



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA APOYO LOGÍSTICO N&S S.A.C, LA
VICTORIA, 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

RAMOS LUNA, Brenda Isabel

ASESOR:

Dr. COSTILLA CASTILLO, Pedro Constante

LINEA DE INVESTIGACION:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

Página del jurado

.....
Dr. Tantalean Tapia, Iván
Presidente

.....
MSc. Mairena Fox Petronila Liliana
Secretario

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

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico en primer lugar a Dios que me ha permitido culminar de manera exitosa esta increíble etapa de mi vida. A mi mayor tesoro mi hija Grisel por ser mi motivación más grande para lograr mis objetivos. A mis padres Norma y Jorge por su apoyo incondicional, por inculcarme valores y darme todo su amor. A mis hermanos Jorge y Seida por sus consejos y motivación. Y a todas las personas que participaron directa o indirectamente en la elaboración de la presente tesis.

Agradecimiento

Agradezco inmensamente a mis padres por darme la oportunidad de estudiar en una universidad y confiar en mí.

A mi asesor Pedro Costilla Constante, quien supo guiarme en el desarrollo de la tesis, así como compartir sus conocimientos.

Declaración de autenticidad

Yo Brenda Isabel Ramos Luna con DNI N° 73114753 , 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, 28 de junio del 2018

Brenda Isabel Ramos Luna

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “**DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA APOYO LOGÍSTICO N&S S.A.C, LA VICTORIA, 2018**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

Brenda Isabel Ramos Luna

ÍNDICE

Figura 1.1	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Resumen	viii
I Introducción	
1.1 Realidad problemática	10
1.2 Trabajos previos	11
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.4 Formulación del problema	28
1.5 Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	29
1.7 Objetivos	29
II Método	
2.1 Diseño, Tipo y Nivel de Investigación	31
2.2 Variables, Operacionalización	32
2.3 Población y muestra	37
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5 Método de análisis de datos	40
2.6 Aspectos Éticos	40
III Resultados	
3.1 Estadística Descriptiva	42
3.2 Estadística Inferencial	46
IV Discusión	59
V Conclusión	64
VI Recomendaciones	66
VII Referencias	68
Anexos	73

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.1 Pirámide de Maslow

4

LISTA DE TABLAS

Tabla 2.1 Validación de instrumento	4
Tabla 2.2 Alfa de Cronbach de la variable Independiente - Desarrollo del Talento Humano	39
Tabla 2.3 Alfa de Cronbach de la variable Dependiente: Desempeño Laboral	39
Tabla 2.4 Alfa de Cronbach de las variable de estudio X e Y	40
Tabla (3.5 -3.12) Estadística Descriptiva	42
Tabla 13 Niveles de correlación dependiendo del coeficiente Rho	47
Tabla 14: Porcentaje Estandarizado	47
Tabla 15: Correlación de Pearson para la Hipótesis General	48
Tabla 16: Resumen del modelo de la Hipótesis General	49
Tabla 17: ANOVA de la Hipótesis General	50
Tabla 18: Coeficientes de la Hipótesis General	50
Tabla (3. 19- 3.21) Contrastación de hipótesis especifica 1	52
Tabla (3. 22- 3.24) Contrastación de hipótesis especifica 2	54
Tabla (3. 25- 3.27) Contrastación de hipótesis especifica 3	57

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la influencia existente entre el desarrollo del talento humano en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, en el distrito de La Victoria, 2018. La investigación pertenece al nivel de investigación explicativo - causal, de diseño no experimental- de corte transversal, la población estuvo conformada por 62 colaboradores. Así mismo para fines de precisión en la investigación se realizó un muestreo censal, es por ello que se aplicó la encuesta a los 62 colaboradores que laboran dentro de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC. Para la recolección de datos se empleó el instrumento del cuestionario conformado por 20 preguntas en base a la escala de Likert. Para el análisis de los datos se utilizó la característica descriptiva e inferencial y fue procesado en el programa estadístico Spss v.25.

Finalmente se realizó el contraste de las hipótesis, llegando a la conclusión que el desarrollo del talento humano influye en el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de determinación ($R^2 = 0.858$). **Palabras clave:** Talento Humano y Desempeño Laboral.

Abstract

The general objective of the scientific research was to determine the influence existing in the development of human talent in the work performance of the company Apoyo Logístico N & S SAC, in the district of La Victoria, 2018. The research belongs to the level of causal explanatory research, of non-experimental design - of cross section, the population consisted of 62 collaborators. Likewise, for the purposes of precision in the investigation, a census sampling was carried out, that is why the survey was applied to the 62 employees that work within the company Logistics Support of N & S SAC. For data collection, the questionnaire instrument was used, consisting of 20 questions based on the Likert scale. For the analysis of the data, the descriptive and inferential characteristic was used and processed in the statistical program Spss v.25. Finally, the hypotheses were contracted, reaching the conclusion that the development of human talent influences job performance, obtaining a coefficient of determination ($R^2 \text{ corregido} = 0.858$). **Keywords:** Human Talent and Work Performance.

I Introducción

1.1 Realidad problemática

El Área de Recursos humanos a causa de la globalización de la economía y la fuerte competencia a nivel mundial; se ha convertido en la piedra angular de toda organización.

Los colaboradores dejaron de ser un elemento organizacional a convertirse en socios estratégicos que tienen como finalidad lograr los objetivos establecidos por la empresa, generando así una mayor competitividad dentro del mercado.

Esto ha motivado a muchas organizaciones implementar modelos de gestión del talento humano que van a permitir identificar, desarrollar y potenciar las habilidades y destrezas de los trabajadores. Pues han llegado a la lógica de que si el éxito de las organizaciones depende de las gestiones y decisiones tomadas de manera eficiente por sus colaboradores invertir en ellos generaran un mayor beneficio pues mejoraran su desempeño laboral.

Es ahí donde los gerentes juegan un papel muy importante, pues va a depender el interés de mejorar el desempeño de los colaboradores a través de capacitaciones, reconocimientos y el desarrollo de sus habilidades.

Pues las organizaciones que priorizan y valoran a sus colaboradores y fomentan un adecuado ambiente de trabajo que fortalecen el compañerismo, la formación de autoestima y protección por el bienestar del colaborador y del entorno, valorándose a ella misma.

Sin embargo, actualmente muchas empresas a pesar que tienen el conocimiento de lo importante que es el factor humano dentro de ellas no ponen en práctica lo mencionado, teniendo como consecuencia el desgaste laboral por parte del trabajador pues no se sentirá identificado, motivado y valorado, lo cual impedirá un adecuado rendimiento dentro del puesto de trabajo asignado. [En un estudio realizado arrojo] que solo el 35% de peruanos está felices con su trabajo (Índice de Felicidad Organizacional) y el 65% está descontento con su centro de trabajo, de igual manera solo el 27.1% confía en la empresa donde labora mientras que el 23.8% afirmó lo contrario (Rpp,2016,párr.2).

Esto refleja que en nuestro país, las empresas ya sea grandes, medianas o pequeñas, tienen mucho por hacer y que mayormente estas priorizan el obtener ganancias sin importar cuán eficiente sea el desempeño del trabajador y sin tomar en cuenta de que al mejorar e invertir ya sea tiempo o dinero en desarrollar el talento de los colaboradores, hará que ese

rendimiento sea mayor, obteniendo así un mayor índice de rentabilidad y reducción de costos.

Debemos considerar que solo el 51% de empresas más representativas de nuestro país invertirán en sus colaboradores este año, priorizando la mejora de la gestión de desempeño, cultura organizacional, programas de capacitaciones, la gestión del clima laboral, pero aun así el presupuesto es limitado para obtener las mejoras que esperan a un largo plazo. (Gestión, 2017, párr.5).

Este es el problema que se logro identificar dentro de la empresa APOYO LOGISTICO N&S SAC, debido a su poca iniciativa, falta de liderazgo por los altos mandos en implementar los modelos de gestión del talento humano, lo que ha traído como consecuencia que muchos trabajadores abandonen su puesto de trabajo y disminuya su desempeño dentro del área de trabajo, así mismo la falta de medidas de retención, reconocimiento, desarrollo de competencia y habilidades así como el inadecuado ambiente de trabajo por parte de la empresa han influenciado en el problema identificado. Es por ello que la empresa requiere implementar herramientas para mejorar, por eso se llegó a la conclusión que el problema que presenta hoy esta organización es cuál es la influencia del desarrollo del talento Humano con el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC en el 2018.

1.2 Trabajos previos

Se encontro la existencia de investigaciones previas relacionadas al tema a tratar, las cuales se indicaran a continuación:

1.2.1 A nivel Internacional

La Torre (2017), con la tesis “Relación entre la gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal del Área Central de la Universidad Central” (Tesis para obtener del grado de Magister en Gestión del Talento Humano), el autor presento como objetivo principal el identificar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal de área Central de la Universidad Central. El tipo de investigación es descriptivo - exploratoria, utilizo el muestreo por conglomerados teniendo como muestra a 235 colaboradores. Luego de someterse a la prueba de Pearson arrojó un valor de $r= 0.691$, lo cual nos indicó que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, rechazando la hipótesis nula. Se concluyó que la

caracterización de la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral, así mismo cuenta con un alto porcentaje de insatisfacción en relación con la evaluación de desempeño, pues los servidores perciben como un elemento de sanción y no de mejoramiento. Además la investigación determinó que el 80% de los servidores se encuentran insatisfechos con la evaluación de desempeño y el 93% establece que el subsistema de evaluación de desempeño no aporta a la gestión institucional ni al crecimiento profesional.

García y Treminio (2015), con la tesis “Influencia del Subsistema de Aprovechamiento de Recursos Humanos en el Desempeño laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud (SILAIS) del Municipio de Matagalpa, Año 2015” (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración de empresas), el autor presentó como objetivo principal analizar la influencia del subsistema de Aprovechamiento de Recursos Humanos en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud (SILAIS) del municipio de Matagalpa. El tipo de investigación es cualitativa-correlacional, la población está compuesta por 86 trabajadores y la muestra es de 70 encuestados. Se identificó que los factores que afectan el desempeño laboral de los trabajadores están relacionados a las competencias laborales y el clima laboral, entre los más comunes de esta organización son: el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, la tecnología adecuada, los conocimientos y habilidades, así mismo, En el Sistema de Atención Integral en Salud (SILAIS) se realizan los procesos de Aprovechamiento del Personal, aunque no de una manera formal, ni de acuerdo con lo propuesto en la Teoría de la Administración de Recursos Humanos, ya que se realizan de forma centralizada, en el Ministerio de Salud en Managua.

Cáceres (2015), con la tesis “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí” (tesis para la maestría en gestión empresarial en la universidad La Universidad Católica de Loja), el autor presentó como objetivo principal el Analizar la incidencia de la Gestión de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. El tipo de investigación descriptiva, exploratoria con una muestra de 248 docentes y 212 personal administrativo. Se llegó a la conclusión que los procesos administrativos y pedagógicos dentro de la Universidad se evidencian que se han planteado desde la concepción legal y siguiendo los respectivos órganos regulares, los mismos que han sido ubicados en los

correos electrónicos. Se evidencia que la etapa de socialización de los procesos ha sido poco efectiva, ya que la percepción de la comunidad educativa sobre esta implementación es bastante baja, lo que representa que las acciones tomadas en relación a los objetivos institucionales no son las más adecuadas. El aporte que brindo esta investigación es poder identificar y medir si las decisiones implementadas en desarrollar el talento humano, si son bien recibidas, así mismo tienen que ir en relación a la identidad de la empresa (objetivos, misión, visión y metas).

Ponce (2014) con la tesis “La gestión del talento humano y su incidencia en el Desempeño laboral en el ministerio de justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central-Quito” (tesis para la maestría en gestión del talento humano en la universidad La Universidad Tecnológica Equinoccial), el autor presento como objetivo principal el determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central – Quito. El tipo de investigación fue descriptiva, exploratoria con una muestra de 53 colaboradores .Se llegó a la conclusión que los encuestados el 92% afirman que su unidad cuenta con el personal suficiente y necesario para trabajar, por tal razón se consideró que las personas cumplen con las actividades asignadas por su jefe inmediato sin complicaciones y perjuicio en el cumplimiento de sus metas.

1.2.2 A nivel Nacional

Casma (2015), con la tesis “Relación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas Surco – Lima” (Tesis Magister en Administración en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle), el autor presento como objetivo general de la investigación es determinar y describir la relación existente entre la gestión del talento humano por competencias y el desarrollo laboral de los trabajadores de la Empresa FerroSistemas Surco. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional de corte transversal, aplicando métodos empíricos y teórico inductivo, con una muestra de 84 trabajadores .Luego de someterse a la prueba de Pearson arrojó que , ya que a través de la prueba de coeficiente de Pearson arrojó que el valor ($r= 0,65$) y el valor de significancia $p=0,000$, entonces se cumple que ($p<0,05$), por lo tanto , se cumple que existe una relación directa y moderada entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral. Se llegó a la conclusión que cada factor productivo debe trabajar de

manera eficaz haciendo uso de planes estratégicos de desarrollo de talentos para alcanzar las competencias deseadas a fin de efectuar actividades eficientes.

Inca(2015), con la tesis “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015”(Tesis para obtener Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la universidad nacional José María Arguedas) , el autor presento como objetivo general ,el determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, con el fin contribuir a mejorar la gestión del talento humano en las instituciones públicas; para que al talento humano se le considere como algo único y primordial en el desarrollo de la empresa. El tipo de investigación es sustantiva, diseño de investigación Descriptivo correlacional – Transversal, con una muestra de 104 trabajadores administrativos. Luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. El aporte que brindo la investigación es la necesidad de conocer e implementar los modelos de gestión del talento humano, demostrando que los trabajadores son lo primordial en el crecimiento de las organizaciones.

Valentin (2017), con la tesis “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. " (Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Inca Garcilaso De La Vega), el autor presento como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Para su desarrollo se utilizó el tipo de estudio no experimental transversal, de nivel explicativo, con una muestra de 161 colaboradores. Luego de someterse a la prueba del Chi cuadrado de Pearson concluyo que existe relación o influencia entre ambas variables, ya que el valor de significación observada ($p = 0.000$) es inferior al nivel de significación teórica ($\alpha = 0.05$) ($r=0.8154$); es decir, las pruebas demostraron que cuando la gestión tiene un nivel bajo, el desempeño laboral es bajo o regular, mientras que un nivel alto en la gestión del talento humano, hace que el desempeño laboral también sea alto. Se llegó a la conclusión que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular.

Asencios (2017), con la tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016“. (Tesis Profesional para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo), el autor presento como objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 135 servidores administrativos nombrados del régimen laboral 276 del Hospital Nacional Hipólito Unanue, la muestra por 100 servidores de las áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unanue y el muestreo fue de tipo probabilístico. Luego de someterse al coeficiente de Spearman se obtuvo que el valor de significación observada fue de p (unilateral) = 0.000 siendo menor que 0.05, existiendo evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano tiene relación positiva moderada ($Rho = 0.642$) y significativa con la variable de desempeño laboral. Se llegó a la siguiente conclusión que la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable independiente: Desarrollo del Talento Humano

En la presente investigación se citaron diversas definiciones sobre Desarrollo del Talento Humano realizadas por diferentes autores:

L.Vallejo (2015) manifestó que:

El talento hace especial y único a las personas y no siempre toda persona tiene talento. Para tener talento se debe poseer cualidades competitivas y diferenciadoras que sean de valor. Así mismo nos menciona que la gestión del talento humano tiene como objetivo el desarrollar e involucrar al capital humano dentro de la organización, potenciando las competencias de los colaboradores, a través de la identificación de las necesidades y deseos con la finalidad de ofrecerles un desarrollo personal (p.16-30).

Para D. Ramírez (2012) manifestó que:

Para las organizaciones desarrollar el talento humano es complicado y sutil, ya que se debe saber identificar, desarrollar y retener a los colaboradores que cuenten con el perfil necesario que se requiere de acuerdo a las funciones a cumplir. Hoy en día uno

de las competencias más valiosas es el liderazgo que es capaz de equilibrar todas estas labores con el talento humano con la finalidad del desarrollo de las personas y empresas (p.01).

Por otro lado, Rangel (2017) lo conceptualizó citando a E. Eslava (2010) que:

Es un enfoque estratégico de dirección que tiene como finalidad crear el valor agregado para la organización, a través de un plan de mejora enfocadas en disponer y desarrollar el conocimiento, capacidades y habilidades de los colaboradores para así obtener resultados enriquecedores, para ser competitivo como organización dentro del mercado actual y futuro (párr. 2).

El implementar los modelos de desarrollo del talento humano genera un valor agregado y una mayor competitividad. Es por ello que para muchas organizaciones es muy importante poder reclutar y seleccionar al personal idóneo que cuente con el perfil requerido, basado en la proyección organizacional (visión, misión, objetivos, metas y valores) para así poder desarrollar y potenciar sus habilidades y capacidades. Así mismo es el ofrecerle un adecuado entorno organizacional que genere un valor a nivel profesional motivándolo a permanecer en la organización.

Para Vallejo (2015) existen cuatro aspectos del Talento Humano:

Conocimiento. Es el saber, es el resultado del aprendizaje constante; Habilidad. Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento intelectual en resultados; Juicio.- Es el análisis de la realidad y el contexto, siendo críticos, juzgando los hechos de manera objetiva, estableciendo un equilibrio y definiendo prioridades, Actitud.- Consiste en lograr que ocurran las cosas, las actitudes positivas y emprendedoras, permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio para dar el valor agregado, logrando la excelencia y enfoque en los resultados, llevando a la persona a alcanzar la autorrealización (p.30).

Talento Humano y Competencias

Alles, (2009) manifestó que:

El Talento Humano está conformado por el conjunto de conocimientos y competencias, y esta es quien determinará el adecuado desempeño, toda organización

busca que la persona que ocupa un puesto de trabajo sea la adecuada y apta, que sea “competente” lo cual permitirá a la organizaciones planificar y desarrollar el capital humano (p.36).

Las competencias están conformadas por características de personalidad, pero no son cualquier característica si no aquellas que tienen como meta el éxito, es muy importante tener en cuenta en no encasillar al colaborador, si bien tiene competencias para desempeñarse en una función debemos también enfocarnos en cuan multifacético puede ser desarrollando diversas actividades para así explotar su talento a favor de la organización.

Es muy importante tener en cuenta que conocimiento y competencias necesitan realizar una intersección para poder generar talento en una persona, teniendo como finalidad un adecuado desempeño así mismo tener en cuenta que esto varía de acuerdo a lo que las organizaciones buscan.

P. Jericó (2001) refirió que:

Así mismo se tiene que saber que el talento humano requiere de: Capacidades que van de la mano con el compromiso y acción .Si el colaborador está comprometido con la organización y actúa, pero no cuenta con las capacidades requeridas, no alcanzara los objetivos aunque tenga la voluntad e intención de realizarlo. Por el contrario, cuenta con capacidades y actúa en el momento, pero no se encuentra comprometido con la organización, puede que cumpla con los objetivos establecidos. El inconveniente será su falta de motivación que le imposibilitara innovar o promover cosas más allá de las impuestas por su jefe. Es por ello que las organizaciones deben fortalecer el compromiso y promover un eficiente cumplimiento de la acción del trabajo. (67-68)

Es necesario que las personas cuenten con cualidades diferenciadoras y sean competitivas

Jericó (2001) sugiere dos caminos para crear talento organizativo entre ellos está el reclutar profesionales con competencias acorde a las necesidades de la organización. Crear un entorno fomente el valor profesional y sirva de motivación a contribuir y comprometerse con la organización. Optando por establecer políticas de retención (p.32).

Tipos de Talento:

Para Jericó P. (2001), el talento humano se clasifica en:

Directivo, Comercial, Técnico, operativo, innovador y emprendedor. Siendo el talento innovador y emprendedor los que crean valor dentro de la organización. Pues tienen la característica de reinventarse, enfrentar al cambio e innovar .es muy escaso encontrar dentro del entorno laboral personas que cuenten con estas características, así mismo estos buscan organizaciones que desarrollen el talento.

1.3.1.1 Competencias Específicas

Comencemos con definir que es competencia:

Para M. Alles (2005) Las competencias están conformadas por las características de personalidad y comportamientos generando un desempeño exitoso en su puesto de trabajo”(p.57).

Coll. C (2007), menciona que las competencias:

Es el conjunto de cualidades que cuenta una persona que le permiten desarrollarse mediante acciones efectivas en determinado ámbito. Dentro de las competencias que posee una persona existen tres tipos de ellas: Competencias básicas, Competencias genéricas y competencias específicas. En este caso hacemos mayor relevancia a las competencias específicas debido a que refuerzan un conocimiento mucho más especializado.

Para Mendoza (2013) las competencias específicas son adquiridas con el aprendizaje y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos de conocimiento, como conceptos, teorías, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta (parr.3).

Lo cual son esenciales para el entendimiento de las tareas o acción de trabajo que se le asignen para obtener la máxima eficiencia y un adecuado desempeño laboral.

Así mismo, Soto (2013) menciona que las competencias específicas se diferencian en:

Funcionales: Está vinculada con las funciones que los trabajadores desempeñan dentro del puesto de trabajo .Las cuales pueden ser los siguientes, tener flexibilidad, adaptarse al cambio, tener liderazgo, tolerancia a la presión, pensamiento estratégico, etc. Técnicas: son aquellas que tratan del contenido técnico de un puesto de trabajo u ocupación. Algunas de ellas pueden ser la ofimática, gestión contable, idiomas, etc (parr.7).

1.3.1.2 Compromiso Organizacional

Robbins (2009) manifiesto que el compromiso organizacional es el nivel en la que se encuentra el colaborador, con respecto, a cuan identificado se encuentra con la misión, visión, objetivos y metas de la empresa, deseando continuar con su relación con ella (p.79).

S. Martínez (2016) conceptualizó el compromiso organizacional:

Como el nivel de identificación y pertenencia que tiene el colaborador frente a la organización en la cual se desempeña. La relación entre empresa y empleado es fundamental para que funcione de manera adecuada, convirtiéndose en una de las tareas más importantes de las organizaciones (parr.1).

Sin embargo son Meyer y Allen (1991) quienes profundizaron en su investigación, definiendo:

El compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que tienen perspectivas e interés muy diferentes que muchas veces es difícil de expresar. Lo denominarían como un contrato que trasciende de lo formal y legal denominándolo contrato psicológico que tienen como principal vínculo las expectativas recíprocas, dentro de una relación trabajador –organización con el objetivo de crear una empresa competitiva y estable (p.61-98).

Modelo de tres Factores de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1991), manifestaron al compromiso organizacional:

En tres factores, el compromiso organizacional cuenta con tres componentes: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo. Mencionaron que hay una diferencia en el comportamiento, puesto de trabajo y rendimiento con respecto al compromiso afectivo y compromiso normativo pues tienen una mayor relación de manera positiva con el desempeño laboral y la cultura organizacional, mientras que el compromiso de continuidad no. Es por ello que se menciona, que las formas de compromiso son diferentes en base a lo que buscan la organización o emplean para fortalecerlo, ya que la naturaleza psicológica para cada tipo de compromiso es muy diferente. (p.83).

Componentes del Compromiso Organizacional

Compromiso Afectivo

Robbins (2009, p.79) lo definió como “una apego o agradecimiento emocional hacia la organización y la creencia en sus valores”.

Según Meyer, Allen & Smith (como se citó en Figueroa, 2016):

El compromiso afectivo es el vínculo emocional que los colaboradores tienen con la organización, donde transmite una conexión emocional al percibir la satisfacción de las necesidades fundamentales. Los colaboradores que tienen un compromiso afectivo pretenden tener una permanencia estable dentro de la organización pues así lo desean, se sienten orgullosos de pertenecer a ella a tal punto de sentirse preocupados frente a los conflictos que se presentan dentro de la organización, así mismo satisfacer sus necesidades básicas como individuo y sentirse identificado con la cultura de la empresa hacen fortalecer el compromiso del colaborador (p.17).

Compromiso de continuidad

Para Robbins (2009) es “el valor monetario que se percibe por continuar laborando dentro de la empresa, comparando con el de abandonarla” (p.80).

Según Meyer y Allen (como se citó en Figueroa, 2016, p. 18):

En el compromiso de continuidad el colaborador siente consideración en la organización por la inversión en tiempo, dinero y esfuerzo, el costo que le originaría como individuo si abandona la organización es muy crucial pues tiene la idea de perderlo todo, así mismo la falta de ofertas de empleo incrementan su apego a la organización (p. 79)

Compromiso Normativo

Según Robbins (2009) es la obligación que siente el trabajador por permanecer dentro de la organización por situaciones y acciones morales y éticas (p.80).

Meyer y Allen (como se citó en Figueroa, 2016), argumentaron que el compromiso normativo los colaboradores sienten una obligación y el deber de continuar dentro de la organización, así mismo mencionan que este tipo de apego genera que se motiven en hacer lo correcto para la empresa (p.18).

1.3.1.3 Acción del Trabajo

Según el Diccionario de la Lengua Española (2014), definió: “Como acción al resultado de la palabra en “latín actiomen” que hace referencia, a hacer, poner en movimiento; por lo tanto la acción es el realizar una actividad específica, se podría decir el efecto que ocasiona un individuo sobre algo” (parr.1-6).

Definicion abc (2016), considero lo siguiente: “Por último el termino trabajo es toda actividad tanto física o intelectual de un individuo lo cual es remunerado” (parr.1).

En conclusión la acción en el trabajo son las actividades o responsabilidades que los colaboradores están destinados a cumplir dentro de la organización, donde están detrás del cumplimiento de un propósito, muchos de los colaboradores son destinados a un área en especifica a través de la división del trabajo con la finalidad de diferenciar las funciones y jerarquía.

Para Chiavenato (2009), cuentan con cinco dimensiones que debe poseer toda acción del trabajo:

Variedad: hace referencia a la diversidad de habilidades y conocimientos requerida para el puesto de trabajo, así como el equipamiento y procedimientos. Pues un puesto con variedad elimina la monotonía convirtiéndose en algo desafiante para el trabajador. Autonomía: Es el grado de independencia y criterio personal que el trabajador utiliza para la solución de problemas y el cumplimiento de sus funciones. Significado de las tareas: Es el conocimiento que posee el colaborador a cargo del área asignada. Identidad con la tarea: Es el trabajo global e integral que permite al colaborador identificarse con el área de trabajo, generando una relación de pertenencia. Realimentación: Es el feedback que existe entre el colaborador y jefe en relación al desempeño y resultados obtenidos (p. 179).

Para ello es muy importante mencionar que si queremos obtener un cumplimiento adecuado del colaborador, este tiene que encontrarse motivado y satisfecho.

Diseño de puestos

El diseño de puestos es la información que se requerida para organizar y modificar la los elementos, los deberes y las tareas de determinados puestos con la finalidad de garantizar un adecuado desempeño del trabajador. (Ivancevich, 1995, p.160).

Según Robbins y Judge (2009) manifestaron que:

Dentro del diseño de puestos existen cuatro condiciones elementales: Las funciones y obligaciones que el ocupante debe cumplir (cuál es el contenido del puesto); La manera en que las funciones y obligaciones deben concretarse (cuáles son los métodos y los procesos de trabajo); Con quién se debe comunicar ante cualquier incidente, ya sea al ocupante del puesto (responsabilidad), es decir, quién es su jefe inmediato; A quién debe inspeccionar o dirigir el ocupante del puesto (autoridad), es decir, quiénes son sus subordinados o las personas que dependen de él para trabajar (p.211).

Cumplimiento y entendimiento de tareas

Es importante la forma en la cual se planeó, modeló y organizó el trabajo, una adecuada distribución y flexibilidad en la estructura organizacional, permitirá que los puestos de trabajo sea maleables, ajustables, abiertos y entendibles por los colaboradores que ejecutaran y realizaran el cumplimiento de las actividades mencionadas (Chiavenato,2009,p.202).

Logro en el trabajo

Dentro del logro en el trabajo existe una relación entre individuo –acción – efectos, donde los colaboradores se fijan metas u objetivos de progreso personal o profesional y mejora del desempeño dentro de la organización a la cual pertenecen, siempre y cuando la cultura empresarial lo permita, por ello es importante que los colaboradores perciban un entorno positivo que permita lograr sus intereses.

Robbins (2004) señaló:

Que existen tres elementos: Intensidad: Es el conjunto de energía que usa el colaborador para ejecutar las actividades asignadas. Autodirección: Es la actitud y esfuerzo en la selección y ejecución de las actividades asignadas en relación a las metas o efectos. Persistencia: Es la estabilidad de la permanencia a lo largo del tiempo que facilita al colaborador a superar los obstáculos que se presenten en el camino del cumplimiento de sus metas o efectos (p.368).

1.3.2 Variable dependiente: Desempeño laboral

A continuación se presentó diversas definiciones sobre el Desempeño Laboral realizadas por diferentes autores del tema:

Inca lo conceptualizo (2009), citando a Tejedor y García (2010), señalo que:

“El desempeño es cumplir con la responsabilidades, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrado conocimientos, habilidades, actitudes y valores” (p.30).

Por otro lado, D’Vicente (1997), citado por Bohórquez (2004), menciona que el

Desempeño Laboral es el desarrollo del aprendizaje obtenido por el colaborador alcanzado el logro de los objetivos organizacionales en un tiempo definido. Es por ello, que el desempeño está conformado por actividades tangibles, observables, medibles, etc .El desempeño de laboral se basa en el rendimiento de los colaboradores con respecto a las funciones asignadas, esto va ser variable en relación a diversos factores que son determinantes como las competencias del trabajador y la percepción de su entorno de trabajo (p.26).

Debemos considerar realizar un seguimiento del desempeño laboral a través de una evaluación periódica (de acuerdo a la necesidad de las organizaciones) a cada trabajador con respecto a las funciones que posee, las metas y los resultados que debe alcanzar, así mismo las competencias que posee y su desarrollo en el tiempo teniendo como finalidad el identificar las necesidades de capacitación y desarrollo en los colaboradores así como asignar recompensas a quienes realizan una adecuada labor.

Para Robbins (2009) el propósito de la evaluación del desempeño es como “un mecanismo que brinda la información necesaria para la asignación de remuneraciones. A la vez identifica aptitudes y competencias inadecuadas de los colaboradores que serán mitigados por programas correctivos (p.595).

Los puntos clave que son importantes para calificar el desempeño laboral son los resultados de la tarea individual, comportamientos y características que presentan los colaboradores frente a las funciones asignadas.

1.3.2.1 Motivación Laboral

Para Mitchell (como se citó en Robbins, 2009) quien definió :

La motivación como el factor que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Así mismo la motivación permite que los trabajadores cumplan sus funciones de manera óptima logrando alcanzar las metas profesionales y empresariales (p.175).

Teorías de la Motivación

Teoría de la Jerarquía de las necesidades

Una de las teorías más conocidas es la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, quien determino que existe un orden jerárquico sobre las necesidades fundamentales de un individuo, como: Fisiológicas, Seguridad, Sociales, Estima, Autorrealización.

Robbins y Judge (2009) definió las necesidades de la siguiente manera:

Fisiológicas: Abarcan las necesidades corporales como sed, hambre, sexo, etc.
Seguridad: La persona tiene la necesidad de protección, de sentirse fuera de peligro, evitando daños físicos y emocionales. Sociales: Es el sentirse parte de un grupo, teniendo lazos de amistad, generando así aceptación. Autorrealización: Llegar a ser lo que uno desee o se proponga Así mismo lo clasificó en orden de mayor a menor según su importancia, la fisiológica y seguridad son necesidades inferiores satisfaciéndose sobre lo externo; la social, estima y autorrealización son necesidades superiores que son satisfechas de forma interna dentro de la persona (p.176).



Figura Nro. 01 Pirámide de Maslow Fuente: Robbins y Judge .Comportamiento Organizacional 13ªed (p.176) (2009)

Teoría de las Necesidades de McClellan

D. McClellan, citado por Robbins y Judge (2009), divide la motivación en tres necesidades:

Necesidad de Logro (nLog): Impulso del individuo por diferenciarse, logrando los objetivos propuestos. Necesidad de poder (nPod): Consisten en la necesidad de influenciar en las decisiones y comportamiento de los demás. Necesidad de afiliación (nAfi): Deseo de socialización con la finalidad de tener relaciones amistosas y cercanas con otros individuos. Estos tres tipos de necesidades están dentro de los factores intrínsecos de las personas pero debemos tener en cuenta que no solamente estos si no también los factores extrínsecos dados por el entorno, como los incentivos, el ambiente de trabajo, etc que van permitir en conjunto una mayor motivación del individuo (p.180).

1.3.2.2 Comunicación Efectiva

La comunicación se caracteriza por tener un emisor y un receptor en donde transmiten un mensaje ya sea una información o ideas (Lexus, 2002, p.238).

Pero esto va más allá, pues lo primordial de la comunicación es el entenderse o comprender lo que se desea transmitir, como Joel en *Eternal Sunshine of the Spotless Mind* mencionaba que el hablar de manera constante no siempre suele ser comunicación”.

Funciones de la Comunicación

Para Scott y Mitchell (1976), citado por Robbins y Judge (2009) la comunicación tiene cuatro funciones importantes dentro de una organización:

Controlar, pues dentro de la organización se rige a un orden jerárquico que serán seguidos por los colaboradores, donde serán los altos mandos quienes controlen el comportamiento de los mismos. Motivación, ya que impulsa la retroalimentación de los trabajadores con la organización, identificando sus fortalezas y debilidades en su desempeño y que medidas puede tomar para mejorar. Información, la transmisión de datos que los colaboradores necesitan para tomar decisiones adecuadas en relación a los objetivos o metas establecidas (p.300).

Dentro de la organización es muy importante mantener vinculado estos factores, ya que es necesario ejercer un control hacia los colaboradores, hacer un seguimiento e informar el desempeño, y abrir un mecanismo para la expresión para la elección de una decisión (Robbins y Judge, 2009, p.352).

Dirección de la comunicación

Comunicación hacia abajo:

Para Robbins y Judge es “aquella comunicación que se mantiene de un grupo de nivel superior a otro inferior, es decir cuando los gerentes o supervisores se comunican con sus colaboradores. Mayormente son empleados por los altos mandos con la finalidad de informar y asignar objetivos, metas, estado situacional de la organización, etc. O pocas veces el punto de vista de sus colaboradores (2009, p.354).

Comunicación hacia arriba

Robbins y Hudge (2009), mencionaron que:

La comunicación hacia arriba mantiene informado al superior de un grupo u organización del desempeño de los colaboradores, resultados con respecto a las metas

y las nuevas dificultades que se han presentado. Actualmente este tipo de comunicación es muy complicado pues muchos de los altos mandos no se dan abasto debido a la carga laboral y diversos distractores (p.355).

Comunicación lateral

Para Robbins y Judge (2009) es “la comunicación que mantienen los miembros del mismo grupo de trabajo del mismo nivel” (p.355).

1.3.2.3 Mejora continua

La mejora continua también llamado kaizen, está basado como un elemento organizacional que participan todos los colaboradores impactando directamente a la mejora de los procesos de trabajo (Senge, 1990).

Para Masaaki Imai en una entrevista realizada por el Diario Vasco (2008), menciona lo siguiente:

La finalidad del método del Kaizen es obtener la calidad dentro de los procesos que se utilizan en las organizaciones .A través de la mejora continua con el propósito de lograr la innovación, ya que se busca hacer de la mejor manera posible el trabajo. Esta metodología se aplica de manera directa y practica involucrando a toda la empresa, desde los gerentes hasta los colaboradores (p.24).

Según Masaaki Imai en una entrevista realizada por el Diario Vasco (2008), menciona que las cinco “s” del Kaizen nos va a ayudar a desarrollar una adecuada zona de trabajo, para ser productivos:

Seiri: Es lo que no necesita la empresa, retirando del área de trabajo todos aquellos objetos que no son utilizados en la realización de los procesos o procedimientos, lo cual es aplicado en todas las áreas que conforman la empresa .Seiton: El área de trabajo debe mantenerse en constante limpieza y orden, para así poder recudir el tiempo ocio que podría ser invertido en obtener mayor productividad. Seiso: La ejecución de diseños de aplicaciones que nos permitirán identificar y solucionar los problemas dentro de las organizaciones, así como asegurar los ambientes de trabajo. Seiketsu. Es fundamental contar con herramientas óptimas y con colaboradores competitivos. Shitsuke: El compromiso por parte de la empresa para mantener una

mejora continua formándose hábitos basados en la autodisciplina, lo que compromete a evitar que se incumplan los procedimientos ya establecidos (p.24).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general:

¿Cómo influye el desarrollo del talento humano en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, del distrito de La Victoria, 2018?

1.4.2 Problemas específicos:

- a) ¿Cómo influyen las competencias específicas en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, del distrito de La Victoria, 2018?
- b) ¿Cómo influye el compromiso organizacional en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, del distrito de La Victoria, 2018?
- c) ¿Cómo influye la acción del trabajo en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, del distrito de La Victoria, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Teórico:

La finalidad de la investigación fue buscar conocer la influencia que existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral ,mediante la aplicación de teorías relacionadas al tema y de los conceptos básicos de las dos variables, con la finalidad de encontrar las explicaciones correspondientes a los fenómenos que acontecen en dicha investigación. Para ello se mencionó las teorías de jerarquías de las necesidades de Maslow y de la teoría de las Necesidades de McClellan, lo cual nos permitió contrastar y diferenciar los conceptos aplicados a la realidad en la cual se encuentra la empresa APOYO LOGISTICO N&S SAC.

1.5.2 Metodológico:

Para cumplir con los objetivos de este estudio, se elaboró un instrumento de medición tanto para la variable independiente desarrollo del capital humano y su influencia en el desempeño laboral.

Una vez elaborado el instrumento se analizó en el software de análisis estadístico SPSS, la finalidad fue conocer el nivel de desarrollo del talento humano a través del desempeño laboral en la empresa APOYO LOGISTICO N&S SAC.

1.5.3 Practico:

La investigación, tuvo como finalidad proporcionar conocimientos que puedan ser aplicables al desarrollo del talento humano, la cual permitió a la empresa APOYO LOGISTICO N&S SAC, a implementar modelos de gestión para lograr resultados óptimos en el desenvolvimiento de los trabajadores dentro de las áreas asignadas, para así crear competitividad y objetividad en la organización.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Ha: El desarrollo del talento humano influye el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, del distrito de La Victoria, 2018.

Ho: El desarrollo del talento humano no influye el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, del distrito de La Victoria, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

Las competencias específicas influyen significativamente en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

El compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

La acción del trabajo influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia del desarrollo del talento humano en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, del distrito de La Victoria, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Determinar la influencia de las competencias específicas en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018

Determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

Determinar la influencia de la acción del trabajo en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico n&s SAC, La Victoria, 2018.

II Método

2.1 Diseño, Tipo y Nivel de Investigación

El enfoque de investigación fue Cuantitativa, según Sampieri, Fernandez y Baptista (2010):“Se utiliza la recolección de datos para comprobar las hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, lo cual establece patrones de comportamiento y probar teorías”(p.4).

2.1.1. Diseño de investigación:

Para la presente investigación se tomó el diseño No experimental – Transversal, debido a que no se llevó a cabo algún experimento, ni tratamiento o programa, por lo tanto no se manipulo variables. Así mismos se tomó el corte transversal, pues como menciona Bernal (2010):”Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan información de la población o muestra en un solo momento dado, por única vez” (p.118).

2.1.2. Tipo de investigación:

El tipo de investigación utilizado en esta investigación es Aplicada, conceptualizada por Vargas, citando a Murillo (2008) como una investigación dinámica y empírica, pues se busca poner en práctica los conocimientos obtenidos y adquirir nuevos, así mismo da como resultado una perspectiva de realidad actual de lo investigado (p.159).

Así mismo, Valderrama (2013), sostuvo: “Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimiento científico y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico - científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (p.164).

2.1.3. Nivel de investigación:

El nivel de la investigación fue Explicativo - Causal, porque tiene como objetivo el establecer las relaciones de causa – efecto entre las variables.

Bernal (2010), menciona que: La investigación explicativa - causal tiene como principio la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven al contraste

de leyes o principios científicos. Así mismo se analiza las causas y efectos entre las variables” (p.122).

2.1.4. Método de investigación:

El método de investigación utilizado es Hipotético – Deductivo, según Sampieri, Fernandez y Baptista (2010): “El método Hipotético Deductivo conduce a las investigaciones cuantitativas, lo que implica que de una teoría general se deriven ciertas hipótesis, Si los resultados confirman las hipótesis, se genera confianza en la teoría, si sucede lo contrario es refutada y se descarta para buscar mejores” (p.93).

2.2 Variables, Operacionalización

El presente proyecto de investigación cuenta con dos variables Desarrollo del talento humano y Desempeño Laboral. Se definirán en forma conceptual.

2.2.1 Operacionalización de Variables

2.2.1.1 Variable Independiente: Desarrollo del Talento Humano

Definición Conceptual: Por otro lado, Rangel (2017) lo conceptualizo citando a E. Eslava (2010) que:

Es un enfoque estratégico de dirección que tiene como finalidad obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un plan de mejora dirigidas a disponer y desarrollar el conocimiento, capacidades y habilidades de los colaboradores para así obtener resultados necesarios para ser competitivo como organización dentro del mercado actual y futuro (párr. 2).

Definición Operacional: La presente variable fue medida a partir de la utilización de un cuestionario a los colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC.

Dimensión Competencias específicas: Para Mendoza (2013) las competencias específicas son adquiridas con el aprendizaje y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos de conocimiento, como conceptos, teorías, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta (parr.3).

Indicadores

Planificación: La planificación es el conjunto de series y parámetros que tienen como finalidad el alcanzar un objetivo o meta establecida (Riquelme, 2010, parr.1-2).

Liderazgo: Robbins y Judge (2009) define el “liderazgo como las habilidades que posee un individuo para influir en un grupo hacia el logro de una visión o meta establecida” (p.385).

Dimensión Compromiso Organizacional: S. Martínez (2016) conceptualizó el compromiso organizacional:

Como el nivel de identificación y pertenencia que posee el colaborador frente a la organización en la cual se desempeña. La relación entre empresa y empleado es fundamental para que funcione de manera adecuada, convirtiéndose en una de las tareas más importantes de las organizaciones (parr.1).

Indicadores

Compromiso Afectivo : Robbins (2009, p.79) lo definió como “una apego o agradecimiento emocional hacia la organización y la creencia en sus valores”.

Compromiso de Continuación: Para Robbins (2009) es “el valor monetario que se percibe por continuar laborando dentro de la empresa, comparando con el de abandonarla” (p.80).

Compromiso Normativo: Según Robbins (2009) es la obligación que siente el trabajador por permanecer dentro de la organización por situaciones y acciones morales y éticas (p.80).

Dimensión Acción de Trabajo: “La acción es energía absorbida en el marco de un procedimiento, a raíz de su duración” (Porto y Gardey, 2009, parr.2).

Indicadores

Cumplimiento y entendimiento de tareas: La RAE (2009) señala que “el entendimiento es la capacidad del ser humano en comprender, juzgar, inducir y deducir la información”.

Logro en el trabajo: El logro en el trabajo está orientado en vincular los objetivos personales con los que posee la organización, para así establecernos metas por encima de lo esperado. (Robbins y Judge, 2009, p.562)

2.2.1.2 Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición Conceptual: Inca lo conceptualizo (2009), citando a Tejedor y García (2010), señalo que:

“El desempeño es cumplir con la responsabilidades, hacer aquello que uno está obligado a hacer y de la mejor manera, para así lograr la mejora continua y el logro de niveles más altos, involucrado conocimientos, habilidades, actitudes y valores” (p.30).

Definición Operacional: La presente variable fue medida a partir de la utilización de un cuestionario a los colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC.

Dimensión Motivación Laboral: Para Mitchell (como se citó en Robbins, 2009) quien definió:

La motivación como el factor que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Así mismo la motivación permite que los trabajadores cumplan sus funciones de manera óptima logrando alcanzar las metas profesionales y empresariales (p.175).

Indicadores

Inclusión Laboral: Es el conjunto de mecanismos implementados por la organización para hacer más participativos a sus colaboradores a través de sus aportes, esto originara que estén más motivados, comprometidos y satisfechos con su lugar de trabajo (Robbins y Judge, 2009, p.225).

Compensaciones y reconocimiento: Wayne R & Robert M. expone que: “La compensación es el pago monetario que se le otorga a los trabajadores por los servicios dados, el propósito fundamental de proporcionar una remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados” (p.284).

Entorno de Trabajo: Para I. Chiavenato (2009), “el entorno de trabajo está caracterizado por las condiciones físicas, materiales, psicologías y sociales en donde los colaboradores realizan sus actividades” (p.475).

Dimensión Comunicación Efectiva: Según Martínez de Velasco y Nosnik A,1998) se conceptualiza como el proceso en la cual una persona se pone en contacto con otra,

por medio de un mensaje, esperando una respuesta, opinión, actividad o conducta (p.11).

Indicadores

Retroalimentación: Zeus y Skiffington (2000), definen la retroalimentación o el feedback como la acción de dar nuestra opinión o evaluación del desempeño de las personas en una determinada área de trabajo. Lo cual facilitara la información a los demás sobre nuestra perspectiva de los mismos y la influencia que tiene en nuestra conducta (p.36).

Mejora Continua: Para Flores (2010),”la mejora continua tiene como finalidad el optimizar y mejorar la calidad de un producto, proceso o servicio” (parr.2)

Indicadores

Productividad: Según Kanter, citado por Robbins y Judge (2009) la productividad “es la medición del desempeño atravez de la eficacia y eficiencia del trabajo y recursos” (p.27).

Innovación: Robbins y Judge (2009) conceptualiza “La innovación es una nueva idea que se implementa en las organizaciones para lanzar o reinventar un producto, proceso o servicio” (p.63)

2.2.2 Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	<p>Ramírez (2012), manifiesta que: El desarrollar en talento en las empresas es compleja debido a que se tiene que saber identificar las competencias y habilidades de las personas, captarlas, desarrollarlas y retenerlas el talento. Cada vez es más valioso el liderazgo capaz de balancear todas estas labores con el talento humano con fines del desarrollo de las organizaciones y de las personas, generado el compromiso por parte del colaborador lo cual tiene como consecuencia el adecuado desempeño en las funciones designadas (p.01)</p>	<p>La variable Desarrollo del Talento Humano se medirá mediante tres dimensiones, a través de una encuesta que contiene 10 ítems .En donde se tiene en cuenta los indicadores para la realización de ello.</p>	Competencias Específicas	Planificación	Está de acuerdo con los planes de desarrollo de competencias de los colaboradores	Ordinal
				Liderazgo	Se le permite desarrollar con liderazgo y autonomía las funciones que realiza Se siente identificado con la misión y visión que tiene la empresa	
				Compromiso Afectivo	Siente apego emocional por la institución	
			Compromiso Organizacional	Compromiso de Continuación	Aceptarías cualquier tipo de asignación de labores para seguir trabajando en esta organización Haz analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no a esta organización.	
				Compromiso Normativo	Alguna vez ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la organización Existen factores que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.	
				Cumplimiento y entendimiento de tareas	Su trabajo actual y responsabilidades están claramente definidos.	
			Acción del trabajo	Logro en el trabajo	Se le han dado oportunidad de ascenso dentro de su centro de labores Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente.	
DESEMPEÑO LABORAL	<p>Chiavenato(2002), refiere que : El desempeño laboral es la actitud por parte de las personas que están asignados a un puesto de trabajo, que va estar condicionada a las habilidades, capacidades y la percepción de su entorno de trabajo como la motivación y comunicación dentro de la organización. Mejorando su productividad y apego emocional hacia la organización (p.56)</p>	<p>La variable Desempeño Laboral se medirá mediante tres dimensiones, a través de una encuesta que contiene 10 ítems .En donde se tiene en cuenta los indicadores para la realización de ello</p>	Motivación Laboral	Inclusión Laboral	Le dan oportunidad en sugerir ideas Se realizan eventos de confraternidad dentro de la organización	Ordinal
				Compensaciones y reconocimiento	La remuneración que usted percibe es competitiva de acorde a las funciones que realiza	
				Entorno de Trabajo	Usted está satisfecho con las condiciones físicas de su centro de trabajo (iluminación, temperatura y colores)	
			Comunicación Efectiva	Retroalimentación	Mantiene una buena relación con sus supervisores y compañeros de trabajo Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la organización	
			Mejora Continua	Innovación	Recibe la formación y capacitación necesaria para mantener o mejorar un trabajo de calidad Se implementan periódicamente nuevos métodos de trabajo para realizar un servicio eficiente	

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Es importante determinar la población que estudiaremos dentro de la investigación.

Para Fracica, citado en Bernal (2010), lo definió como: “El conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.161).

Se decidió realizar la investigación en la zona de La Victoria, con una población conformada por 62 colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C

2.3.2 Muestra

Según Bernal (2010) indico que: “Es la parte de la población que se selecciona, que será utilizado para la obtención de información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.2).

El tamaño de la muestra será el total de nuestra población de 62 colaboradores al ser considerado un número manejable de personas, es por ello que se denominara muestreo censal.

Ramírez (1997) sostuvo que” la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p.91).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica:

Empleamos la técnica de la encuesta ya que nos ayudó a la recopilación de información brindada por los encuestados a través de preguntas debidamente elaboradas.

Para Bernal (2010): “La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p.194).

2.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos:

Para la recolección de datos se empleó el instrumento del Cuestionario debido a que nos permite estudiar y a la vez medir el nivel de influencia de nuestras variables.

Bernal C. (2010) definió el cuestionario como el conjunto de interrogantes diseñadas en referencia a las variables que van a medirse, con la finalidad de obtener datos necesarios que ayudaran a alcanzar el propósito establecido del proyecto de investigación (p.250).

El instrumento está conformado por 20 preguntas, de las cuales 11 son para la variable independiente Desarrollo del Talento Humano y 9 para la variable dependiente Desempeño Laboral, el cuestionario está dirigido a los colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, en base a la escala tipo likert.

2.4.3 Validez:

Es el nivel de fiabilidad que indica el grado con que pueden inferirse las conclusiones a partir de los resultados, representando la capacidad de respuesta del método de investigación frente las interrogantes (Bernal, 2010, p.248).

El instrumento a utilizar para la investigación ha sido sometido a juicio de 3 expertos en la materia, de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, quienes aprobaron la técnica e instrumento utilizado para obtener los datos.

Tabla N°1: Validación del instrumento

Grado obtenido	Apellidos y nombres del experto
Mg.	Casma Zarate, Carlos
Dr.	Arce Álvarez, Edwin
Mg.	Rosales Domínguez, Edith

Fuente: Elaboración propia

2.4.4 Confiabilidad

Para Bernal C. (2010) la confiabilidad hace referencia a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, a pesar de ser examinadas en diferentes oportunidades con el mismo instrumento (p.248)

Así mismo Soto (2015) definió la confiabilidad como la credibilidad que brinda el instrumento, esto se constata si al aplicar repetidas veces dicho instrumento, muestra los mismos resultados o valores muy cercanos” (p.72).

Para establecer el grado de confiabilidad del instrumento se realizó como base una prueba piloto con 15 colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, quienes se les encuestó. El instrumento consta de 20 preguntas. Posteriormente los resultados se ingresaron en el programa estadístico SPSS-V25 empleando el coeficiente Alfa de Combrach.

Tabla N°2: Alfa de Cronbach de la variable Independiente - Desarrollo del Talento Humano

<u>Resumen de procesamiento de casos</u>				<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
		<u>N</u>	<u>%</u>	Alfa de <u>Cronbach</u>	N de <u>elementos</u>
Casos	Válido	15	100,0	<u>.843</u>	<u>11</u>
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	15	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Conforme a los resultados el estadístico de confiabilidad para la variable independiente Desarrollo del Talento Humano, indica que la prueba es fiable ya que arrojo el valor de 0.843, por lo tanto el grado de confiabilidad del instrumento y los ítems es muy alto.

Tabla N°3: Alfa de Cronbach de la variable Dependiente: Desempeño Laboral

<u>Resumen de procesamiento de casos</u>				<u>Estadísticas de fiabilidad</u>	
		<u>N</u>	<u>%</u>	Alfa de <u>Cronbach</u>	N de <u>elementos</u>
Casos	Válido	15	100,0	<u>.728</u>	<u>9</u>
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	15	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Conforme a los resultados el estadístico de confiabilidad para la variable dependiente Desempeño Laboral, indica que la prueba es fiable ya que arrojo el valor de 0.728, por lo tanto el grado de confiabilidad del instrumento y los ítems es alto.

Tabla N°4: Alfa de Cronbach de las variable de estudio X e Y

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de fiabilidad	
		<u>N</u>	<u>%</u>	<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
Casos	Válido	15	100,0	<u>.888</u>	<u>20</u>
	Excluido ^a	0	,0		
	Total	<u>15</u>	<u>100,0</u>		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente:Elaboración Propia

Conforme a los resultados el estadístico de confiabilidad para las variables desarrollo del talento humano y desempeño laboral, indica que la prueba es fiable ya que arrojó el valor de 0.888, por lo tanto el grado de confiabilidad del instrumento y los ítems es muy alto.

2.5 Método de análisis de datos

En la presente investigación se aplicó el programa SPSS. Así mismo las pruebas utilizadas para la investigación fueron: Alfa de Cronbach con la finalidad de medir el nivel de confiabilidad del instrumento utilizado, mediante la prueba de Chi cuadrado se comprobara la prueba de las hipótesis de la investigación.

2.6 Aspectos Éticos

Los aspectos éticos considerados en el trabajo de investigación son:

Reservar la identidad: Se respetó la identidad de la persona encuestada así como la información obtenida, utilizándolo exclusivamente para fines de la propia investigación

Veracidad La información dada en la investigación, citas textuales, gráficos y documentos posee las fuentes requeridas, respetando la autoría.

Fidelidad de los datos: No se alteró los datos obtenidos luego de la aplicación del cuestionario.

Valor social: No se puso en riesgo a las personas que fueron participe de la investigación, pues se generó un ambiente activo

III Resultados

3.1 Estadística Descriptiva

El resultado final de la investigación fue el siguiente:

3.1.1 Variable X: Desarrollo del talento humano

Tabla 5: Variable - Desarrollo del talento humano (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,6%	1,6%
	Casi nunca	15	24,2%	25,8%
	A veces	10	16,1%	41,9%
	Casi siempre	10	16,1%	58,1%
	Siempre	26	41,9%	100,0%
Total	62	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 5, se observa que los 62 colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, del distrito de La Victoria, 2018, respondieron a las preguntas de la variable “**Desarrollo del talento humano**”, de la siguiente manera: 1 colaborador equivalente a 1.6% contestó la categoría en nunca, 15 colaboradores equivalentes a 24.2% contestaron la categoría casi nunca, 10 colaboradores equivalentes a 16.1% contestaron la categoría a veces, 10 colaboradores equivalentes a 16.1% contestaron la categoría casi siempre y 26 colaboradores equivalentes a 41.9% contestaron la categoría siempre.

Tabla 6: Competencias Específicas (Agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	6,5%	6,5%
	Casi nunca	12	19,4%	25,8%
	A veces	6	9,7%	35,5%
	Casi siempre	19	30,6%	66,1%
	Siempre	21	33,9%	100,0%
Total	62	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 6, se observa que los 62 colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, del distrito de La Victoria, 2018,

respondieron a las preguntas de la dimensión “**Competencias Específicas**”, de la siguiente manera: 4 colaborador equivalente a 6.5% contestó la categoría en nunca, 12 colaboradores equivalentes a 19.4% contestaron la categoría casi nunca, 6 colaboradores equivalentes a 9.7% contestaron la categoría a veces, 19 colaboradores equivalentes a 30.6% contestaron la categoría casi siempre y 21 colaboradores equivalentes a 33.9% contestaron la categoría siempre.

Tabla 7: *Compromiso Organizacional (Agrupado)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	4,8%	4,8%
	Casi nunca	16	25,8%	30,6%
	A veces	9	14,5%	45,2%
	Casi siempre	11	17,7%	62,9%
	Siempre	23	37,1%	100,0%
	Total	62	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 7, se observa que los 62 colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, del distrito de La Victoria, 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Compromiso Organizacional**”, de la siguiente manera: 3 colaboradores equivalentes a 4.8% contestaron la categoría en nunca, 16 colaboradores equivalentes a 25.8% contestaron la categoría casi nunca, 9 colaboradores equivalentes a 14.5% contestaron la categoría a veces, 11 colaboradores equivalentes a 17.7% contestaron la categoría casi siempre y 23 colaboradores equivalentes a 37.1% contestaron la categoría siempre.

Tabla 8: *Acción del trabajo (Agrupado)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	16,1%	16,1%
	Casi nunca	13	21,0%	37,1%
	A veces	9	14,5%	51,6%
	Casi siempre	18	29,0%	80,6%
	Siempre	12	19,4%	100,0%
	Total	62	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 8, se observa que los 62 colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, del distrito de La Victoria, 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Acción del trabajo**”, de la siguiente manera: 10 colaboradores equivalentes a 16.1% contestaron la categoría en nunca, 13 colaboradores equivalentes a 21% contestaron la categoría casi nunca, 9 colaboradores equivalentes a 14.5% contestaron la categoría a veces, 18 colaboradores equivalentes a 29% contestaron la categoría casi siempre y 12 colaboradores equivalentes a 19.4% contestaron la categoría siempre.

3.1.2 Variable Y: Desempeño laboral

Tabla 9: *Desempeño laboral (Agrupado)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,6%	1,6%
	Casi nunca	17	27,4%	29,0%
	A veces	8	12,9%	41,9%
	Casi siempre	15	24,2%	66,1%
	Siempre	21	33,9%	100,0%
Total	62	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 9, se observa que los 62 colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, del distrito de La Victoria, 2018, respondieron a las preguntas de la variable “**Desempeño laboral**”, de la siguiente manera: 1 colaborador equivalente a 1.6% contestaron la categoría en nunca, 17 colaboradores equivalentes a 27.4% contestaron la categoría casi nunca, 8 colaboradores equivalentes a 12.9% contestaron la categoría a veces, 15 colaboradores equivalentes a 24.2% contestaron la categoría casi siempre y 21 colaboradores equivalentes a 33.9% contestaron la categoría siempre.

Tabla 10: Motivación Laboral (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	4,8%	4,8%	4,8%
	Casi nunca	13	21,0%	21,0%	25,8%
	A veces	12	19,4%	19,4%	45,2%
	Casi siempre	11	17,7%	17,7%	62,9%
	Siempre	23	37,1%	37,1%	100,0%
	Total	62	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 10, se observa que los 62 colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, del distrito de La Victoria, 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Motivación Laboral**”, de la siguiente manera: 3 colaboradores equivalentes a 4.8% contestaron la categoría en nunca, 13 colaboradores equivalentes a 21% contestaron la categoría casi nunca, 12 colaboradores equivalentes a 19.4% contestaron la categoría a veces, 11 colaboradores equivalentes a 17.7% contestaron la categoría casi siempre y 23 colaboradores equivalentes a 37.1% contestaron la categoría siempre.

Tabla 11: Comunicación Efectiva (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	11	17,7%	17,7%	17,7%
	Casi nunca	12	19,4%	19,4%	37,1%
	A veces	8	12,9%	12,9%	50,0%
	Casi siempre	15	24,2%	24,2%	74,2%
	Siempre	16	25,8%	25,8%	100,0%
	Total	62	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 11, se observa que los 62 colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, del distrito de La Victoria, 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Comunicación Efectiva**”, de la siguiente manera: 11 colaboradores equivalentes a 17.7% contestaron la categoría en nunca, 12 colaboradores equivalentes a 19.4% contestaron la categoría casi nunca, 8 colaboradores equivalentes a 12.9% contestaron la categoría a veces, 15 colaboradores equivalentes a

24.2% contestaron la categoría casi siempre y 16 colaboradores equivalentes a 25.8% contestaron la categoría siempre.

Tabla 12: *Mejora Continua (Agrupado)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	3,2%	3,2%
	Casi nunca	17	27,4%	30,6%
	A veces	9	14,5%	45,2%
	Casi siempre	17	27,4%	72,6%
	Siempre	17	27,4%	100,0%
Total	62	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados mostrados en la Tabla 12, se observa que los 62 colaboradores de la empresa Apoyo Logístico N&S S.A.C, del distrito de La Victoria, 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “**Mejora Continua**”, de la siguiente manera: 2 colaboradores equivalentes a 3.2% contestaron la categoría en nunca, 17 colaboradores equivalentes a 27.4% contestaron la categoría casi nunca, 9 colaboradores equivalentes a 14.5% contestaron la categoría a veces, 17 colaboradores equivalentes a 27.4% contestaron la categoría casi siempre y 17 colaboradores equivalentes a 27.4% contestaron la categoría siempre.

3.2 Estadística Inferencial

La contrastación de las hipótesis planteadas se realizó mediante la comprobación de existencia de correlación entre las variables de estudio, la prueba de resumen de modelo, el Anova y los coeficientes.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), señala que el coeficiente de correlación de Pearson, “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”. (p.312), la cual se detalla a continuación:

Tabla 13: Niveles de correlación dependiendo del coeficiente Rho

Valor	Tipo de Correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10	Correlación positiva muy débil
+ 0.25	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2010, p. 312).

Tabla 14: Porcentaje Estandarizado

Porcentaje	Tendencia
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Fuente: Rivero (2005, p. 240).

3.2.1 Contrastación de hipótesis general

1) Prueba de hipótesis de relación

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

I. Planteo de Hipótesis de relación

Ho: $R = 0$; No existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

Ha: $R > 0$; Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Z = 1.96; Nivel de confianza: 95%

a) Si Sig.E < Sig.T, entonces, se rechaza Ho.

b) Si Sig.E > Sig.T, entonces, aceptamos Ho.

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla 15: *Correlación de Pearson para la Hipótesis General*

		Desarrollo del talento humano (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Desarrollo del talento humano (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,925**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	62	62
Desempeño laboral (agrupado)	Correlación de Pearson	,925**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	62	62

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla 15, la correlación es de 0.925** que de acuerdo a los niveles de correlación de la Tabla 13 existe una correlación positiva muy fuerte. Así mismo se observa que la significancia encontrada es 0.000 que es menor al nivel de significancia de 0.05, ($0,00 < 0,05$; 95%; $Z=1.96$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

2) Prueba de regresión lineal

Hipótesis General

El desarrollo del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

I. Planteo de Hipótesis

Ho: El desarrollo del talento humano no influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

Ha: El desarrollo del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Z = 1.96; Nivel de confianza: 95%

a) Si Sig.E < Sig.T, entonces, se rechaza Ho.

b) Si Sig.E > Sig.T, entonces, aceptamos Ho.

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla 16: Resumen del modelo de la Hipótesis General

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,930 a	,865	,858	,44620	,865	123,61 2	3	58	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Competencias Especificas (agrupado), Compromiso Organizacional (agrupado), Acción del trabajo (agrupado)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Observando la Tabla 16 se tiene que el coeficiente de Pearson conjunta es R= 0,930. Así mismo el R2 corregido = .858, dicho valor se interpreta según la Tabla 14 de porcentaje estandarizado de Rivero (2005) donde la variable Desempeño laboral tiene una tendencia alta en cambiar en un 85.8% por acción de la variable Desarrollo del talento humano y sus dimensiones, la cual es significativa.

Tabla 17: ANOVA de la Hipótesis General

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	73,831	3	24,610	123,612	,000 ^b
	Residual	11,547	58	,199		
	Total	85,378	61			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Competencias Específicas (agrupado), Compromiso Organizacional (agrupado), Acción del trabajo (agrupado)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El análisis de ANOVA Tabla 17, se observa que el valor “sig.” es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (Ha), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que el desarrollo del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

Tabla 18: Coeficientes de la Hipótesis General

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	,362	,164		2,201	,032
Competencias Específicas (agrupado)	,163	,075	,177	2,164	,035
1 Compromiso Organizacional (agrupado)	,440	,093	,477	4,740	,000
Acción del trabajo (agrupado)	,303	,092	,332	3,297	,002

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 18, el $\beta_0 = 0.362$; es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, El coeficiente no estandarizados B muestra que la dimensión que más influye en la variable Desempeño laboral es el Compromiso Organizacional (0.440); luego la Acción del trabajo (0.303) y finalmente la Competencias Específicas (0.163). Los valores de la “sig.” 0.035, 0.000 y 0.002 de las dimensiones

Competencias Específicas, Compromiso Organizacional y Acción del trabajo; respectivamente son menores a 0.05 el nivel de significancia por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que las tres dimensiones influyen significativamente en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

IV. Ecuación multilínea de la recta regresión

$$Y = \beta_0 + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + \beta_3 (X_3)$$

Dónde:

Y = VD = Desempeño laboral

X = VI = X1 = Competencias Específicas, X2 = Compromiso Organizacional,

X3 = Acción del trabajo

$\beta_0 = 0.362$

$\beta_1 = 0.163, \beta_2 = 0.440$ y $\beta_3 = 0.303$ Desempeño laboral = $0.362 + 0.163 \times$ Competencias Específicas + $0.440 \times$ Compromiso Organizacional + $0.303 \times$ Acción del trabajo

Interpretación: La variable Desempeño laboral está cambiando en 16.3% cuando la variable Competencias Específicas se incrementa en una unidad, cambia en un 44% cuando la variable Compromiso Organizacional se incrementa en una unidad y cambia en un 30.3% cuando la variable Acción del trabajo se incrementa en una unidad.

3.2.2 Contrastación de hipótesis específica 1

Las competencias específicas influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

I. Planteo de Hipótesis

H₀: Las competencias no influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

H_a: Las competencias influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Z = 1.96; Nivel de confianza: 95%

a) Si Sig.E < Sig.T, entonces, se rechaza Ho.

b) Si Sig.E > Sig.T, entonces, aceptamos Ho.

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla 19: Resumen del modelo de la Hipótesis específica 1

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,807a	,652	,646	,70413	,652	112,202	1	60	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Competencias Específicas (agrupado)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Observando la Tabla 19 se tiene que el coeficiente de Pearson conjunta es $R = 0.807$. Así mismo el $R^2 = .652$, dicho valor se interpreta según la Tabla 14 de porcentaje estandarizado de Rivero (2005) donde la variable Desempeño laboral tiene una tendencia alta en cambiar en un 65.2% por acción de la variable Competencias Específicas, la cual es significativa.

Tabla 20: ANOVA de la Hipótesis específica 1

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	55,630	1	55,630	112,202	,000b
Residual	29,748	60	,496		
Total	85,378	61			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Competencias Específicas (agrupado)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El análisis de ANOVA Tabla 20, se observa que el valor “sig.” es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (Ha), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que las Competencias Específicas influye significativamente en el Desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

Tabla 21: *Coefficientes de la Hipótesis específica 1*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	,591	,255		2,319	,024
1 Competencias Específicas (agrupado)	,742	,070	,807	10,593	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (agrupado)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 21, el $\beta_0 = 0.591$; es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión $\beta_1 = 0.742$ indica el número de unidades que aumentara la variable Desempeño laboral por cada unidad que aumente la variable Competencias Específicas; el coeficiente estandarizado Beta afirma que, la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.807. Los valores de la “sig.” 0.000 y 0.000 son menores al nivel de significancia 0.05 por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que la Competencias Específicas influye significativamente en el Desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

IV. Ecuación de regresión línea

$$Y = \beta_0 + \beta_1(x)$$

Dónde:

$$Y = VD = \text{Desempeño laboral}$$

$$X = VI = X1 = \text{Competencias Específicas}$$

$$\beta_0 = 0.591$$

$$\beta_1 = 0.742$$

$$\text{Desempeño laboral} = 0.591 + 0.742 \times \text{Competencias Específicas}$$

Interpretación: La variable Desempeño laboral está cambiando en 74.2% cuando la variable Competencias Específicas se incrementa en una unidad.

3.2.3 Contratación de hipótesis específica 2

El compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

I. Planteo de Hipótesis

Ho: El compromiso organizacional no influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

Ha: El compromiso organizacional influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Z = 1.96; Nivel de confianza: 95%

a) Si Sig.E < Sig.T, entonces, se rechaza Ho.

b) Si Sig.E > Sig.T, entonces, aceptamos Ho.

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla 22: Resumen del modelo de la Hipótesis específica 2

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,900a	,811	,808	,51885	,811	257,143	1	60	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Compromiso Organizacional (agrupado)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Observando la Tabla 22 se tiene que el coeficiente de Pearson conjunta es R= 0.900. Así mismo el R2 = .811, dicho valor se interpreta según la Tabla 14 de porcentaje estandarizado de Rivero (2005) donde la variable Desempeño laboral tiene una tendencia alta en cambiar en un 81.1% por acción de la variable Compromiso Organizacional, la cual es significativa.

Tabla 23: ANOVA de la Hipótesis específica 2

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	69,226	1	69,226	257,143	,000b
Residual	16,153	60	,269		
Total	85,378	61			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Compromiso Organizacional (agrupado)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El análisis de ANOVA Tabla 23, se observa que el valor “sig.” es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (H_a), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que el compromiso organizacional influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

Tabla 24: Coeficientes de la Hipótesis específica 2

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	,583	,171		3,404	,001
1 Compromiso Organizacional (agrupado)	,830	,052	,900	16,036	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (agrupado)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 24, el $\beta_0 = 0.583$; es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión $\beta_1 = 0.830$ indica el número de unidades que aumentara la variable desempeño laboral por cada unidad que aumente la variable compromiso organizacional; el coeficiente estandarizado Beta afirma que, la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.900. Los valores de la “sig.” 0.000 son menores al nivel de significancia 0.05 por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que el compromiso organizacional influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

IV. Ecuación de regresión línea

$$Y = \beta_0 + \beta_1(x)$$

Dónde:

$Y = VD$ = Desempeño laboral

$X = VI = X1$ = Compromiso Organizacional

$\beta_0 = 0.583$

$\beta_1 = 0.830$

Compromiso organizacional = $0.583 + 0.830 \times$ Compromiso Organizacional

Interpretación: La variable Desempeño laboral está cambiando en 83% cuando la variable Compromiso Organizacional se incrementa en una unidad.

3.2.4 Contrastación de hipótesis específica 3

La acción del trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

I. Planteo de Hipótesis

Ho: La acción del trabajo no influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

Ha: La acción del trabajo influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

II. Significancia y decisión

Sig. T= 0,05; Z = 1.96; Nivel de confianza: 95%

a) Si Sig.E < Sig.T, entonces, se rechaza Ho.

b) Si Sig.E > Sig.T, entonces, aceptamos Ho.

III. Estadística de contraste de hipótesis

Tabla 25: Resumen del modelo de la Hipótesis específica 3

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	gl1	gl2	
1	,880a	,775	,771	,56602	,775	206,488	1	60	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Acción del trabajo (agrupado)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Observando la Tabla 25 se tiene que el coeficiente de Pearson conjunta es $R=0.880$. Así mismo el $R^2=0.775$, dicho valor se interpreta según la Tabla 14 de porcentaje estandarizado de Rivero (2005) donde la variable Compromiso organizacional tiene una tendencia alta en cambiar en un 77.5% por acción de la variable acción del trabajo, la cual es significativa.

Tabla 26: ANOVA de la Hipótesis específica 3

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	69,226	1	69,226	257,143	,000b
Residual	16,153	60	,269		
Total	85,378	61			

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), Acción del trabajo (agrupado)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El análisis de ANOVA Tabla 26, se observa que el valor “sig.” es de 0,000 que es menor a 0,05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto se acepta la Hipótesis alterna (H_a), y se afirma con un nivel de confianza del 95%, que la Acción del trabajo influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018

Tabla 27: *Coefficientes de la Hipótesis específica 3*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	,841	,174		4,832	,000
1 Acción del trabajo (agrupado)	,802	,056	,880	14,370	,000

a. Variable dependiente: Desempeño laboral (agrupado)

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 27, el $\beta_0 = 0.841$; es el punto de intersección de la recta con el eje vertical del sistema de coordenadas, y el coeficiente de regresión $\beta_1 = 0.802$ indica el número de unidades que aumentara la variable desempeño laboral por cada unidad que aumente la variable Acción del trabajo; el coeficiente estandarizado Beta afirma que, la relación entre las variables es directa y positiva con una pendiente de 0.880. Los valores de la “sig.” 0.000 son menores al nivel de significancia 0.05 por lo tanto se afirma con un 95% de confianza que la acción del trabajo influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, La Victoria, 2018.

IV. Ecuación de regresión línea

$$Y = \beta_0 + \beta_1(x)$$

Dónde:

$Y = VD =$ Desempeño laboral

$X = VI = X1 =$ Acción del trabajo

$$\beta_0 = 0.841$$

$$\beta_1 = 0.802$$

Toma de decisiones = $0.841 + 0.802 \times$ Acción del trabajo

Interpretación: La variable Desempeño laboral está cambiando en 80.2% cuando la variable Acción del trabajo se incrementa en una unidad.

IV Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se determinó lo siguiente:

4.1 El objetivo general de la presente investigación fue determinar la influencia del desarrollo del talento humano en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, en el distrito de La Victoria, 2018; de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe influencia muy alta de la variable independiente desarrollo del talento humano sobre la variable dependiente desempeño laboral.

Para Vallejo (2015): El talento hace especial y único a las personas y no siempre toda persona tiene talento. Para tener talento se debe poseer cualidades competitivas y diferenciadoras que sean de valor. Así mismo nos menciona que la gestión del talento humano tiene como objetivo el desarrollar e involucrar al capital humano dentro de la organización, potenciando las competencias de los colaboradores, a través de la identificación de las necesidades y deseos con la finalidad de ofrecerles un desarrollo personal (p.16-30).

Además los resultados obtenidos tienen coherencia con la investigación presentada por Inca (2015), con su tesis de licenciatura “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. Su investigación se sometió al análisis del coeficiente de Spearman lo cual arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Llegando a la conclusión de que si se desarrolla una adecuada gestión de talento humano, se apreciara mejoras en el desempeño laboral del trabajador y a la vez demostrara que los trabajadores son lo primordial en el crecimiento de las organizaciones. Es entonces que se infiere que lo mostrado por Inca en su investigación guarda similitud con la presente investigación en donde el desarrollo del talento humano influye sobre el desempeño laboral.

4.2 El primer objetivo específico de la investigación fue determinar la influencia de las competencias específicas en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, en el distrito de La Victoria, 2018; de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe influencia alta de la dimensión competencias específicas sobre la variable dependiente desempeño laboral.

Para Mendoza (2013) las competencias específicas son adquiridas con el aprendizaje y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos de conocimiento, como conceptos, teorías, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta (parr.3).

Además los resultados obtenidos tienen coherencia con la investigación presentada por Valentín (2017), con su tesis de licenciatura "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016." Luego de someterse a la prueba del Chi cuadrado de Pearson concluyo que existe influencia entre ambas variables, ya que el valor de significación observada ($p = 0.000$) es inferior al nivel de significación teórica ($\alpha = 0.05$) ($r=0.8154$); es decir se demostraron que cuando la gestión tiene un nivel bajo, el desempeño laboral es bajo o regular, mientras que un nivel alto en la gestión del talento humano, hace que el desempeño laboral también sea alto. Se llegó a la conclusión que la gestión del talento humano en la Red de Salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular. Es entonces que se infiere que lo mostrado por Valentín en su investigación guarda similitud con la presente investigación en donde las competencias específicas influyen sobre el desempeño laboral.

4.3 El segundo objetivo específico de la investigación fue determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, en el distrito de La Victoria, 2018; de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe influencia muy alta de la dimensión compromiso organizacional sobre la variable dependiente desempeño laboral.

Robbins (2009) manifestó que el compromiso organizacional es el nivel en la cual el colaborador se siente identificado con la misión, visión, objetivos y metas de la empresa, deseando continuar con su relación con ella (p.79).

Además, los resultados obtenidos tienen coherencia con la investigación presentada, por Asencios (2017), con su tesis de magister "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016". Se sometió al análisis del coeficiente de Spearman obteniendo como valor de significación observada el (unilateral) = 0.000 siendo menor que 0.05, existiendo evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano tiene relación positiva moderada ($Rho = 0.642$) y significativa con la variable de desempeño laboral. Así mismo se concluyó que la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral. Es entonces que se infiere que lo mostrado por Asencios en su investigación guarda similitud con la presente investigación en donde el compromiso organizacional influye sobre el desempeño laboral.

4.4 El tercer objetivo específico de la investigación fue determinar la influencia de la acción del trabajo en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, en el distrito de La Victoria, 2018; de acuerdo a los resultados obtenidos se ha determinado que existe influencia alta de la dimensión acción del trabajo sobre la variable dependiente desempeño laboral.

Los resultados son coherentes con la teoría según Chiavenato (2009) define la acción en el trabajo como las actividades o responsabilidades que los colaboradores están destinados a cumplir dentro de la organización, donde están detrás del cumplimiento de un propósito, muchos de los colaboradores son destinados a un área en específica a través de la división del trabajo con la finalidad de diferenciar las funciones y jerarquía (p.151).

De tal manera los resultados obtenidos tienen coherencia con la investigación realizada por La Torre (2017), con su tesis de magister “Relación entre la gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal del Área Central de la Universidad Central” .Luego de someterse a la prueba de Pearson arrojó un valor de $r= 0.691$, lo cual indicó que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, rechazando la hipótesis nula. Así mismo se concluyó que la caracterización de la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral, así mismo cuenta con un alto porcentaje de insatisfacción en relación con la evaluación de desempeño, pues los servidores perciben como un elemento de sanción y no de mejoramiento. Es entonces que se infiere que lo mostrado por La Torre en su investigación guarda similitud con la presente investigación en donde la acción del trabajo influye sobre el desempeño laboral.

4.5 De acuerdo a la prueba de hipótesis general se observa que como resultado de la prueba de R de Pearson, existe una correlación significativa hallándose una correlación de 0,930 con un valor calculado para $p=0.000$, lo cual indica que la correlación es positiva muy fuerte. Adicionalmente se observa la Tabla 16, la variación del desarrollo del talento humano de la empresa esta explicada por una fuerza de 85.8% del desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, en el distrito de La Victoria, 2018. Por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando como conclusión que existe una influencia muy alta del Desarrollo del Talento Humano sobre el Desempeño Laboral.

4.6 De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 1 se observa que como resultado de la prueba de R de Pearson, existe una correlación significativa hallándose una correlación de 0,807 con un valor calculado para $p=0.000$, lo cual indica que la correlación es positiva considerable. Adicionalmente se observa la Tabla 19, la variación de las competencias específicas de la empresa esta explicada por una fuerza de 65.2% del desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, en el distrito de La Victoria, 2018. Por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando como conclusión que existe una influencia alta de las Competencias Específicas sobre el Desempeño Laboral.

4.7 De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 2 se observa que como resultado de la prueba de R de Pearson, existe una correlación significativa hallándose una correlación de 0,900 con un valor calculado para $p=0.000$, lo cual indica que la correlación es positiva muy fuerte .Adicionalmente se observa la Tabla 22, la variación del compromiso organizacional de la empresa esta explicada por una fuerza de 81.1 % del desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, en el distrito de La Victoria, 2018. Por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando como conclusión que existe una influencia muy alta del compromiso organizacional sobre el Desempeño Laboral.

4.8 De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 3 se observa que como resultado de la prueba de R de Pearson, existe una correlación significativa hallándose una correlación de 0,880 con un valor calculado para $p=0.000$, lo cual indica que la correlación es positiva considerable Adicionalmente se observa la Tabla 25, la variación de la acción del trabajo de la empresa esta explicada por una fuerza de 77.5 % del desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico N&S SAC, en el distrito de La Victoria, 2018. Por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando como conclusión que existe una influencia alta de la acción del trabajo sobre el Desempeño Laboral.

V Conclusión

A través del análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación, los objetivos establecidos y la constatación de hipótesis se obtuvo las siguientes conclusiones:

Primera:

Se ha cumplido con el objetivo general, el cual fue determinar la influencia que existe entre el **desarrollo del talento humano** y el **desempeño laboral**. Así mismo se logró concluir que un adecuado “desarrollo del talento humano” generaría un óptimo desempeño laboral por parte de sus colaboradores.

Segunda:

Se ha cumplido con el objetivo específico N° 1, el cual fue determinar la influencia que existe entre las **competencias específicas** y el **desempeño laboral**. De lo antes mencionado se concluye que, una adecuada identificación y desarrollo de las “competencias específicas” de los colaboradores generaría un alto grado desempeño laboral en la organización.

Tercera:

Se ha cumplido con el objetivo específico N°2, el cual fue determinar la influencia que existe entre el **compromiso organizacional** y el **desempeño laboral**. Por ello se concluye que, un alto grado de compromiso organizacional de los colaboradores generaría un mayor desempeño laboral en la empresa.

Cuarta:

Se ha cumplido con el objetivo específico N°3, el cual fue determinar la influencia que existe entre la **acción del trabajo** y el **desempeño laboral**. Es por ello que se puede afirmar que una adecuada acción de trabajo generaría un mayor desempeño laboral en la organización.

VI Recomendaciones

Tras realizar el análisis de los resultados obtenidos de esta investigación se propone las siguientes recomendaciones:

6.1 Se recomienda implementar un manual de organización y funciones (MOF), para mejorar el análisis de puestos de trabajo requerido, para así realizar un óptimo proceso de selección de postulantes que cumpla con las competencias específicas requeridas; así como trabajar con la misma herramienta para fortalecer el compromiso organizacional de los colaboradores, se sugiere realizar charlas de inducción al nuevo personal, para que el colaborador tenga conocimiento de la acción de trabajo de la empresa, como políticas, las funciones que desempeñara y los beneficios que percibirá, además de realizar planes o estrategias de línea de carrera para los colaboradores con la finalidad de obtener un óptimo desempeño laboral.

6.2 Se implementarán talleres de coaching lo cual nos permitirá el desarrollo personal para fomentar el liderazgo y planificación en los colaboradores logrando que se identifiquen con los objetivos corporativos, con la finalidad de obtener un adecuado desempeño laboral.

6.3 Realizar eventos corporativos, para obtener la integración de los trabajadores, contar con un óptimo clima laboral, así como lograr que se identifiquen con la misión, visión, políticas y valores de la organización para fomentar el compromiso afectivo. Se implementara un sistema de línea de carrera mejorando los salarios percibidos actualmente que permitirá el desarrollo profesional de nuestros colaboradores fortaleciendo el compromiso de continuación, por ultimo otorgar incentivos de reconocimiento (financiamiento educacional, actividades del empleado del mes, etc.), fomentando un mayor compromiso normativo, con la finalidad de obtener un adecuado desempeño laboral.

6.4 Se recomienda realizar por parte de la organización cursos certificados hacia los trabajadores que ayudaran en el desarrollo profesional (hoja de vida) lo cual permitirá a que puedan entender el cumplimiento y entendimiento de tareas, y obtener una mayor logro en el trabajo, con la finalidad de obtener un adecuado desempeño laboral.

VII Referencias

- Alles, M. (2015). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Buenos Aires: Edicion Granica.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipolito Unanue*. Lima, 2016. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso 8 de Mayo del 2017).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson Educacion.
- Bohorquez, F. (2004). *Educación Basada en Competencias*. Colombia: Universidad del Cauca.
- Caceres, A. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. (tesis de maestría , Universidad Tecnica Particular de Loja). (Acceso de 9 de Abril del 2018) . Recuperado de: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres_Larreategui_Alba_Lucia.pdf.
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima* (tesis de maestría , Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle). (Acceso 20 de Octubre 2017).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill Educación.
- Coll, C. (2007). *Es el conjunto de atributos que una persona posee y le permiten desarrollar acciones efectivas en determinado ámbito*. . Innovacion Educativa.
- DefinicionABC. (2016). *Definición Laboral*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/social/laboral.php>
- Española, R. A. (2014). *Diccionario de la lengua española*. . Obtenido de <http://www.rae.es/obras-academicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola>
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso*. (tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso 4 de Mayo del 2018).
- Flores, M. (28 de Marzo de 2011). *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mariavictoriaflores/>

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.
- Imai, M. (01 de 2008). Una empresa debe deshacerse de todo lo que no necesita. (L. Aguirre, Entrevistador)
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas (tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas)*. (Acceso el 14 de Marzo del 2018). Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitst>.
- Ivancevich, J. (1995). *Human Resource Management*. McGraw-Hill. New York: McGraw-Hill.
- Jerico, P. (2001). *Gestión del Talento Humano*. Madrid: Prentice Hall, Pearson Educación.
- Lexus. (2002). *Lexus, diccionario enciclopédico color*. España: Editores Trebol .
- Martinez, S. (1 de Agosto de 2016). *Gestión del Compromiso*. Obtenido de <http://superrheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/>
- Mendoza, I. (12 de Setiembre de 2013). *Utel Universidad*. Obtenido de <http://www.utel.edu.mx/blog/rol-personal/competencias-basicas-genericas-y-especificas/>
- Meyer, J., & Allen, M. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resources Management Review.
- Palací, F. (2005). *Psicología de la organización*. . Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Ponce, B. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central-Quito*. (Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial). (Acceso 14 de Mayo 2018). Recuperado de: <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/12797>.
- Porto, & Gardey. (2009). *Definición de acción*. Obtenido de <https://definicion.de/accion/>.
- Ramirez, D. (16 de Setiembre de 2012). *Color abc*. Obtenido de <http://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/economico/desarrollo-del-talento-humano-451051.html>

- Ramirez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Venezuela: Panapo.
- Senge, P. (1990). *Senge, p. (1990) the fifth discipline. New york. N.y: double day*. New York: N.y : double day.
- Soto, B. (2012). *Gestion Org*. Obtenido de <https://www.gestion.org/las-competencias-genericas-y-las-competencias-especificas/>
- T.Judge, & Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Torre, L. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad central (Tesis de maestria ,Escuela Politécnica Nacional)*.(Acceso 31 de Mayo del 2018). Recuperado de:: <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/1>.
- Tremiño, T. G. (2015). *Influencia del Subsistema de Aprovisionamiento de Recursos Humanos en el Desempeño laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud(SILAIS) del Municipio de Matagalpa, Año 2015*. (tesis de licenciamiento, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua).(Acceso 15 de Junio del 2018). Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/2597/1/5421.pdf>.
- Valderrama, S. (2003). *Guia para elaborar la tesis universitaria*. Ando Educando.
- Valentin. (2016). *Gestion de Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red Salud Huaylas Sur,2016*.(tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilazo de la Vega)(Acceso 14 de Abril del 2018). Recuperado: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENTIN%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Vallejo, L. C. (2015). *Gestion del Talento Humano*. Ecuador: La caracola.
- Vargas, Z. (2009). *Una investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Costa Rica: Revista Educaci. Costa Rica: Revista Educacion.
- Wayne, R., & Robert, M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Ed. Prentice Hall.

Zeus, Perry, & Skiffington. (2000). *“Guía completa de Coaching en el trabajo”*. McGraw-Hill Profesional. . McGraw-Hill Profesional.

VIII Anexos

Anexo 01: Instrumento de Medición

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA APOYO LOGISTICO N&S SAC, LA VICTORIA 2018

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de desarrollo del talento humano y su influencia en el desempeño laboral.

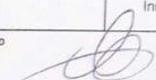
B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad
- Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.

El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4= casi siempre 5=siempre

VARIABLE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	1. Está de acuerdo en los planes de desarrollo de competencias de los colaboradores					
	2. Se le permite desarrollar con liderazgo y autonomía las funciones que realiza					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	3. Se siente identificado con la misión y visión que tiene la empresa					
	4. Siento apego emocional por la institución					
	5. Aceptarías cualquier tipo de asignación de labores para seguir trabajando en esta organización					
	6. Haz analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no a esta organización.					
	7. Alguna vez ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la organización					
	8. Existen factores que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución					
ACCION DEL TRABAJO	9. Su trabajo actual y responsabilidades están claramente definidos.					
	10. Se le han dado oportunidad de ascenso dentro de su centro de labores					
	11. Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente.					
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL						
MOTIVACION LABORAL	12. Le dan oportunidad en sugerir ideas					
	13. Se realizan eventos de confraternidad dentro de la organización					
	14. La remuneración que usted percibe es competitiva de acorde a las funciones que realiza					
	15. Usted está satisfecho con las condiciones físicas de su centro de trabajo (iluminación, temperatura y colores)					
	16. Mantiene una buena relación con sus supervisores y compañeros de trabajo					
COMUNICACIÓN EFECTIVA	17. Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la organización					
MEJORA CONTINUA	18. Tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para lograr el éxito de la empresa					
	19. Recibe la formación y capacitación necesaria para mantener o mejorar un trabajo de calidad					
	20. Se implementan periódicamente nuevos métodos de trabajo para realizar un servicio eficiente					

Anexo 02: Matriz de validación de instrumento de obtención de Datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación:		"DESARROLLO DEL ALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA APOYO LOGISTICO N&S SAC, LA VICTORIA.2018"					
Apellidos y nombres del Investigador:		BRENDA ISABEL RAMOS LUNA					
Apellidos y nombres del experto:		MG. CASMA EHRATE, CARLOS					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA LIKERT	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Competencias Específicas	Planificación	1. ¿Está de acuerdo con los planes de desarrollo de competencias de los colaboradores?	1,2,3,4,5	X		
		Liderazgo	2. ¿Se le permite desarrollar con liderazgo y autonomía las funciones que realiza?		X		
	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	3. ¿Se siente identificado con la misión y visión que tiene la empresa?		X		
			4. ¿Siento apego emocional por la institución?		X		
		Compromiso de Continuación	5. ¿Aceptarías cualquier tipo de asignación de labores para seguir trabajando en esta organización?		X		
			6. ¿Haz analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no a esta organización.?		X		
		Compromiso Normativo	7. ¿Alguna vez ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la organización?		X		
			8. ¿Existen factores que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución?		X		
	Acción del Trabajo	Cumplimiento y entendimiento de tareas	9. ¿Su trabajo actual y responsabilidades están claramente definidos.?		X		
		Logro en el trabajo	10. ¿Se le han dado oportunidad de ascenso dentro de su centro de labores?		X		
			11. ¿Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente.?		X		
DESEMPEÑO LABORAL	Motivación Laboral	Inclusión Laboral	12. ¿Le dan oportunidad en sugerir ideas?	X			
			13. ¿Se realizan eventos de confraternidad dentro de la organización?	X			
		Compensaciones y Reconocimiento	14. ¿La remuneración que usted percibe es competitiva de acorde a las funciones que realiza?	X			
	Entorno de Trabajo	15. ¿Usted está satisfecho con las condiciones físicas de su centro de trabajo (iluminación, temperatura y colores)?	X				
		16. ¿Mantiene una buena relación con sus supervisores y compañeros de trabajo?	X				
	Comunicación Efectiva	Retroalimentación	17. ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la organización?	X			
	Mejora Continua	Productividad	18. ¿Tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para lograr el éxito de la empresa?	X			
			19. ¿Recibe la formación y capacitación necesaria para mantener o mejorar un trabajo de calidad?	X			
		Innovación	20. ¿Se implementan periódicamente nuevos métodos de trabajo para realizar un servicio eficiente?	X			
	Firma del experto						
		Fecha 21/11/18					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación:		"DESARROLLO DEL ALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA APOYO LOGISTICO N&S SAC, LA VICTORIA, 2018"					
Apellidos y nombres del Investigador:		BRENDA ISABEL RAMOS LUNA					
Apellidos y nombres del experto:		Mg. Rosales Domínguez, Edith G.					
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA LIKERT	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Competencias Específicas	Planificación	1. ¿Está de acuerdo con los planes de desarrollo de competencias de los colaboradores?	1,2,3,4,5	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Liderazgo	2. ¿Se le permite desarrollar con liderazgo y autonomía las funciones que realiza?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	3. ¿Se siente identificado con la misión y visión que tiene la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿Siento apego emocional por la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compromiso de Continuación	5. ¿Aceptarías cualquier tipo de asignación de labores para seguir trabajando en esta organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. ¿Haz analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no a esta organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compromiso Normativo	7. ¿Alguna vez ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la organización?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. ¿Existen factores que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Acción del Trabajo	Cumplimiento y entendimiento de tareas	9. ¿Su trabajo actual y responsabilidades están claramente definidos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10. ¿Se le han dado oportunidad de ascenso dentro de su centro de labores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Logro en el trabajo	11. ¿Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
DESEMPEÑO LABORAL	Inclusión Laboral	12. ¿Le dan oportunidad en sugerir ideas?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		13. ¿Se realizan eventos de confraternidad dentro de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>				
		14. ¿La remuneración que usted percibe es competitiva de acorde a las funciones que realiza?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Motivación Laboral	Compensaciones y Reconocimiento	15. ¿Usted está satisfecho con las condiciones físicas de su centro de trabajo (iluminación, temperatura y colores)?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			16. ¿Mantiene una buena relación con sus supervisores y compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Comunicación Efectiva	Retroalimentación	17. ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Mejora Continua	Productividad	18. ¿Tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para lograr el éxito de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>			
			19. ¿Recibe la formación y capacitación necesaria para mantener o mejorar un trabajo de calidad?	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Innovación	20. ¿Se implementan periódicamente nuevos métodos de trabajo para realizar un servicio eficiente?	<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto							
		Fecha 2/4/17					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "DESARROLLO DEL ALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA APOYO LOGISTICO N&S SAC, LA VICTORIA, 2018"
 Apellidos y nombres del Investigador: BRENDA ISABEL RAMOS LUNA
 Apellidos y nombres del experto: Dr. Edwin Arce Alvarez
 ASPECTO POR VALIDAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA LIKERT	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEERACIONES / SUGERENCIAS
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Competencias Especificas	Planificación	1. ¿Está de acuerdo con los planes de desarrollo de competencias de los colaboradores?	1,2,3,4,5	X		
		Liderazgo	2. ¿Se le permite desarrollar con liderazgo y autonomía las funciones que realiza?		X		
	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	3. ¿Se siente identificado con la misión y visión que tiene la empresa?		X		
			4. ¿Siento apego emocional por la institución?		X		
		Compromiso de Continuación	5. ¿Aceptarías cualquier tipo de asignación de labores para seguir trabajando en esta organización?		X		
			6. ¿Haz analizado las ventajas y desventajas de permanecer o no a esta organización?		X		
	Compromiso Normativo	7. ¿Alguna vez ha recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la organización?	X				
		8. ¿Existen factores que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución?	X				
	Acción del Trabajo	Cumplimiento y entendimiento de tareas	9. ¿Su trabajo actual y responsabilidades están claramente definidos?		X		
		Logro en el trabajo	10. ¿Se le han dado oportunidad de ascenso dentro de su centro de labores?		X		
			11. ¿Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente?		X		
DESEMPEÑO LABORAL	Motivación Laboral	Inclusión Laboral	12. ¿Le dan oportunidad en sugerir ideas?	X			
			13. ¿Se realizan eventos de confraternidad dentro de la organización?	X			
		Compensaciones y Reconocimiento	14. ¿La remuneración que usted percibe es competitiva de acorde a las funciones que realiza?	X			
			Entorno de Trabajo	15. ¿Usted está satisfecho con las condiciones físicas de su centro de trabajo (iluminación, temperatura y colores)?	X		
	16. ¿Mantiene una buena relación con sus supervisores y compañeros de trabajo?	X					
	Comunicación Efectiva	Retroalimentación	17. ¿Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la organización?	X			
	Mejora Continua	Productividad	18. ¿Tiene voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para lograr el éxito de la empresa?	X			
			19. ¿Recibe la formación y capacitación necesaria para mantener o mejorar un trabajo de calidad?	X			
	Innovación	20. ¿Se implementan periódicamente nuevos métodos de trabajo para realizar un servicio eficiente?	X				

Firma del experto Dr. Edwin Arce Alvarez

Fecha 21/1/17

Anexo 03: Carta de validación

Lima, 02 de Noviembre del 2017

.....
Dr. Edwin Arce Alvarez

Estimado Sr (Mg/Dr):.....
.....

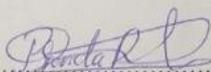
Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA APOYO LOGISTICO N&S SAC, LA VICTORIA, 2018. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumentos 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 de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

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

Atentamente



.....
BRENDA ISABEL RAMOS LUNA.
DNI 73114753

Anexo 04 :Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL			Planificación		
¿Cómo influye el desarrollo del talento humano en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico n&s S.A.C, La Victoria, 2018?	Determinar la influencia del desarrollo del talento humano en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico n&s SAC, La Victoria, 2018.	El desarrollo del talento humano influye significativamente el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico n&s SAC, La Victoria, 2018.	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Competencias Específicas	Liderazgo	Diseño de la investigación: No experimental-Transversal	
				Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo Compromiso de Continuación Compromiso Normativo		
					Acción del trabajo	Cumplimiento y entendimiento de tareas	
						Logro en el trabajo Inclusión Laboral	Tipo de la investigación: Aplicada
¿Cómo influyen las competencias específicas en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico n&s S.A.C, La Victoria, 2018?	Determinar la influencia de las competencias específicas en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico n&s S.A.C, La Victoria, 2018.	Las competencias específicas influye significativamente el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico n&s SAC, La Victoria, 2018.	DESEMPEÑO LABORAL	Motivación Laboral	Compensaciones y reconocimiento Entorno de Trabajo		
¿Cómo influye el compromiso organizacional en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico n&s S.A.C, La Victoria, 2018?	Determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico n&s SAC, La Victoria, 2018.	El compromiso organizacional influye significativamente el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico n&s SAC, La Victoria, 2018.		Comunicación Efectiva	Retroalimentación	Nivel de investigación: explicativo - causal	
¿Cómo influye la acción del trabajo en el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico n&s S.A.C , La Victoria, 2018?	Determinar la influencia de la acción del trabajo en el desempeño laboral de la empresa Apoyo Logístico n&s SAC, La Victoria, 2018.	La acción del trabajo influye significativamente el desempeño laboral en la empresa Apoyo Logístico n&s SAC, La Victoria, 2018.		Mejora Continua	Productividad Innovación		

Anexo 05: Data Spss

Sin título1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 35 de 35 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1
2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1
3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
4	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1
5	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2
6	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2
7	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2
8	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1
9	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
11	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
12	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1
14	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1
15	5	5	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	5	1	2
16	4	4	5	5	3	2	3	1	3	1	3	2	4	3	3
17	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	1	1	4	2	4
18	4	3	5	5	5	4	4	4	2	3	2	4	1	4	4
19	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
20	2	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5
21	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5
22	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4
23	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ES 3:33 28/06/2018

Sin titulo1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	P1	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	P2	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	P3	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	P4	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	P5	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	P6	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	P7	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	P8	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	P9	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	P10	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	P11	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	P12	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	P13	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	P14	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	P15	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	P16	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	P17	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	P18	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	P19	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	P20	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	D1V1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
22	D2V1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
23	D3V1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
24	V1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
25	D1V2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ES 3:34 28/06/2018

