



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO'S CHICKEN LOS OLIVOS 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

TORRES TOCTO, MIRIAM LESLY

ASESOR:

Dr. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

PAGINA DEL JURADO



Dr. Alva Arce, Rosel Cesar

Presidente



Dra. Martínez Zavala, María Dolores

Secretaria



Dr. Costilla Castillo, Pedro Constante

Vocal

DEDICATORIA

Dedicado en primer lugar a Dios y a mi familia que siempre creen en mí, y me dan su apoyo incondicional. Para crecer en la vida de manera profesional y también con una formación completa en valores para ser una persona de bien.

Agradecimiento

El autor expresa su profundo agradecimiento a las personas que contribuyeron con sus valiosas sugerencias, críticas constructivas, apoyo moral e intelectual para la transparencia de tesis.

Al Dr. César Acuña Peralta, fundador de la Universidad “CÉSAR VALLEJO”, gratitud eterna por darme la oportunidad de realizar mis estudios de Licenciatura.

A mi asesor de tesis Dr. Costilla Castillo, Pedro Constante, por su experiencia científica para la elaboración de la Tesis.

A mi centro de prácticas, por permitirme ser partícipe de los logros que hemos conseguido en los meses que vengo colaborando con ellos, todas las críticas y mensajes de apoyo que me brindan son de mucho apoyo.

A mis padres por demostrarme su brillante ejemplo de trabajo y superación, por su ayuda tanto moral y como económica, he logrado cumplir uno de mis objetivos.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Miriam Lesly Torres Tocto con DNI N° 73083517, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de noviembre del 2018

Miriam Lesly Torres Tocto
DNI N° 73083517

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento a ustedes mi tesis titulada “Calificación del talento humano y el desempeño laboral de la pollería Gordo's Chicken Los Olivos, 2018 “, cuyo objetivo fue: determinar la relación que existe entre calificación del talento humano y el desempeño laboral en la pollería GORDO’S CHICKEN Los Olivos, 2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Licenciada en administración.

Miriam Lesly, Torres Tocto

ÍNDICE

	Página
CARATULA	
PAGINAS PRELIMINARES	
Página de jurados	Ii
Dedicatoria	Iii
Agradecimiento	Iv
Declaración de Autenticidad	V
Presentación	Vi
Índice	Vii
Lista de tablas	Ix
Lista de figuras	Xi
RESUMEN	Xii
ABSTRACT	Xiii
I INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	31
1.5 Justificación del estudio	32
1.6 Hipótesis	34
1.7 Objetivos	35
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	36
2.2 Variables, operacionalización	37
2.3. Población, muestra y muestreo	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	44

III: RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	45
3.2. Contrastación de hipótesis	51
IV: DISCUSIÓN	55
V: CONCLUSIONES	57
VI: RECOMENDACIONES	58
VII: REFERENCIAS	59
VIII: ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos	
Anexo 4: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad	
Anexo 5: Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis	

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable calificación del talento humano (X)	35
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral (y)	36
Tabla 3. Población y muestra de estudio	37
Tabla 4. Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento calificación del talento humano	39
Tabla 5. Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral	39
Tabla 6. Interpretación del coeficiente de confiabilidad	40
Tabla 7. Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos	40
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la percepción de la selección del personal	43
Tabla 9. Distribución de frecuencias de la percepción de la Capacitación del personal	44
Tabla 10. Distribución de frecuencias de la percepción de Recompensas a las personas	45
Tabla 11. Distribución de frecuencias de la percepción de la Evaluación del desempeño	46
Tabla 12. Distribución de frecuencias de la percepción de la Calificación del talento humano	47
Tabla 13. Distribución de frecuencias de la percepción del Desempeño laboral	48
Tabla 14. Tabla cruzada Calificación del talento humano Desempeño laboral	49

Tabla 15.	Coeficiente de correlación de Spearman: calificación del talento y el desempeño laboral	51
Tabla 16.	Coeficiente de correlación de Spearman: selección del personal y el desempeño laboral	52
Tabla 17.	Coeficiente de correlación de Spearman: capacitación del personal y desempeño laboral	53
Tabla 18.	Coeficiente de correlación de Spearman: Recompensas a las personas y desempeño laboral	53

Lista de figuras

		Página
Figura 1.	Selección del personal	43
Figura 2.	Capacitación del personal	44
Figura 3.	Recompensas a las personas	45
Figura 4.	Evaluación del desempeño	46
Figura 5.	Calificación del talento humano	47
Figura 6.	Desempeño laboral	48
Figura 7.	Calificación del talento humano Desempeño laboral	50

Resumen

La presente investigación titulada: Calificación del talento humano y el desempeño laboral de la pollería Gordo'sChicken Los Olivos, 2018, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre calificación del talento humano y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables calificación del talento humano y el desempeño laboral. El método empleado fue hipotético deductivos, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 60 trabajadores la muestra por 60 y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r_s = 0,931$, $p < 0.05$) y directamente proporcional, entre calificación del talento humano y el desempeño laboral de la pollería Gordo'sChicken Los Olivos, 2018.

Palabras clave: Calificación del talento humano y desempeño laboral

Abstract

The current research entitled: Qualification of human talent and job performance of the poultry Gordo's Chicken Los Olivos, 2018, had as a general objective to determine the relationship between the qualification of human talent and job performance in the poultry shop GORDO'S CHICKEN Los Olivos , 2018. The instruments that were used were Likert scale questionnaires for the variables of human talent qualification and labor performance. The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, quantitative approach; of non-experimental transversal design. The population consisted of 60 workers, the sample was 60, and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the Cronbach Alpha reliability statistic. The results show a statistically significant relationship, very high ($r_s = 0,931$, $p < 0.05$) and directly proportional, between the qualification of human talent and the work performance of the poultry shop Gordo's Chicken Los Olivos, 2018.

Keywords: Human talent qualification and job performance

I.INTRODUCCIÓN

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

La globalización en el ámbito internacional exige una adecuada calificación del talento humano, se determina el éxito para todas las organizaciones, los colaboradores se comprometen a conservar un clima laboral agradable, para un buen desempeño de sus actividades y logren destacar de una manera eficiente, sin dejar de lado la capacitación constante de los puestos de trabajo. Menciona que una buena calificación del talento humano permitiría reforzar la competitividad empresarial, ya que es un buen fundamento que diferencia ante la competencia, es decir, deben utilizarse estas habilidades desarrolladas para manejar las relaciones laborales, así mismo, una fortaleza con la cultura organizacional y un agradable clima laboral ,por lo tanto paso a lo siguiente comentarles un poco más , como se originó el pollo a la brasa, en 1949 Roger Schuler , un inmigrante suizo llegado al Perú antes de la segunda guerra mundial, tuvo una increíble idea y contra todo los pronósticos decidió realizar sus sueños ,quien hubiera imaginado hacer un restaurante de pollos en medio de la nada y que la gente haría peregrinajes para comer este pollito ,pero sobre todo quien hubiese imaginado que después más de 60 años ,hoy día tengamos este inmenso mercado que es **El pollo a la brasa**, uno de los platos típicos de la gastronomía peruana y de mayor consumo en el Perú, tiene su origen hace más de sesenta años, en la zona de Santa Clara (Chaclacayo), la exquisitez del pollo a la brasa ha pasado fronteras y esto se consume mucho en EE.UU , Europa y Japón, un ejemplo de ello ,es la franquicia que tiene la caravana que es uno de los restaurantes más antiguos ubicado en los ángeles , es un éxito increíble ; si bien es cierto en Europa.

En el ámbito nacional, la calificación del talento humano y el desempeño laboral son primordiales para las organizaciones , ya que podemos medir nuestra calidad en el producto que ofrecemos ,por ello paso a comentarles un poco más, sobre el origen del pollo a la brasa ,Roger Schuler fue entonces llamado pionero de la granja azul , todo comenzó porque formo una granja de pollos , realizo granjas a la antigua , sin duda un amigo de Roger , un norteamericana le dice : ¡Roger tu sabes que a la mosca no le guste el color azul! Entonces Roger pinto la granja de azul, después de todo quiebra , un mal

negocio se convierte en un gran negocio Roger pone un letrero un plena carretera ¡ todo el pollo que puedes comer a 5 soles ! , realizo esto porque se podrían morir los pollos, comenzaron a venir gente inmediatamente el primer cliente pagante fue Don Pepe rosas Hubo un punto de quiebre en el pollo que es la maquina original a sabor suizo tenia que darle las vueltas a mano , 3 espiedos puestos encima de un carbón y cuando comienza a llegar la gente , traba el negocio porque no había velocidad ahí es donde proviene el famoso diseño por su viejo amigo llamado Franz Ulrich ideo una forma de cocinar los pollo a menos cantidad de tiempo, asi que Franz el ingeniero metalmeccánico creó un horno con un sistema rotatorio especial para girar los pollo , se tecnifico la producción donde podían poner 6 espiedos que significa 6 varas que daba la vuelta en ambas dirección opuestas para que se cocine más rápido, en la época de los años 60 todos acudían al restaurante con terno de manera que se presencia la elegancia todos en corbata pero Don Roger tenía una presencia distinta más sencilla y la manera más adecuada en comer el pollo con la mano , mas de 500 personas en la pollería diarias , la apertura fue en diciembre del 1949 en la ciudad de chaclacayo, la granja azul forma parte de la historia de nuestro plato , el secreto es usar productos de calidad ,cuentan con proveedores selectos ,papas naturales y leña de algarrobo han hecho de la granja azul sea un lugar predilecto , nadie se imaginaria , que a partir del 5 de febrero 1950 ,el pollo a la brasa se esparciría a lo largo y ancho de este país y que se instalaría en el gusto de todo aquel que lo probara , ya que la popularidad y preferencia de este plato han hecho que este sea el plato más consumido de las últimas tres décadas , motivo por el cual se le declaro , patrimonio cultural , pero la declaración del pollo a la brasa trajo varias críticas ;pero la preferencia del pollo a la brasa es indiscutible ,ya que el pollo a la brasa no distingue la condición social ni el nivel cultural de los comensales , siempre será un plato de ocasión especial , es asi del 100 % el 99% ha comido el pollo a la brasa generando así, en el Perú elvínculo de un excelente servicio al cliente, por ello; el pollo a la brasa es uno de los platos favoritos de los peruanos, tiene más de los 50 años, si bien es cierto es infaltable un fin de semana, por eso se ha convertido el plato estrella para varias familias

Ámbito específico, para poder disminuir la presencia de un personal deficiente, escaso desarrollo de las actividades, y la inadecuada ejecución de tareas en base a sus funciones

realizamos funciones de cada uno de los trabajadores dando a conocer detalladamente sus funciones. La situación problemática expuesta requiere mejorar la calificación al talento humano y así lograr un buen desempeño laboral de la empresa, por lo tanto desarrollará la Investigación elegida está dedicada a la problemática en: “Calificación del talento humano y el desempeño laboral de la pollería Gordo'sChicken los olivos en el 2018”, ya que consideramos de suma importancia la atención del cliente.

Inversiones Gordo'sChicken está dirigido directamente al rubro de pollerías, lo cual se ha convertido en el lugar preferido por familias y grupo de amigos donde varias generaciones han compartido y comparten momentos muy agradables. Se ha detectado que en la pollería Gordo'sChicken los colaboradores no cumplen totalmente sus funciones y no realizan por completo sus tareas principales, así mismo se observa que las competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) de los colaboradores van directamente relacionada a su desempeño laboral. La situación problemática expuesta requiere mejorar la calificación al talento humano y así lograr un buen desempeño laboral de la empresa, por lo tanto se desarrollara la investigación elegida en “Calificación del talento humano y el desempeño laboral de la pollería Gordo'sChicken los olivos en el 2018”.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

En relación a los estudios internacionales, se muestran algunos hallazgos relevantes y estos son:

1.2.1. Internacionales

Almeida (2016) realizó una investigación titulada: *gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito*, Ecuador. Tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito. Empleó el tipo de investigación básica de nivel, correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño; no experimental: transversal. La población estuvo formada por 500 trabajadores, la muestra de 217 trabajadores y el muestreo fue de tipo, no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y los instrumentos de recolección de

datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach . Encontró una correlación significativa $r_s = 0.742$, $p < 0.05$ entre gestión del talento humano y producción de señalética. En mi opinión dada la importancia del talento humano, operador clase en toda empresa como ser inteligente dotado de muchas habilidades destrezas, que le permiten ser competitivo en el trabajo asignado, evidenciando eficiencia y eficacia para que la empresa pueda trascender en su comunidad; para conseguir las cualidades indicada según el perfil del trabajador, debe implementarse periódicamente capacitaciones a todo el personal con fines de mejora continua.

Garijo (2014) en su estudio de investigación titulada: *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa*. Escuela de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria, Universidad de Valladolid, Valladolid – España, siendo su objetivo asociar los recursos humanos y su capacidad de gestión con la contribución a la obtención de la mejora de la eficacia de la organización, Empleó el tipo de investigación básica de nivel, correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño; no experimental: transversal La población estuvo formada por 250 trabajadores, la muestra de 152 trabajadores y el muestreo fue de tipo, no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se encontró una correlación significativa $r_s = 0.845$, $p < 0.05$ entre los recursos humanos y eficacia de la empresa. Se concluye que dada la importancia del talento humano, operador clase en toda empresa como ser inteligente dotado de muchas habilidades destrezas, que le permiten ser competitivo en el trabajo asignado, evidenciando eficiencia y eficacia para que la empresa pueda trascender en su comunidad; para conseguir las cualidades indicada según el perfil del trabajador, debe implementarse periódicamente capacitaciones a todo el personal con fines de mejora continua y lograr la eficacia de la empresa.

Guerrero (2014) presentó la tesis titulada: *gestión del talento humano y competencias de los profesionales de recursos humanos en México*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y competencias de los profesionales en México. Empleó el tipo de investigación básica de nivel, correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño; no experimental: transversal La población estuvo formada por 450 trabajadores, la muestra de 207 trabajadores y el muestreo fue de tipo, no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que

fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. se encontró una correlación significativa $r_s = 0.674$, $p < 0.05$ entre, En mi opinión dada la importancia del talento humano, y las competencias profesionales, que le permiten ser competitivo en el trabajo asignado, evidenciando eficiencia y eficacia para que la empresa pueda trascender en su comunidad; para conseguir las cualidades indicada según el perfil del trabajador, debe implementarse periódicamente capacitaciones a todo el personal para lograr las competencia profesionales que se requiere.

García, A. (2013), en su tesis titulada “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del instituto Superior Pedagógico ciudad de san Gabriel”, Universidad politécnica estatal de Carchi, Ecuador, Tulcán.

Tuvo como objetivo determinar que para los procesos de reclutamiento y selección no se han diseñado instrumentos que permitan realizarlos de manera eficiente y así proveer de los mejores talentos a la institución, por otra parte la inducción del personal es un proceso al cual no se ha dado la debida importancia, para desde un inicio orientar los esfuerzos del personal hacia el cumplimiento de la misión y visión institucional, actualmente la institución no dispone de un manual de inducción. Para evaluar el desempeño del personal no se toma en cuenta el criterio de los clientes internos y externos por lo que se puede decir que no existe una evaluación integral acerca del desempeño de los servidores de esta institución, el entorno no favorece al desarrollo y fomento del trabajo en equipo, a pesar de que existen personas quienes participan de ellos y están conscientes de los beneficios de integrar equipos de trabajo existen quienes se presentan renuentes hacia esta iniciativa, por lo que hay que trabajar para que estas personas puedan integrarse de mejor manera – conclusiones: No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano. La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los 19 postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. No se han definido planes de capacitación y desarrollo

acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.

La Torre, F. (2012), en su tesis titulada “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”, Universidad de Valencia, facultad de psicología, España, Valencia. Los resultados de la tesis dan apoyo al modelo de Ostroff y Bowen (2000), a la Teoría del apoyo organizacional, al contrato Idiosincrático y a las prácticas basadas en el compromiso; además muestran que a través de la aplicación de prácticas de recursos humanos orientadas al compromiso, los gerentes de recursos humanos aumentan la satisfacción y desempeño laboral y disminuyen el ausentismo por medio del clima y contrato psicológico conclusiones: Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización. Las prácticas de RRHH orientadas al compromiso se relacionan positivamente con el apoyo organizacional y la autonomía favoreciendo la percepción de los empleados de que la organización cuida de su bienestar y que les proporciona margen de maniobra para llevar a cabo su trabajo, lo que redundará en mayor satisfacción y desempeño. Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de 20 las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño. Sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos idiosincráticos a todos los niveles de la organización para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. Las perspectivas de empleo futuro se han analizado como indicador de una política de recursos humanos en base a un plan estratégico de la organización. Sin embargo, los resultados no

muestran relación con las prácticas de recursos humanos, lo que contravendría la tesis del alineamiento del sistema de recursos humanos con la política empresarial. Hay que tener en cuenta el modo en el que se ha medido esta variable que, si no hay un plan estratégico anteriormente definido en la organización, podría estar ofreciendo una visión sesgada respecto al sistema de recursos humanos.

1.2.2 Nacionales

Valentín (2017) en su tesis para optar la licenciatura titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016”.

Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016. Empleó el tipo de investigación básica de nivel, correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño; no experimental: transversal La población estuvo formada por 300 trabajadores, la muestra de 178 y el muestreo fue de tipo, no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se encontró una correlación significativa $r_s = 0.785$, $p < 0.05$ entre Gestión del talento humano y desempeño laboral. Concluyó quedada la importancia del talento humano, operador clase en toda empresa como ser inteligente dotado de muchas habilidades destrezas, que le permiten ser competitivo en el trabajo asignado, evidenciando eficiencia y eficacia para que la empresa pueda trascender en su comunidad; para conseguir las cualidades indicada según el perfil del trabajador, debe implementarse periódicamente capacitaciones a todo el personal con fines de mejora continua en el desempeño laboral.

Casma(2015).en su trabajo de investigación titulada: *Relación de la gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de la empresa Ferro Sistemas, Surco – Lima.*

Tuvo como objetivo determinar la relación entre la *gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de la empresa Ferro Sistemas, Surco – Lima.* Empleó el tipo de investigación básica de nivel, correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño; no experimental: transversal La población estuvo formada por 550 trabajadores, la muestra de 226 trabajadores y el muestreo fue de tipo, no probabilístico. La técnica que empleó fue

encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. se encontró una correlación significativa $r_s=0.678$, $p<0.05$ entre las variables de estudio. En mi opinión dada la importancia del talento humano, por competencias operador clase en toda empresa como ser inteligente dotado de muchas habilidades destrezas, que le permiten ser competitivo en el trabajo asignado, evidenciando eficiencia y eficacia para que la empresa pueda trascender en su comunidad; para conseguir las cualidades indicada según el perfil del trabajador, debe implementarse periódicamente capacitaciones a todo el personal con fines de mejora continua en el desarrollo laboral.

Niño De Guzmán y Campuzano (2014) en su trabajo de investigación titulada: relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores.

Plantearon como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores. Empleó el tipo de investigación básica de nivel, correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño; no experimental: transversal La población estuvo formada por 300 trabajadores, la muestra de 178 trabajadores y el muestreo fue de tipo, no probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se evidenciaron una correlación significativa $r_s =0.689$, $p<0.05$ entre gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores. Dada la importancia del desarrollo organizacional, operador clase en toda empresa como ser inteligente dotado de muchas habilidades destrezas, que le permiten ser competitivo en el trabajo asignado, evidenciando eficiencia y eficacia para que la empresa pueda trascender en su comunidad; para conseguir las cualidades indicada según el perfil del trabajador, debe implementarse periódicamente capacitaciones a todo el personal para logra en eficiente y eficaz desarrollo organizacional.

Cárdenas (2015) en su tesis “Servicio de agua potable y relación con el desempeño laboral en la jurisdicción del distrito de Miraflores 2015”

Nos dice que la calidad del servicio y el desempeño laboral no es la adecuada ya que se realizó encuestas aleatorias a los contribuyentes en dicho distrito en los meses de abril y mayo del 2015. El presente de trabajo de investigación tiene como objetivo específico determinar la relación entre el servicio en la calidad y del desempeño laboral, habiendo obtenido para el estudio de investigación un resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,741, el cual presenta un nivel de correlación alto. En tal sentido se debe mejorar el proceso de los resultados de la gestión en cuanto a recursos humanos en dicha entidad.

Flores (2014) en su tesis “Gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad del Callao”

Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión laboral y el clima laboral. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional, el método de investigación es cuantitativo y el diseño es no experimental-transversal como instrumento utilizo el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 150 personas con la escala de Likert. Donde se concluyó una moderada relación entre la gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad Nacional del Callao.

1.3 Teoría Relacionadas al Tema

Examinaremos en el trabajo las teorías en relación con la materia de investigación

1.3.1. Variable X:Calificación Del Talento Humano

Según Jericó (2008) afirmó que:

El talento es una cualidad muy parecida al desarrollo de habilidades que están comprometidas a realizar cosas que mejoren los resultados en la organización. Por lo tanto, el experto nos indica que con talento profesional ponemos en práctica sus capacidades para reclutar resultados superiores al entorno de la organización. (p.40). En este punto de vista el autor nos da entender que el desarrollo de habilidades se enfoca mucho con el talento por lo cual se enlaza en promover el desempeño eficiente del personal , así como también brindar el medio de alcanzar los objetivos individuales que están relacionados directa o indirectamente con el trabajo , el cual posee habilidades que se desarrollan dentro de la organización cuyo profesionalismo se reflejaría en la práctica demostrando eficiencia ante todos sus compañeros , así demostraría las ganas de sobresalir y demostrar liderazgo en la empresa .

Según Chiavenato (2009) indico que:

La administración de personas no es solo proceso de atracción para dos básicos aspectos claves: el primero es el reclutamiento y el segundo la selección de personal. Nos propone una característica importante enfocarnos en la conducta humana y en el concepto de iniciar perfiles para poder trabajar en equipo con metas de la organización.(p.25).

Si bien es cierto en la pollería Gordo´s chicken realizan filtros para que un personal pueda obtener el puesto que se solicita, por ello; debemos de proyectar las características más importantes en el centro de labor, ya que la conducta de cada trabajador es diferente, por consiguiente es recomendable estudiarlas e iniciar perfiles de trabajo donde se desempeñarían de manera eficiente en la organización.

Robbins (1996) Nos indicó:

Que lo más importante para el desempeño laboral son los factores que nos conduce a la motivación en el puesto de trabajo, ya que tomamos en cuenta el punto de vista mental en las condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, recompensas equitativas. Por otro lado la satisfacción en el puesto de trabajo es desempeñarse de manera productiva en la organización. (p.192).

El autor nos menciona que debemos tener en cuenta los factores más importantes para la organización que es fundamental la motivación en el puesto de trabajo, ya que si tomamos desde un punto de vista psicológico las condiciones de una empresa significaría mucho el trato y el clima laboral. Por ello debe de desarrollarse una satisfacción en el trabajo desempeñándose de una manera productiva para el crecimiento de la empresa.

Toyama (2017) refirió que:

“la gestión de personas es uno de los ejes esenciales de la empresa, siendo tangible, teniendo un real compromiso para que sea parte fundamental de la cultura organizacional” (p. 158).

El autor nos menciona que el valor principal de la empresa es el compromiso de los trabajadores, ya que esto refleja mucho en el desempeño y el desenvolvimiento de sus actividades para obtener un resultado exitoso dentro la organización, si bien es cierto que las funciones tiene que cumplirse de una manera planificada y realizarlo de una manera cotidiana sin necesidad que estén a la vanguardia de sus funciones.

Galeano (2012) explicó:

Conjunto de elementos o recursos, acciones, políticas y procedimientos que permiten la aplicación y desarrollo del talento de cada integrante de la organización al logro de los objetivos tanto corporativos como personales, dentro de un marco de actuación ética, moral y de respeto por la persona. (p.22)

El autor nos menciona debemos de tomar en cuenta el desarrollo del talento de cada uno de los trabajadores, así mismo la organización debe de crear estrategias de motivación por cada logro obtenido en la organización, así evaluaremos el comportamiento de demuestran ética, moral y respeto entre compañeros de trabajo.

Teoría científica del talento humano

Según Taylor (1915) “en la publicación de su libro principios de administración científica en 1911 , donde platea sus ideas sobre la racionalización del trabajo y donde plantea además que estos principios teóricos deben ir acompañados de una estructura de la empresa , es para muchos autores el inicio del desarrollo de una administración científica .”(párr. 3)

Según Scott (1987) los puntos de vista de Taylor estaban influenciados por la ética protestante que predominaba en su tiempo. Aceptaba el valor del trabajo arduo, la racionalidad económica, el individualismo económico, el individualismo y la idea de que cada hombre tenía que desempeñar un rol social. (párr. 4)

Dimensiones de Calificación del talento humano.

Para efectos de la presente investigación se tomó como dimensiones, las trabajadas por Chiavenato (2009) en su teoría Calificación del talento humano:

Dimensión 1: Selección del personal.

Funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. En términos más amplios, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. (Chiavenato, 2009, p. 137)

Reclutamiento de personal.

Se dice al conjunto de actividades diseñadas para atraer a candidatos calificados para la organización, aprovechando así su potencial y fomentando el desarrollo profesional, existen dos tipos de reclutamiento: interno y externo, el primero se ofrece a todos en la organización la oportunidad de escalar, una promoción o transferencia a otras áreas; la segunda convoca a candidatos externos, ofreciendo una línea de carrera dentro de la organización. De igual manera, explica que el reclutamiento está basado en puestos y competencias, además presenta una pirámide de reclutamiento, iniciando desde candidatos influidos, que se presentan, tamizados, entrevistados y encaminados hacia el proceso de selección. (Chiavenato, 2009, p.144)

Dimensión 2: capacitación del personal.

Se brinda información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos para que sus hábitos sean modificados y sus comportamientos sean más eficaces, por lo que representa un aprendizaje continuo para mejorar continuamente el desempeño de los colaboradores. (Chiavenato, 2009, p. 138)

Dimensión 3: Recompensar a las personas.

La sociedad peruana está transitando por una serie de cambios, es por ello que para recompensar a las personas se necesitan de elementos que incentiven y motiven a los colaboradores de la organización, siempre y cuando los objetivos y metas organizacionales sean alcanzados, es por ello que significa que recompensar significa un premio o reconocimiento por su desempeño en la empresa. (Chiavenato, 2009, p. 139)

Remuneración.

Como asociado de la organización, cada trabajador tiene interés de invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente. A las organizaciones les interesa invertir en recompensas para las personas, siempre y cuando aporten para alcanzar sus objetivos. De aquí se deriva el concepto de remuneración total. (Chiavenato, 2009, p. 140)

Dimensión 4: Evaluación del desempeño.

Son los resultados finales que se alcanzan dentro de una organización, siendo las competencias, las habilidades individuales que le aportan los aspectos para tener éxito en su desempeño y los resultados. (Chiavenato, 2009)

Prestaciones y servicios.

Son beneficios o gratificaciones dadas a los colaboradores, son prestaciones indirectas, representan la compensación pagada por medio de recompensas y servicios que proporciona la organización. Siendo en la actualidad discutido y evaluado según sus propósitos, costos, valores y a criterio de evaluación. (Chiavenato, 2009)

Indicadores

1. Capacidad

Giraldo (2015) las personas buscan mejorar cada vez más sus habilidades y talentos, para lograr el éxito en sus vidas.

2. Competencia

Vásquez (2013) son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades

3. Evaluación

Macario (2013) La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos.

4. cumplimiento

Rouse (2014) es un término de acción y efecto de realizar algo.

5. Capacitaciones

Mendoza (2017) es un proceso mediante el cual el personal adquiere habilidades que ayudan al logro de los objetivos de la organización.

6. participado

Sánchez (2016) significa tomar parte de algo con un grupo teniendo en cuenta las críticas.

7. experiencia

Kant (2007) la comprobación de nuestros conocimientos por vía de laboratorio o mediante la observación de los fenómenos en la realidad circundante.

8. seguimiento

Reyes (2013) significa un análisis sistemático de todos los procesos en su conjunto para así verificar todas las funciones dentro de una organización.

9. promoción

Ramírez (2015) consiste en incentivos de corto plazo, a los consumidores

10. recompensas

Gonzales (2003) recompensa es la acción y efecto de recompensar y aquello que sirve para eso.

11. estímulo

Gardey (2014) El término también permite hacer mención al entusiasmo para desarrollar una determinada acción o trabajar.

12. reconocimiento

Honneth (2016) implica que el sujeto necesita del otro para poder construir una identidad estable y plena

13. rendimiento

Gardey (2013) El rendimiento académico hace referencia a la evaluación del conocimiento adquirido en el ámbito escolar, terciario o universitario.

14. presión laboral

Martínez (2015) Esto implica tomar decisiones con rapidez y eficiencia.

15. apoyo

Tisoc (2011) es un concepto que forma ayudar en las relaciones laborales.

1.3.2. Desempeño laboral

Según Chiavenato, (2001). El desempeño laboral es el estado del trabajador que busca objetivos específicos, así mismo constituye la táctica individual para alcanzar el objetivo

referente a planteamientos de los cargos con cada función y su desempeño en las capacidades, habilidades que tiene cada colaborador.(p. 32)

Para Chiavenato, citado por (Roo, 2013) el desempeño es “la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

Palaci,(2005), manifiesto que: “El desempeño laboral ofrece comportamientos de un individuo en la organización en diferentes fases del proceso productivo en un determinado tiempo” (p.155)

Bittel, (2000), manifestó que: “el desempeño relacionado con las expectativas del empleado, su comportamiento y su deseo de superación, por lo tanto; esto está en relación a los objetivos de la empresa”

Para Gordón, citado por (Roo, 2013) definió desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de su nivel de contribución a la empresa.

Según Stoner, citado por (Araujo & Leal, 2007) afirmó que “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Según Mondy y Noe (2005) afirmaron que “el desempeño laboral se refiere a cada uno de los procesos de la organización que determinan el nivel de calidad con el que los empleados y los equipos desempeñan sus funciones” (p. 175).

Fernández (2005) mencionó que el desempeño laboral “es el alineamiento de los objetivos personales con los de la organización y que puede medirse mediante una estructura definida, comunicada y aceptada de metas, objetivos y estándares de resultados esperados

Jiménez (2011) conceptualizó el desempeño laboral como “el proceso que facilita la ejecución de las estrategias que permiten la mejora continua de la organización y lo percibe

como una visión positiva de las personas, que ayuda a reforzar conductas e incorporar variables en las conductas no deseadas” (p.102).

1.3.2.1 Teoría científica del desempeño laboral

Según McGregor (2000), planteo que “la teoría no es imaginaria, de lo contrario es real y que influye en la estrategia de dirección”, nos explica también que la importancia de capacitar al personal es la eficiencia que nos brinda.

Esta teoría también nos manifiesta como influimos en las decisiones, desafíos y las responsabilidades en cada uno de nuestros trabajadores.

Dimensiones del desempeño laboral

Según (Chiavenato, 200 y factores operativos

Dimensión 1: Factores actitudinales:

Disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización

La Disciplina, “es el conjunto de acciones tendiente a lograr el acatamiento del código de conducta en la organización, por parte de todos sus colaboradores” (Chiavenato, 2000, p. 367).

La Actitud cooperativa es cuando se pone énfasis en los puntos de afinidad dentro de un equipo de trabajo, para generar solidaridad y sobre todo compañerismo (Chiavenato, 2000, p. 367).

Chiavenato (2000) manifestó que Iniciativa “es la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad y la proactividad” (p. 367).

Responsabilidad, es el cumplimiento de las obligaciones (Chiavenato, 2000, p. 367).

La Orientación a resultados, es responder de forma eficiente para lograr los resultados esperados por la organización (Chiavenato, 2000, p. 367).

Dimensión 2: Factores operativos:

Conocimiento del trabajo, es la comprensión de las tareas y de los procedimientos y técnicas del trabajo que se realiza (Chiavenato, 2000, p. 367).

Calidad “es un objetivo alcanzable, es un esfuerzo continuo de mejorar. Es un resultado positivo, hacer bien las cosas” (Chiavenato, 2000, p. 367).

Exactitud “es el resultado logrado que se pretendía, asimismo implica la inexistencia del error o del fallo” (Chiavenato, 2000, p. 367).

El Trabajo en equipo, es la habilidad de poder trabajar junto a grupo de individuos para alcanzar metas en común. (Chiavenato, 2000, p. 367).

INDICADORES

1. Disciplina

Pérez (2015) es el origen en el término latino disciplina, la disciplina es el método, la guía o el saber de una persona

2. cooperación

Fernández (2012) La **cooperación** consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas

3. iniciativa

Porto (2015) iniciativa es aquello que da principio a algo.

4. responsabilidad

Apel (1999) es, también, la obligación de reparar un error y compensar los males ocasionados cuando la situación lo amerita.

5. habilidad

Restrepo (2016) una capacidad se manifiesta y permite la aplicación del conocimiento sobre la realidad específica para su realización.

6. discreción

Bori (1996) resguarda una información o se la transmite de manera prudente.

7. cumplimiento

Gardey (2017) es un término que tiene su origen en vocablo latino complementan y que hace mención a la acción y efecto de cumplir o cumplirse.

8. tareas

Merino (2014) El término puede hacer referencia a aquello que una persona debe realizar.

9. presentación

Potro (2017) es una forma de ofrecer y mostrar información de datos y resultados de una investigación.

10. interés

Domínguez (2012) hace referencia a la afinidad o tendencia de una persona hacia otro sujeto, cosa o situación.

11. creatividad

Guiford (1952) La creatividad, en sentido limitado, se refiere a las aptitudes que son características de los individuos creadores

12. capacidad

Pérez (2018) es la facultad de algo de albergar ciertas cosas dentro de un marco

13. conocimiento

Martínez (2006) establecer la relación que mantienen con el desarrollo del trabajo de grado.

14. calidad

Juran (2003) la calidad se define como adecuación al uso, esta definición implica una adecuación del diseño del producto o servicio

15. cantidad

Solano (2002) es la porción de una magnitud o un cierto número de unidades.

1.4 Formulación de problema

En el problema del siguiente proyecto de investigación, es fundamental identificar claramente la pregunta de investigación. Es apropiado plantear el problema a través de una o varias preguntas que la resolveremos durante todo el periodo de la investigación.

1.4.1 Problema general:

¿Qué relación existe entre la calificación del talento humano y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?

1.4.2 Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la selección del personal y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre revaluación del desempeño y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?

1.5. Justificación de la investigación

El tema de investigación está dentro del contexto actual, por lo tanto se justifica la ejecución del trabajo precisando el siguiente modo:

1.5.1. Justificación teórica

La justificación teórica de la variable X , calificación del talento humano se fundamenta en Robbins(1996,p.192): “los factores más importantes que conduce a la satisfacción en el puesto de trabajo es tomando en cuenta el punto de vista mental, recompensas equitativas , condiciones de trabajo que constituyen un respaldo , colegas al ajuste distintivo, por otra parte el efecto de satisfacción del puesto de trabajo ,es el desempeño del colaborador que implica y comporta la satisfacción , productividad , ausentismo” Mientras que para la segunda variables Y desempeño laboral esta abordado porChiavenato (2001,p.32): “el desempeño laboral es el estado del trabajador que busca objetivos específicos , asi mismo constituye la táctica individual para alcanzar el objetivo referente a planeamientos de los cargos con cada función y desempeño en las capacidades , habilidades que tiene cada colaborador” esto se debe a que todos los colaboradores se enfoques en sus funciones principales dentro de la organización.

De esta manera, la calificación del talento humano debe de regirse por metas conduciendo a la satisfacción de realizar de manera eficiente sus funciones,así se enfocaran en cumplir sus tareas principales. Por lo tanto, se elaborara un buen plan de funciones donde demuestra el

rendimiento de cada colaborador, así mismo el desempeño laboral se enfoca en desarrollar las habilidades de cada uno de nuestros colaboradores.

Metodológica

Para lograr la calificación del talento humano, se elaboró el estudio de instrumentos de medición tanto para la variable X Calificación del talento humano y en su relación con las variables Y desempeño laboral. Estos instrumentos fueron formulados y antes de su aplicación filtrados por el juicioso experto donde aprueban tus encuestas lo cual significa la confiabilidad y la validez, a través de la aplicación de los instrumentos de medición y su procesamiento en el SPSS, se buscó conocer el nivel de relación entre las variables.

1.5.2. Justificación práctica

Esta investigación servirá como ayuda a las investigaciones para las empresas que brindan el servicio de comida rápida en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, Lima. La investigación también podrá ser utilizada por el público en general o usuarios que tengan interés en el tema y empresas que quieran encontrar soluciones en las variables: calificación del talento humano y desempeño laboral

Este estudio tiene como finalidad, dar solución ante la dificultad presentada en la calificación del talento humano seleccionando a los más competentes con muchas habilidades y destrezas que les permita tener un buen desempeño laboral, que permita la satisfacción del público en general.

1.5.3 Justificación metodológica

El tipo de investigación que se utilizará en la concurrente investigación es descriptiva explicativa, causal puesto que se mostrará a detalle las variables calificación del talento humano en el desempeño laboral, que presenta un diseño no experimental, puesto que no hay manipulación de las variables de la indagación, así mismo es transversal porque el instrumento se aplicará por única vez.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H_A: La calificación del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.

H_o: La calificación del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicos

Hipótesis Específica 1

H_A: La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

H_o: El reclutamiento Del personal no se relaciona con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

Hipótesis Específica 2

H_A: La capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

H_o: La capacitación del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

Hipótesis Específica 3

H_A: Recompensar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

H_o: Recompensar a las personas no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

Hipótesis Específica 4

H_A: La evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

H_o: La evaluación del desempeño no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.

1.7Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre calificación del talento humano y el desempeño laboral en la pollería GORDO´S CHICKEN Los Olivos, 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral en la pollería GORDO´S CHICKEN Los Olivos, 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre capacitación del personal y el desempeño laboral en la pollería GORDO´S CHICKEN Los Olivos, 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la pollería GORDO´S CHICKEN Los Olivos, 2018

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en la pollería GORDO´S CHICKEN Los Olivos, 2018

II.MÉTODO

2.1. Diseño, tipo, nivel de investigación

2.1.1 Enfoque

El enfoque de estudio de la presente investigación es cuantitativo debido a que para medir las variables calificación del talento humano y desempeño laboral se utilizó el análisis estadístico.

2.1.2 Nivel

El nivel empleado fue Descriptivo- Correlacional debido a que la investigación tuvo como propósito fundamental describir las características de las variables, así como también determinar la relación que existe entre la calificación del talento humano y desempeño laboral.

Es correlacional, porque “básicamente mide dos o más variables, estableciendo su grado de correlación, (Salkind, 1998)

2.1.3 Diseño

En el presente estudio se utilizará el diseño de investigación, no experimental, puesto que no manipulo las variables de estudio y corte transversal, ya que la recolección de datos fue estimado en un momento dado.

Es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Díaz. (2009, p. 116) cita a Kerlinger, quien señala al respecto: “La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), sobre investigación transversal señalan:

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151).

2.1.4 Tipo

La investigación fue de tipo aplicada, yaqué cuyo propósito es inmediato fue establecer la relación que existe entre la calificación del talento humano y el desempeño laboral en la pollería Gordo´sChicken , los olivos 2018.

“La investigación aplicada [...], se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación” (Murillo, 2008, “La investigación científica”, párr. 5).

2.1.5 Método

El estudio fue hipotético–deductivo, ya que, Bernal (2010) define que “el método hipotético deductivo en un procedimiento parte de aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60).

2.2. Variables, operacionalización

Variables

Variable X: Calificación del talento humano

Variable Y: Desempeño laboral

2.2.1. Definición conceptual

Calificación del talento humano (X)

Chiavenato. (2009). Planteó que la administración de personas no es solo un proceso de atracción para dos aspectos claves: el primero es el reclutamiento y el segundo la selección del personal. Nos propone una característica importante que se enfoca en la conducta humana y en el concepto de iniciar perfiles para trabajar con las metas de la organización.(p.25)

Desempeño laboral (Y)

Según Chiavenato, (2001). El desempeño laboral es el estado del trabajador que busca objetivos específicos, así mismo constituye la táctica individual para alcanzar el objetivo referente a planteamientos de los cargos con cada función y su desempeño en las capacidades, habilidades que tiene cada colaborador.(p. 32)

2.2.2. Definición operacional

Definición operacional de calificación del talento humano (X)

La calificación del talento humano en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018, está caracterizado por sus dimensiones e indicadores, que serán indagados a través de la encuesta a los usuarios en sus cuatro dimensiones: Selección de personas, Capacitación del personal, Recompensas a las personas y Evaluación del desempeño, con sus respectivos indicadores y los 24 ítems que contiene el cuestionario medido en la escala de Likert: procesados a través de sus índices: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4). Indiferente (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1)

Definición operacional de desempeño laboral (Y)

La variable desempeño laboral, se hace en función a sus dimensiones de donde se desprenden sus indicadores los cuales vienen a ser los 16 ítems que serán indagadas por medio de una encuesta a los trabajadores de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018, en cuanto a Factores Actitudinales y Factores Operativos, procesados a través de sus índices: Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Completamente en desacuerdo (1)

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rango/Nivel
Calificación del talento humano	Según Chiavenato (2009) indico que: La administración de personas no es solo proceso de atracción para dos básicos aspectos claves: el primero es el reclutamiento y el segundo la selección de personal. Nos propone una característica importante enfocarnos en la conducta humana y en el concepto de iniciar perfiles para poder trabajar en equipo con metas de la organización.(p.25).	La calificación del talento humano, está caracterizado por sus dimensiones: elección de personas, Capacitación del personal, Recompensas a las personas y Evaluación del desempeño, con sus respectivos indicadores y los 24 ítems que contiene el cuestionario	Selección de personas	Capacidad Competencia Evaluación Cumplimiento	1-4	Muy eficiente <117 - 120> Eficiente <86 - 116> Regular <55 - 85> Deficiente <24 - 54>
			Capacitación del personal	Capacitaciones Participado Experiencia Seguimiento	5 – 8	
			Recompensas a las personas	Promoción Recompensas Estímulos Reconocimiento	9 -12	
Desempeño laboral	Según Chiavenato, (2001). El desempeño laboral es el estado del trabajador que busca objetivos específicos, así mismo constituye la táctica individual para alcanzar el objetivo referente a planteamientos de los cargos con cada función y su desempeño en las capacidades, habilidades que tiene cada colaborador.(p. 32)	La variable desempeño laboral, se hace en función a sus dimensiones en cuanto a Factores Actitudinales y Factores Operativos, procesados a través de sus índices: Completament e de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Completament e en desacuerdo (1)	Evaluación del desempeño	Rendimiento Presión laboral Apoyo	13 -15	Alto <51 - 60> Regular <38 - 50> Bajo <25 - 37> Muy bajo <12 – 24
			Factores Actitudinales	Disciplina Cooperación Iniciativa Responsabilidad Habilidad Discreción Cumplimiento Tareas	1-8	
			Factores Operativos	Presentación Interese Creatividad Capacidad Conocimiento Calidad Cantidad	9-15	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población para la presente investigación está constituida por 60 trabajadores de la pollería Gordo´sChicken los olivos ,2018.

Según Hernández y et al (2010), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

La población del presente estudio estará constituida por todos los trabajadores la pollería GORDO´S CHICKEN Los Olivos, 2018

Muestra:

La muestra estará es una parte representativa de la población (Soto, 2015). La muestra es censal y estuvo conformada por 60 trabajadores de las tres sedes de la pollería GORDO´S CHICKEN Los Olivos, 2018.

Tabla 3

Población y muestra de estudio

Pollería GORDO´S CHICKEN Los Olivos	Población	Muestra
Sede 1	15	15
Sede 2	20	20
Sede 3	25	25
Total	60	60

Fuente:Fuente: Padrón de trabajadores de la Pollería GORDO´S CHICKEN Los Olivos. 2018

Muestreo

Se aplicó el muestreo no probabilístico.

Tamayo (2008, p.99). Instrumento de gran validez en la investigación, con el cual el investigador selecciona las unidades representativas, a partir de las cuales obtendrá los datos que le permitirán extraer inferencias acerca de una población sobre la cual se investiga.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Según Luetich. (2002). Considera que las técnicas de estudio son modos de hacer operativa nuestra actitud frente y el aprendizaje, ya que esto considera la atención y la concentración, exige distinguir lo principal de lo secundario no implica solo lo visual y auditivo sino también la escritura.

Técnica

La técnica que se empleará en ésta investigación es la encuesta.

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador (Gaudy, 2007, p.2)

Instrumentos

No obstante Sabino (1992) explica que “Es un ejemplar más amplio que posee gran parte del todo, que llamamos cosmos y que sirve para representarlo, lo que se busca al emplear una muestra, observando una porción relativamente oprimida de unidades que logren soluciones similares a las que lograríamos si estudiásemos el universo completo”. (p.90)

El instrumento a emplear para esta investigación será el cuestionario.

Se define al cuestionario como el conjunto de preguntas ordenadas y sistematizadas sobre la base de las exigencias de la investigación, tener un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir(Gómez, 2006, p)

24.3 Validez

La validación de los instrumentos se realizará a través del Criterio de Expertos, para tal efecto se seleccionará a un grupo de tres expertos, con grado de Doctor o Magister, con conocimiento en el tema y una amplia experiencia en la elaboración de instrumentos de medición. Por tal motivo, se alcanzará a cada experto nuestro instrumento (cuestionario) de evaluación por cada una de las variables, objeto del presente proyecto de investigación, además de otros formatos en la que los expertos emitirán sus juicios, para su respectiva validación.

Tabla 4

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento calificación del talento humano y desempeño laboral.

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr	Juan Manuel, Vásquez Espinoza	Si cumple
2	Dr.	Teodoro Carranza Estela	Si cumple
3	Dr.	David Fernando, Aliaga Correa	Si cumple

Fuente:: opinión de expertos

El instrumentos fue validado por juicio de expertos, para el instrumento desempeño laboral el dictamen obtenido es que el instrumento si cumple con la valides

2.4.4 Confiabilidad

Según Hernández y et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 6

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 7

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Calificación del talento humano	0,930	15
Desempeño laboral	0,920	15

Como se observa en la tabla 7, el Alfa de Cronbach fue 0,930, para la variable calificación del talento humano, y de 0,920 para la variable desempeño laboral; por lo tanto, podemos afirmar que los instrumentos tienen una alta confiabilidad.

Recolección de datos

Se realizó un estudio piloto con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos, en 60 trabajadores con las mismas características de la muestra de estudio, quienes fueron seleccionados al azar y a quienes se les aplicaron los cuestionarios con escala tipo Likert sobre las variables Calificación del talento humano y Desempeño laboral.

2.5. Métodos de análisis de datos

El método utilizado en la presente investigación fue el método hipotético deductivo, al respecto Bernal (2006), afirma que “este método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

2.6. Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

RESULTADOS

3.1. Descripción de variables

Dimensión: Selección de personas

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la percepción de la selección del personal

Selección de personas	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	8,3
Regular	18	30,0
Eficiente	23	38,3
Muy eficiente	14	23,3
Total	60	100,0

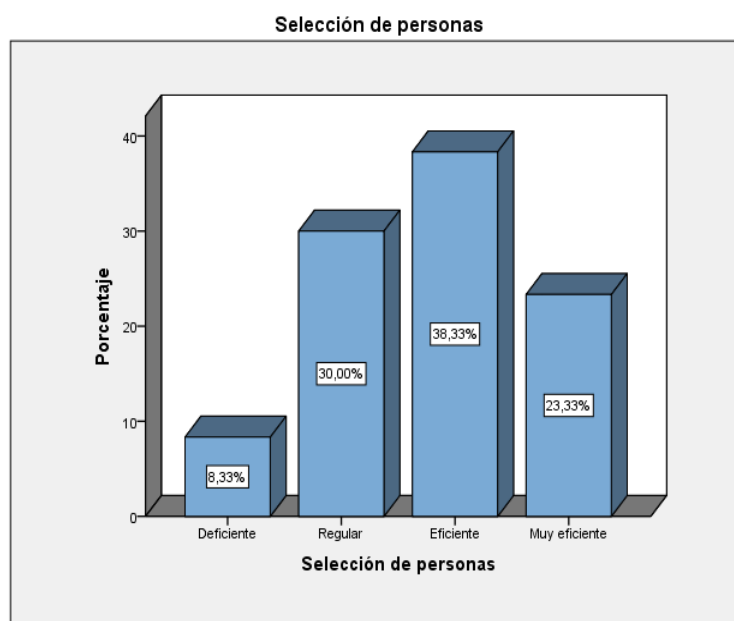


Figura 1. Selección del personal

De acuerdo con la figura 1 y tabla 8 de datos, el 8.3% perciben un nivel deficiente en la dimensión selección del personal, el 30.0% un nivel regular, el 38.3% un nivel eficiente y el 23.3% un nivel muy eficiente, siendo el nivel eficiente el predominante en la dimensión selección del personal.

Dimensión: Capacitación del personal

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la percepción de la Capacitación del personal

Capacitación del personal	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	15,0
Regular	12	20,0
Eficiente	28	46,7
Muy eficiente	11	18,3
Total	60	100,0

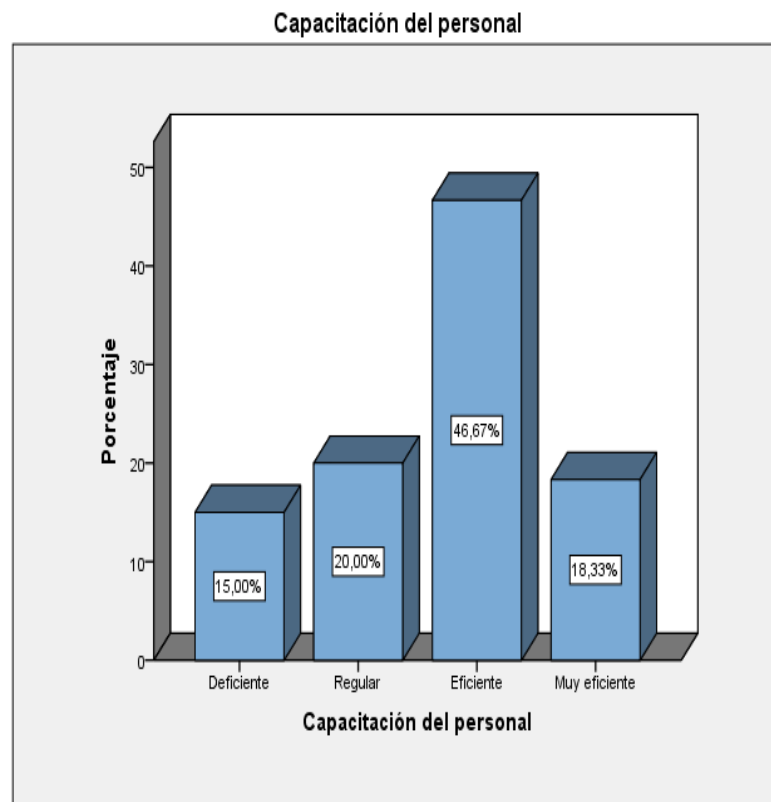


Figura 2. Capacitación del personal

De acuerdo con la figura 2 y tabla 9 de datos, el 15.0% perciben un nivel deficiente en la dimensión capacitación del personal, el 20.0% un nivel regular, el 46.7% un nivel eficiente y el 18.3% un nivel muy eficiente, siendo el nivel eficiente el predominante en la dimensión capacitación del personal.

Dimensión: Recompensas a las personas

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la percepción de Recompensas a las personas

Recompensas a las personas	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	13,3
Regular	8	13,3
Eficiente	30	50,0
Muy eficiente	14	23,3
Total	60	100,0

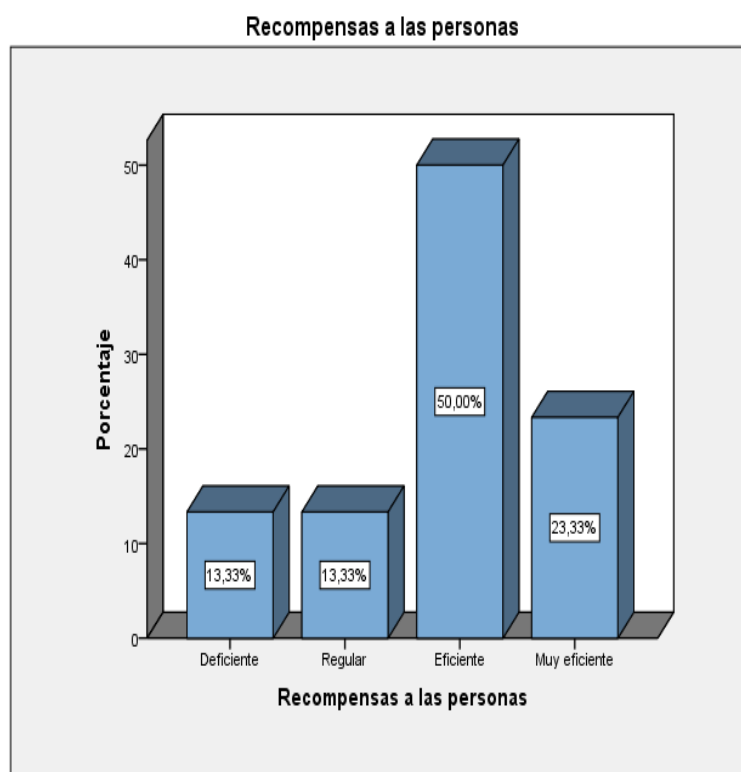


Figura 3. Recompensas a las personas

De acuerdo con la figura 3 y tabla 10 de datos, el 13.3% perciben un nivel deficiente en la dimensión recompensas a las personas, el 13.3% un nivel regular, el 50.0% un nivel eficiente y el 23.3% un nivel muy eficiente, siendo el nivel eficiente el predominante en la dimensión recompensas a las personas.

Dimensión: Evaluación del desempeño

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la percepción de la Evaluación del desempeño

Evaluación del desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	11,7
Regular	7	11,7
Eficiente	31	51,7
Muy eficiente	15	25,0
Total	60	100,0

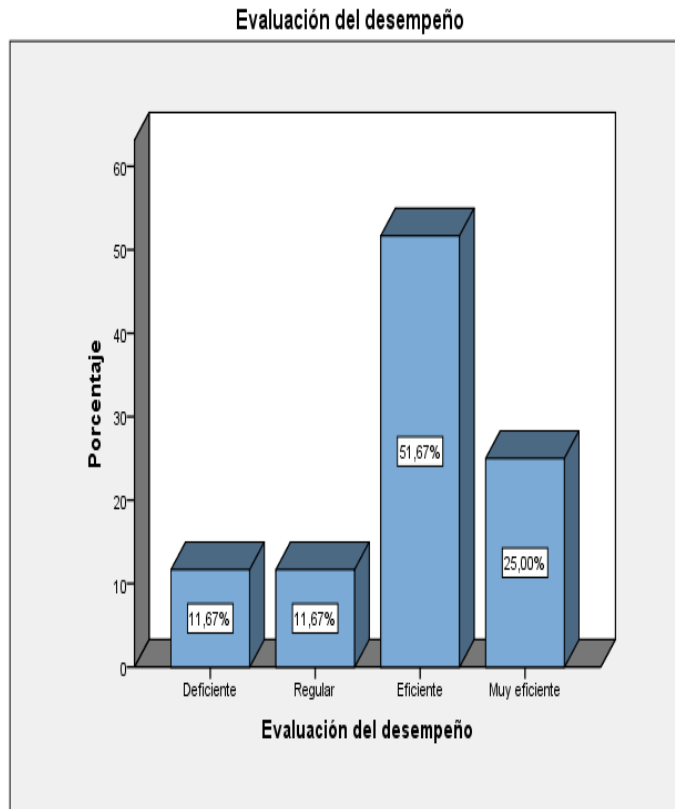


Figura 4. Evaluación del desempeño

De acuerdo con la figura 4 y tabla 11 de datos, el 11.7% perciben un nivel deficiente en la dimensión evaluación del desempeño, el 11.7% un nivel regular, el 51.7% un nivel eficiente y el 25.0% un nivel muy eficiente, siendo el nivel eficiente el predominante en la dimensión evaluación del desempeño.

Variable: Calificación del talento humano

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la percepción de la Calificación del talento humano

Calificación del talento humano	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	6,7
Regular	15	25,0
Eficiente	27	45,0
Muy eficiente	14	23,3
Total	60	100,0

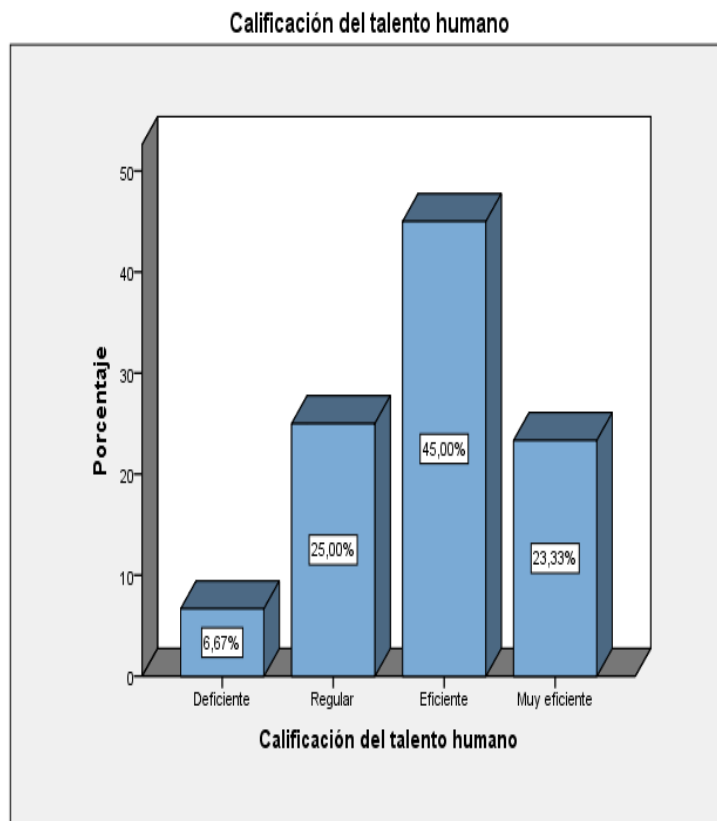


Figura 5. Calificación del talento humano

De acuerdo con la figura 5 y tabla 12 de datos, el 6.7% perciben un nivel deficiente en la variable Calificación del talento humano, el 25.0% un nivel regular, el 45.0% un nivel

eficiente y el 23.3% un nivel muy eficiente, siendo el nivel eficiente el predominante en la variable calificación del talento humano.

Variable: Desempeño laboral

Tabla 13

Distribución de frecuencias de la percepción del Desempeño laboral

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	10	16,7
Bajo	12	20,0
Regular	24	40,0
Alto	14	23,3
Total	60	100,0

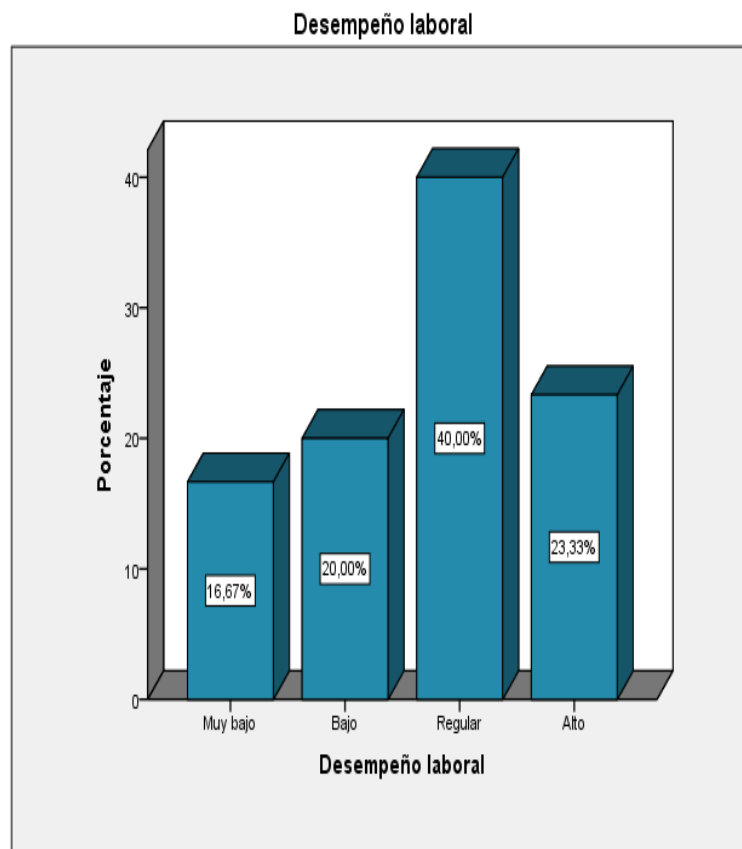


Figura 6. Desempeño laboral

De acuerdo con la figura 6 y tabla 13 de datos, el 16.7% perciben un nivel deficiente en la variable desempeño laboral, el 20.0% un nivel bajo, el 40.0% un nivel regular y el 23.3% un nivel muy alto, siendo el nivel regular el predominante en la variable desempeño laboral.

3.2. Contraste de hipótesis

Hipótesis general

H_A: La calificación del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.

H_o: La calificación del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_o
El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_o

Prueba estadística

La prueba estadística empleando el estadístico inferencial rho de Spearman

Tabla 15.

Coeficiente de correlación de Spearman: calificación del talento y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Calificación del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calificación del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig.(p) (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.931$) y directamente proporcional, entre calificación del talento y el desempeño laboral; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general.

Hipótesis específica 1

H_A: La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

H_o: La selección del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

Tabla 16.

Coeficiente de correlación de Spearman: selección del personal y el desempeño laboral

Correlaciones			Selección de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.629$) y directamente proporcional, entre selección del personal y el desempeño laboral; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 1.

Hipótesis Específica 2

H_A: La capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

H_o: La capacitación del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

Tabla 17.

Coefficiente de correlación de Spearman: capacitación del personal y desempeño laboral

Correlaciones			Capacitación del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta ($r= 0.685$) y directamente proporcional, entre capacitación del personal y el desempeño laboral; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 2.

Hipótesis Específica 3

H_A: Recompensar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

H_o: Recompensar a las personas no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

Tabla 18.

Coefficiente de correlación de Spearman: Recompensas a las personas y desempeño laboral

Correlaciones			Recompensas a las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensas a las personas	Coefficiente de correlación	1,000	,955**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,955**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.955$) y directamente proporcional, entre recompensas a las personas y el desempeño laboral; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 3.

Hipótesis Específica 4

H_A : La evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

H_o : La evaluación del desempeño no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.

Tabla 19.

Coefficiente de correlación de Spearman: evaluación y desempeño laboral

		Correlaciones		Evaluación del desempeño	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,938**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	60	60	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,938**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	60	60	

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ($r= 0.938$) y directamente proporcional, entre evaluación y el desempeño laboral; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis específica 4.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos al aplicar la técnica estadística predictiva con el software SPSS V25, para obtener los estadísticos descriptivos de las variables de estudio y la contratación de las hipótesis de acuerdo al problema y los objetivos de investigación, se evidenciaron:

El objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre calificación del talento humano y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018. Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se aplicó los instrumentos para estrategias y el aprendizaje de artes visuales. Este instrumento fue elaborado de acuerdo a sus dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable calificación del talento humano, en la figura 5. y tabla 12 de datos, el 6.7% perciben un nivel deficiente en la variable Calificación del talento humano, el 25.0% un nivel regular, el 45.0% un nivel eficiente y el 23.3% un nivel muy eficiente, siendo el nivel eficiente el predominante en la variable calificación del talento humano; lo sustenta Chiavenato. (2009, p.25)

El reporte de los resultados de la descripción estadística de la variable desempeño laboral figura 6 y tabla 13 de datos, el 16.7% perciben un nivel deficiente en la variable desempeño laboral, el 20.0% un nivel bajo, el 40.0% un nivel regular y el 23.3% un nivel muy alto, siendo el nivel regular el predominante en la variable desempeño laboral.; lo sustenta Chiavenato, (2001, p.32)

Para el contraste de la hipótesis general, en la tabla 15, siendo $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la calificación del talento humano tiene relación positiva muy alta ($r_s = ,931$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el desempeño laboral este resultado es similar al estudio realizado por Almeida (2016) en su tesis, gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito, Ecuador “. Quien encontró en sus resultados encontró una correlación significativa alta ($r = 0.742$, $p < 0.05$), lo sustenta Chiavenato. (2009, p.25) y Chiavenato, (2001, p.32)

Para el contraste de la hipótesis específica 1, en la tabla 16, siendo $p = 0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la selección del personal tiene relación positiva alta ($r_s = ,629$) y significativa (p valor = 0.000)

menor que 0.05) con el desempeño laboral este resultado es similar al estudio realizado por Guerrero (2014) en su tesis denominada, “gestión del talento humano y competencias de los profesionales de recursos humanos en México.., Quien en sus resultados encontró una correlación significativa alta ($r = 0.674$, $p < 0.05$), lo sustentan (Chiavenato, 2009, p. 137)

Para el contraste de la hipótesis específica 2, en la tabla 17, siendo $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la capacitación del personal tiene relación positiva alta ($r_s = ,685$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el desempeño laboral este resultado es similar al estudio realizado por Valentín (2017) en su investigación que se denomina “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016”. Quien en sus resultados encontró una correlación significativa alta ($r = 0.785$, $p < 0.05$), lo sustentan lo sustenta (Chiavenato, 2009, p.144)

En el contraste de la hipótesis específica 3, en la tabla 18, debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que recompensar a las personas tiene relación positiva muy alta ($Rho = 0,955$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el desempeño laboral. Similarmente se adhiere Casma (2015), quien encontró una correlación significativa alta ($r_s = 0.678$, $p < 0.05$), entre taller de psicomotricidad y expresión oral; lo sustenta (Chiavenato, 2009, p. 139)

En el contraste de la hipótesis específica 4, en la tabla 19, debido a que $p = 0,000$ es menor que 0,05, se rechaza la H_0 . Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la evaluación del desempeño tiene relación positiva muy alta ($r_s = ,938$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con el desempeño laboral.. Se adhieren Niño De Guzmán y Campuzano (2014), quien encontró una correlación significativa ($r = 0.689$, $p < 0.05$), lo sustenta (Chiavenato, 2009, p. 140)

CONCLUSIONES

Primera: Al hacer el contraste de la hipótesis general, existen evidencias suficientes para afirmar que la calificación del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018, ($r_s = 0.931$, $p < 0.05$).

Segunda: Al hacer el contraste de la hipótesis de la específica 1, existen evidencias suficientes para afirmar que La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018, ($r_s = 0.629$, $p < 0.05$).

Tercera: Al hacer el contraste de la hipótesis de la específica 2, existen evidencias suficientes para afirmar que la capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018, ($r_s = 0.658$, $p < 0.05$).

Cuarta: Al hacer el contraste de la hipótesis de la específica 3, existen evidencias suficientes para afirmar que la recompensar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018, ($r_s = 0.955$, $p < 0.05$).

Quinta: Al hacer el contraste de la hipótesis de la específica 4, existen evidencias suficientes para afirmar que la evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018, ($r_s = 0.938$, $p < 0.05$).

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al administrador de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018; .dar a conocer los resultados de la investigación a fin de conocer la importancia de la calificación del talento humano y su contribución con el desempeño labora de sus trabajadores

Segunda: Se recomienda al administrador de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018; .hacer capacitaciones al personal seleccionado para que su desempeño sea eficiente y eficaz.

Tercera: Se recomienda al administrador de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018; que de acuerdo al desempeño destacado de cada trabajador la empresa debe retribuirle periódicamente.

..

Cuarta: Al administrador de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018; que de acuerdo al desempeño destacado de cada trabajador la empresa debe retribuirle periódicamente.

Quinta: El administrador de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018; dentro de sus competencias y de acuerdo a la misión de la empresa hará la correspondiente evaluación delo desempeño de cada trabajador con fines de mejora continua de la empresa

REFERENCIAS

- Almeida, M. (2016). *Gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito*, Ecuador.
- Araujo, M. y Leal, M. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas*. Tesis de la Universidad Rafael Beloso Chacín – Venezuela (Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales). Recuperado de: file:///C:/Users/pc/Downloads/534-4554- 2-PB.pdf
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. México: Pearson educación.
- Casma, L. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de la empresa Ferro Sistemas, Surco – Lima*.
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed). Bogotá. Colombia: Edición. McGraw-Hill Interamericana, S. A.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano* (3ª ed), Mexico: Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores SA de CV. pp. 202-203
- Díaz, R. (2009). *Investigación del Comportamiento*. México: McGrawHill.
- Fernández, A. (2005). *Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos*. Madrid: McGrawHill.
- Galeano, R. (2012). *Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud*. Lima. Perú: Universidad del Pacífico
- Garijo, M. (2014). *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa*. Escuela de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria, Universidad de Valladolid, Valladolid – España.
- Gaudy, A. (2007). *Metodología de la investigación*. Santiago de Chile: Santillana
- Gómez, D. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. México: McGraw- Hill.

- Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*, (5ª. ed). México, Ed. Prentice Hall Hispanoamericana
- Guerrero, C. (2014). *Gestión del talento humano y competencias de los profesionales de recursos humanos en México*.
- Hernández, R; Sampieri, C. y Batista, L (2010). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Ibáñez, F. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento* .España: Prentice Hall.
- Jiménez, A. (2011). *Desempeño laboral*.México: Mc Graw Hill.
- Luetich, K. (2002). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson Educación
- Menéndez, G. (2002). *Metodología de la investigación*. Chile: Santillana
- Mondy, R. W. &Noé, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (9ª. ed) México: Editorial Pearson.
- Niño De Guzmán, D. y Campuzano, J. (2014). *Relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores*.
- Palaci, F.(2005). *Psicología de la organización*. Madrid España: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, P. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México:PearsonEducation.
- Sabino, P. (1992). *Metodología de la investigación*. España: La Muralla S.A
- Salkind, L.(1998). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Tamayo, C. (2008). *Metodología de la Investigación*. Barcelona:Paidós
- Toyama, J. (2017). *Gestión del talento leyes laborales*. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/maestrias/blog/2012/09/organizacion-direccion-personas-esan-jauregui/>
- Valentín, F. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016*.

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Calificación del talento humano y el desempeño laboral de la pollería Gordo'sChicken Los Olivos, 2018.							
Autor: Miriam Lesly Torres Tocto							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la calificación del talento humano y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la selección del personal y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?</p> <p>Problema Específico 2 ¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?</p> <p>Problema Específico 3 ¿Qué relación existe entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?</p> <p>Problema Específico 4 ¿Qué relación existe entre evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre calificación del talento humano y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre LA selección del personal del personal y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018</p> <p>Objetivo Específico 2 Determinar la relación que existe entre capacitación del personal y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018</p> <p>Objetivo Específico 3 Determinar la relación que existe entre recompensar a las personas y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018</p> <p>Objetivo Específico 4 Determinar la relación que existe entre la evaluación del personal y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018</p>	<p>Hipótesis general: La calificación del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 1 Determinar la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018</p> <p>Hipótesis Específica 2 La capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018</p> <p>Hipótesis Específica 3 Recompensar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018</p> <p>Hipótesis Específica 4 La evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la</p>	Variable 1: Calificación del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Selección de personas	Capacidad Competencia Evaluación Cumplimiento	1-4	ESCALA: Ordinal Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Completamente en desacuerdo (1)	Muy eficiente <117 - 120> Eficiente <86 - 116> Regular <55 - 85> Deficiente <24 - 54>
			Capacitación del personal	Capacitaciones Participado Experiencia Seguimiento	5 - 8		
			Recompensas a las personas	Promoción Recompensas Estímulos Reconocimientos	9 -12		
			Evaluación del desempeño	Rendimiento Presión laboral Apoyo	13 -15		
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Factores Actitudinales	Disciplina Cooperación Iniciativa Responsabilidad Habilidad Discreción Cumplimiento Tareas	1-8	ESCALA: Ordinal Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Completamen en desacuerdo (1)	Alto <51 - 60> Regular <38 - 50> Bajo <25 - 37> Muy bajo <12 - 24
					9-15		

		pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018	Factores Operativos	Capacidad Conocimiento Calidad Cantidad			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: correlacional Diseño: no experimental Transversal Método: Hipotético deductivo	Población: 60	Variable 1: Calificación del talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y porcentajes INFERENCIAL: Contraste de hipótesis con la técnica estadística rho de Spearman			
		Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario					

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Calificación del talento humano

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores de la pollería Gordos Chicken de los olivos. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer la calificación del talento humano y el desempeño laboral. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

N°	ÍTEMS	respuesta				
		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indiferente (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAS						
1	Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad de conocimiento.					
2	Se considera Ud. un trabajador competente en la empresa en el cumplimiento de sus funciones.					
3	Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico					
4	Considera que haber ocupad un puesto en la empresa se debe a que Ud. ha cumplido con el perfil del puesto requerido					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
5	En la empresa donde laboral se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral.					
6	Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño.					
7	El personal capacitado de la empresa comparte su experiencia con los demás compañeros del área.					
8	Luego de una capacitación suelen realizar seguimiento para ver resultados					
DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAS A LAS PERSONAS						
9	En la empresa existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					

10	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
11	En la empresa se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores.					
12	En la empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
	DIMENSIÓN 4: EVALUACION DEL DESEMPEÑO					
13	En la empresa se exige un rendimiento laboral bastante alto.					
14	En la empresa existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral.					
15	Te agrada trabajar en la empresa a pesar de no tener el apoyo necesario.					

Cuestionario: Desempeño laboral

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores de la pollería Gordos Chicken de los olivos. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer la calificación del talento humano y el desempeño laboral. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

N°	ÍTEMS	respuesta				
		Completamente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo o ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Completamente de acuerdo (5)
DIMENSIÓN 1: Factores Actitudinales						
1	¿Considera que es una persona disciplinada?.					
2	¿Muestra una actitud cooperativa hacia sus compañeros?					
3	¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?					
4	¿Es responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?					
5	¿En los trabajos que realiza muestra habilidad de seguridad?					
6	¿Es discreto con la información de la empresa?					
7	Cumple con las tareas asignadas, teniendo en cuenta los perfiles de competencia					
8	Cumple otras tareas diferentes a su cargo					
DIMENSIÓN 2: Factores Operativos						
9	¿Su presentación personal es la más correcta?					
10	¿Sus intereses van de la mano con los intereses de la empresa?					
11	¿Muestra creatividad en su área de trabajo?					
12	¿Presenta capacidad de realización en los diferentes obstáculos que se le presentan?					
13	¿Considera que muestra suficiente conocimiento acerca del trabajo que realiza?					
14	¿Los trabajos que reporta a su jefe inmediato son de calidad?					
15	¿La cantidad de trabajo que presenta diariamente es atendida en su totalidad?					

MUCHAS GRACIAS

Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos

Estimado Dr. Vasquez Espinoza, Juan Manuel

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO'S CHICKEN LOS OLIVOS EN EL 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiere cómo debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted, Atentamente.



Miriam Lesly Torres Tocto

“CALIFICACIÓN DEL TALENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO'S CHICKEN LOS OLIVOS EN EL 2018”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la calificación del talento humano en el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?

1.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo se relación el personal competente en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?
2. ¿Cómo se relaciona las actividades en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?
3. ¿Cómo se relaciona la ejecución en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?

2. Hipótesis


2.1. Hipótesis general

El calificación del talento humano como se relaciona en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.

2.2. Hipótesis específicas

1. El personal competente como se relaciona el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.
2. La actividades del trabajador como se relaciona en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.
3. La ejecución de tareas como se relaciona en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Calificación del talento humano y el desempeño laboral de la pollería Gordo'sChicken Los Olivos, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Torres Tocto, Miriam Lesly							
Apellidos y Nombres del experto: DR. VASQUEL ESPINOZA JUAN MANUEL							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTOS POR EVALUAR ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES SUGERENCIAS
CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección de personas	Capacidad	Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad de conocimiento.	Totalmente en desacuerdo(1) En desacuerdo(2) Indiferente(3) De acuerdo(4) Totalmente de acuerdo(5)	✓		
		Competencia	Se considera Ud. un trabajador competente en la empresa en el cumplimiento de sus funciones.		✓		
		Evaluación	Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico		✓		
		Cumplimiento	Considera que haber ocupado un puesto en la empresa se debe a que Ud. ha cumplido con el perfil del puesto requerido		✓		
	Capacitación de la persona	Capacitaciones	En la empresa donde laboral se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral.		✓		
		Participado	Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño.		✓		
		Experiencia	El personal capacitado de la empresa comparte su experiencia con los demás compañeros del área.		✓		
		Seguimiento	Luego de una capacitación suelen realizar seguimiento para ver resultados		✓		
	Recompensas a las personas	Promoción	En la empresa existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.		✓		
		Recompensas	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.		✓		
		Estímulos	En la empresa se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores.		✓		
		Reconocimiento	En la empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.		✓		
	Evaluación del	Rendimiento	En la empresa se exige un rendimiento laboral bastante alto.		✓		
		Presión laboral	En la empresa existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral.		✓		

	desempeño	Apoyo	Te agrada trabajar en la empresa a pesar de no tener el apoyo necesario.		<input checked="" type="checkbox"/>			
DESEMPEÑO LABORAL	Factores Actitudinales	Disciplina	¿Considera que es una persona disciplinada?.		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Cooperación	¿Muestra una actitud cooperativa hacia sus compañeros?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Iniciativa	¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Responsabilidad	¿Es responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Habilidad	¿En los trabajos que realiza muestra habilidad de seguridad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Discreción	¿Es discreto con la información de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Cumplimiento	Cumple con las tareas asignadas, teniendo en cuenta los perfiles de competencia		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Tareas	Cumple otras tareas diferentes a su cargo		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Factores Operativos	Presentación	¿Su presentación personal es la más correcta?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Interese	¿Sus intereses van de la mano con los intereses de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Creatividad	¿Muestra creatividad en su área de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Capacidad	¿Presenta capacidad de realización en los diferentes obstáculos que se le presentan?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Conocimiento	¿Considera que muestra suficiente conocimiento acerca del trabajo que realiza?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Calidad	¿Los trabajos que reporta a su jefe inmediato son de calidad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Cantidad	¿La cantidad de trabajo que presenta diariamente es atendida en su totalidad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Firma del experto: 			Fecha: 08/11/2018				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si procede, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 12 de Juniodel 2018

Estimado Dr. Teodoro Carranza Estela

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO'S CHICKEN LOS OLIVOS EN EL 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiere cómo debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de

usted, Atentamente.



Miriam Lesly Torres Tocto

“CALIFICACIÓN DEL TALENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO'S CHICKEN LOS OLIVOS EN EL 2018”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la calificación del talento humano en el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?

1.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo se relación el personal competente en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?
2. ¿Cómo se relaciona las actividades en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?
3. ¿Cómo se relaciona la ejecución en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis general

El calificación del talento humano como se relaciona en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.

2.2. Hipótesis específicas

1. El personal competente como se relaciona el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.
2. La actividades del trabajador como se relaciona en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.
3. La ejecución de tareas como se relaciona en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Calificación del talento humano y el desempeño laboral de la pollería Gordo's Chicken Los Olivos, 2018

Apellidos y nombres del investigador: Torres Tocto, Miriam Lesly

Apellidos y Nombres del experto: CARRANZA ESTELA TEOBARDO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES SUGERENCIAS
CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección de personas	Capacidad	Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad de conocimiento.	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	✓		
		Competencia	Se considera Ud. un trabajador competente en la empresa en el cumplimiento de sus funciones.		✓		
		Evaluación	Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico		✓		
		Cumplimiento	Considera que haber ocupado un puesto en la empresa se debe a que Ud. ha cumplido con el perfil del puesto requerido		✓		
	Capacitación del persona	Capacitaciones	En la empresa donde laboral se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral.		✓		
		Participado	Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño.		✓		
		Experiencia	El personal capacitado de la empresa comparte su experiencia con los demás compañeros del área.		✓		
		Seguimiento	Luego de una capacitación suelen realizar seguimiento para ver resultados		✓		
	Recompensas a las personas	Promoción	En la empresa existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.		✓		
		Recompensas	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.		✓		
		Estímulos	En la empresa se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores.		✓		
		Reconocimiento	En la empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.		✓		
	Evaluación del	Rendimiento	En la empresa se exige un rendimiento laboral bastante alto.		✓		
		Presión laboral	En la empresa existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral.		✓		

	desempeño	Apoyo	Te agrada trabajar en la empresa a pesar de no tener el apoyo necesario.					
DESEMPEÑO LABORAL	Factores Actitudinales	Disciplina	¿Considera que es una persona disciplinada?				✓	
		Cooperación	¿Muestra una actitud cooperativa hacia sus compañeros?				✓	
		Iniciativa	¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?				✓	
		Responsabilidad	¿Es responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?				✓	
		Habilidad	¿En los trabajos que realiza muestra habilidad de seguridad?				✓	
		Discreción	¿Es discreto con la información de la empresa?				✓	
		Cumplimiento	Cumple con las tareas asignadas, teniendo en cuenta los perfiles de competencia				✓	
		Tareas	Cumple otras tareas diferentes a su cargo				✓	
	Factores Operativos	Presentación	¿Su presentación personal es la más correcta?				✓	
		Interese	¿Sus intereses van de la mano con los intereses de la empresa?				✓	
		Creatividad	¿Muestra creatividad en su área de trabajo?				✓	
		Capacidad	¿Presenta capacidad de realización en los diferentes obstáculos que se le presentan?				✓	
		Conocimiento	¿Considera que muestra suficiente conocimiento acerca del trabajo que realiza?				✓	
		Calidad	¿Los trabajos que reporta a su jefe inmediato son de calidad?				✓	
		Cantidad	¿La cantidad de trabajo que presenta diariamente es atendida en su totalidad?				✓	
Firma del experto: 		Fecha: 23/11/18						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si procede, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Lima, 12 de Juniodel 2018

Estimado Dr. David Fernando, Aliaga Correa

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO'S CHICKEN LOS OLIVOS EN EL 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiere cómo debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de

usted, Atentamente.



Miriam Lesly Torres Tocto

“CALIFICACIÓN DEL TALENTO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO'S CHICKEN LOS OLIVOS EN EL 2018”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la calificación del talento humano en el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?

1.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo se relación el personal competente en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?
2. ¿Cómo se relaciona las actividades en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?
3. ¿Cómo se relaciona la ejecución en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018?

2. Hipótesis

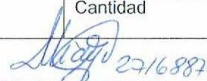
2.1. Hipótesis general

El calificación del talento humano como se relaciona en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.

2.2. Hipótesis específicas

1. El personal competente como se relaciona el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.
2. La actividades del trabajador como se relaciona en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.
3. La ejecución de tareas como se relaciona en el desempeño laboral de la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018.

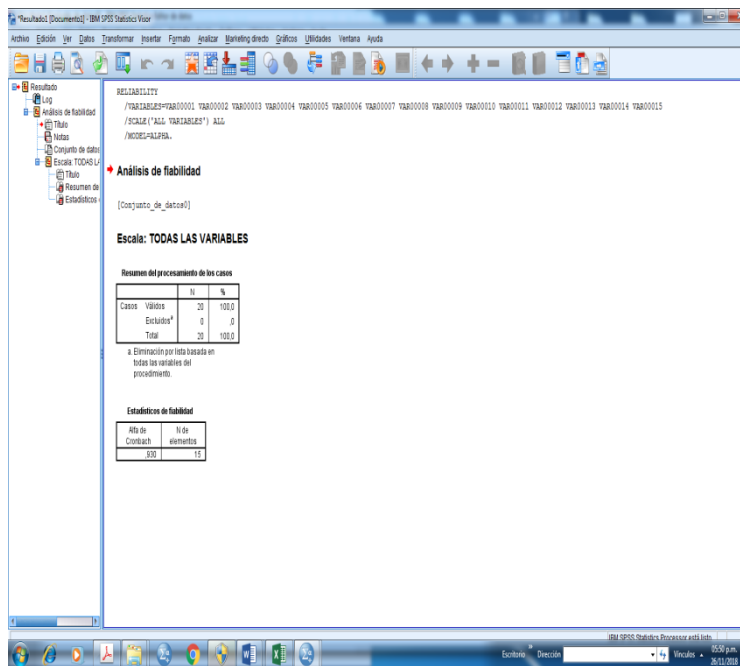
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: Calificación del talento humano y el desempeño laboral de la pollería Gordo's Chicken Los Olivos, 2018								
Apellidos y nombres del investigador: Torres Tocto, Miriam Lesly								
Apellidos y Nombres del experto: <i>Dr. ALEXA CORREA DAVID FERNANDO</i>								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTOS POR EVALUAR	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO		OBSERVACIONES SUGERENCIAS
						SI CUMPLE	NO CUMPLE	
CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección de personas	Capacidad	Considera que el puesto que actualmente ocupa se debe a su capacidad de conocimiento.		Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	✓		
		Competencia	Se considera Ud. un trabajador competente en la empresa en el cumplimiento de sus funciones.			✓		
		Evaluación	Se realiza evaluación constante para medir su grado de conocimientos profesional o técnico			✓		
		Cumplimiento	Considera que haber ocupado un puesto en la empresa se debe a que Ud. ha cumplido con el perfil del puesto requerido			✓		
	Capacitación de la persona	Capacitaciones	En la empresa donde laboral se realizan capacitaciones para mejorar su desempeño y vida laboral.			✓		
		Participado	Ha participado en forma constante en capacitaciones laborales para mejorar su desempeño.			✓		
		Experiencia	El personal capacitado de la empresa comparte su experiencia con los demás compañeros del área.			✓		
		Seguimiento	Luego de una capacitación suelen realizar seguimiento para ver resultados			✓		
	Recompensas a las personas	Promoción	En la empresa existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.			✓		
		Recompensas	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.			✓		
		Estímulos	En la empresa se estimula y anima el crecimiento personal de los colaboradores.			✓		
		Reconocimiento	En la empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.			✓		
	Evaluación del	Rendimiento	En la empresa se exige un rendimiento laboral bastante alto.			✓		
		Presión laboral	En la empresa existe presión laboral para mejorar continuamente su rendimiento laboral.			✓		

	desempeño	Apoyo	Te agrada trabajar en la empresa a pesar de no tener el apoyo necesario.		✓		
DESEMPEÑO LABORAL	Factores Actitudinales	Disciplina	¿Considera que es una persona disciplinada?	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	✓		
		Cooperación	¿Muestra una actitud cooperativa hacia sus compañeros?		✓		
		Iniciativa	¿Tiene iniciativa en el desarrollo de alguna actividad?		✓		
		Responsabilidad	¿Es responsable en el cumplimiento de sus tareas diarias?		✓		
		Habilidad	¿En los trabajos que realiza muestra habilidad de seguridad?		✓		
		Discreción	¿Es discreto con la información de la empresa?		✓		
		Cumplimiento	Cumple con las tareas asignadas, teniendo en cuenta los perfiles de competencia		✓		
		Tareas	Cumple otras tareas diferentes a su cargo		✓		
	Factores Operativos	Presentación	¿Su presentación personal es la más correcta?		✓		
		Interese	¿Sus intereses van de la mano con los intereses de la empresa?		✓		
		Creatividad	¿Muestra creatividad en su área de trabajo?		✓		
		Capacidad	¿Presenta capacidad de realización en los diferentes obstáculos que se le presentan?		✓		
		Conocimiento	¿Considera que muestra suficiente conocimiento acerca del trabajo que realiza?		✓		
		Calidad	¿Los trabajos que reporta a su jefe inmediato son de calidad?		✓		
		Cantidad	¿La cantidad de trabajo que presenta diariamente es atendida en su totalidad?		✓		
Firma del experto:  27/168879		Fecha: 23/11/2018.					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si procede, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Anexo 4: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad

Análisis de confiabilidad de calificación del talento humano



Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	15

Variable: it1 it2 it3 it4 it5 it6 it7 it8 it9 it10 it11 it12 it13 it14 it15

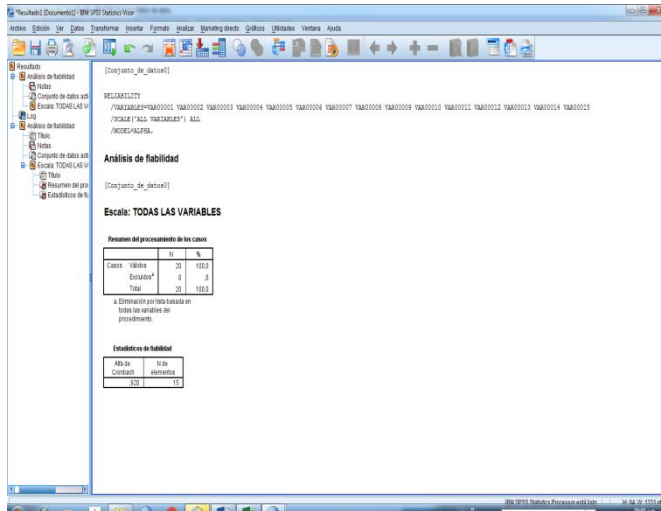
it1 it2 it3 it4 it5 it6 it7 it8 it9 it10 it11 it12 it13 it14 it15

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

16 17 18 19 20

		Prueba piloto														
		Base datos: Calidad del talento humano														
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	
1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4	1	3	1	
2	5	2	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5	2	5	2	
3	4	2	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5	2	4	2	
4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	4	2	
5	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3	4	1	5	1	
6	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	5	3	
7	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	2	
8	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	4	2	
9	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	2	
10	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	
11	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4	1	5	1	
12	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5	3	2	4	2	
13	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3	1	5	1	
14	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4	1	3	1	
15	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4	2	5	2	
16	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	2	
17	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	4	3	2	4	2	
18	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3	5	2	5	2	
19	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	3	
20	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2	3	2	

Análisis de confiabilidad desempeño laboral



Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	15

Prueba de confiabilidad															
Base datos: satisfacción laboral															
Nº	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15
1	2	4	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	4	1
2	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	5	3	5	5	2
3	5	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	4	5	5	2
4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2
5	4	3	5	1	4	2	5	3	1	4	2	5	3	4	1
6	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3
7	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2
8	3	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2
9	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2
10	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
11	5	4	5	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4	1
12	4	3	4	2	4	4	3	5	2	4	4	3	5	3	2
13	5	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3	1
14	4	5	3	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4	1
15	4	5	5	2	5	3	5	4	2	5	3	5	4	4	2
16	5	4	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2
17	4	4	4	2	4	2	1	4	2	4	2	1	4	3	2
18	2	4	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3	5	2
19	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3
20	5	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	2

Anexo 5: Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis

Contrastación de hipótesis

Datos: Calidad del Talento Humano															
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15
1	3	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2
3	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	2
5	3	5	3	1	5	3	3	3	3	5	4	4	3	5	1
6	4	5	5	1	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2
8	4	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
11	4	3	1	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	1
12	4	3	4	4	3	4	1	1	4	2	4	4	3	4	2
13	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	1
14	4	3	5	3	1	4	3	3	4	3	4	4	5	3	1
15	4	5	4	2	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	2
16	5	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2
17	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2
18	5	3	3	1	3	5	4	4	5	5	4	2	4	5	2
19	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3
20	5	3	4	1	5	5	5	3	5	3	4	5	4	3	2
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2
22	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2
23	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	2	5	5	3
24	5	5	5	3	4	5	3	3	5	3	5	4	1	5	2
25	5	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3
26	4	2	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3
27	4	4	1	4	3	4	5	3	4	5	4	2	5	5	2
28	3	4	3	5	2	3	3	3	3	3	4	5	3	5	2
29	4	3	4	4	3	4	1	1	4	2	4	4	4	4	2
30	2	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	5	4	3	2
31	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3
32	3	5	4	3	4	3	4	3	3	2	3	5	5	4	2
33	4	5	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	1
34	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2
35	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3
36	3	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	1
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2
38	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	2
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	2
40	3	5	3	1	5	3	3	3	3	5	4	4	3	5	1
41	4	5	5	1	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2
43	4	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	2
44	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
46	4	3	1	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	1
47	4	3	4	4	3	4	1	1	4	2	4	4	3	4	2
48	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	1
49	4	3	5	3	1	4	3	3	4	3	4	4	5	3	1
50	4	5	4	2	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	2
51	5	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2
52	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2
53	5	3	3	1	3	5	4	4	5	5	4	2	4	5	2
54	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3
55	5	3	4	1	5	5	5	3	5	3	4	5	4	3	2
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2
57	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2
58	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	2	5	5	3
59	5	5	5	3	4	5	3	3	5	3	5	4	1	5	2
60	5	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3

Base de datos Desempeño laboral															
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15
1	2	4	3	1	3	2	2	2	4	1	2	2	2	4	4
2	4	5	5	2	5	5	3	5	2	2	5	3	5	5	2
3	5	5	4	2	5	4	4	5	2	2	4	4	5	5	2
4	5	4	4	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2
5	4	3	5	1	4	2	5	3	1	1	2	5	3	4	1
6	5	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3
7	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2
8	3	4	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2
9	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2
10	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
11	5	4	5	1	4	3	5	4	1	1	3	5	4	4	1
12	4	3	4	2	4	4	3	5	2	2	4	3	5	3	2
13	5	5	5	1	2	2	2	4	1	1	2	2	4	3	1
14	4	5	3	1	4	3	5	4	1	1	3	5	4	4	1
15	4	5	5	2	5	3	5	4	2	2	3	5	4	4	2
16	5	4	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2
17	4	4	4	2	4	2	1	4	2	2	2	1	4	3	2
18	2	4	5	2	4	5	5	3	2	2	5	5	3	5	2
19	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3
20	5	4	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2
21	4	5	5	2	4	3	1	5	2	2	3	1	5	4	2
22	5	5	4	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2
23	2	5	5	3	4	3	5	2	3	3	3	5	2	3	3
24	4	1	5	2	5	5	4	5	2	2	5	4	5	4	2
25	2	5	5	3	4	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3
26	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
27	2	5	5	2	4	2	5	3	2	2	2	5	3	3	2
28	5	3	5	2	5	3	5	4	2	2	3	5	4	4	2
29	4	4	4	2	4	2	1	5	2	2	2	1	5	3	2
30	5	4	3	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2
31	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3
32	5	5	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	2
33	3	5	4	1	4	2	5	5	1	1	2	5	5	3	1
34	5	4	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2
35	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	3
36	2	4	3	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	4	1
37	4	5	5	2	5	5	3	5	2	2	5	3	5	5	2
38	5	5	4	2	5	4	4	5	2	2	4	4	5	5	2
39	5	4	4	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2
40	4	3	5	1	4	2	5	3	1	1	2	5	3	4	1
41	5	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3
42	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2
43	3	4	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2
44	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2
45	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
46	5	4	5	1	4	3	5	4	1	1	3	5	4	4	1
47	4	3	4	2	4	4	3	5	2	2	4	3	5	3	2
48	5	5	5	1	2	2	2	4	1	1	2	2	4	3	1
49	4	5	3	1	4	3	5	4	1	1	3	5	4	4	1
50	4	5	5	2	5	3	5	4	2	2	3	5	4	4	2
51	5	4	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2
52	4	4	4	2	4	2	1	4	2	2	2	1	4	3	2
53	2	4	5	2	4	5	5	3	2	2	5	5	3	5	2
54	5	5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3
55	5	4	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2
56	4	5	5	2	4	3	1	5	2	2	3	1	5	4	2
57	5	5	4	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2
58	2	5	5	3	4	3	5	2	3	3	3	5	2	3	3
59	4	1	5	2	5	5	4	5	2	2	5	4	5	4	2
60	2	5	5	3	4	2	5	2	3	3	2	5	2	3	3

Hipótesis general

H_A: La calificación del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018

Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 6245 días.

```
GET
  FILE='C:\Users\pc\Desktop\15.11.18 Lealy Torres Tesis\Lealy.sav'.
  DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.
  NONPAR CORR.
  /VARIABLES=VAR00005 VAR00006
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

→ **Correlaciones no paramétricas**

[ConjuntoDatos1] C:\Users\pc\Desktop\15.11.18 Lealy Torres Tesis\Lealy.sav

Correlaciones			Calificación del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calificación del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

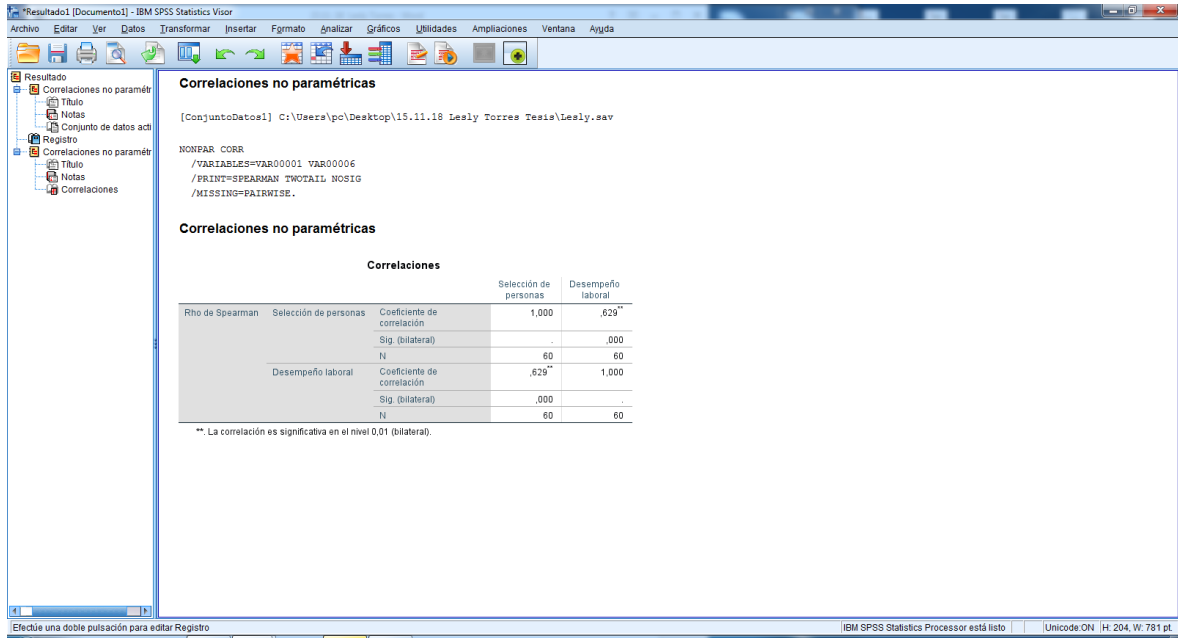
Correlaciones

			Calificación del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calificación del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Hipótesis específica 1

H_A: La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018



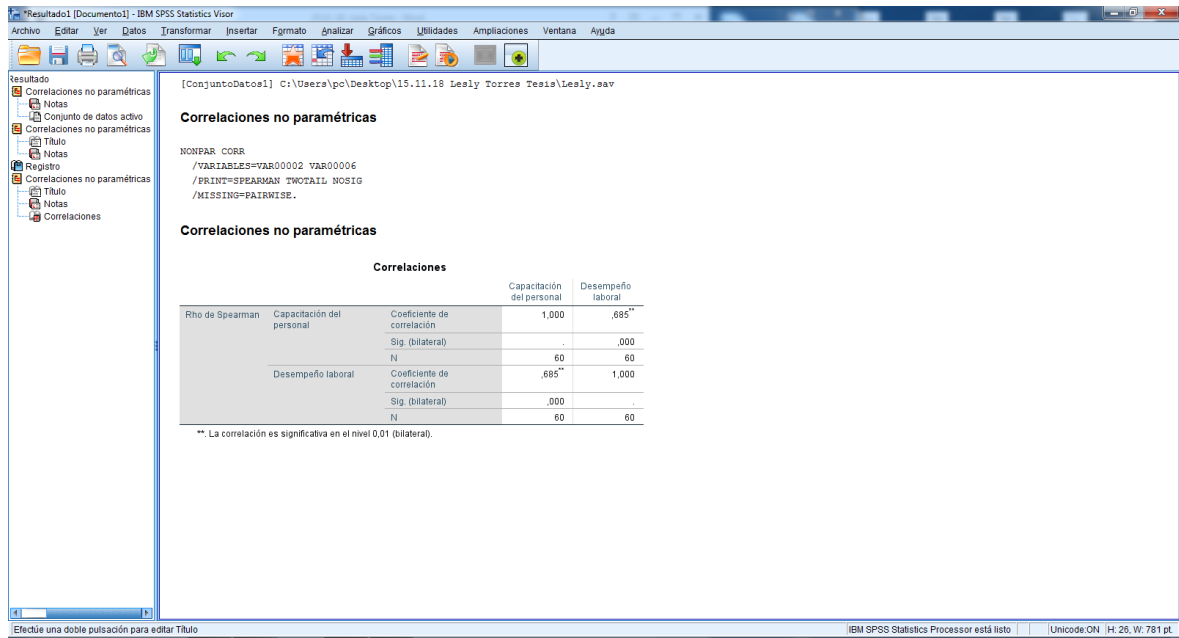
Correlaciones

			Selección de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Hipótesis específica 2

H_A: La capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018



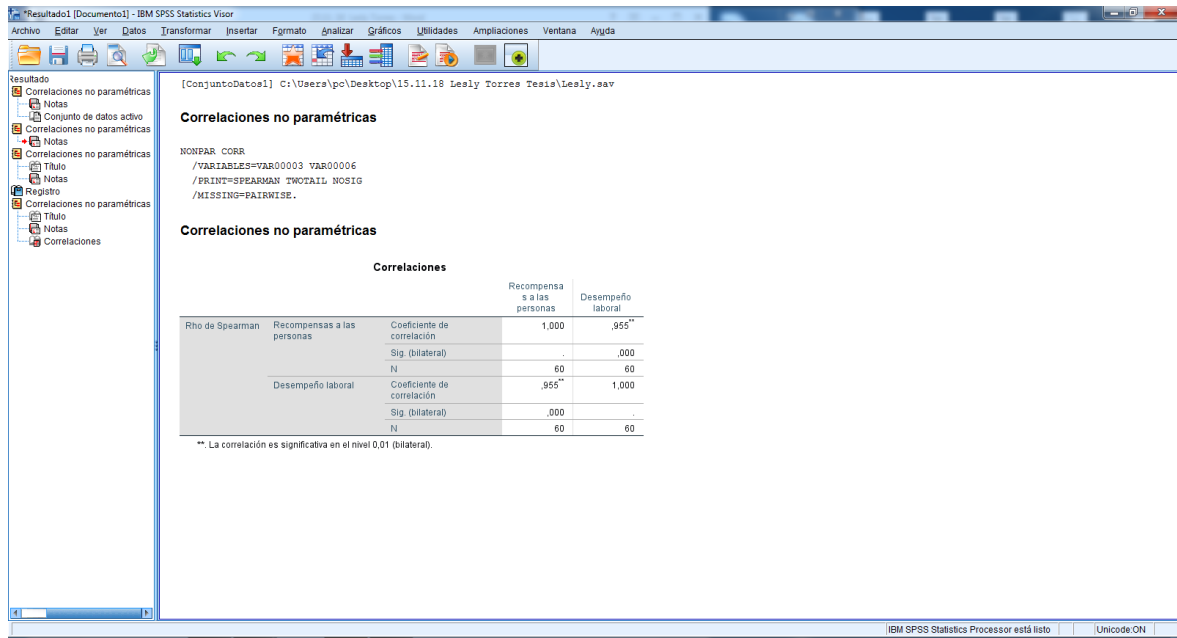
Correlaciones

			Capacitación del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Hipótesis específica 3

H_A: Recompensar a las personas se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018



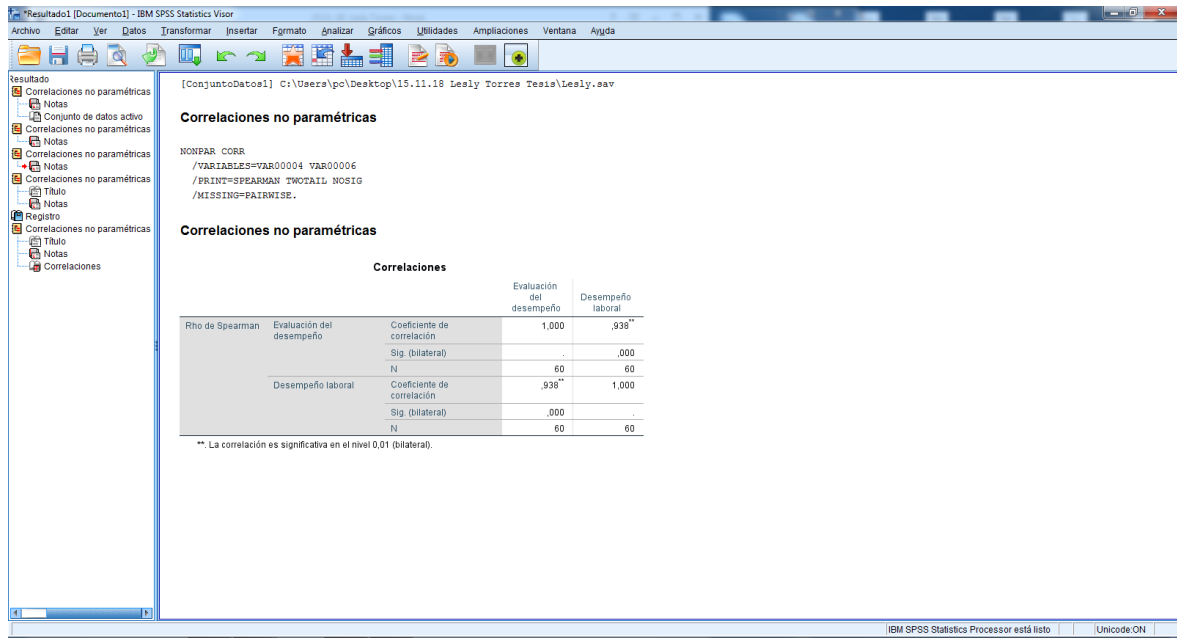
Correlaciones

			Recompensas a las personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensas a las personas	Coefficiente de correlación	1,000	,955**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,955**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Hipótesis específica 4

H_A: La evaluación del desempeño se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la pollería GORDO'S CHICKEN Los Olivos, 2018



Correlaciones

			Evaluación del desempeño	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,938**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,938**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Miriam Lesly Torres Tocto con DNI N° 73083517, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de noviembre del 2018



Miriam Lesly Torres Tocto
DNI N° 73083517

Yo, **Dr. Pedro Constante, Costilla Castillo**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Lima- Norte (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada **"CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO'S CHICKEN LOS OLIVOS, 2018"** del (de la) estudiante **MIRIAM LESLY TORRES TOCTO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Lima , 04 de Diciembre del 2018

.....
Firma

Dr. Pedro Constante Costilla Castillo

DNI: 09925834

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1 % >
2	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
3	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet 1 % >
4	www.slideshare.net Fuente de Internet 1 % >
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet 1 % >

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

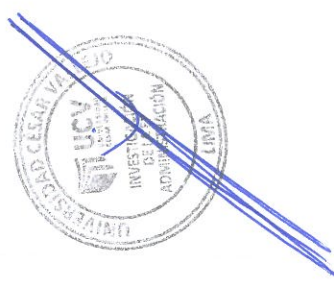
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO'S CHICKEN CON OLIVOS 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR
TORRES TOCOTO, MIRIAM ESTY
ASESOR,
DR. COSTIL A CASTILLO, PEDRO CONSTANTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ
2018





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **MIRIAM LESLY TORRES TOCTO**, identificado con DNI N° **73083517**, egresado de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO'S CHICKEN LOS OLIVOS,2018"** ; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: **73083517**

FECHA: 17 de Diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO'S CHICKEN LOS OLIVOS 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**



AUTOR

TORRES TOCTO, MIRIAM LESLY

ASESOR

Dr. COSTILLA CASTILLO, PEDRO CONSTANTE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **MIRIAM LESLY TORRES TOCTO** cuyo título es: **"CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO'S CHICKEN LOS OLIVOS 2018"**

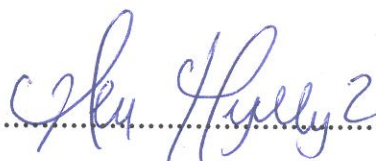
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ...14... (número) ...Catorce..... (letras).

Lima, 04 de Diciembre 2018



.....
Dr. Alva Arce, Rosel Cesar

PRESIDENTE



.....
Dra. Martínez Zavala, María Dolores

SECRETARIO



.....
Dr. Costilla Castillo, Pedro Constante

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA EL:

Srta. MIRIAM LESLY TORRES TOCTO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

“CALIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO

LABORAL DE LA POLLERÍA GORDO’S CHICKEN LOS OLIVOS 2018”

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 04-12-2018

NOTA O MENCIÓN : 14




Dr. IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA

Coordinador de investigación de la EP de administración