos para la variable desempeño laboral

Tabla 10

Resultados de la variable: Desempeño laboral.

TOTAL		
BUENO	MALO	
24	16	40
60%	40%	100%

En esta tabla se muestran los resultados de la variable Desempeño laboral.

Fuente: Instrumento aplicado.

En la Tabla 10, se observan los resultados de la variable desempeño laboral que fueron obtenidos a partir de la muestra de estudio de 40 trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C de Huánuco, en los resultados se aprecia que el 60% de los trabajadores consideran que tienen un buen desempeño laboral y el 40% de los trabajadores perciben que el desempeño es malo dentro de la empresa INDARPO S.A.C. de Huánuco 2017.

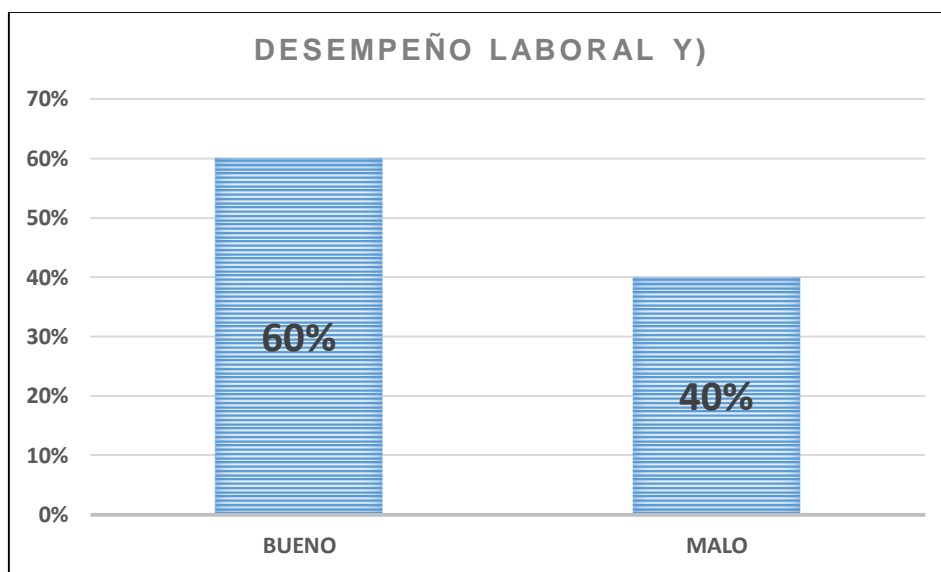


Ilustración 5. Resultados de la variable "Desempeño laboral".
Fuente: Instrumento aplicado.

Según los resultados de la ilustración 11, se observan los resultados de la variable desempeño laboral que fueron obtenidos a partir de la muestra de estudio de 40 trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C de Huánuco, en los resultados se aprecia que el 60% de los trabajadores consideran que tienen un buen desempeño laboral y el 40% de los trabajadores perciben que el desempeño es malo dentro de la empresa INDARPO S.A.C. de Huánuco 2017

4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis.

Prueba de Chi cuadrado

El coeficiente de correlación de Spearman, al igual que el de Pearson, muestra una asociación entre variables.

A diferencia del anterior, permite obtener un coeficiente de asociación ente variables que no se comportan normalmente, entre variables ordinales. Se calcula en base a una serie de rangos asignados. Tal como en Pearson, los valores van de -1 a 1, siendo 0 el valor que indica no correlación, y los signos indican correlación directa e inversa (Díaz, et al., 2014).

Tabla 11

Rango de valores de la prueba de Chi-Cuadrado.

Grados libertad	Probabilidad de un valor superior - Alfa (α)				
	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95
9	14,68	16,92	19,02	21,67	23,59
10	15,99	18,31	20,48	23,21	25,19
11	17,28	19,68	21,92	24,73	26,76
12	18,55	21,03	23,34	26,22	28,30
13	19,81	22,36	24,74	27,69	29,82
14	21,06	23,68	26,12	29,14	31,32
15	22,31	25,00	27,49	30,58	32,80
16	23,54	26,30	28,85	32,00	34,27
17	24,77	27,59	30,19	33,41	35,72
18	25,99	28,87	31,53	34,81	37,16
19	27,20	30,14	32,85	36,19	38,58
20	28,41	31,41	34,17	37,57	40,00
21	29,62	32,67	35,48	38,93	41,40
22	30,81	33,92	36,78	40,29	42,80
23	32,01	35,17	38,08	41,64	44,18
24	33,20	36,42	39,36	42,98	45,56
25	34,38	37,65	40,65	44,31	46,93
26	35,56	38,89	41,92	45,64	48,29
27	36,74	40,11	43,19	46,96	49,65
28	37,92	41,34	44,46	48,28	50,99
29	39,09	42,56	45,72	49,59	52,34
30	40,26	43,77	46,98	50,89	53,67

Esta tabla presenta la distribución de probabilidad de chi-cuadrado para distintos valores.

La valoración del coeficiente de correlación de Rho de Pearson.

Tabla 12: *Tabla para valores de Rho de Pearson.*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande perfecta
-0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
	Correlación positiva grande perfecta

Esta tabla presenta los rangos y la interpretación de los distintos valores de Rho de Pearson.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

a) Comprobación de Hipótesis General.

- b) HG_0 : La gestión del talento humano no tiene incidencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, 2017.
- c) HG_A : La gestión del talento humano tiene incidencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO SAC, 2017.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,166 ^a	1	,013		
Corrección de continuidad ^b	4,427	1	,035		
Razón de verosimilitud	6,908	1	,009		
Prueba exacta de Fisher				,021	,015
Asociación lineal por lineal	6,012	1	,014		
N de casos válidos	40				

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,28.
b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Ilustración 6. Prueba de Chi cuadrado para hipótesis general.

Fuente: Instrumento aplicado.

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	,393	,121	2,632	,012 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,393	,121	2,632	,012 ^c
N de casos válidos	40			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
c. Se basa en aproximación normal.

Ilustración 7. Prueba de análisis de correlación para la Hipótesis General.

Fuente: Instrumento aplicado.

Según la prueba de Chi – cuadrado de Pearson se ha obtenido el valor de 6,166 con $gl = 1$ el cual al ser mayor que el valor de la tabla $X^2 = 3,84$ para $\alpha = 0,05$ con $gl = 1$; se concluye que existe una relación directa y significativa entre la **gestión del talento humano** y el **desempeño laboral** de los trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C. de Huánuco 2017. Por lo tanto, se niega la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alternativa. La Gestión del Talento Humano tiene incidencia significativa en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa INDAPRO SAC, 2017

Se puede observar que después del análisis de correlación se obtuvo un valor de R de Pearson = 0,393 el cual dentro de la escala de la Tabla 12 (Tabla para valores de Rho de Pearson), tiene una correlación positiva baja, a pesar de ello se puede concluir que la Gestión del Talento Humano tiene incidencia significativa en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa INDAPRO SAC, 2017

b) Comprobación de Hipótesis Específica N° 1

HE₁₀: La gestión de talento humano interno incide de manera positiva en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C.

HE_{1A}: La gestión de talento humano interno incide de manera positiva en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,341 ^a	1	,002		
Corrección de continuidad ^b	7,072	1	,008		
Razón de verosimilitud	9,143	1	,002		
Prueba exacta de Fisher				,004	,004
Asociación lineal por lineal	9,108	1	,003		
N de casos válidos	40				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,15.
b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Ilustración 8. Pruebas de chi-cuadrado para la Hipótesis Específica N° 1.

Fuente: Instrumento aplicado.

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	,483	,145	3,403	,002 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,483	,145	3,403	,002 ^c
N de casos válidos	40			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
c. Se basa en aproximación normal.
En esta tabla se obtiene el valor de la R de Pearson

Ilustración 9. Prueba de análisis de correlación para la Hipótesis Específica N° 1

Fuente: Instrumento aplicado.

Según la prueba de Chi – cuadrado de Pearson se ha obtenido el valor de 9,341 con $gl = 1$ el cual al ser mayor que el valor de la tabla $X^2 = 3,84$ para $\alpha = 0,05$ con $gl = 1$; se concluye que existe una relación directa y positiva entre la dimensión **Gestión del talento humano interno** de la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C. de Huánuco 2017. Por lo tanto, se niega la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alterna.

Se puede observar que después del análisis de correlación se obtuvo un valor de R de Pearson = 0,483 el cual dentro de la escala de la Tabla 12

(Tabla para valores de Rho de Pearson), tiene una correlación positiva moderada.

c) **Comprobación de Hipótesis Específica N°2.**

$HE2_0$: La gestión de talento humano externo no incide de manera positiva en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C.

$HE2_A$: La gestión de talento humano externo incide de manera positiva en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,041 ^a	1	,025		
Corrección de continuidad ^b	3,477	1	,062		
Razón de verosimilitud	5,192	1	,023		
Prueba exacta de Fisher				,053	,031
Asociación lineal por lineal	4,915	1	,027		
N de casos válidos	40				

a. 2 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,05.
b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Ilustración 10. Pruebas de chi-cuadrado para hipótesis específica N° 1.

Fuente: Instrumento aplicado.

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	,355	,142	2,341	,025 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,355	,142	2,341	,025 ^c
N de casos válidos	40			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
c. Se basa en aproximación normal.

Ilustración 11. Prueba de análisis de correlación para la Hipótesis Específica N° 2.

Fuente: Instrumento aplicado.

Según la prueba de Chi – cuadrado de Pearson se ha obtenido el valor de 5,041 con $gl = 1$ el cual al ser mayor que el valor de la tabla $X^2 = 3,84$ para $\alpha = 0,05$ con $gl = 1$; se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión **Gestión del talento humano externo** de la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de

la empresa INDAPRO S.A.C. de Huánuco 2017. Por lo tanto, se niega la hipótesis Nula y se acepta la Alternativa.

Se puede observar que después del análisis de correlación se obtuvo un valor de R de Pearson = 0,355 el cual dentro de la escala de la Tabla 12 (Tabla para valores de Rho de Pearson), tiene una correlación positiva baja.

4.3 Discusión de resultados.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo y es de nivel descriptivo – correlacional, el tipo de investigación es aplicada y el diseño es No Experimental - Transversal. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C 2017. La recolección de datos se llevó a cabo utilizando la técnica de la encuesta y se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos para poder evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores

Realizamos la comparación de los resultados o hallazgos obtenidos con la de otros investigadores que se han citado, además de contar con el sustento teórico considerado en el desarrollo de la investigación. Para ello, lo que se ha buscado es responder al problema general de desconocimiento de la existencia de una incidencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C. con la siguiente pregunta: ¿Cuál es la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C 2017?, dentro de la hipótesis general se plantearon los siguientes enunciados “ HG_0 : La Gestión del Talento Humano no tiene incidencia positiva en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa INDAPRO SAC, 2017 y HG_A : La Gestión del Talento Humano tiene incidencia positiva en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa INDAPRO SAC, 2017.”. Luego de realizar las pruebas correspondientes, los resultados confirman nuestra hipótesis general alternativa, afirmando que existe una incidencia positiva entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C 2017, debido a que según la prueba de Chi – cuadrado de Pearson se ha obtenido el valor de 6.166 con $gl = 1$ el cual al ser mayor que el valor de $X^2 = 3,84$ para $\alpha = 0,05$ con $gl = 1$, nos indica la existencia de una relación entre estas dos variables; además, se realizó en análisis del valor de R de Pearson = 0,393, el cual nos indicaba que la correlación entre estas dos variables es baja pero positiva.

La primera dimensión que más influencia tiene en la primera variable estudiada, gestión del talento humano, es la gestión del talento humano interno. Un 83% de los entrevistados considera que se realiza una buena gestión del talento humano interno. Alava y Gómez (2016), dentro de su investigación denominada "*Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014*", concluye que debe realizarse un plan para una selección de personal adecuado, capacitación y compensación a fin de mejorar los resultados reflejados en los objetivos alcanzados, esta conclusión refuerza la idea de la importancia de la gestión del talento humano interno dentro de las empresas para un buen desempeño laboral. También Mulatillo (2017) nos resalta que una adecuada gestión de recursos humanos permite mantener el personal motivado, garantizando la seguridad de los colaboradores en el campo de trabajo mejorando la capacidad de desempeño del trabajador en la parte operativa mostrando esmero y actitud de su trabajo adecuándose al esfuerzo para lograr los objetivos propuestos.

Según la prueba de Chi – cuadrado de Pearson se ha obtenido el valor de 9,341 con $gl = 1$ el cual al ser mayor que el valor de $X^2 = 3,84$ para $\alpha = 0,05$ con $gl = 1$, nos indica la existencia de una relación entre estas dos variables; además, se realizó en análisis del valor de R de Pearson = 0,483, el cual nos indica que la correlación entre estas dos variables es positiva moderada.

La segunda dimensión tiene una influencia baja pero positiva que corresponde a la primera variable estudiada, gestión del talento humano, es la gestión del talento humano externo. Un 53% de los entrevistados considera que se realiza una buena gestión del talento humano externo. Zurita (2011), dentro de su investigación denominada "*Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa talleres multimarcas Moscoso de la ciudad de Ambato – Ecuador*", concluye que Los Talleres Multimarcas Moscoso no se consideran como factor clave el fortalecer el conocimiento del cliente interno a través del adiestramiento permanente, lo que ha ocasionado que dicha empresa no tenga fortalezas a nivel de talento humano. Cabe precisar que la investigadora detectó que, en el área de producción, los empleados ejecutan sus funciones sin un adecuado equipo de seguridad industrial, provocando así un bajo nivel de trabajo con un riesgo de algún accidente; y que debe establecerse un plan de capacitación de acuerdo con las reales necesidades de gestión y operación del talento humano exigido para el mejoramiento del

desempeño laboral. También Llugsha (2011) en su investigación “Sistema de gestión del talento

humano y su incidencia en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa “tierra linda” del Cantón Píllaro” nos resalta que El problema objeto de estudio como es la falta de un adecuado Sistema de Gestión del Talento Humano, el personal de la empresa, así como los clientes de la empresa Tierra Linda estarían dispuestos a acoplarse al uso de nuevas herramientas administrativas que permitan mejorar el nivel de desempeño laboral, tanto de directivos como de empleados.

La investigación obtuvo los siguientes resultados: deficiente capacitación en las funciones que realizan cada trabajador, no existe un modelo de evaluación del desempeño laboral, la empresa no promueve línea de carrera relegando las metas personales de los colaboradores y de la organización.

Por ello es necesario que los directivos de las empresas centren su atención en potenciar las capacidades de los colaboradores y compensarlos adecuadamente. De estos últimos antecedentes podemos corroborar que tienen conclusiones similares donde podemos afirmar que para tener un mejor desempeño laboral, es muy importante realizar una buena gestión del talento humano externo.

Según la prueba de Chi – cuadrado de Pearson se ha obtenido el valor de 5,914 con $gl = 1$ el cual al ser mayor que el valor de $X^2 = 3,84$ para $\alpha = 0,05$ con $gl = 1$, nos indica la existencia de una relación entre estas dos variables; además, se realizó en análisis del valor de R de Pearson = 0,385, el cual nos indicada que la correlación entre estas dos variables es baja pero positiva

Con respecto a la segunda variable, el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C, 2017, se identificaron como la que más influencia se tiene con la gestión del talento humano interno, cada una de las dimensiones con un 60%. Eso significa que, dentro de la empresa, las labores se realizan y se perciben teniendo en cuenta estos cuatro indicadores fundamentales dentro del desempeño laboral. Hidrugo y Pucce (2016), en el desarrollo de su trabajo “El Rendimiento y su Relación con el Desempeño Laboral del Talento Humano en la Clínica San Juan de Dios - Pimentel”, llegaron a la conclusión de que el trabajo en equipo y el compromiso son los factores que afectan el desempeño laboral del talento humano del área administrativa de la Clínica. Otro aspecto tener en cuenta es el mencionado por Ureta (2017), en su trabajo “Cultura Organizacional y su impacto en el Desempeño Laboral de los

colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2017”, quien obtuvo como conclusión que la Cultura Organizacional se relaciona con el Despeño Laboral, es decir, que, si la cultura organizacional en sus diferentes aspectos tiene cambios positivos, el desempeño laboral, también lo será.

En los resultados de la presente investigación se demuestra la existencia de una relación positiva ($\chi^2 = 5,914$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C de Huánuco 2017, esto significa que a una mejor gestión del talento humano le corresponde un mejor desempeño laboral. Estos resultados son similares a los resultados de Zagastizabal (2017), en su investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017” quienes llegaron a la conclusión de que existe una relación directa fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; así mismo, Caro y Ordaya (2017), en su trabajo llamado “Gestión por Competencias y Desempeño Laboral de los Funcionarios del Gobierno Regional de Pasco - 2017”, llegan a la conclusión de que la gestión por competencias tiene relación directa entre el desempeño laboral de los funcionarios del Gobierno Regional, además también se encontró una relación directa entre ambas variables de estudio.

4.4 Aporte de la investigación.

a) Contribuciones teóricas.

En línea con la metodología de Alles, la investigación llevada a cabo contribuye a probar el por qué es deficiente desempeño de los trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C. de Huánuco 2017 y si este es influenciado o está relacionado con la Gestión del talento humano para de esta manera poder incidir y cambiar el panorama actual tomando a la gestión por competencias como una herramienta estratégica en la gestión del talento humano; se afirma que al establecer un sistema de evaluación donde uno de sus subsistemas sea la evaluación del desempeño, donde este último está directamente relacionado con medir las competencias clave de los trabajadores puede llevar a influenciar en otros aspectos como en la retención del personas por lo tanto se puede decir que a mejor desempeño existirán buenas gestiones del talento humano interno y externo, así mismo los resultados de las evaluaciones de desempeño nos brindaran

información para tomar decisiones con el fin mejorar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Es por tanto una confirmación que como lo demuestra esta investigación se cumple las inferencias dichas por la metodología de Alles la gestión del talento humano tiene una relación positiva con el desempeño laboral de los trabajadores y viceversa.

b) Contribuciones prácticas.

Llevar a la práctica investigaciones como la nuestra, implica tener en constante vigilancia el desempeño laboral en las empresas, donde se ha observado pequeñas muestras en el uso de la gestión del talento humano, sobre todo por lo importante del caso de las empresas, que tienen grandes responsabilidades con los productos y/o servicios que brinda a la ciudadanía.

Por otro lado, las decisiones que se tomen de aquí en adelante pueden tener en este tipo de investigaciones un marco de referencia, debido a que se pueden consultar las formas en las que instituciones, como las de estudio, manejan aspectos relacionados al desempeño laboral y la gestión del talento humano, y como estos se reflejan en el cumplimiento de sus objetivos.

Asimismo, es probable que instituciones que aplicaron modelos distintos a la gestión del talento humano y que vieron en su desempeño laboral resultados adversos, busquen acercarse a modelos que trabajen con este pensamiento como principal fuente en la mejora de sus resultados.

Por ello, es también necesario que las empresas, investiguen y se sumerjan más en la innovación. De esta manera se diferenciaran del resto y van contribuir en la mejora de servicios que se brindan a los ciudadanos.

CONCLUSIONES

- En respuesta al primer objetivo específico de esta investigación: Determinar la incidencia de la gestión de talento humano interno en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C 2017., se concluye que existe una relación positiva moderada entre la dimensión gestión del talento humano y la variable de desempeño laboral, esta afirmación se basa en el valor obtenido del resultado de la prueba Chi – cuadrado aplicada es $X^2 = 9.341$ para $\alpha = 0,05$ con $gl= 1$ que al ser compara con los valores esperados de la Tabla de Chi - cuadrada $X^2 = 3,84$ es mayor por lo tanto se niega la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alterna. Además, se aplicó Rho de Pearson para determinar el nivel de correlación de las variables obteniendo como resultado R de Pearson = 0,483 el cual al ser identificado dentro del Rango de valores indica que se tiene una correlación positiva moderada.
- En respuesta al segundo objetivo específico de esta investigación: Determinar la incidencia de la gestión de talento humano externo en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C 2017., se concluye que existe una relación positiva baja entre la dimensión gestión del talento humano externo y la variable de Desempeño laboral, esta afirmación se basa en el valor obtenido del resultado de la prueba Chi – cuadrado aplicada es $X^2= 5,041$ para $\alpha = 0,05$ con $gl= 1$ que al ser compara con los valores esperados de la Tabla de Chi - cuadrada $X^2 = 3,84$ es mayor por lo tanto se niega la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alterna. Además, se aplicó Rho de Pearson para determinar el nivel de correlación de las variables obteniendo como resultado R de Pearson = 0,355 el cual al ser identificado dentro del Rango de valores indica que se tiene una correlación positiva baja
- Finalmente con relación al objetivo general de esta investigación: Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INDAPRO S.A.C, se concluye que existe una relación directa y significativa entre las variables de investigación, esta afirmación se basa en el valor obtenido del resultado de la prueba Chi – cuadrado aplicada es $X^2 = 6,166$ para $\alpha = 0,05$ con $gl= 1$ que al ser compara con los valores esperados de la Tabla de Chi - cuadrada $X^2 = 3,84$ es mayor por lo tanto se niega

la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alternativa. Además, se aplicó Rho de Pearson para determinar el nivel de correlación de las variables obteniendo como resultado R de Pearson = 0,393 el cual al ser identificado dentro del Rango de valores indica que se tiene una correlación positiva baja.

El resultado de correlación más significativa fue presentado entre la dimensión de gestión del talento humano interno y la variable desempeño laboral. Se infiere la gestión del talento humano interno está actuando como una variable moderadamente determinante en el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

De acuerdo a las conclusiones que se llegaron y dando respuesta al problema de investigación presentado al iniciar el estudio se puede proponer las siguientes sugerencias y recomendaciones:

- Dar un nuevo enfoque al proceso de reclutamiento y selección definiendo con claridad las necesidades de talento humano desde la perspectiva interna que requiere la organización, además incluir la aplicación de algunas tareas relacionadas al puesto, en las cuales el trabajador deba aplicar sus habilidades y conocimientos para resolver determinada situación entre otras actividades similares a fin de simplificar y organizar el proceso.
- Llevar a cabo mayor cantidad de actividades que promuevan el desarrollo humano, con el fin de estimular las relaciones laborales entre trabajadores, se recomienda llevar a cabo actividades de aprendizaje basadas en relaciones interpersonales, habilidades de comunicación, manejo de emociones, trabajo en equipo, entre otros; que fomenten el cambio en las percepciones y apreciaciones que los trabajadores poseen en la actualidad.
- Realizar evaluaciones constantes que vayan dirigidas a indagar sobre las percepciones individuales de los empleados de la organización con respecto al desempeño laboral o aplicar alguno de los métodos ya establecidos como el de autoevaluación o 360° para medir el desempeño de modo que evaluación permitirá tomar acciones al respecto ya sea para estimular o para afirmar las apreciaciones de los trabajadores, siendo así tomados en cuenta para ser partícipes del desarrollo de la empresa

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Moya Romero, F. J. (2017). Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la dirección de Movilidad, Tránsito y Transporte del GADM Riobamba Período 2016. *Tesis para optar al grado de ingeniero*. Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador

Casa Carrasco, M. (2015). Gestión por competencias y Desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - 2015. *Tesis de licenciatura*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

Correa Jiménez, S. E. (2016). Incidencia de la Gestión por Competencias en el Crecimiento Empresarial. *INNOVA*, 88-98.

Cristina, M. R., & Pérez Cabrera, I. (Enero - Abril de 2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>

Díaz, I., García, C., León, M., Ruiz, F., & Torres, F. (2014). Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS). *Ayudantía Estadística I 2014*, 16-17.

Dominguez Bolaños, R. E. (2013). La comunicación interpersonal: Elemento fundamental para crear relaciones efectivas en el aula. *Razón y Palabra*.

Embid Ibañez, O., Fernández-Velilla Herranz, B., & Rueda Sánchez, I. (2006). *Gestión por Competencias en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*. Zaragoza: Gobierno de Aragón. Departamento de Presidencia.

Fernández López, J. (2005). *Gestión por competencias. Un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos*. Madrid: Prentice Hall Iberia.

Gómez Roldán, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Pedagogía Universitaria*, 47

Mahtehus (2015). Determinantes de la gestión del talento humano. Blog recuperado de: <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

Gorriti. *La evaluación del desempeño: concepto, criterios y métodos*. Recuperado de: <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/22/22/2222.pdf> (p.7)

Alava y Gómez (2016), *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. Universidad católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>

Inca (2015), *Gestión del talento humano y su Relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez (2017), *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TE_SIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Casma (2015) *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas Surco Lima 2015*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación Guzmán y Valle. Lima. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE>

Casma (2015), *“Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas Surco Lima 2015”*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación Guzmán y Valle. Lima. Recuperado de:

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valdés (2016) *Motivación, concepto y teorías principales*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>

ANEXOS

			V. D DESEMPEÑO LABORAL	UNIDAD DE PRODUCCIÓN CALIDAD DE TRABAJO TIEMPO	Porcentaje de producción Calidad de producto final Tiempo promedio usado en la		
--	--	--	---	--	--	--	--



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**



Título de la Investigación:
Nombre del Tesista:
Nombre del experto:

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDAPRO S.A.C, HUÁNUCO-2018

AMARILDO TARAZONA VALERIO Asesor: **MG. JUAN CARLOS ROJAS MATOS**
DR. JORGE HILARIO CARDENAS Especialidad: **GESTION EMPRESARIAL**

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO Dimensión: INTERNA	Considera que usted tiene suficiente conocimiento (now how) sobre sus funciones y responsabilid	3	4	3	4	3.50	4
	Considera que sus habilidades son suficientes para realizar sus labores en el proceso de producc	4	4	4	4	4.00	4
	Considera que sus capacidades son suficientes para el desarrollo de sus labores	4	4	4	4	4.00	4
	La motivación hacia el trabajo o empresa que usted siente, considera que	4	4	3	4	3.75	4
	¿Cómo considera su actitud hacia el trabajo?	4	4	4	4	4.00	4
PROM		3.8	4	3.6	4	3.85	4

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO Dimensión: EXTERNA	¿Cómo considera el clima laboral de su centro de labores?	3	3	3	3	3.00	3
	¿Cómo considera la perspectiva de desarrollo personal en su centro de labores?	3	4	4	3	3.50	4
	¿Cómo considera las condiciones de trabajo en su centro de labores?	3	3	3	3	3.00	3
	¿La empresa empleadora donde trabaja ofrece reconocimiento y estimulación que lo motiven a m	3	3	3	3	3.00	3
TOTAL		3.00	3.25	3.25	3.00	3.13	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable: DESEMPEÑO LABORAL Dimensión:	El porcentaje de producción es aceptable	3	3	3	3	3.00	3
	La calidad de producto final es buena	4	4	4	4	4.00	4
	El tiempo promedio usado en la producción de una unidad es adecuado	4	4	4	4	4.00	4
	Los Resultado alcanzados/ resultados esperados es aceptable	3	3	3	3	3.00	3
TOTAL		3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI() NO(X).

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

4

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN:

NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI(X) NO()

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Título de la Investigación:

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDAPRO S.A.C, HUÁNUCO-2018

Nombre del Tesista:

AMARILDO TARAZONA VALERIO

Asesor: MG. JUAN CARLOS ROJAS MATOS

Nombre del experto:

DR. HUMBERTO FLORES FLORES

Especialidad: EDUCACION

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Considera que usted tiene suficiente conocimiento (now how) sobre sus funciones y responsabilid	3	4	3	4	3.50	4
	Considera que sus habilidades son suficientes para realizar sus labores en el proceso de producc	4	4	4	4	4.00	4
Dimensión: INTERNA	Considera que sus capacidades son suficientes para el desarrollo de sus labores	4	4	4	4	4.00	4
	La motivación hacia el trabajo o empresa que usted siente, considera que	4	4	3	4	3.75	4
	¿Cómo considera su actitud hacia el trabajo?	4	4	4	4	4.00	4
	PROM	3.8	4	3.6	4	3.85	4

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO	¿Cómo considera el clima laboral de su centro de labores?	3	3	3	3	3.00	3
	¿Cómo considera la perspectiva de desarrollo personal en su centro de labores?	3	4	4	3	3.50	4
Dimensión: EXTERNA	¿Cómo considera las condiciones de trabajo en su centro de labores?	3	3	3	3	3.00	3
	¿La empresa empleadora donde trabaja ofrece reconocimiento y estimulación que lo motiven a m	3	3	3	3	3.00	3
	TOTAL	3.00	3.25	3.25	3.00	3.13	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable: DESEMPEÑO LABORAL	El porcentaje de producción es aceptable	3	3	3	3	3.00	3
	La calidad de producto final es buena	4	4	4	4	4.00	4
Dimensión:	El tiempo promedio usado en la producción de una unidad es adecuado	4	4	4	4	4.00	4
	Los Resultado alcanzados/ resultados esperados es aceptable	3	3	3	3	3.00	3
	TOTAL	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI () NO (X).

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

4

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Título de la Investigación:

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDAPRO S.A.C, HUÁNUCO-2018

Nombre del Tesista:

AMARILDO TARAZONA VALERIO

Asesor: MG. JUAN CARLOS ROJAS MATOS

Nombre del experto:

DR. ROGERIO ALVARADO DUEÑAS

Especialidad: SOCIOLOGO

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Considera que usted tiene suficiente conocimiento (now how) sobre sus funciones y responsabilid	3	4	3	4	3.50	4
	Considera que sus habilidades son suficientes para realizar sus labores en el proceso de producc	4	4	4	4	4.00	4
Dimensión: INTERNA	Considera que sus capacidades son suficientes para el desarrollo de sus labores	4	4	4	4	4.00	4
	La motivación hacia el trabajo o empresa que usted siente, considera que	4	4	3	4	3.75	4
	¿Cómo considera su actitud hacia el trabajo?	4	4	4	4	4.00	4
	PROM	3.8	4	3.6	4	3.85	4

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO	¿Cómo considera el clima laboral de su centro de labores?	3	3	3	3	3.00	3
	¿Cómo considera la perspectiva de desarrollo personal en su centro de labores?	3	4	4	3	3.50	4
Dimensión: EXTERNA	¿Cómo considera las condiciones de trabajo en su centro de labores?	3	3	3	3	3.00	3
	¿La empresa empleadora donde trabaja ofrece reconocimiento y estimulación que lo motiven a m	3	3	3	3	3.00	3
	TOTAL	3.00	3.25	3.25	3.00	3.13	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable: DESEMPEÑO LABORAL	El porcentaje de producción es aceptable	3	3	3	3	3.00	3
	La calidad de producto final es buena	4	4	4	4	4.00	4
Dimensión:	El tiempo promedio usado en la producción de una unidad es adecuado	4	4	4	4	4.00	4
	Los Resultado alcanzados/ resultados esperados es aceptable	3	3	3	3	3.00	3
	TOTAL	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI () NO (X).

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

4

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN: NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN
HUANUCO - PERU
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Título de la Investigación:

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDAPRO S.A.C, HUÁNUCO-2018

Nombre del Tesista:

AMARILDO TARAZONA VALERIO

Asesor:

MG. JUAN CARLOS ROJAS MATOS

Nombre del experto:

DRA. INES JESUS TOLENTINO

Especialidad:

GESTION EMPRESARIAL

Calificar con 1, 2, 3, ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROM	C. PARCIAL
Variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Considera que usted tiene suficiente conocimiento (now how) sobre sus funciones y responsabilidades	3	4	3	4	3.50	4
	Considera que sus habilidades son suficientes para realizar sus labores en el proceso de producción	4	4	4	3	3.75	4
Dimensión: INTERNA	Considera que sus capacidades son suficientes para el desarrollo de sus labores	3	3	4	3	3.25	3
	La motivación hacia el trabajo o empresa que usted siente, considera que	4	3	3	3	3.25	3
	¿Cómo considera su actitud hacia el trabajo?	4	3	3	3	3.25	3
	PROM	3.6	3.4	3.4	3.2	3.40	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable: GESTION DEL TALENTO HUMANO	¿Cómo considera el clima laboral de su centro de labores?	3	3	3	3	3.00	3
	¿Cómo considera la perspectiva de desarrollo personal en su centro de labores?	3	4	4	3	3.50	4
Dimensión: EXTERNA	¿Cómo considera las condiciones de trabajo en su centro de labores?	3	3	3	3	3.00	3
	¿La empresa empleadora donde trabaja ofrece reconocimiento y estimulación que lo motiven a trabajar?	3	3	3	3	3.00	3
	TOTAL	3.00	3.25	3.25	3.00	3.13	3

VARIABLE - DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	TOTAL	C. PARCIAL
Variable: DESEMPEÑO LABORAL	El porcentaje de producción es aceptable	3	3	3	3	3.00	3
	La calidad de producto final es buena	4	4	4	4	4.00	4
Dimensión:	El tiempo promedio usado en la producción de una unidad es adecuado	4	4	4	4	4.00	4
	Los Resultados alcanzados/ resultados esperados es aceptable	3	3	3	3	3.00	3
	TOTAL	3.50	3.50	3.50	3.50	3.50	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no ha sido evaluada? SI () NO (X)

En caso de SI ¿Qué dimensión o ítem falta?

CALIFICACIÓN: 1=No cumple; 2=Nivel Bajo; 3=Nivel moderado; 4= Nivel Alto

CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO

3

DECISIÓN DEL EXPERTO

CALIFICACIÓN:

NIVEL MODERADO

EL INSTRUMENTO DEBE SER APLICADO SI (X) NO ()

FIRMA Y SELLO DEL JUEZ

Anexo 2

CONSENTIMIUNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO ESCUELA DE POSGRADO

La presente investigación titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C de Huánuco 2017” es desarrollada por AMARILDO TARAZONA VALERIO, para lo cual invitamos a usted participar en calidad de colaborador para cumplir con el objetivo propuesto.

El objetivo de la investigación es determinar si la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C. de Huánuco 2017, para lo cual se requiere que usted como trabajador de la empresa nos proporcione datos mediante un cuestionario que consta de trece preguntas. Los ítems del 1 al 9 están referidas a la gestión del talento humano y los ítems del 10 al 13 al desempeño laboral.

Los datos adquiridos por medio de sus respuestas serán procesados y analizados en la investigación solo con fines académicos; después de haber culminado con la elaboración del informe final de la investigación, estos cuestionarios serán incinerados para proteger la confidencialidad de la empresa.

Para dar fe a su aceptación en colaborar con esta investigación y teniendo conocimiento los fines que tendrá n los datos recopilados firman al final de este documento:

Nombre:

Cargo:

Anexo 3

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” HUÁNUCO

ESCUELA DE POSGRADO

I. DATOS INFORMATIVOS: Colaborador operativo

II. DATOS:

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDAPRO S.A.C,
HUÁNUCO-2017”

Buenos días/ tardes

Tengo a bien comunicarle que la presente encuesta se está realizando con la finalidad de recopilar datos referentes sobre LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INDAPRO S.A.C, HUÁNUCO-2017” las respuestas que se obtendrán de la presente encuesta serán debidamente procesadas, con el fin de contribuir a la investigación que se está realizando.

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (X) la alternativa que Ud. considere conveniente, las alternativas son:
Muy malo (1) – Malo (2) – Bueno (3) – Muy bueno (4)

Quiero manifestarle las gracias por colaborar con esta investigación al responder las preguntas que se plantean a continuación:

MARQUE: MUY MALO (1) MALO (2) BUENO (3) MUY BUENO (4)

GESTION DE TALENTO HUMANO INTERNO	1	2	3	4
1. Considera que usted tiene suficiente conocimiento (now how) sobre sus funciones y responsabilidades				
2. Considera que sus habilidades son suficientes para realizar sus labores en el proceso de producción				
3. Considera que sus capacidades son suficientes para el desarrollo de sus labores				
4. La motivación hacia el trabajo o empresa que usted siente, considera que				
5. ¿Cómo considera su actitud hacia el trabajo?				

GESTION DE TALENTO HUMANO EXTERNO	1	2	3	4
6. ¿Cómo considera el clima laboral de su centro de labores?				
7. ¿Cómo considera la perspectiva de desarrollo personal en su centro de labores?				
8. ¿Cómo considera las condiciones de trabajo en su centro de labores?				
9. ¿La empresa empleadora donde trabaja ofrece reconocimiento y estimulación que lo motiven a mejorar profesionalmente?				

DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4
10. El porcentaje de producción es aceptable				
11. La calidad de producto final es buena				
12. El tiempo promedio usado en la producción de una unidad es adecuado				
13. Los Resultado alcanzados/ resultados esperados es aceptable				

INVESTIGADOR

NOTA BIBLIOGRÁFICA

Nací en Molino el 14 de mayo de 1984, hijo de Don Alejandro Tarazona Barrueta y Doña Felisa Valerio Mendoza, realice mis estudios primarios en la Institución Educativa Señor de los Milagros y mi estudios secundarios en el Colegio Nacional Leoncio Prado – Huánuco y mis estudios superiores en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, en la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, egresando el año 2006, a su vez haber realizado estudios en la Maestría en Gestión y Negocios, con mención en Gestión de Proyectos. Acumulando experiencia laboral en la Administración Pública del 2009 al 2016, a su vez desempeñando en la Docencia Universitaria desde el 2017 a la fecha.

**ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **15:30h**, del día viernes **19 DE JULIO DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Lizardo CAICEDO DAVILA

Dra. Isabel PRADO JUSCAMAITA

Mg. Clayton ALVARADO CHAVEZ

Presidente

Secretaria

Vocal

Asesor de tesis: Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS (Resolución N° 02251-2018-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Gestión y Negocios, mención en Gestión de Proyectos, Don, Amarildo TARAZONA VALERIO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA INDAPRO SAC, HUÁNUCO - 2017"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

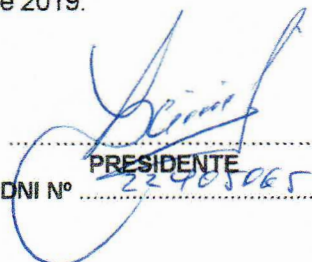
Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:


- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.


Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de DIECISIETE (17)
Equivalente a MUY BUENO, por lo que se declara APROBADO
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 17:15 horas del 19 de julio de 2019.


PRESIDENTE
DNI N° 22405065


SECRETARIA
DNI N° 22575074


VOCAL
DNI N° 22463672

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02071-2019-UNHEVAL/EPG-D)

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: TARAZONA VALERIO, AMARILDO

DNI: 43964588 Correo electrónico: amarildo14-21@hotmail.com

Teléfonos Casa _____ Celular 959333613 Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>GESTIÓN Y NEGOCIOS</u>
Mención:	<u>GESTIÓN Y PROYECTOS</u>

Grado Académico obtenido:

MAESTRO EN GESTIÓN Y NEGOCIOS, MENCIÓN DE PROYECTOS

Título de la tesis:

"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EN INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL LOGNPELD INDDPROSAC", HUANUCO - 2019

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 21-10-2019



Firma del autor