



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en
colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo
Chimbote 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Marchena Vega, Emely Shirley (orcid.org/0000-0002-1634-8816)

ASESOR:

Mg. Sosa Aparicio, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

CHIMBOTE – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios, por darme salud, fuerzas y deseo de superación para terminar esta investigación que será el comienzo como Magister en Gestión del Talento Humano, para así brindar mi servicio a las organizaciones, mejorando la gestión de recursos humanos.

A mis pares guías y mentores, quienes son la razón de mi vida, quienes con su apoyo me ayudaron a alcanzar mis objetivos y a no rendirnos jamás.

A mi familia por su apoyo incondicional en cada logro y derrota de mi vida profesional.

Emely Shirley Marchena Vega

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarnos y darnos un día más de vida, a nuestros padres por comprendernos y apoyarnos en los trabajos que realizamos, a mis asesoras de tesis Sosa Aparicio, Luis Alberto por su dedicación y paciencia al brindarnos sus conocimientos.

Emely Shirley Marchena Vega

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE TABLAS	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de Investigación	13
3.2. Variables y operacionalización de variables	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de hipótesis de la correlación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral.	17
Tabla 2: Nivel de la gestión del talento humano en colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote.	18
Tabla 3: Nivel del desempeño laboral en colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote.	19
Tabla 4: Prueba de hipótesis de la correlación entre reclutamiento del personal y el desempeño laboral.	20
Tabla 5: Prueba de hipótesis de la correlación entre selección del personal y el desempeño laboral.	21
Tabla 6: Prueba de hipótesis de la correlación entre inducción del personal y el desempeño laboral.	22
Tabla 7: Prueba de hipótesis de la correlación entre capacitación y el desempeño laboral.	23
Tabla 8: Prueba de hipótesis de la correlación entre retención de los colaboradores y el desempeño laboral	24

RESUMEN

La presente investigación se estudia en relación a la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Consorcio Metal Mecánico, año 2020. La muestra estuvo constituida por 40 trabajadores. Los resultados fueron procesados y analizados se utilizó para la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación de r de Pearson. Los resultados indican que existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, relación significativa entre las variables.

ABSTRACT

This research is studied in relation to the management of human talent and job performance of the Consorcio Metal Mecánico company, year 2020. The sample consisted of 40 workers. The results were processed and analyzed. Pearson's r correlation coefficient was used for the hypothesis test. The results indicate that there is a significant relationship between the variables studied

Keywords: Human Talent Management, Labor Performance, significant relationship between variables

I. INTRODUCCIÓN

En el marco empresarial en las organizaciones los colaboradores son el recurso más valioso, por ser una fuente potencial de innovación y generadora de valor para la empresa.

Por ejemplo, en una investigación de Hackett Group (2017) reveló que las organizaciones que sobresalen en la gestión de talentos venden cerca del 15% más de sus competidores. Esto significa un incremento en los ingresos de la empresa en cientos de millones de dólares.

Por lo tanto, Gestionar al factor humano como la parte más valiosa e indispensable de la empresa, permitirá a una organización ser más competente y rentable.

Según McBassi & Co.5 (2016) descubrió que las instituciones laborales que tienen mejores indicadores en prácticas de liderazgo, compromiso de los colaboradores, gestión del conocimiento, gestión de la fuerza del trabajo y capacidad de aprendizaje, tienen mayores dividendos por acción y mejor estabilidad en el mercado.

Por ello, el reto actual es obtener el compromiso e identificación de los trabajadores con su entidad laboral, porque es la mejor forma de asegurar una participación activa y lograr un compromiso autentico con la empresa. Existe una relación confirmada entre tener un talento eficiente, eficaz y obtener mejores resultados empresariales.

Y en el Perú Según Mercor Perú (2019) Backus AB Inbev es la mejor empresa en atracción y retención de talento del Perú. Esta organización tiene una eficiente gestión del talento y sus colaboradores desarrollan su máximo potencial, habilidades y capacidades, con el fin de proporcionar una ventaja competitiva a su centro de labores.

En la ciudad de Nuevo Chimbote en la empresa Consorcio Metal Mecánico, se dedica a brindar servicios de metalmecánica, se observa que en Recursos Humanos no están correctamente establecidos los procesos de gestión del

talento; no existen un plan de reclutamiento, por lo expuesto los posibles candidatos a ocupar un puesto vacante en la organización no son los mejores talentos y eso repercute en el desempeño laboral adecuado cuando ingresan a trabajar; no se aplican políticas, ni técnicas de selección; la elección se realiza por recomendación, por ello el postulante seleccionado para ocupar el empleo no es capaz de desarrollar las actividades requeridas en el perfil del puesto, y tienen un desempeño laboral deficiente, no tienen un programa de inducción, dejando a los nuevos integrantes de la empresa a la deriva, con desconfianza, generando un bajo desempeño laboral, en esta empresa no se realizan capacitaciones para potenciar las capacidades y habilidades de los colaboradores, limitando sus aprendizaje, por consiguiente el desempeño laboral no es eficaz ni eficiente, tampoco existe un programa de retención de talentos, esto causa la fuga de los mejores talentos de la empresa y un desempeño laboral sin eficiencia, eficacia y motivación.

Frente a todo lo establecido se presenta el este problema de estudio, ¿Cuál es la relación entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, 2020?

La presente investigación se justifica porque se enfocará en estudiar y dar a conocer la relación existente entre las variables de estudio, debido a que actualmente en la unidad de estudio no cumple con los procedimientos de la gestión del talento humano y por ende el desempeño laboral es deficiente.

La investigación presenta una justificación teórica; este estudio se lleva a cabo con el objeto de aportar al conocimiento y bases teóricas existentes sobre la relación entre las variables de este trabajo.

Justificación práctica: Los resultados de la investigación conllevaran a que los directivos reflexionen y desarrollen estrategias en función de las dos variables.

Justificación metodológica por que se realizará la creación y aplicación de los instrumentos(encuestas), para cada una de las variables, las cuales serán validados por juicio de experto.

El Objetivo General de la investigación es:

Determinar la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote 2020.

Los Objetivos específicos son:

- Describir las dimensiones la gestión del talento humano.
- Describir las dimensiones del desempeño laboral.
- Determinar la relación existente entre reclutamiento del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote 2020.
- Determinar la relación existente entre selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote 2020.
- Determinar la relación existente entre inducción del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote 2020.
- Determinar la relación existente entre capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote 2020.
- Determinar la relación existente entre retención de los colaboradores y el desempeño laboral.

Y la hipótesis del estudio es; la gestión del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote 2020.

Hipótesis nula: La gestión del talento humano se no se relaciona directamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos a la investigación son los siguientes:

Según Ramos (2018) Existe relación significativa según $p=0,000$ entre las variables.

La Gestión del Talento por competencias eficiente repercute en la mejora del desempeño del colaborador en la organización. (Asenjo,2015)

El inapropiado proceso de reclutamiento esta relaciona con el bajo y regular desempeño de los empleados, debido a esto la rotación del personal es frecuente. (Yupanqui, 2016)

Si mejora el proceso de selección, incrementara el nivel de desempeño de los colaboradores, debe perfeccionar el conocimiento de las competencias del solicitante, perfil del puesto, para que el solicitante pueda desenvolverse con eficiencia y eficacia (Cancinos, 2015)

El proceso de inducción determina el desempeño de los trabajadores ya que, si no se orienta al candidato ganador y no se le proporciona la información adecuada que le ayude a conocer más a la organización, al ingresar por primera vez a la misma, esta persona tendrá dificultades y un bajo desempeño en sus labores, al inicio de su carrera laboral. (Aldi, 2018)

El desempeño laboral si mejora con la capacitación, a través del desarrollo del colaborador se obtiene mejores resultados, nuevos conocimientos para aplicarlos en la organización, ideas innovadoras que permiten mejorar la calidad de los productos, para lograr los resultados positivos en la organización. (Rojas, 2018)

La motivación influye en el desempeño laboral del personal de la organización, determina los resultados de cada colaborador. (Sanchez,2018)

Las bases teóricas en las que se fundamenta el estudio son las siguientes:

La primera variable del proyecto es la Gestión del Talento Humano. En el pasado las organizaciones no le daban importancia al capital humano ni a la gestión del talento, sin embargo, ahora las entidades empleadoras reconocen el valor del talento humano para ser más competitivas. (García, Campos, & Mair, 2015, p. 85)

El enfoque de la gestión del talento humano por competencias es obtener el conocimiento de identificar comportamientos resultantes en un mejor desempeño. Para ello la observación y el seguimiento son fundamental ya que, no sólo es necesario conocer lo que hacen los empleados, asimismo el modo en que lo hacen. Este enfoque ayuda a reconocer a los aspirantes más valiosos, los que tienen mayores habilidades y competencias, ayuda a los empleados a entender las condiciones del trabajo, optimizando su desempeño. Nos permite responder a las preguntas qué (objetivos, misión, visión de la empresa), cómo (organización de la empresa: organigrama, cadena de valor) y quién (ejecutores de esta estrategia). (Alles, 2014, p. 56)

Según Chiavenato (2015, p. 35) la Gestión del Talento se define como un grupo de procedimientos de la organización que tienen la finalidad de atraer, gestionar, capacitar y retener colaboradores.

La Gestión del Talento esencial debido a que cuantifica y organiza el desempeño de los colaboradores por medio de sus cinco dimensiones: reclutamiento, selección, inducción, capacitación y retención del recurso humano. (Cuesta, 2019, p. 195)

Las ventajas de una gestión eficiente son: mejora de la cultura organizacional, incremento de la satisfacción laboral, disminución de la rotación del personal, aumenta la calidad del trabajo y mejora del desempeño en la empresa. (Campuzano, Ziadet, y Echevarría, 2016, p. 441)

Según (Chiavenato, 2015, p. 69) las dimensiones de la gestión del talento son, el reclutamiento, selección, inducción, capacitación y retención.

Según Chiavenato (2014, p. 75) que el Reclutamiento es el primer paso, implica la aplicación de técnicas y procedimientos cuyo objeto es captar aspirantes potencialmente calificados y aptos de trabajar en la organización.

El reclutamiento, pueden ser de dos formas: el reclutamiento interno se efectúa con los solicitantes que laboran en la institución laboral, para ascenderlos o trasladarlos a otros puestos de trabajo. Y el reclutamiento externo que nos conduce a buscar aspirantes que se encuentran en el ámbito externo de la empresa, para incluirlos en el procedimiento de selección con el fin de traer experiencia y competencias que no existen en la institución laboral. (Pérez y Moralez, 2019, p. 100)

Proceso para reclutar personal en una organización son los siguientes: análisis de la necesidad de la empresa, definir el perfil adecuado, considerar la promoción interna, determinar las vías del reclutamiento y establecer los pasos del reclutamiento. (Blasco, 2014, p. 145)

El reclutamiento por competencias tiene la finalidad de reconocer y reclutar talentos competentes por medio de la medición de competencia, actitudes y patrones de comportamiento que necesita el solicitante para asumir un determinado cargo en la empresa. (Alles, 2014, p. 106)

La selección del talento es la segunda dimensión, es considerada como el talón de aquiles el punto esencial. (García, Campos, y Mair, 2015, p. 85)

El enfoque de la selección por competencias permite el reconocimiento de las particularidades que permiten que el aspirante un prospecto potencial, guía la estrategia de búsqueda al segmento donde éste puede encontrarse, y posibilita la aplicación de procesos de evaluación tipificados que posibilitan la toma de decisiones. En este enfoque es más significativo el

cómo que el qué. Es más importante conocer cómo el candidato afrontaba similares situaciones en el pasado, que saber qué experiencia tiene. Lo esencial no es conocer si el solicitante ha laborado en el pasado bajo presión, lo significativo es conocer cómo se ha comportado desarrollando actividades laborales bajo presión. (Alles, 2017, p. 48)

Fases que debemos seguir en la selección por competencias: Reconocer las competencias que posibilitan el éxito de los colaboradores que ocupan el mismo puesto en la organización. Definir y categorizar clara y claramente estas competencias. Determine cómo cuantificará a los solicitantes. Utilice los puntos anteriores para evaluar las habilidades del solicitante. (Alles, 2017, p. 52)

Las técnicas que se pueden emplear en la selección por competencias son Las entrevistas por competencias que no solo valoran conocimientos, habilidades y destrezas de un colaborador, si no su capacidad para aplicarlas. (Romero y Salcedo, 2019, p. 104)

Las entrevistas se pueden categorizar por competencia, se pueden utilizar enfoques situacionales, de tareas, actividades y resultados, las respuestas de los solicitantes se organizan en estos componentes para comprender sus competencias, entrevistas de eventos clave, entrevistas basadas en el desempeño, reclutamiento basado en la fuerza. (Parra y Rodriguez, 2015, p. 135)

Se pueden aplicar las siguientes pruebas basadas en competencias para la selección del personal son las simulaciones conductuales, son actividades que originan situaciones y retos que un aspirante confrontará en el centro de labores. Y el Assessment Center, como evento de evaluación que puede mezclar distintas situaciones de evaluación, incorporando entrevistas, role plays, dinámica de grupos, test, etc. (Sotomayor, 2016, p. 93)

Para Porret (2015, pág. 85) Después de unirse a la empresa, cada socio comercial debe participar en el proceso de incorporación, que ya es el tercer proceso de gestión de recursos humanos destinado a guiar a los socios comerciales por el camino correcto para la organización. En este proceso, los nuevos empleados conocen la empresa y sus operaciones, gerentes y grupos de trabajo relevantes. Involucrar y liderar a los asociados para presentarles el trabajo, los colegas y la empresa.

Los programas de inducción tienen el objetivo reducir la ansiedad en el nuevo colaborador, disminuir la rotación de empleados, ahorrar tiempo y despertar expectativas realistas en los colaboradores. (Muñoz y Soto, 2017, p. 228)

Principalmente utilizando el método de reclutamiento basado en la capacidad, el objetivo principal de la capacitación de inducción es capacitar a los empleados para que dominen las habilidades básicas del trabajo, y los nuevos miembros todavía necesitan desarrollar estas habilidades al máximo, incluso cuando alcanzan el nivel adecuado. habilidades para el puesto, y Han se conecta con las funciones del nuevo trabajo. (Atalaya, 2015, p. 138)

La fase final de un programa sistemático de inducción es la asignación del nuevo colaborador a un puesto de trabajo en base a las competencias, una manera de asegurar una inducción idónea reside en diseñar un sistema de retroalimentación para controlar el programa. (Majad, 2016, p. 155)

La capacitación o el desarrollo es el cuarto proceso en la gestión de empleados, en el que se desarrollan las características de los empleados con el objetivo de hacerlos potencialmente productivos y cooperativos para lograr las metas de la organización. (Chiavenato, 2015, p. 90)

La finalidad de la capacitación es acrecentar la productividad de los trabajadores en sus empleos, se desarrollan actividades que permiten obtener, desarrollar e incrementar habilidades vinculadas con el empleo.

(Bermúdez, 2015, p. 9)

Para iniciar el proceso de capacitación y desarrollo de habilidades de los empleados, se deben seguir los siguientes pasos: Determinar las habilidades requeridas para el puesto. Medir o evaluar las habilidades actualmente demostradas por una persona en un puesto superior, utilizando la evaluación del desempeño laboral, un método de cuantificación de características, comportamiento y resultados relacionados con las actividades laborales, cuyo propósito es revelar la productividad de los compañeros del empleado, si él quiere poder mejorar su desempeño en el futuro, en este caso evaluará y determinará las necesidades competenciales que le faltan a la persona y las competencias que necesita la organización, tenemos los siguientes métodos de evaluación: evaluando la evaluación global, autoevaluación , etc. Subevaluación, evaluación subordinada, evaluación del cliente, evaluación de 360 grados, monitoreo por computadora. (Granados, Serrano, y Barradas, 2017, p. 425)

El siguiente paso es introducir un enfoque de desarrollo de competencias y tenemos lo siguiente: El coaching es un proceso de formación y aprendizaje; La tutoría es una herramienta personal para el desarrollo profesional; El autodesarrollo es un proceso de seguimiento sin la guía de otras personas y centros de desarrollo. (Alles, 2014, p. 145)

Retención del talento humano es la quinta dimensión, retener a los mejores talentos, eficientes y eficaces se ha convertido actualmente en un reto. (Chiavenato, 2015, p. 170)

En este sentido, tenemos 5 estrategias para retener el talento: Ofrecer flexibilidad y equilibrio, es decir, ofrecer flexibilidad horaria. Trabajar desde casa algunos días permite a los empleados equilibrar la vida personal con los asuntos laborales. Para promover una cultura de comunicación, es importante conocer la cultura organizacional de la empresa y asegurarse de que todos los empleados la entiendan, se adapten a ella, la desarrollen

y la utilicen con orgullo. Con un puesto claramente definido y sus funciones, los empleados deben ser conscientes de sus actividades, funciones y metas personales. Cree trayectorias profesionales donde las organizaciones ofrezcan programas de capacitación de coaching y mentoring para desarrollar las habilidades de los asociados para maximizar su potencial y llevarlos a las empresas. Y para brindar recompensas emocionales, las organizaciones deben brindar una variedad de beneficios que reconozcan los esfuerzos de los empleados para optimizar el desempeño. (Soto y Egas, 2015, p. 110)

La segunda variable de estudio es el Desempeño laboral el cual está relacionado con el comportamiento y los resultados obtenidos, se puede determinar como el nivel obtenido por el empleado en el logro de los objetivos en la entidad laboral en un tiempo determinado. (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 58)

Esta variable permite fomentar y estimular el buen desempeño del factor humano y alcanzar sus objetivos en el trabajo. (Chiavenato, 2015, p. 205)

Mediante esta variable, los colaboradores demuestran competencias adquiridas en el trabajo, que integran conocimientos, habilidades, experiencia, sentimientos, actitudes, motivaciones y valores que contribuyen al logro de los resultados organizacionales. (Alles, 2014, p. 102)

Para comprender el desempeño, se utiliza un enfoque de evaluación del desempeño basado en competencias, cuyo objetivo principal es cuantificar el desempeño de cada empleado de la empresa en relación con su competencia para desempeñar un cargo en la unidad económica. (Muñoz y Soto, 2017, p. 230)

Para realizar una evaluación del desempeño, primero es necesario determinar qué habilidades se incluyen en cada puesto y qué nivel de requisitos debe cumplir cada puesto. y habilidades específicas requeridas para el trabajo. El segundo paso es definir para cada puesto el método que

queremos utilizar, 90° si el empleado solo puede ser calificado por su jefe directo. 180° si tus compañeros también quieren apreciarlo. 270° Si tus subordinados también te valoran. 360° Si además de todos los clientes mencionados en las líneas anteriores, también tienes clientes internos o externos calificados. Finalmente, una vez finalizada la encuesta, continuaremos recopilando y analizando los resultados individuales y globales de cada empleado, realizando al menos una entrevista personal para comentar el informe de resultados con cada participante. (Murillo, 2019, p. 15)

Las dimensiones del desempeño son herramientas que cuantifican las principales herramientas asociadas al logro de objetivos, sus dimensiones son la eficiencia, eficacia y motivación. (Gomez & Jiménez, 2016, p. 67)

La primera dimensión del desempeño laboral es la eficiencia es la relación entre la producción de un bien o servicio y los insumos o materiales utilizados para elaborar un producto. (Ganga & Navarrete, 2014, p. 58)

Un colaborador eficiente es fundamental porque maximiza su productividad con el menor esfuerzo o gasto, y un trabajador eficiente es una persona que es capaz de completar su trabajo en el menor tiempo posible con suficientes resultados. (Bonilla, Ochoa , Pulupa, y Martillo, 2015, p. 57)

La eficacia, la segunda dimensión del desempeño, es el grado en que se cumplen las metas establecidas. ¿En qué medida los empleados logran las metas centrales de la organización? El poder consiste en maximizar el método para obtener los mejores resultados. La eficiencia implica el proceso de organización, planificación y previsión para lograr ciertos resultados. (Gómez, Londoyo, & Mora, 2019, p. 168)

La motivación es un factor integral en las organizaciones. El dinero es un medio para motivar a los empleados. La motivación tiene un efecto positivo en el comportamiento, promueve el crecimiento personal, le da a cada empleado una mejor actitud y mejores resultados laborales (Peña Sabina,

2017, p. 120)

A continuación, describiremos cuatro métodos para desarrollar un plan de motivación laboral: Gestión del Workplace, la productividad se incrementa si existe un ambiente de trabajo grato y existe satisfacción en los trabajadores. Team Building, Trabajar en equipo mejora la relación y la comunicación entre los miembros. Implantar un sistema de incentivos según el logro de objetivos ayudará a que los trabajadores se esfuercen al máximo en sus labores profesionales. (Herrera, Gutiérrez, Range, y Segura, 2017, p. 90)

La relación existente entre las variables del proyecto está fundamentada por las siguientes bases teóricas:

Quintanilla (2015) considera que la buena gestión del talento por competencias tiene como resultado un potencial desempeño laboral en los colaboradores.

La dotación de personal basada en competencias guía el proceso de contratación, reduce la rotación de empleados en su empresa, permite a los gerentes de recursos humanos tomar decisiones más informadas y garantiza el desempeño laboral de los nuevos empleados. (Alles, 2014, p. 48)

Los métodos de selección basados en competencias identifican las características y habilidades que hacen que los candidatos sean buenos prospectos y, por lo tanto, los candidatos seleccionados se desempeñarán bien en la organización. (Alles, 2017, p. 89)

La inducción permite que los nuevos empleados comprendan la dinámica de la organización y hayan demostrado un desempeño operativo suficiente en un corto período de tiempo para adaptarse fácilmente a sus puestos. (Chiavenato, 2015, p. 74)

La capacitación y el desarrollo basados en competencias son esenciales porque mejoran las habilidades profesionales e interpersonales de los empleados y crean oportunidades para su desarrollo dentro de la organización porque pueden mejorar el desempeño de los empleados. (Bermúdez, 2015, p. 20)

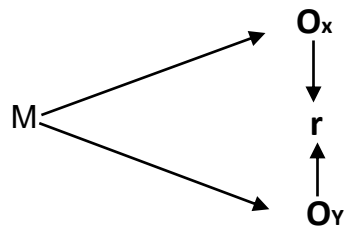
Según Prieto(2016) La importancia de la gestión del talento en la retención del capital humano es asegurar que las operaciones de los socios sean efectivas y eficientes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Este informe pertenece a un estudio correlacional, debido a que tuvo el objetivo de determinar la relación entre las variables de estudio. (Sampieri, Fernández, y Baptista, 2014)

Se utilizó el diseño no experimental de tipo transeccional correlacional. Sobre ello Sampieri, Fernández, y Baptista, (2014), indican que en este tipo de investigación no se manipula ninguna de las variables.



Denotación:

M = Muestra de investigación.

O_x = Variable I : Gestión de Talento Humano.

O_y = Variable II : Desempeño Laboral

R = Relación.

3.2. Variables y operacionalización de variables

Variable Independiente: Gestión de talento Humano

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de este informe está conformada por los 40 trabajadores de la organización Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote 2020.

Criterios de Inclusión: Se trabajó con los colaboradores que tenga vínculo laboral contractual permanente, mayores de 18 años y menores de 65. Personal administrativo y obrero.

Criterios de Exclusión: Se trabajó con la población los funcionarios que ocupen cargos de gerentes, trabajadores tercerización laboral, intermediación laboral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta tesis se empleará la técnica de la encuesta porque por medio de esta se obtiene datos de manera rápida y eficaz. Y el instrumento de recolección de datos que se aplicará es el cuestionario, que se define según Sampieri, Fernández y Baptista (2014) como el conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos esenciales para alcanzar los objetivos de la tesis.

El cuestionario está constituido por 27 ítems que se aplicará a la población de la unidad de estudio, para determinar las características de la variable independiente.

El cuestionario está constituido por 20 ítems que se aplicará a la población de la unidad de estudio, para determinar las características de la variable Desempeño laboral.

Validez y Confiabilidad de los instrumentos

Para el presente estudio se va elaborar un instrumento que será validado a través de 3 expertos.

3.5. Procedimientos

Se realizaron los siguientes procedimientos: Pídale al gerente diario de la empresa que use una herramienta de investigación en forma de carta.

Estas dos herramientas se aplican luego a la población de la organización.

Los datos recopilados fueron luego analizados y procesados en Microsoft Excel. Se utilizó la prueba r de Pearson. Organice los datos obtenidos en tablas para que los resultados puedan interpretarse en consecuencia.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó la Estadística inferencia que según (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014) se encarga de hacer deducciones, inferir propiedades, conclusiones y tendencias, a partir de una muestra del conjunto.

Y la prueba de hipótesis que se empleó fue la prueba de r de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se desarrolló utilizando información auténtica, recopilación y clasificación organizada, fuentes auténticas, evitando el plagio y la información falsa, se utilizará responsabilidad de citación, respeto a los colaboradores involucrados en la ejecución del proyecto, respeto al medio ambiente. Por tanto, la ética del investigador se adapta parcialmente a las normas del centro de investigación de que no se imponen datos y todo es la verdad absoluta.

IV. RESULTADOS

Tabla 1: Prueba de hipótesis de la correlación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral.

r de Pearson		Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,451**
	p-valor	,004
	N	40

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 1 se tiene que la correlación (0,451) entre gestión del talento y desempeño laboral es positiva moderada, (a mejor gestión del talento humano, mejor desempeño laboral o mala gestión del talento humano, mal desempeño laboral), además el p-valor (0,004) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es altamente significativa.

Tabla 2: Nivel de la gestión del talento humano en colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote.

Niveles	Docentes	
	Frecuencia	Porcentaje
Mala	16	40
Regular	15	37,5
Buena	9	22,5
Total	40	100

En la tabla 2 se tiene que el 40% (16) de los colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico opinan que la gestión del talento es mala, luego el 37,5% (15) indican que esta gestión es regular y el 22,5% (9) mencionan que la gestión del talento humano es buena.

Tabla 3: Nivel del desempeño laboral en colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote.

Niveles	Docentes	
	Frecuencia	Porcentaje
Baja	17	42,5
Regular	11	27,5
Alta	12	30
Total	40	100

En la tabla 3 se tiene que el 42,5% (17) de los colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico presentan bajo desempeño laboral, luego el 27,5% (11) tienen desempeño laboral regular y el 30% (12) está en el desempeño laboral alto.

Tabla 4: Prueba de hipótesis de la correlación entre reclutamiento del personal y el desempeño laboral.

r de Pearson		Desempeño laboral
Reclutamiento del personal	Coeficiente de correlación	,463**
	p-valor	,003
	N	40

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 4 se tiene que la correlación (0,463) entre reclutamiento del personal y desempeño laboral es positiva moderada, además el p-valor (0,003) es menor a 0,01 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva moderada es significativa.

Tabla 5: Prueba de hipótesis de la correlación entre selección del personal y el desempeño laboral.

r de Pearson		Desempeño laboral
Selección del personal	Coefficiente de correlación	,382**
	p-valor	,015
	N	40

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 5 se tiene que la correlación (0,382) entre selección de personal y desempeño laboral es positiva débil, además el p-valor (0,015) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa.

Tabla 6: Prueba de hipótesis de la correlación entre inducción del personal y el desempeño laboral.

r de Pearson		Desempeño laboral
Inducción del personal	Coefficiente de correlación	,333**
	p-valor	,042
	N	40

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6 se tiene que la correlación (0,333) entre inducción de personal y desempeño laboral es positiva débil, además el p-valor (0,042) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa.

Tabla 7: Prueba de hipótesis de la correlación entre capacitación y el desempeño laboral.

r de Pearson		Desempeño laboral
Capacitación	Coefficiente de correlación	,364**
	p-valor	,021
	N	40

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7 se tiene que la correlación (0,364) entre capacitación y desempeño laboral es positiva débil, además el p-valor (0,021) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa.

Tabla 8: Prueba de hipótesis de la correlación entre retención de los colaboradores y el desempeño laboral

r de Pearson		Desempeño laboral
Retención de los colaboradores	Coefficiente de correlación	,356*
	p-valor	,030
	N	40

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 8 se tiene que la correlación (0,356) entre retención de los colaboradores laboral es positiva débil, además el p-valor (0,030) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir la correlación positiva débil es significativa.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal del trabajo de investigación desarrollado fue: Determinar la relación entre las variables de estudio. Asimismo de acuerdo a los resultados obtenidos según tabla N°1, aplicando la prueba r de Pearson, se halló que variable independiente se encuentra relacionado con la variable dependiente, siendo el valor de significancia $p=0,004$, el resultado nos indica que existe correlación significativa en el nivel 0,05(bilateral) entre las variables estudiadas.

En consecuencia se acepta la hipótesis de la investigación, es decir a mejor gestión del talento humano, mejor desempeño laboral o mala gestión del talento humano, mal desempeño laboral, tal como lo expresa Ramos (2018) concluye que existe relación significativa según $p=0,000$ entre las variables, coincide con Asenjo (2015) concluye que la Gestión del Talento por competencias eficiente repercute en la mejora del desempeño de los colaboradores en la organización, también coincide con Quintanilla (2015) quien considera que la buena gestión del talento humano por competencias tiene como resultado un potencial desempeño laboral en los colaboradores, el resultado también coincide con lo que expone Inga (2019) refiere que existen muchas teorías referentes a la gestión del talento humano y desempeño laboral; sin embargo, en la realidad esto no se manifiesta debido al poco enfoque de las empresas en el personal, y según Suarez (2018) refiere como resultado de su estudio que las mejoras en el desempeño se ven reforzadas por una relación adecuada con un plan de GTH que busca ver a los colegas como una parte integral de la organización, no solo como un recurso más; administrar sus necesidades y monitorear regularmente su progreso puede cumplir con los compromisos de trabajo de su empresa y ayudarla a crecer

Del mismo modo conforme a los resultados del segundo objetivo específico, según Tabla N°2, se encontró que el 40% (16) de los

colaboradores de la empresa opinan que la gestión del talento es bajo, luego el 37,5% (15) indican que esta gestión es regular y el 22,5% (9) mencionan que la gestión del talento es buena.

Del mismo modo conforme a los resultados del segundo objetivo específico, según Tabla N°3, se tiene que el 42,5% (17) de los colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico presentan bajo desempeño laboral, luego el 27,5% (11) de los trabajadores de la empresa Consorcio Metal Mecánico SRL tienen desempeño laboral regular y el 30% (12) está en el desempeño laboral alto.

Del mismo modo conforme a los resultados del tercer objetivo específico, según Tabla N°4, mediante el uso de la prueba r de Pearson, se concluyó que la dimensión de reclutamiento está relacionada con la variable desempeño laboral, siendo el valor de significancia $p=0,003$, el resultado nos indica que existe correlación significativa en el nivel 0,05(bilateral), En otras palabras, el proceso es inadecuado y repercute en el bajo desempeño de los empleados, lo que aumenta su rotación en la organización.

Al respecto, se coincide con Yupanqui (2016) el inapropiado proceso de reclutamiento esta relaciona con el regular - Malo desempeño de los empleados, debido a esto la rotación del personal es frecuente y con Alles (2014, p. 48) El reclutamiento basado en competencias guía el proceso de contratación, reduce la rotación de empleados en su empresa, permite a los gerentes de recursos humanos tomar decisiones más informadas y garantiza el desempeño laboral de los nuevos empleados.

Del mismo modo conforme a los resultados del cuarto objetivo específico, según Tabla N°5, mediante el uso de la prueba del r de Pearson, se concluyó que la dimensión de selección se encuentra relacionada con la variable desempeño laboral, siendo el valor de significancia $p=0,015$, el resultado nos indica que existe correlación significativa en el nivel 0,05(bilateral), Esto significa que el proceso de

selección se realizó de manera incorrecta, las pruebas de selección no se aplicaron en tiempo y forma y las entrevistas no fueron calificadas para el puesto, lo que afectó el desempeño de los asociados.

Fundamento que coincide con Cancinos (2015) Si se mejorará el proceso de selección, aumentará el nivel de desempeño de los asociados, el conocimiento de las habilidades del candidato, se debe mejorar el perfil de trabajo para que el solicitante pueda trabajar de manera efectiva y eficiente y según Alles (2017, p. 89) Los métodos de selección basados en competencias identifican las características y habilidades que hacen que los candidatos sean buenos prospectos y, por lo tanto, los candidatos seleccionados se desempeñarán bien en la organización.

Del mismo modo conforme a los resultados del quinto objetivo específico, según Tabla N°6, mediante el uso de la prueba r de Pearson, se concluyó que la dimensión de inducción se encuentra relacionada con la variable desempeño laboral, siendo el valor de significancia $p=0,042$, el resultado nos indica que existe correlación significativa en el nivel 0,05(bilateral), significa que no se le da la debida importancia al proceso de inducción dejando al colaborador que recién ingresa a la deriva y esa situación afecta negativamente en el desempeño de los colaboradores. Argumento que coincide con (Aldi, 2018) El proceso de onboarding es uno de los procesos que determinan el desempeño de un empleado, porque si el candidato seleccionado no es orientado y no se le da suficiente información para ayudarlo a aprender más sobre la organización cuando la persona ingresa por primera vez a la organización, la persona está al principio de su vida laboral. Enfrentará dificultades y le irá mal en el trabajo y Chiavenato (2015, p. 74) La capacitación de orientación permite que los nuevos empleados comprendan la dinámica de la organización y hayan demostrado un desempeño operativo suficiente en un corto período de tiempo para adaptarse fácilmente a sus puestos

Del mismo modo conforme a los resultados del sexto objetivo específico, según Tabla N°7, mediante el uso de la prueba r de Pearson, se concluyó

que la dimensión de capacitación se encuentra relacionada con la variable desempeño laboral, siendo el valor de significancia $p=0,021$, el resultado nos indica que existe correlación significativa en el nivel $0,05$ (bilateral), es decir la capacitación no es permanente, pese a que debe ser continua.

Fundamento que coincide con Rojas (2018) Muestra que el desempeño laboral en realidad mejora con la capacitación, mejores resultados con el desarrollo de los empleados, aplicación de nuevos conocimientos en la organización, permite ideas innovadoras para mejorar la calidad del producto, resultados positivos en la organización y Bermúdez (2015, p. 20) Muestra que el desempeño laboral en realidad mejora con la capacitación, mejores resultados con el desarrollo de los empleados, aplicación de nuevos conocimientos en la organización, permite ideas innovadoras para mejorar la calidad del producto, resultados positivos en la organización.

Del mismo modo conforme a los resultados del séptimo objetivo específico, según Tabla N°8, mediante el uso de la prueba r de Pearson, se concluyó que la dimensión de retención se encuentra relacionada con la variable desempeño laboral, siendo el valor de significancia $p=0,030$, el resultado nos indica que existe correlación significativa en el nivel $0,05$ (bilateral), esto significa que la empresa no presta atención a retener al mejor talento y por ende no motiva a los empleados de la organización. Teoría que coincide con Sánchez (2018) la motivación influye en el desempeño laboral del personal de la organización, determina los resultados en el desarrollo de las actividades de los trabajadores en la empresa y según Prieto(2016) la importancia de la gestión de talento para retener el capital humano radica en lograr que el desempeño de los colaboradores sea eficiente y eficaz.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: La gestión del talento humano está directamente relacionada con el desempeño de los colaboradores en la organización.

SEGUNDA: El reclutamiento del personal y el desempeño laboral tienen un índice de correlación moderadamente positivo, que es la dimensión más relacionada con el desempeño de los compañeros de trabajo.

TERCERA: La selección, Inducción, capacitación y retención con el desempeño laboral tienen un índice de correlación débil.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Cambiar los procesos actuales por una eficiente gestión de talento humano por competencias que incentiva la participación activa del trabajador para lograr el óptimo desempeño laboral.

SEGUNDA: Establecer un proceso adecuado de reclutamiento, realizar convocatorias atractivas para atraer a los mejores talentos.

TERCERA: Se sugiere aplicar la selección de personal por competencias, aplicando las pruebas oportunamente y las entrevistas de acuerdo al perfil del cargo.

CUARTA: Elaborar un programa de inducción, para infundir confianza en el nuevo colaborador, y maximizar su desempeño en su puesto de trabajo.

QUINTA: Elaborar un programa de capacitación permanente para el personal, de esta manera se desarrollará sus competencias y capacidades que mejorarán su desempeño en la organización.

SEXTA: Establecer programas de incentivo al personal, por su buen desempeño en la organización.

REFERENCIAS

- Alava, J. (2016). Influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8. Quito. Recuperado el 17 de Mayo de 2020
- Alles, M. (2014). Dirección de Estrategica de Recursos Humanos Gestión por Competencias (Tercera ed.). Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2017). Selección por competencias (Nueva Edición ed.). Buenos Aires: Granica.
- Atalaya, M. (2015). Nuevo Enfoques en la Selección del Personal. Revista de Investigación en Psicología, 133-144.
- Benjumea, M. (2016). Benefits and Impacts of Telework in Human Talent Results from a Literature Review. Revista CEA, 59-73.
- Bermudez, J. (2018). Strategic addressing R + D + I focus in human talent management CGA - SENA D.C. INVESTICGA, 27-37.
- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las PYMES. Revista Intersedes, 2-25.
- Blasco, R. (2014). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de lainformación y de la comunicación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones -, 141-167.
- Bonilla, J., Ochoa , K., Pulupa, K., & Martillo, D. (2015). La importancia de tener un personal motivado y su incidencia en la eficiencia laboral. Contribuciones a las Ciencias Sociales, 50-65.
- Campuzano, M., Ziadet, E., & Echevarría, H. (2016). Gestión del Talento Humano en las PYMES. Revista Publicando, 438-448.
- Carbonel, A., & Garcia, A. (2017). Human talent management characterization in the National Center for Clinical Trials Coordination in Cuba. Revista UJAT, 151-160.

- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). España: McGraw-Hill.
- Cuesta, A. (2019). Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 193-196.
- Ganga, F., & Navarrete, E. (2014). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Revista Gaceta Laboral*, 52-77.
- García, J., Campos, R., & Mair, B. (2015). *Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones* (Primera ed.). Mexico: RED TERCER MILENIO S.C.
- Gómez, L., Londoño, E., & Mora, B. (2019). Models of Intellectual Capital at the Business Level and their Contribution to. *Revista CEA*, 165-184.
- Gomez, M., & Jiménez, D. (2016). Hacia la formación competitiva y de desarrollo empresarial. *Revista de Divulgación Científica, Tecnológica Y Cultural*, 66-69.
- Granados, J., Serrano, Ú., & Barradas, M. (2017). La Capacitación como Estrategia de Crecimiento de las Pymes en México. *Latindex*, 420-433.
- Herrera, M., Gutiérrez, M., Range, J., & Segura, J. (2017). Business motivation factors in competitive performance for social development. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 86-97.
- Lizárraga, L. (2019). Aplicación y validación de un instrumento para identificar la incidencia del entrenamiento y capacitación en la productividad. *Latindex*, 1209-1218.
- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación*, 148-165.
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2018). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018. *Creative Commons*, 176-187.
- Morgan, J. (2015). Performance review in companies and resilience: A literature review. *Fidélitas*, 85-99.

- Muñoz, M., & Soto, F. (2017). Impacto de la evaluación de competencias laborales en los resultados de efectividad de las actividades esenciales de los cargos, en una organización Industrial de Ecuador. *Revista Publicando*, 223-248.
- Murillo, G. (2019). Evaluación del desempeño docente desde competencias genéricas en la universidad de Costa Rica. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-25.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Mejore su negocio. El Recurso Humano y la Productividad* (Primera ed.). Ginebra: ILO.
- Ortega, M., Hernandez, J., & Tobón, S. (2015). Documentary study of knowledge management through the conceptual cartography. *Ra Ximhai*, 141-160.
- Ortiz, A., & Guerra, P. (2018). Gestión de capital humano: Nuevos escenarios para el reclutamiento y selección de personal. *Latindex*, 491-496.
- Parra, C., y Rodriguez, F. (2015). Training and its effect in quality management in organizations. *Revista de Investigación Desarrollo e Innovación*, 131-143.
- Pelaez, J. (2014). Corporate social responsibility and human resource management in Colombia: challenges to strengthen a strategic relationship. *Revista Ciencias Estratégicas*, 83-99.
- Peña, H., & Sabina, V. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 117-192.
- Pérez, M., & Morales, V. (2019). Recruitment 2.0. *Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 99-101.
- Quero, Y., Mendoza, F., & Torres, Y. (2014). Effective communication and labor performance in basic education. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 22-33.
- Ramos, J. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C. Recuperado el 20 de Mayo de 2020

- Rojas, R. (2018). Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Lima. Recuperado el 5 de Mayo de 2020
- Romero, L., y Salcedo, M. (2019). Strategies to strengthen the human talent management. *Revista Signos*, 99-117.
- Ruiz, B., & Naranjo, J. (2015). Research on Organizational Culture in Colombia.a View from the Spread in Scientific Journals. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 285-307.
- Ruíz, S., & Ruíz, J. (2018). Propuesta de reclutamiento 2.0 como ventaja competitiva para la contratación de talento humano en las organizaciones. *Revista de Formación de Recursos Humanos*, 5-14.
- Sampieri, H., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). En *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- Sempertegui, H. (2015). Recruitment by powers for Human Resource Management. *Horizonte Empresarial*, 95-100.
- Soto, A. (2017). Proposal of internal control procedures for the area of. *Revista Publicando*, 14-32.
- Soto, J., & Egas, P. (2015). Importance of specialized training of administrative staff in the development of management. *Latindex*, 109-113.
- Sotomayor, A. (2016). *Administración de Recursos Humanos su Proceso Organizacional* (Primera ed.). Mexico: Universitaria UANL.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operacionalización de Variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Talento Humano	Estilo de dirección que tiene la finalidad que el capital humano aporte sus mejores cualidades, habilidades profesionales a la empresa facilitando así el desempeño laboral. (Arias, 2016, p. 52)	La variable 1 (Gestión del Talento Humano) se mide mediante las dimensiones: Reclutamiento, selección, incorporación, capacitación y Retención. La Valoración Se realizará mediante un cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Reclutamiento ❖ Selección ❖ Inducción ❖ Capacitación ❖ Retención 	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica estratégicamente los puestos de trabajo. • Realiza análisis del perfil del puesto. • Usa un sistema de información del personal permanente, • Oportunidad en la aplicación de pruebas de selección. • Entrevistas adecuadas para el puesto. • Técnicas de selección se ejecutan por personal idóneo. • Técnicas evalúan adecuadamente a las personas para el puesto. • Existencia de programas de inducción. • Se evalúa el desempeño. • Se realiza programas de capacitación. • Entrenamiento permanente. • Motivación en el trabajo. • Programa de retención de talento. • Buen clima Organizacional. 	ORDINAL

Desempeño Laboral	<p>Es la forma en las cual los colaboradores realizan un trabajo eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos de la organización, este desempeño cuenta con factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar a cada trabajador de manera individual. (Dolan, 2016, p. 75)</p>	<p>La variable 2 (Desempeño Laboral) se mide mediante las dimensiones: Eficacia, Eficiencia y motivación Laboral. La Valoración Se realizará mediante un cuestionario</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Eficacia ❖ Eficiencia ❖ Motivación Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición para lograr los objetivos. • Cumplimientos de los objetivos propuestos. • Cumple objetivos en el tiempo. • Uso adecuado de recursos. • Ambiente de trabajo adecuado • Existencia de planes sociales. • Remuneración adecuada. • Empoderamiento. 	<p>ORDINAL</p>
--------------------------	---	---	--	---	----------------

Anexo 02: Instrumento de recolección

ENCUESTA PARA LOS COLABORADORES SOBRE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS

Señor(a) colaborador(a)

La presente encuesta es anónima y forma parte de un proyecto de investigación. Su propósito es la recolección de información acerca de la gestión de Talento Humano. Favor de responder con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características de la Gestión del Talento Humano, cada una de ellas va acompañada de 5 alternativas, las cuales debe calificar.

Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

N°	RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
1	¿Se planifica estratégicamente los puestos de trabajo?					
2	¿Se realiza análisis de perfil de puesto, según necesidades por tipos de proyectos?					
3	¿Se utiliza una base de datos que registra posibles candidatos para la empresa?					
4	¿Los responsables de recursos humanos utilizan el sistema de información del personal?					
5	¿Se tiene actualizado el sistema de información del personal continuamente?					
	SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO					
6	¿Las pruebas de selección son oportunas?					
7	¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?					
8	¿Las evaluaciones llevadas a cabo, están de acuerdo al puesto de trabajo?					

9	¿Las entrevistas son adecuadas para cubrir el puesto de trabajo?					
10	¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo de recursos humanos?					
11	¿ Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?					
	INDUCCIÓN					
12	¿Los colaboradores nuevos pasan por un proceso o programa de inducción?					
13	¿Se utilizan programas de inducción para desarrollar las capacidades de los nuevos colaboradores?					
14	¿Se toma importancia a la cultura organizacional, clima laboral de la organización?					
	CAPACITACIÓN					
15	¿Se aplica una evaluación del desempeño?					
16	¿Se realizan programas de capacitación a los trabajadores?					
17	¿El área de recursos humanos realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo?					
18	¿Los trabajadores participan en programas de desarrollo de capacidades y habilidades?					
19	¿Se diagnostican las necesidades del puesto de trabajo, para la capacitación?					
20	¿Se lleva a cabo acciones para la realización del plan de capacitación?					
21	¿Las capacitaciones son acorde al puesto de trabajo?					
	RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO					
22	¿Se motiva permanentemente al trabajador?					
23	¿Percibe usted que se busca mantener un alto potencial en los trabajadores?					
24	¿Su remuneración está de acuerdo a sus expectativas profesionales?					
25	¿Se otorgan incentivos?					
26	¿Cuenta con todos los recursos para realizas sus labores?					
27	¿Sus ideas pueden ser escuchadas por la gerencia?					

ENCUESTA PARA LOS COLABORADORES SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Señor(a) colaborador(a)

La presente encuesta es anónima y forma parte de un proyecto de investigación. Su propósito es la recolección de información acerca del Desempeño Laboral. Favor de responder con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características de la Gestión del Talento Humano, cada una de ellas va acompañada de 5 alternativas, las cuales debe calificar.

Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE

N°	EFICACIA	1	2	3	4	5
1	Existe interés y participación de los trabajadores para el logro de los objetivos de la organización.					
2	¿Se está cumpliendo con los objetivos de la organización?					
3	¿Se logran resultados positivos de acuerdo a lo planificado?					
4	¿Los resultados corresponden al planeamiento estratégico elaborado por el área de recursos humanos?					
5	¿La gestión del personal permite tener un óptimo desempeño laboral?					
	EFICIENCIA					
6	¿Se realizan actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas?					
7	¿Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto?					
8	¿Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto?					

9	¿Los colaboradores participan equitativamente en cada proyecto existente?					
10	¿Los colaboradores utilizan adecuadamente los recursos asignados?					
11	¿Existe un control adecuado del tiempo que se deben realizar las actividades?					
12	Los costos en que se incurres se consideran óptimos.					
13	Todos los costos han sido previamente presupuestados?					
	MOTIVACIÓN LABORAL					
14	¿El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus actividades?					
15	¿Considera que recibe un justo reconocimiento por su labor en la empresa?					
16	¿La empresa brinda planes de bienestar social?					
17	¿El pago de haberes recibido es justo en su relación de trabajo y esfuerzo?					
18	¿Cree que se logran satisfacer las expectativas de los colaboradores?					
19	¿La empresa promueve el compañerismo y el trabajo el equipo?					
20	¿Se genera niveles de empoderamiento para la solución de problemas?					

Anexo 06: Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Certificado de validez de contenido de la GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONS / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento													
1	¿Se planifica estratégicamente los puestos de trabajo?				X				X				X	
2	¿Se realiza análisis de perfil de puesto, según necesidades por tipos de proyectos?				X				X				X	
3	¿Se utiliza una base de datos que registra posibles candidatos para la empresa?				X				X				X	
4	¿Los responsables de recursos humanos utilizan el sistema de información del personal?				X				X				X	
5	¿Se tiene actualizado el sistema de información del personal continuamente?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: selección													
6	¿Las pruebas de selección son oportunas?				X				X				X	

7	¿Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo?				X				X				X	
8	¿Las evaluaciones llevadas a cabo, están de acuerdo al puesto de trabajo?				X				X				X	
9	¿Las entrevistas son adecuadas para cubrir el puesto de trabajo?				X				X				X	
10	¿Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo de recursos humanos?				X				X				X	
11	¿ Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: Inducción													
12	¿Los colaboradores nuevos pasan por un proceso o programa de inducción?				X				X				X	
13	¿Se utilizan programas de inducción para desarrollar las capacidades de los nuevos colaboradores?				X				X				X	
14	¿Se toma importancia a la cultura organizacional, clima laboral de la organización?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 4: Capacitación													
15	¿Se aplica una evaluación del desempeño?				X				X				X	

16	¿Se realizan programas de capacitación a los trabajadores?				X				X				X	
17	¿El área de recursos humanos realiza entrenamiento permanente para el puesto de trabajo?				X				X				X	
18	¿Los trabajadores participan en programas de desarrollo de capacidades y habilidades?				X				X				X	
19	¿Se diagnostican las necesidades del puesto de trabajo, para la capacitación?													
20	¿Se lleva a cabo acciones para la realización del plan de capacitación?				X				X				X	
21	¿Las capacitaciones son acorde al puesto de trabajo?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 6: Retención													
22	¿Se motiva permanentemente al trabajador?				X				X				X	
23	¿Percibe usted que se busca mantener un alto potencial en los trabajadores?				X				X				X	
24	¿Su remuneración está de acuerdo a sus expectativas profesionales?				X				X				X	
25	¿Se otorgan incentivos?				X				X				X	

26	¿Cuenta con todos los recursos para realizar sus labores?				X				X				X	
27	¿Sus ideas pueden ser escuchadas por la gerencia?				X				X				X	

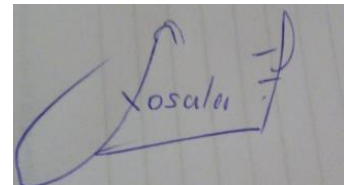
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. CPCC. Carlos A. Rosales Enriquez DNI: 44798519

Especialidad del validador: Contabilidad, Finanzas, Negocios Internacionales e Investigación

23 de julio de 2020



**CPCC. Carlos A. Rosales Enríquez
DNI: 44798519**

Certificado de validez de contenido del DESEMPEÑO LABORAL

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				SUGERENCIA
		MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	MD (1)	ED (2)	DA (3)	MA (4)	
	DIMENSIÓN 1: Eficacia													
1	Existe interés y participación de los trabajadores para el logro de los objetivos de la organización.				X				X				X	
2	¿Se está cumpliendo con los objetivos de la organización?				X				X				X	
3	¿Se logran resultados positivos de acuerdo a los planificado?				X				X				X	
4	¿Los resultados corresponden al planeamiento estratégico elaborado por el área de recursos humanos?				X				X				X	
5	¿La gestión del personal permite tener un óptimo desempeño laboral?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Eficiencia													
6	¿Se realizan actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas?				X				X				X	
7	¿Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto?				X				X				X	

8	¿Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto?				X				X				X	
9	¿Los colaboradores participan equitativamente en cada proyecto existente?				X				X				X	
10	¿Los colaboradores utilizan adecuadamente los recursos asignados?				X				X				X	
11	¿Existe un control adecuado del tiempo que se deben realizar las actividades?				X				X				X	
12	Los costos en que se incurres se consideran óptimos.				X				X				X	
13	Todos los costos han sido previamente presupuestados?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 3: Motivación													
14	¿El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus actividades?				X				X				X	
15	¿Considera que recibe un justo reconocimiento por su labor en la empresa?				X				X				X	
16	¿La empresa brinda planes de bienestar social?				X				X				X	
17	¿El pago de haberes recibido es justo en su relación de trabajo y esfuerzo?				X				X				X	
18	¿Cree que se logran satisfacer las				X				X				X	

	expectativas de los colaboradores?													
19	¿La empresa promueve el compañerismo y el trabajo el equipo?				X				X				X	
20	¿Se genera niveles de empoderamiento para la solución de problemas?				X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. CPCC. Carlos A. Rosales Enriquez DNI: 44798519

Especialidad del validador: Contabilidad, Finanzas, Negocios Internacionales e Investigación

23 de julio de 2020

**CPCC. Carlos A. Rosales Enríquez
DNI: 44798519**

Anexo 03: Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación

CONSORCIO METAL MECANICO S.R.LTDA
Ingeniería a su servicio



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Nuevo Chimbote, 01 de junio del 2020.

CARTA N°0040-2020 – CONSORCIO METAL MECÁNICO SRL

SEÑORES:
Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo
Filial Chimbote

ASUNTO: REMITO ACEPTACIÓN PARA
APLICACIÓN DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN.

De mi especial consideración;

Por intermedio de la presente en mi calidad de Representante Legal de la empresa CONSORCIO METAL MECANICO SRL me dirijo a Ud., para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle que se brindará las facilidades y se autoriza a la Lic. MarcheVA Vega Emely Shirley, para que pueda desarrollar la aplicación de su trabajo de Investigación titulado "Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote 2020", que está dirigido a los colaboradores de mi representada, con la finalidad de completar la información requerida para su trabajo de investigación, con el objetivo de tener el grado de Maestro en la universidad que usted dirige.

Agradeciendo la atención a la presente, hago propicia la oportunidad de expresar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

COMET S.R.L.
CONSORCIO METAL MECANICO S R L
Ing. Angelina Sandoval Mantilla
C.I.P. 21645
GERENTE

OFICINA LIMA:
Av. La Mar 2240 – San Miguel
Telf. +51-1-6514235
Nextel: 51*839*1275

PLANTA Y OFICINA:
Av. Brasil A-30, Los Alamos – Nvo. Chimbote
Telf. +51-43-316306 / Fax: +51-43-315796
Nextel: 51*839*1282 / 51*839*3825
RPM: #334588

www.comet.com.pe

Anexo 04: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de las puntuaciones de Gestión de talento humano y el desempeño laboral

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p-valor
Gestión del talento humano	,133	40	,072
Desempeño laboral	,111	40	,200

En la tabla 9 se observa que las puntuaciones de gestión de talento humano y las puntuaciones de desempeño laboral tienden a una distribución normal ($p\text{-valor} > 0,05$), por lo que el análisis de correlación se desarrolla bajo la teoría de la estadística paramétrica, usando el coeficiente de correlación r de Pearson con su correspondiente prueba de hipóte



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
 Versión : 10
 Fecha : 10-06-2019
 Página : 1 de 1

Yo, Luis Alberto Sosa Aparicio, docente de la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Chimbote, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en colaboradores de la empresa Consorcio Metal Mecánico, Nuevo Chimbote 2020", de la estudiante Marchena Vega, Emely Shirley, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Chimbote, 15 de agosto del 2020

.....
Luis Alberto Sosa Aparicio

DNI: 32887991

Revisó	Vicerrectorado de Investigación/ DEVAC /Responsable del SGC	Aprobó	Rectorado
--------	--	--------	------------------