



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la
Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L.,
Ate 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Vasquez Medina, Angela Milagros (orcid.org/0000-0002-5886-7905)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mi padre que desde el cielo me guía en cada uno de mis pasos, a mi tío José Vasquez porque siempre me brindo su apoyo incondicional a quien lo considero como mi segundo padre.

AGRADECIMIENTO

A Dios por bríndame salud para lograr cada una de mis metas propuestas y así poder compartir con mis seres queridos, agradecer a mi madre por formar parte de cada una de mis metas propuestas. Así mismo agradecer a todos los docentes, por el tiempo brindando en cada una de las clases.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	18
3.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACION	19
3.3 POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO	20
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	21
3.5 PROCEDIMIENTOS	24
3.6 METODO DE ANALISIS DE DATOS	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	65

RESUMEN

La presente investigación titulada “gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.IR.L., Ate 2019. Tiene como objetivo describir la relación que existe entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral. La investigación es tipo aplicada, de diseño no experimental, de un nivel correlacional de corte transversal y tiene un enfoque cuantitativo.

Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, con una muestra de 35 colaboradores, siendo a ellos a los que se realizó el cuestionario. Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach, en el cual se obtuvo como resultado de la primera variable 0.703 y la segunda 0.700, es decir el instrumento aplicado en la presente investigación fue confiabilidad alta y aplicable, la validez fue realizada por juicios de expertos, respaldando así el instrumento.

Asu vez, la hipótesis planteada en la investigación fue determinada por el coeficiente de correlación Spearman, dando como resultado 0,627 y un nivel de significancia de 0.00, siendo así menor que 0.05 por ende se rechazó la hipótesis nula y se acepta la alterna, cual indica que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

This research entitled "Human talent management and job performance in the Manufacturing and Services Company in General E.I.I.R.L., Ate 2019. It aims to describe the relationship between Human talent management and job performance. The research is an applied type, non-experimental design, of a correlational cross-sectional level and has a quantitative approach.

For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, with a sample of 35 collaborators, being the ones to whom the questionnaire was made. To measure the reliability of the instrument the statistical test of cronbach's alpha was used, in which it was obtained as a result of the first variable 0.703 and the second 0.700, that is, the instrument applied in the present investigation was high and applicable reliability, the validity It was carried out by expert judgments, thus supporting the instrument.

Likewise, the hypothesis raised in the investigation was determined by the Spearman correlation coefficient, resulting in 0.627 and a significance level of 0.00, thus being less than 0.05, therefore the null hypothesis was rejected and the alternating one is accepted, which indicates that the management of human talent is related to work performance.

Keywords: Human talent management, Labor Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Al transcurrir el tiempo el talento humano y su correcta gestión ah ido tomando mayor relevancia en los distintos establecimientos empresariales, con el principal objetivo de obtener adecuados resultados, el motivo es contar con el personal idóneo sobre todo con una adecuada capacitación para posicionarse en las diversas áreas, por medio de sus diversas técnicas conducidas de una forma ordenada y correcta que conlleva al desarrollo de la ocupación laboral en una organización. Esto trae consigo óptimos resultados para utilidad de la organización. Por otro lado, se necesita el uso apropiado de instrumentos, tácticas y tipos de gestión del personal. A si mismo a nivel internacional, según Santacruz (2015) realizo un estudio en las pequeñas empresas de España, donde el problema la ausencia de una adecuada praxis para la gestión al potencial humano; en consecuencia, el desempeño de los trabajadores es opuesto. Obteniendo como resultado el abandono del talento eficaz de la organización. Por otro lado, se debe tomar en cuenta que al realizarse una adecuada gestión del talento humado el principal beneficiado será la empresa debido a que va a contar con colaboradores preparados y con un mejor desempeño laboral, el cual ayudará a la progresión de la empresa, así mismo se beneficiará el trabajador ya que conocerá sus funciones y obligaciones que le permitía realizar su labor de manera efectiva.

Por otra parte, en el Perú según Antezana (2015), manifiesto que en la actualidad las empresas del Perú no brindan la verdadera consideración al desarrollo y cuidado del capital humano en la organización, el cual genera el nivel de rotación de personas este en constante incremento , hay una gran cantidad de potencial humano no son considerados ni valorados como se merecen por lo tanto no se les considera recursos de crecimiento de la organización, sin embargo se retiran de la empresa, por este motivo es importante que se incorporen o diversas herramie ntas de gestión del personal ofrece reconocimientos por un buen desempeño sindical , desarrollo profesional, un adecuado clima laboral, entre otras, para que el trabajador se sienta pieza clave para el desarrollo de la organización.

Un colaborador fidelizado y motivado brindará nuevas ideas, conocimientos para la organización, más aún si es un laborioso fascinante que realice sus funciones de modo capaz y atinado. Sin embargo, en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L es una entidad que se dedica al rubro metalmecánica y distribución de herramientas de corte, tiene más de 9 años en el mercado, brindando herramientas para torno y de corte industrial, así mismo también realiza cualquier tipo de servicios a altitud nacional. La empresa esta latamente consecuente de ello contemplamos lo mínimo de una buena condición del talento humano ya que se toma como un cumplido normativo mas no con las herramientas y procesos que se debe dar, por lo tanto, no hay una buena selección del personal, la retribución de la compensación no es la adecuada, hay una escasa comunicación. Por otro lado, esto conlleva que los colaboradores no tengan un buen desempeño laboral ya que no hay una buena satisfacción laboral, por lo tanto, existe una carencia de trabajo en equipo y las condiciones de trabajo no son las adecuadas. Por lo tanto, es fundamental que Empresa de Fabricación y Servicios en general E.I.R.L optimice una buena gestión del personal para así poder conseguir un excelente resultado, con esto permitirá que la organización tenga colaboradores con un alto desempeño, los cuales ayudaran a cumplir metas trazadas. Ahora se presenta el problema principal de la investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019? Problemas específicos: i) ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral y en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019? ii) ¿Cuál es la relación entre la compensación y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019? iii) ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019? Mediante los diferentes tipos de justificación teórica, metodológica y práctica, se respalda el desarrollo de la tesis. Esta teoría se desarrolla en el trabajo que contribuirá al entendimiento enlazado a la variable gestión del talento humano y del desempeño laboral, por ende, se emplea distintos principios de varios escritores que permite ampliar la exploración y constituir la proposición idónea de resolución del conflicto de la organización en estudio.

Respecto a la justificación práctica luego de obtener los resultados de la tesis, se desarrollarán estrategias en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., que beneficien el desempeño del colaborador y a la competitividad, el cual ayudará a que mejoren de manera considerable el beneficio de la organización

La presente investigación es descriptiva, se utilizó la técnica de la encuesta para obtener la perspectiva de los trabajadores de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., y detectar cómo se comportan las variables, asimismo un estudio de diseño no experimental donde las variables han sido estudiadas sin modificar su comportamiento en su ámbito de acción, cabe mencionar que los datos obtenidos se verán representados en gráficos y tablas a través del sistema SPSS para un mejor entendimiento.

Por otro lado, esta investigación permitirá aportar nuevos saberes y conocimientos que se podrán usar como referencias para futuras investigaciones Sampieri (2014), sostiene que la justificación del estudio nos da a conocer el motivo de la investigación explicando argumentos. A través de la confirmación debemos evidenciar que la justificación es precisada e interesante.

Por consiguiente, se presentará el objetivo general de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019. Describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019. Objetivos Específicos:

- i) Identificar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.
- ii) Identificar la relación que existe entre la compensación y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.
- iii) Identificar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.

A continuación, se presentará la hipótesis general de la Empresa de fabricación y servicios en General E.I.R.L., Ate 2019. Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019. Hipótesis específicas: i) Existe relación entre la selección del personal y el Desempeño Laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019. ii) Existe relación entre la compensación y el Desempeño Laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019. iii) Existe relación entre la comunicación y el Desempeño Laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.

II. MARCO TEORICO

Fiallos (2017), en sus tesis “La selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de entidad LO&LO de Ecuador”. donde busca investigar la incidencia de las variables. El método que se aplico fue el cuantitativo, correlacional. El autor concluyo que existe un vínculo muy estrecho entre los procesos que se realizan para la selección del personal y como se desempeñan los trabajadores, ya que cuando existe un percance o problema el líder debe saber resolverlo, este debe ser una persona capaz y con criterio.

Guaigua (2016), en sus tesis “Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed de Ecuador”. Donde busca desarrollar un modelo de Gestión. El método de la investigación fue cualitativo ya que se entrevistó al Gerente General y a sus trabajadores. Quien concluyo que se recopiló la información necesaria por parte del supervisor de la organización para diagnosticar la situación, lo cual permitió conseguir las falencias correspondientes al personal de la empresa.

López (2015) en su tesis “Evaluación del desempeño laboral para mejorar el talento humano en la dirección municipal para la gestión sustentable de desechos sólidos en el municipio de San Salvador”. donde realizo una investigación de campo para saber la posición presente del desempeño laboral. La población y muestra de la investigación fue de 125 colaboradores. El tipo de investigación fue correlacional referente a que consiste en estudiar el vínculo entre ambas variables y el diseño fue no experimental. Se pudo concluir que el trabajo en equipo se halla dentro del grado de Muy Bueno, cual reflexiva el compromiso por el colaborador oficial ya que pueden colaborar recíprocamente laborando de un modo unido.

Martínez (2016) en su tesis “La motivación en el desempeño laboral de la empresa Celsius de Ecuador” donde se buscó describir la incidencia de ambas variables. El total de población está constituida el total de 88 personas, con una metodología exploratoria, descriptiva, correlacional. Finalmente, el autor concluye que es importante reconocer a sus empleados y motivarlos para que se sientan parte de las empresas y desarrollen un mejor trabajo cooperativo.

Benavides (2016), en su tesis “Gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de Machala” donde determina la gestión del Recursos Humanos

cual empleo las estrategias y métodos de investigación así mejorar el rendimiento cual accede evaluar el beneficio de la organización así sustentar la competencia. Por otro lado, el autor el método que se aplicó fue el cuantitativo, no experimental y una encuesta para cada uno de los colaboradores. Por ende, se determina que al adaptar la encuesta lideradas a conseguir información conveniente de los colaboradores y dirigentes accedieron probar que la Gestión del personal acota que el rendimiento de los colaboradores se efectuó con logros.

A continuación, se presentará los antecedentes nacionales.

Nolberto (2017) en su tesis “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui” donde determina que existe relación entre ambas. Por otro lado, considero una población de 232 colaboradores que es su totalidad. La tesis tuvo un enfoque cuantitativo, el tipo aplicada, el diseño no experimental, de corte transversal. Por ende, el autor determina existe relación estadísticamente notoria entre ambas variables.

Del Castillo (2017), en su tesis “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo” donde su meta es la determinación de la relación entre ambas variables. Por otro lado, su población es compuesta por 82 colaboradores administrativos con una muestra censal es decir se tomó la totalidad. Este estudio es de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo y de tipo básico. Por ende, se concluye que la investigación da a conocer que hay una significativa relación entre ambas variables.

Meza (2017) en su tesis “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. de Huancayo” donde determino la relación existente entre ambas, con una metodología no-experimental de corte transversal. la población y muestra fue de 10 personas, donde se aplicó el cuestionario y la encuesta. El autor concluye con respecto a las dos variables de estudio, que los resultados obtenidos determinan una correlación directa que demostraron las deficiencias de la empresa, Lo cual renueva la disposición y se exponga un amplio estudio interno en la empresa.

Inca (2015), nos indica en su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2015” donde se tuvo como meta determinar la relación existente entre ambas variables, con un método cuantitativo,

aplicada, no experimental. En conclusión, tuvo una muestra de 203 trabajadores. Ello lo demuestran que tienen relación positiva entre ambas variables.

More (2017), nos menciona en su tesis “Gestión del Talento Humano para la mejora del desempeño la Empresa Angel Divino de Chiclayo” cuyo objetivo fue sugerir estrategias que mejoren la gestión de los colaboradores y que esto repercute en la mejora significativa de su desempeño. El trabajo conto con un método descriptivo, no experimental, transversal. Donde, tuvieron una población de 123 trabajadores de los distintos sectores de la agencia de Chiclayo dicho trabajo llego quien concluyo que la gestión del talento humano las causas que dañan la labor de las carencias de capacitaciones ya que es poco usual y no se introduce en su totalidad al personal, igualmente la deficiente comunicación organizacional que origina un defectuoso resultado del talento humano.

Continuando con la investigación, se complementarán los saberes mencionados con aportes e investigación de diversos autores que plasmaron sus ideas y conceptos en variados, libros, tesis y artículos científicos.

Gestión del talento humano en las corporaciones cumple un rol sumamente importante así las empresas se dedican a la incorporación, la formación, la valoración y la remuneración de los colaboradores. Las noticias neurálgico para la negociación del ámbito humano son los colaboradores ya que depende de ellos la productividad y lograr el éxito. Chiavenato (2009) nos dice la administración de recursos humanos (RH) lo conforman los humanos y las empresas. El autor indica que en la empresa se involucra a todos los trabajadores en general y así obtener el resultado de los objetivos de la empresa. Así mismo, según Vosburgh (2016), manifiesta que la gestión del talento implica evaluar y anticipar los requisitos de las capacidades del personal de la entidad e implementar los procedimientos para satisfacer esas necesidades. También se puede describir como la planificación estratégica de recursos humanos para garantizar que el talento de la organización satisfaga las necesidades empresariales y aumente el porcentaje de ganancia de los accionistas.

Al hablar de gestionar el talento se debe tener en cuenta que no todas las personas son iguales, el tiempo de aprendizaje, las habilidades blandas, la forma de realizar sus actividades, entre

otros factores, por ello es una ardua labor porque se debe buscar una sinergia completa que una a todas las áreas. Asimismo, tomar en cuenta que las necesidades de todos no siempre estarán alineadas a las de la organización y es ahí donde se debe priorizar aquellas que permitan un mejor desarrollo y el cumplimiento de los objetivos.

La gestión del talento tiene como colisión directa en la satisfacción del personal y, por lo tanto, está directamente relacionada con el éxito de la organización. Tanto las fuentes primarias como las secundarias sugieren que la gestión del talento también está vinculada al rendimiento financiero de las organizaciones como empleados satisfechos generalmente contribuyen en el desarrollo de la organización y propio. (p. 3).

Si los colaboradores están satisfechos, trabajarán con mayor dedicación, desarrollando sus actividades de mejor manera y más rápido, lo que incrementará la producción y generará mejores ganancias.

A su vez, según Mahajan (2019), sostiene que la gestión del talento humano es como adecuar el manejo del capital humano, así mismo manifiesta que el desarrollo de este sistema implica, implementar estrategias, herramientas que permita tener buenos colaboradores, el cual beneficie tanto al mismo trabajador como a la organización. (p. 6).

Para llevar a cabo esta ardua labor es necesario utilizar las estrategias y métodos idóneos que permitan adaptarse rápido a la propuesta que se plantea y exista un beneficio mutuo entre la organización y el trabajador.

Así mismo, según Bercu (2017), manifiesta que “la gestión de los recursos humanos no es sólo administrar al personal, sino también la mejora constante de personal con el término de cumplir las metas”. (p. 6). Además, Slavković, (2015), sostiene que implica el adecuado manejo del capital humano el cual es una circunstancia crítica que influye en el negocio de una organización operaciones y es indispensable a una empresa.

Todo en la actualidad es cambiante y constante, por lo tanto, no basta con solo desarrollar esta gestión de vez en cuando o una sola vez, debe ser de forma consecutiva y adaptable al rubro y entorno.

La organización debe relacionar lo que busca de sus capacitaciones con sus objetivos organizacionales para garantizar su desarrollo y mostrar su importancia en sus actividades. (p. 8). Por otra parte, Craiovan (2015), considera que es un factor que diferencia las organizaciones de alto rendimiento y otras, ya que identificar el talento entre los empleados es considerado como ventaja competitiva y también como criterios que conducen a proporcionar un buen ambiente de trabajo. (p. 2).

Antes de desarrollar esta gestión, primero los directivos de las organizaciones, debe reunirse, dialogar, evaluar resultados, antecedentes, rendimientos, entre otros indicadores. Y ponerse a pensar que es lo que buscan que quieren lograr, par en base a ello plantear las estrategias y el plan de acción.

Por otro lado, según Dessler (2015), sostuvo que cuando se habla de esta variable se refieren a las políticas y prácticas, las cuales son indispensables para el adecuado manejo de la función gerencial; es decir, se basa en el reclutamiento, capacitación, evaluación, remuneración, y brindar un ambiente adecuado y estable, con el mejor trato y una regla de conducta para los trabajadores de la organización.

Toda gestión que se realiza debe estar documentada y parametrizada en los manuales de la organización, para que los trabajadores vean que son procesos a seguir y cumplir normados.

Por último, según Vallejo (2016), infiere que mediante la disciplina es que se busca el cumplimiento de las metas dentro de una determinada organización, es por ese motivo que es de suma importancia poseer una adecuada estructura organizacional y el compromiso de cada uno de los colaboradores de manera coordinada.

Aunque se debe confiar en el motor de la empresa, que son los trabajadores, siempre debe existir alguien que lidere, controle y supervise que todos estén alineados a los objetivos de la organización. Si se da libre albedrío puede terminar todo en un caos, hay horarios que respetar, normas y procedimientos que cumplir, una cultura que practicar. Por ende, también es importante que se conozca detalladamente los niveles jerárquicos de la empresa para saber los rangos y funciones de cada área.

Por otro lado todas las organizaciones persiguen objetivos tales como el crecimiento, posicionamiento, competitividad, productividad, rentabilidad entre otros, por otra parte todos los colaboradores también tienen objetivos personales así como una adecuada remuneración los cuales les permita incrementar su condición de vida, reconocimientos por su desempeño en la organización, entre otros, por ello es de suma importancia que las organizaciones seleccionen a las personas idóneas que tengan los requisitos indispensables que accedan al propósito de la entidad, a su vez satisfacer las perspectivas que las personas desean al ingresar a las organizaciones.

Para finalizar, según More (2017), sostiene que es una estrategia fundamental e imprescindible la gestión del talento humano para estar preparados y enfrentar los retos actuales que se presentan. Así mismo es promover a un mayor desempeño de los colaboradores a través de sus talentos y habilidades en base al cumplimiento de los objetivos establecidos por las organizaciones. Chiavenato (2017), sostiene que el desarrollo del capital humano da valor a la organización, dado que se obtiene trabajadores mejor preparados los cuales llegan a desarrollar tres principios aspectos, el conocimiento, las habilidades, y las actitudes: en primer lugar, está el conocimiento que se llega a obtener por el aprendizaje, el cual se da por diversas experiencias adquiridas previamente o por algunos estudios hechos en alguna área de trabajo. Por otra parte, están las habilidades el cual se llega a desarrollar cuando se obtenido el conocimiento, en esta instancia el colaborador demuestra los resultados de su labor y la eficiencia con la que la ejecuta. Por último, está la actitud del colaborador que muestra por alcanzar los óptimos resultados y con la alta eficiencia posible.

Existen muchos profesionales, con distinguidos logros, diplomas y certificados, pero ególatras y que sienten que ya lo saben todo, no tienen la humildad ni la actitud de querer aprender, para ellos es muy difícil adaptarse al cambio y seguir los procesos, es por ello que mas vale tener a un trabajador empeñoso, capaz y con ganas de superarse a si mismo.

En cuanto, a la primera dimensión: según (Chiavenato, 2009) nos indica que al seleccionar a un trabajador se le permite el ingreso a la empresa siempre y cuando cuente con las características necesarias para el puesto. De lo expresado del autor nos infiere que este proceso que toda organización realiza para saber las capacidades y conocimientos de los postulantes que

quieren lograr trabajar en la empresa ya que así se podrá lograr la efectividad de producción y metas propuestas por la empresa.

Antes de elegir a alguien para un puesto de trabajo, primero se debe elaborar el perfil del tipo de trabajador que se requiere, por lo general se comienza con una convocatoria interna, pero si no hay resultado ya se recurren a medios externos como paginas web, anuncios, ferias laborales, entre otros.

Con respecto al primer indicador, según Bekesi (2018), sostiene que el reclutamiento de personal consiste en la identificación, atracción y clasificación en primera instancia de los postulantes al puesto de trabajo que está disponible para asumir una determinada posición. (p. 15).

Así mismo, Aerni (2018), sostiene que la identificación del talento es un proceso de adquisición de talentos por reclutamiento interno y externo o cualquier actividad especial para atraer talentos. En el proceso de identificación de talentos, identificación sistemática de talento potencial implicó la identificación de personal clave que es capaz de crear y entregar hacia la consecución de los objetivos organizacionales. (p. 689).

Se debe evaluar en todo postulante a un trabajo, no solo sus conocimientos y logros obtenidos, sino también sus habilidades blandas, expectativas, entre otros factores intrínsecos. Como estamos hablando del talento humano no olvidar que además de atraer nuevos colaboradores también se deben implementar estrategias para retener a aquellos que valen la pena conservar por destacar en su labor.

Además, Vallejo (2016), define el reclutamiento del personal como la agrupación de procesos que permiten obtener individuos con un adecuado potencial que sean capaces de ocupar un determinado puesto en una empresa, así mismo se puede señalar que el reclutamiento se da anunciando las condiciones y oportunidades que la empresa propone hacia los individuos, los cuales tengan particularidades establecidas que esta desea. Por otro lado, el autor sostiene que el reclutamiento del personal es prácticamente como un puente entre el mercado de trabajo y la organización”.

Cuando existe un proceso de selección de personal es muy difícil elegir a la persona indicada ya que suelen presentarse candidatos con grande y notorias habilidades, no solo hablando de conocimiento o trayectoria sino también como personas en su esencia, pero lamentablemente hay indicadores a los que se debe regir uno y se debe seleccionar al que cumple la mayor cantidad de estándares, siempre se inicia con un periodo de prueba y si no se adapta ni alinea a lo que solicita el puesto y la empresa, entonces, ya existe una base de futuros candidatos aptos al puesto.

En cuanto, a la segunda dimensión: la compensación es un acto de herramienta muy necesaria de mucho aporte laboral. La comunicación organizacional permite identificar el conocimiento del personal, el desarrollo de las empresas, la productividad en el área de los trabajadores.

Según Nelson & Quick (2013) La retribución consta de tres componentes principales. La retribución directa concibe de sueldos y salarios, incentivos, bonos y comisiones de los colaboradores. La retribución indirecta retribuye de los beneficios proporcionales por los empleadores y la retribución monetaria incluye los programas de reconocimiento a los salarios de trabajos retribuidos, ambiente de trabajo y horas flexibles de trabajo para dar facilidad a los trabajadores. El autor nos manifiesta que la compensación en las organizaciones es de mayor importancia ya que si hay una mala remuneración los colaboradores no se sintieran comprometidos con la empresa y así no se lograría obtener los objetivos trazadas por la empresa.

La remuneración se realiza de acuerdo a la labor realizada, y es muchas veces el mayor influenciador del colaborador, si un trabajador realiza un gran trabajo, pero su compensación al esfuerzo es escasa, no se verá satisfecho y saldrá de la organización.

En cuanto, la tercera dimensión: la comunicación según Nelson & Quick, (2013) manifiesta que la entrada a la comunicación es el comienzo para destruir las vallas a la comunicación, estar lucido de esas vallas y admitir esto es lo primordial para abrir accesos. Las vallas obvias son las separaciones físicas, las vallas no tan obvias son las que generan diferente género, diversidad cultural y lenguaje.

La comunicación es vital en toda organización no solo de forma individual entre colaboradores, sino también entre cada área, ya que muchas dependen o están interrelacionadas

con otras. Con una buena comunicación se evita los malentendidos, los tiempos muertos y cuellos de botella.

El autor nos manifiesta que la comunicación en las empresas es importante ya que si hay una mala comunicación o no existe una entre colaboradores ocasionan deficiencias en sus labores es por ello que las organizaciones realizan charlas en lo efectivo es tener una comunicación asertiva y así mejorar la eficiencia y el ambiente laboral.

Así mismo en la segunda variable desempeño laboral: según Robbins (2010), Indica que la sucesión para determinar qué tan prospera ha sido una empresa es la cantidad de objetivos y metas cumplidas, en lo habitual en la organización la evaluación del desempeño laboral ofrece una estimación de ejecución, la meta estratégica a nivel personal. Según Sykes (2017), sostiene que el rendimiento del trabajo representa el resultado clave del rendimiento a nivel individual que se espera que mejore un individuo y, por lo tanto. Por otro lado, sostiene que el desempeño laboral es lo bien que un empleado hizo sus actividades y estas son evaluadas y supervisadas externamente. (p. 12).

Cuando se elabora un plan siempre debe estar bien estructurado, definir los recursos que se usaran tanto materiales como humanos, los objetivos a largo y corto plazo, ya que de acuerdo al éxito o fracaso de estos se sabrá si el plan fue efectivo. Hay muchos diagramas y matrices que se usan para poder establecer un plan concreto de acción, como el diagrama de gant.

Además, Song (2018), indica que el rendimiento del trabajo se ha visto como competencia de tareas y está clasificado por el supervisor inmediato de un lugar de trabajo debe cubrir el comportamiento de uno de los roles, que consiste en los comportamientos ejecutados por la persona para cumplir con sus responsabilidades laborales. (p. 8).

Todo lo medibles es mejorable por eso es importante que existan indicadores del rendimiento laboral, para que uno misma sepa como lo esta haciendo en que debe mejorar y corregirse y que está realizando bien para potencia ese aspecto.

Por otra parte, Njoku (2018), conceptualiza el rendimiento laboral, como la manera en que los colaboradores hacen su labor y esta es evaluada, valorado y revisado, teniendo en cuenta

diversos factores (p. 5). También, según Basha (2017), considera el desempeño laboral, se ve influenciado de muchos componentes relacionados con el individuo, el trabajo y la organización. La acción simultánea de los factores de trabajo afecta a múltiples resultados de rendimiento humano, como productividad, calidad y seguridad. (p. 7).

Cada trabajador puede desempeñarse de diversas formas, con sus métodos, estrategias y peculiaridades propias, en ese sentido si se les brinda un sentido de autonomía, siempre y cuando el resultado se óptimo y eficiente.

Además, según Adeeko (2017), manifiesta que el rendimiento del trabajo de un trabajador está determinado por muchos factores, como el trabajo medio ambiente, conocimientos, habilidades, habilidades de capacitación, experiencia, tecnología o equipo disponibles y dispuestos a mejorar en el trabajo (p. 3).

Es muy importante el ambiente en donde se desarrolla el trabajo, no solo porque el colaborador pasa la mayor parte de su día en ese espacio, sino también por la seguridad que este debe ofrecerle, reducir todo tipo de riesgos de accidentes, un lugar donde poder descansar, asearse, alimentarse, las condiciones básicas que se necesitan.

A su vez, Núñez (2017), El desempeño laboral es la capacidad o habilidad con las cuales los colaboradores ejecutan diversas funciones o actividades en la organización. Así mismo el desempeño laboral considera como la capacidad de productividad representado por el trabajador en la elaboración de sus labores diarias de la organización y se encuentran ligadas al grupo de destrezas anticipadas, afecto, entendimiento, motivaciones, posturas, valores, en distintas particularidades que afectan directamente o intervienen sobre el éxito de los propósitos organizacionales.

Las destrezas se pueden potenciar, en base al ambiente de trabajo, si se dan las herramientas y equipo necesario, estas pueden evolucionar, al compartir todo un equipo un lugar donde siempre están relacionándose, la retroalimentación es constante y mutua.

Por último, Romero (2015), sostiene que el desempeño laboral tiene como principales características personales, entre ellas se encuentran las habilidades, necesidades capacidades, y

cualidades de los colaboradores que intervienen con el contexto del trabajo y de la empresa para producir resultados como el éxito de la organización.

Cuando se mide el éxito de la organización debe dejar de pensarse solo en resultados económicos y financieros, ahora muchas empresas son premiadas porque tan agradables y acogedoras son para trabajar el premio “great place to work”.

Respecto a la dimensión Rendimiento Laboral, según James,R &William,M (2013) nos dice que es altamente relevante reconocer a aquellos colaboradores y público universal son los clientes considerables de una empresa. Al observar a los colaboradores como clientes, esta debe trabajar de una manera consciente por edificar y mantener un ambiente laboral que contribuya al bienestar y crecimiento de todos los colaboradores al poner a las atenciones al asunto de salud, seguridad y ergonomía. El autor nos hace indica que la satisfacción laboral en la empresa involucra a todos los empleados y público general, la satisfacción laboral cumple funciones importantes dentro de la empresa ya que influye en mantener y construir un buen ambiente laboral.

En muchas empresas se premia el alto rendimiento laboral, generando así una competencia interna entre los trabajadores, que los motiva a esforzarse para conseguir dicho reconocimiento, es importante que uno se haga una autocrítica y sepa como esta desenvolviéndose.

Asimismo, Chien-Hung Wu (2017), sostiene que la satisfacción laboral incluye tanto internos como externos satisfacción. La satisfacción interna cubre el disfrute obtenido de un trabajo de interés intrínseco, entusiasmo, logros, autonomía, responsabilidades, y oportunidades; mientras que la satisfacción externa se refiere al disfrute obtenido del entorno de trabajo, el salario y beneficios a los miembros, oportunidades para el avance, operación efectiva, junto con una organización eficiente y una toma de decisiones. (p. 19).

La satisfacción interna se relación mas que todo con los deseos y necesidades personales del trabajador, aquí encontramos a la familia, el ocio, el descanso, el desarrollo personal, la calidad de vida, entre otros. La satisfacción externa se relaciona directamente con la organización, querer ser reconocido, desarrollan una línea de carrera, tener la confianza y aprecio de sus superiores.

Además, Sawitri (2016), manifiesta que la satisfacción laboral es esencialmente una cosa individual. Cada individuo se tiene un nivel variable de satisfacción de acuerdo con el sistema de valores que se aplica a él. Cuantos más aspectos haya en el trabajo que está de acuerdo con las intenciones del individuo, cuanto mayor sea el nivel de satisfacción percibido. (p.8).

Los valores de cada persona son primordiales al momento de su contratación, si estos no son alineados con los de la empresa, siempre habrá una disputa constante y el trabajo se volverá un lugar insostenible para acudir.

Por otra parte, Khan (2015), manifiesta que “la satisfacción del trabajo indica la perspectiva de un individuo hacia su trabajo. Por otro lado, el autor sostiene que la satisfacción laboral muestra el acercamiento de un trabajador hacia la obra, o su respuesta emocional y mental a su trabajo”. (p.4).

Para que un trabajador sienta las necesidades de la empresa como las suyas propias debe tener un alto grado de sentido de identidad y pertenencia, y eso solo se logra cuando la organización realmente se preocupa por el colaborador, es un apoyo constante de mutuo acuerdo implícito, tácito.

Según, Masa'deh (2019), manifiesta que la satisfacción laboral se considera un fenómeno importante tanto para las personas como para las organizaciones. Las personas que están satisfechas con sus trabajos se reportan que tienen niveles más altos de lealtad, continúan trabajo para la organización por un período más largo, y están motivados para rendir mejor en su trabajo. Como resultado, se puede notar que la satisfacción con el trabajo construye la relación mental que une a los empleados a sus organizaciones. (p.5).

Como se mencionó anteriormente, las motivaciones de cada individuo pueden diferir, sin embargo, la empresa debe buscar satisfacer todas aquellas que tienen relación directa con el cumplimiento de objetivos de la organización, en muchas empresas se desarrollan programas de crecimiento laboral, donde ellos pueden ir escalando y haciendo línea de carrera.

En cuanto a la segunda dimensión, trabajo en equipo según Bernal (2014) manifiesta que la Dada la interdependencia cada vez tiene un porcentaje mayor entre las personas, la empresa y

las naciones, el trabajo en equipo se ha vuelto una obligación progresiva en el trabajo de la empresa. Por ello el cargo directivo tiene la función de estimular y capacitar a los colaboradores de la organización para el trabajo en equipo. En pocas palabras el trabajo en equipo, es primordial en todas las organizaciones debido a que todos los colaboradores deben estar comprometidos en cada una de sus funciones respectivas.

Lo que se busca siempre con el trabajo en equipo además de la rapidez del cumplimiento de tareas, es que unos aprendan de los otros y se generan lazos de amistad y confianza para que el ambiente sea el más agradable y de gusto asistir al trabajo.

En cuanto a la tercera dimensión, condiciones de trabajo según Pere, De la Torre, Nova (2013) las condiciones laborales constituyen un amplio conjunto de indicadores que diagnostican la condición y calidad de vida laboral. (p.51). En otras palabras, las condiciones de trabajo indican a los distintos factores que prevalecen en una organización los cuales van a determinar la calidad de vida que tienes en tu zona de labores.

El error en muchas empresas es el individualismo y la falta de delegación de responsabilidades, cuando una persona quiere abarcar todo el trabajo por sí misma, muchas veces no alcanza el tiempo para cumplir con todo, o no se realiza eficientemente, es por ello que se debe confiar en el equipo con el que se trabaja, descubrir las habilidades y potencialidades de cada trabajador y explotarlas al máximo para que el equipo cumpla los objetivos propuestos.

III. MÉTODOLÓGIA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

Hernández (2014) nos indica que es necesario recopilar los datos necesarios para acreditar la hipótesis de estudio, sustentada en bases numéricas y análisis estadístico, con ello se busca descubrir cómo se comportan y acreditan las teorías mencionadas, así se podrá obtener resultados a través del software SPSS. En cuanto la investigación presentada se recolectará datos de las variables mencionadas para comprobar las teorías.

3.1.1 Tipo de investigación-Aplicada

Sánchez y Reyes (2015) indica que la tesis es de tipo aplicada porque busca indagar las diferentes formas en que el conocimiento pueda mejorarse, en el campo de investigación.

3.1.2. Diseño de investigación – No experimental

Hernández (2014) indica que el diseño utilizado es el no experimental porque se ejecuta sin llegar a modificar las variables.

Corte transversal

Hernández (2014) comenta que la recopilación de los datos necesarios se desarrolló en un tiempo delimitado.

3.1.3 Nivel de investigación Correlacional

Hernández (2014) comenta que la tesis es de nivel correlacional porque lo que se busca es determinar el nivel de relación existente entre las variables.

3.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

3.2.1. Gestión del talento

Definición conceptual: Dessler (2015), sostuvo que cuando se habla de la Gestión del talento humano se hace referencia a las políticas y prácticas, las cuales son indispensables para el adecuado manejo de los temas que se relacionan con la función gerencial; es decir, se basa en el reclutamiento, capacitación, evaluación, remuneración, y brindar un ambiente adecuado y estable, con el mejor trato y una regla de conducta para los trabajadores de la organización.

Definición operacional: la primera variable se midió gracias al instrumento de tipo Likert, a raíz de las encuestas realizadas a los trabajadores de la Empresa de Fabricación y Servicios en General.

3.2.2. Desempeño laboral

Definición conceptual: Núñez (2017), El desempeño laboral es la capacidad o habilidad con las cuales los colaboradores ejecutan diversas funciones o actividades en la organización. Así mismo el desempeño laboral considera como la capacidad de productividad representado por el trabajador en la elaboración de sus labores diarias de la organización y se encuentran ligadas al grupo de destrezas anticipadas, afecto, entendimiento, motivaciones, posturas, valores, en distintas particularidades que afectan directamente o intervienen sobre el éxito de los propósitos organizacionales.

Definición operacional: la segunda variable se midió gracias al instrumento de tipo Likert, a raíz de las encuestas a los trabajadores de la Empresa de Fabricación y Servicios en General.

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.3.1. Población

Tamayo (2014), nos señala que se considera a la población como el conjunto de individuos con características que coinciden, a su vez ellos representan el total del fenómeno que se está estudiando.

La población del presente trabajo fue constituida con el total de trabajadores del área de producción de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L, los cuales fueron 35.

3.3.2 criterios de selección

Criterios de inclusión

En la tesis se tomará en consideración a los 35 colaboradores en el área de producción de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L.

Criterios de exclusión

En la tesis no se tomará en personas que no laboren en la empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L

3.3.3 Muestra

Hernández (2014) indica que es un grupo reducido mediante el cual la población se ve representada, es aquí cuando se aplicaran los instrumentos de recolección de datos, es importante que sea bien definida y precisa.

Por otro lado, en el presente trabajo se utilizó toda la población siendo considerada una muestra censal.

3.3.4. unidad de análisis

Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

3.4.1. Técnica

Se utilizó la encuesta, la cual según Gómez (2013) menciona que es un sistema para recolectar datos a través de un cuestionario antes proyectado, sin cambiar el campo ni alterar las condiciones de estudio.

3.4.2. Instrumento

Tamayo (2014) sostiene que comprende las apariencias de estudio que se encuentra es de suma importancia; accede, excluye algunas falencias que nos atraen primordialmente; minimiza la existencia a un reducido número de los resultados, el cual detalla el fin de la investigación.

En esta tesis se desarrollaron 36 ítems, agrupados según su estructura. Para mi primera variable fue 18 ítems y 18 ítems para mi segunda variable, cual constó de 35 colaboradores encuestados siendo validados por 3 expertos y respaldado con la confiabilidad a través del alfa de Cronbach.

Validez

Hernández (2014), sostiene que es el nivel en que un instrumento puede medir la variable de la investigación” (p. 200).

Así mismo, para realizar la validación se usó el instrumento mencionado aprobado por los expertos en la materia antes de utilizarlo.

Tabla 1: Validación por juicio de expertos de la variable gestión del talento humano

Variable 1: Gestión del talento humano				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	82%	85%	82%	249%
Objetividad	82%	85%	82%	249%
Pertenencia	82%	85%	82%	249%
Actualidad	82%	85%	82%	249%
Organización	82%	85%	82%	249%
Suficiencia	82%	85%	82%	249%
Intencionalidad	82%	85%	82%	249%
Consistencia	82%	85%	82%	249%

Coherencia	82%	85%	82%	249%
Metodología	82%	85%	82%	249%
TOTAL				2490%
CV				83%

En la primera variable gestión del talento humano la validez del del instrumento de acuerdo al criterio de los expertos es de 83%, es decir, la calificación de muy bueno (80% - 100%).

Tabla 2: Validación por juicio de expertos de la variable desempeño laboral

Variable 2: Desempeño laboral				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	82%	85%	82%	249%
Objetividad	82%	85%	82%	249%
Pertinencia	82%	85%	82%	249%
Actualidad	82%	85%	82%	249%
Organización	82%	85%	82%	249%
Suficiencia	82%	85%	82%	249%
Intencionalidad	82%	85%	82%	249%
Consistencia	82%	85%	82%	249%
Coherencia	82%	85%	82%	249%
Metodología	82%	85%	82%	249%
TOTAL				2490%
CV				83%

En la segunda variable desempeño laboral la validez del del instrumento de acuerdo al criterio de los expertos es de 83%, es decir, la calificación de muy bueno (80% - 100%).

A continuación, se ve el grado y el nombre de los expertos que validaron el instrumento.

Tabla 3: Nombre de expertos en ambas variables

Grado y Nombre	
E. N°1	Dr. Briceño Doria, Gonzalo
E. N°2	Dr. Navarro Tapia, Javier
E. N°3	Mg. Perez Huaman, Julio Roberto

Confiabilidad

Ruiz (2014) menciona que es la pertenencia según cual el instrumento es aplicado a los mismos que arroja resultados congruentes.

La confiabilidad que se ejecutó al cuestionario es gracias al Coeficiente de Cronbach, mediante las contestaciones que los encuestados llegaron responder. Se utilizó sistema del SPSS v25 para obtener la confiabilidad de los instrumentos aplicados a las variables.

Tabla 4: Escala de medición de alfa de Cronbach

Rango de confiabilidad

RANGOS	MAGNITUD
0.81 a 1.00	Muy Fuerte
0.61 a 0.80	Fuerte
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Tabla 5: Alfa de Cronbach global

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	36

Se obtuvo como resultado 0,841 de confiabilidad del instrumento gracias al análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach global, el cual oscila entre 0 y 1. Esto indica que la viabilidad es muy fuerte.

Tabla 6: Alfa de Cronbach cuestionario variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,703	18

Se obtuvo como resultado 0,703 de confiabilidad de la variable gestión del talento humano gracias al análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach global, el cual oscila entre 0 y 1. Esto indica que la viabilidad es fuerte.

Tabla 7: Alfa de Cronbach cuestionario variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,700	18

Se obtuvo como resultado 0,700 de confiabilidad de la variable desempeño laboral gracias al análisis del coeficiente del Alfa de Cronbach global, el cual oscila entre 0 y 1. Esto indica que la viabilidad es fuerte.

3.5 Procedimiento

Fueron 35 trabajadores que desarrollaron el cuestionario. La confiabilidad se midió por medio del Coeficiente de Cronbach. Gracias al uso del software estadístico SPSS v25 se obtuvo la confiabilidad de los instrumentos de las variables de la investigación

3.6 Métodos de Análisis de datos

Análisis descriptivo

En esta tesis se desarrolló el análisis estadístico descriptivo de ambas variables donde se estudió cada dimensión, las cuales fueron distribuidas y comparadas. Para realizar la contrastación de la hipótesis se empleó la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, y finalmente se graficarán los resultados.

Análisis inferencial

Mondragón (2014). Nos comenta que al hablar del método de la correlación de Rho de Spearman estamos hablando de una técnica bivariado y no paramétrica, porque nos permite

descubrir la coincidencia y diferencias de los datos. La razón por la que se empleó este análisis es porque las variables son cualitativas, estas pertenecen a la escala no paramétrica y su valor es ordinal.

3.7 Aspectos éticos

Respecto al aspecto ético de la tesis presentada, se utiliza la confidencialidad de los colaboradores y credibilidad de la empresa de acuerdo a su situación problemática actual. Asimismo, los resultados fueron plasmados sin manipulación alguna, para que los resultados sean certeros y exactos.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadísticos descriptivos

Tabla 8: Variable 1

Gestión del talento humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	14,3	14,3	14,3
	CASI SIEMPRE	29	82,9	82,9	97,1
	SIEMPRE	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

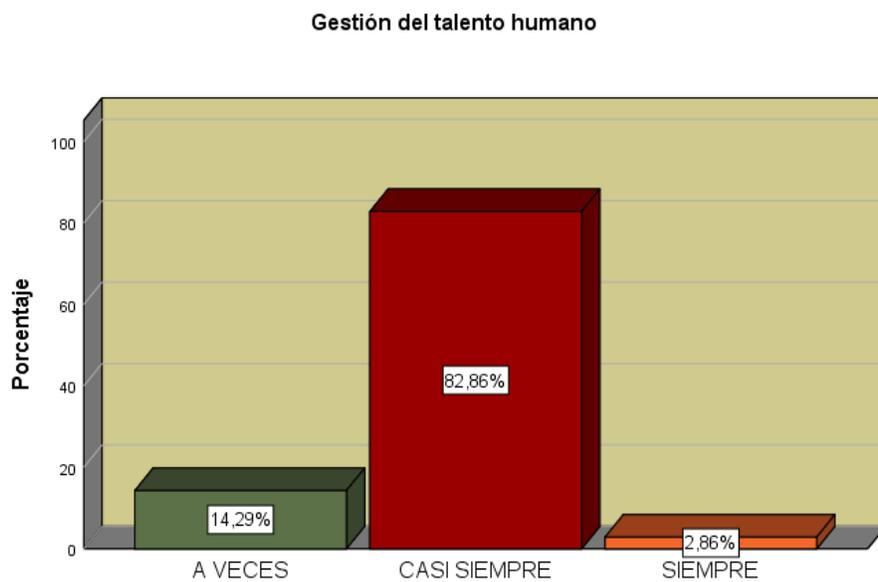


FIGURA 1: Variable 1

Interpretación: Con respecto a la tabla 8 y figura 1 hace referencia a la variable gestión del talento humano se puede evidenciar que 29 colaboradores con 82.86% indica que casi siempre

hay una buena gestión del talento humano y así mismo 5 colaboradores con el 14.29% indica a veces.

Tabla 9: Variable 2

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	8,6	8,6	8,6
	CASI SIEMPRE	27	77,1	77,1	85,7
	SIEMPRE	5	14,3	14,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

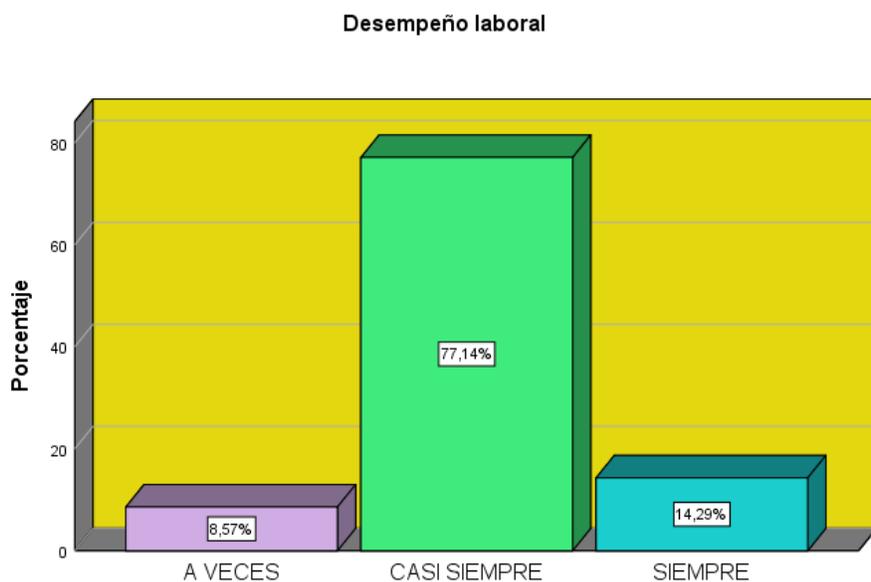


Figura 2: Variable 2

Interpretación: Con respecto a la tabla 9 y figura 2 hace referencia a la variable desempeño laboral se puede evidenciar que 27 colaboradores con 77.14% indica casi siempre hay un buen desempeño laboral y así mismo 3 colaboradores con el 8.57% indica que a veces.

Tabla 10: Dimensión 1

		Selección del personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	5,7	5,7	5,7
	A VECES	7	20,0	20,0	25,7
	CASI SIEMPRE	22	62,9	62,9	88,6
	SIEMPRE	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

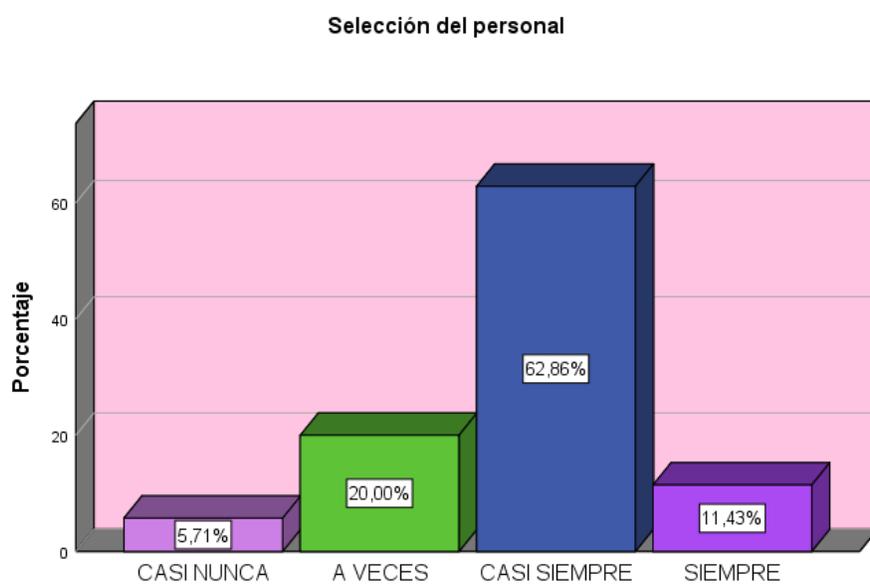


Figura 3: Dimensión 1

Interpretación: Con respecto a la tabla 10 y figura 3 hace referencia a la dimensión selección de personal de la variable gestión del talento humano se puede evidenciar que 22 colaboradores con 62.86% indica que casi siempre hay una buena selección de personal y así mismo 2 colaboradores con el 5.71% indica que casi nunca.

Tabla 11: Dimensión 2

		Compensación			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	1	2,9	2,9	2,9
	A VECES	4	11,4	11,4	14,3
	CASI SIEMPRE	25	71,4	71,4	85,7
	SIEMPRE	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

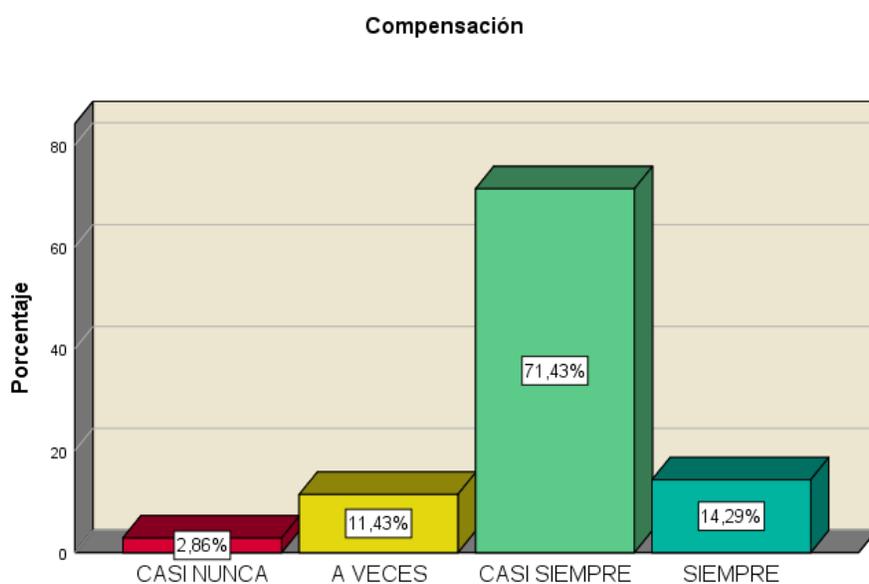


Figura 4: dimensión 2

Interpretación: Con respecto a la tabla 11 y figura 4 hace referencia a la dimensión compensación de la variable gestión del talento humano se puede evidenciar que 25 colaboradores con 71.43% indica que casi siempre hay una buena compensación y así mismo 1 colaborador con el 2.86% indica casi nunca.

Tabla 12: dimensión 3

Comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,9	2,9	2,9
	A VECES	11	31,4	31,4	34,3
	CASI SIEMPRE	19	54,3	54,3	88,6
	SIEMPRE	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

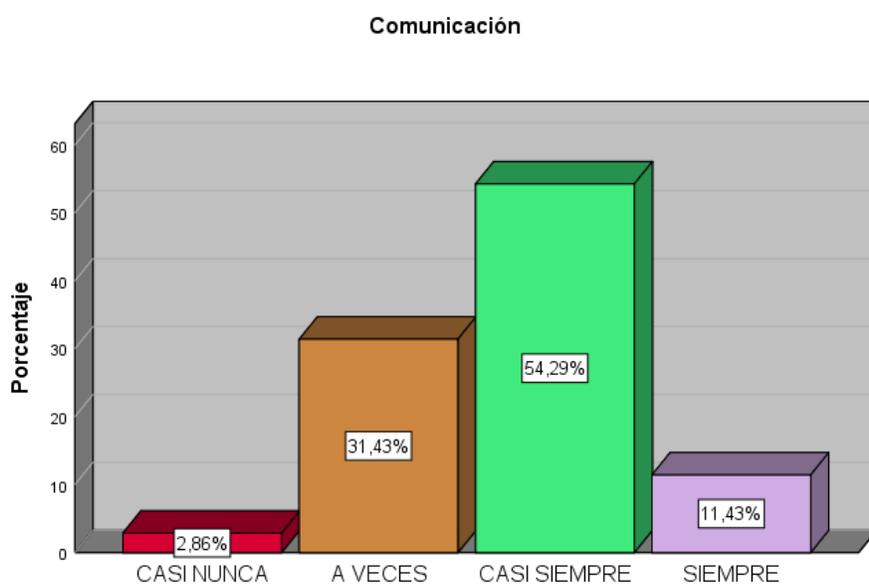


Figura 5: dimensión 3

Interpretación: Con respecto a la tabla 12 y figura 5 hace referencia a la dimensión comunicación de la variable gestión del talento humano se puede evidenciar que 19 colaboradores con 54.29% indica que casi siempre hay una buena comunicación y así mismo 1 colaborador con el 2.86% indica que casi nunca.

Tabla 13: dimensión 4

Satisfacción laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,9	2,9	2,9
	A VECES	3	8,6	8,6	11,4
	CASI SIEMPRE	15	42,9	42,9	54,3
	SIEMPRE	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

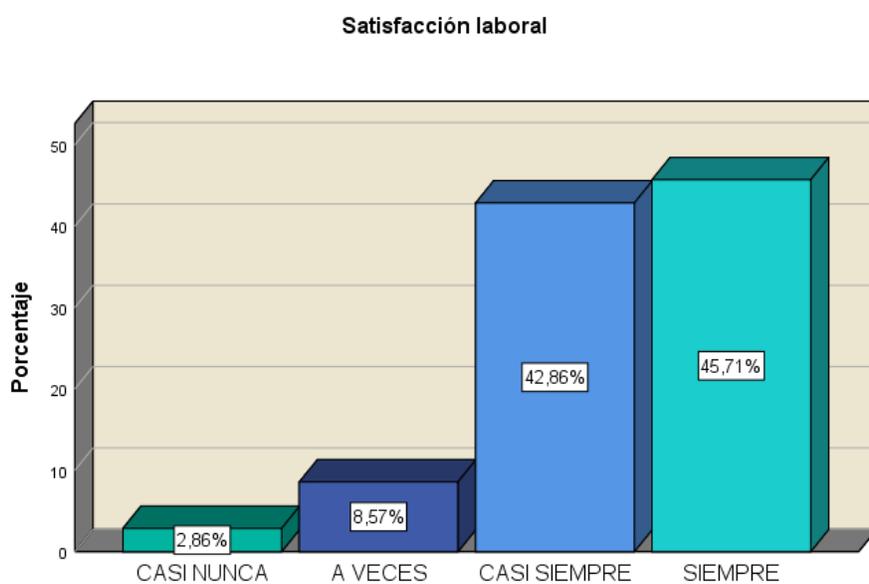


Figura 6: dimensión 4

Interpretación: Con respecto a la tabla 13 y figura 6 hace referencia a la dimensión satisfacción laboral de la variable desempeño laboral se puede evidenciar que 16 colaboradores con 45.71% indica que siempre hay una buena satisfacción laboral y así mismo 1 colaborador con el 2.86% indica casi nunca.

Tabla 14: dimensión 5

Trabajo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	5	14,3	14,3	14,3
	CASI SIEMPRE	22	62,9	62,9	77,1
	SIEMPRE	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

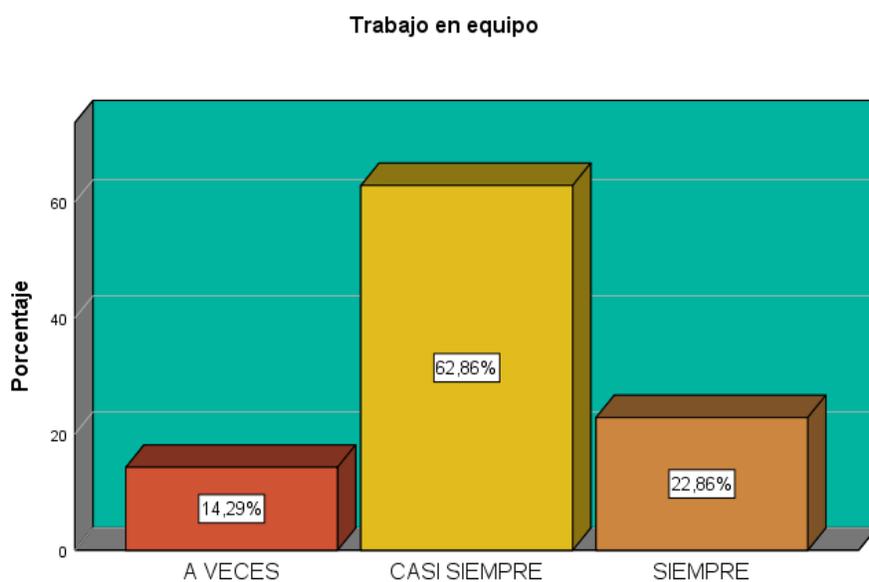


Figura 7: dimensión 5

Interpretación: Con respecto a la tabla 14 y figura 7 hace referencia a la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral se puede evidenciar que 22 colaboradores con 62.86% indica que casi siempre hay un buen trabajo en equipo y así mismo 5 colaboradores con el 14.29% indica a veces.

Tabla 15: dimensión 6

		Condiciones de trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,9	2,9	2,9
	A VECES	10	28,6	28,6	31,4
	CASI SIEMPRE	19	54,3	54,3	85,7
	SIEMPRE	5	14,3	14,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

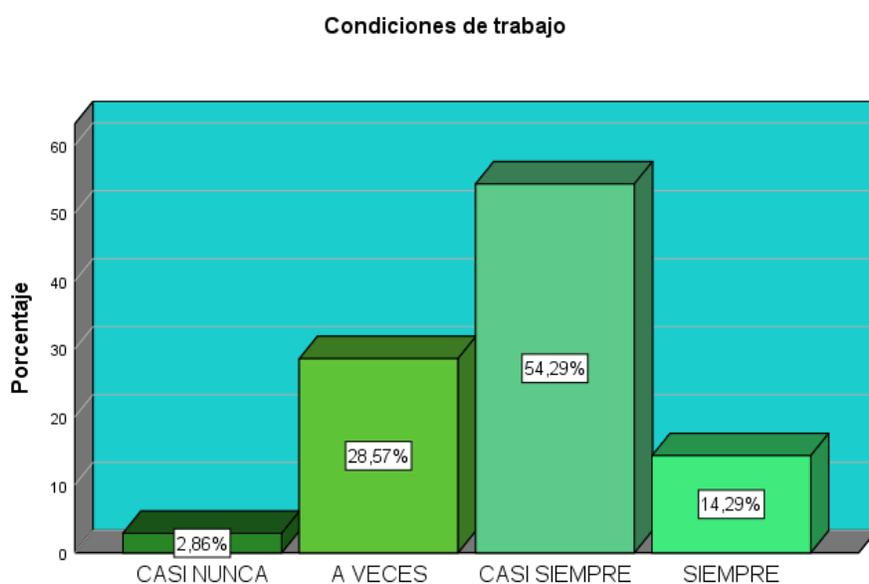


Figura 8: dimensión 6

Interpretación: Con respecto a la tabla 15 y figura 8 hace referencia a la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral se puede evidenciar que 19 colaboradores con 54.29% indica que casi siempre hay un buen trabajo en equipo y así mismo 1 colaborador con el 2.86% indica que casi nunca.

Prueba de normalidad

De las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral

H0: La distribución es normal

H1: La distribución no es normal

Regla de correspondencia:

1. Si $n < 50$ entonces se usa estadístico de Shapiro – Wilk
2. Si $n \geq 50$ entonces

Tabla 16: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,469	35	,000	,543	35	,000
Desempeño laboral	,404	35	,000	,654	35	,000

Fuente de elaboración propia

Interpretación: se puede observar que los datos se comportan normalmente, asimismo la muestra es < 50 por ende se aplicó el estadístico de Shapiro – Wilk para identificar el nivel de significancia que tiene un valor igual a 0,000; que es $< 0,05$; demuestra que es no paramétrica por ende se utiliza el estadístico de Rho Spearman para la contratación de la hipótesis.

4.2. ESTADISTICO INFERENCIAL

4.2.1. Contrastación de Hipótesis

Tabla 17: Índice de correlación

Valor	Significado
-1	= negativa perfecta
-0.90	= negativa muy fuerte.
-0.75	= negativa alta.
-0.50	= negativa moderada.
-0.25	= negativa baja.
-0.10	= negativa muy baja.
0	= nula
+0.10	= positiva muy baja.
+0.25	= positiva baja.
+0.50	= positiva moderada.
+0.75	= positiva alta.
+0.90	= positiva muy alta.
+1.00	= positiva perfecta.

Hipótesis General:

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.

Significancia: Sig.: 0.05 (95%; z=1.96)

Tabla 18: Prueba de hipótesis correlacional entre la gestión del talento humano y El desempeño laboral.

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Interpretación: se obtuvo como resultado 0.627 puntos lo que demuestra que hay una correlación positiva moderada entre las variables, el nivel de significancia (Sig. = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Prueba de Hipótesis Especifica 1:

H0: No existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.

H1: Existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.

Significancia: Sig.: 0.05 (95%; z=1.96)

Tabla 19: Prueba de hipótesis correlacional entre la selección del personal con el desempeño laboral

Correlaciones				
			Selección del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Interpretación: se obtuvo como resultado 0.712 puntos lo que demuestra que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión 1 y la variable 2, el nivel de significancia (Sig. = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Prueba de Hipótesis Especifica 2:

H0: No existe relación entre la compensación y el desempeño laboral en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.

H1: Existe relación entre la compensación y el desempeño laboral en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.

Tabla 20: Prueba de hipótesis correlacional entre la compensación y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Compensación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compensación	Coefficiente de correlación	1,000	,447**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Interpretación: se obtuvo como resultado 0.447 puntos lo que demuestra que hay una correlación positiva baja entre la dimensión 2 y la variable 2, el nivel de significancia (Sig. = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Prueba de Hipótesis Especifica 3:

H0: No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.

H1: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.

Tabla 21: Prueba de hipótesis correlacional entre la comunicación y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Interpretación: se obtuvo como resultado 0.667 puntos lo que demuestra que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión 3 y la variable 2, el nivel de significancia (Sig. = 0.000) es menor que el p valor 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se logró determinar en la investigación que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con el desempeño laboral ya que obtuvo un valor de significancia de 0.000 y por ello rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de igual manera se tuvo un coeficiente de Rho Spearman con un valor de 0.627, cual representa una correlación positiva moderada. El resultado obtenido al ser comparados con los trabajos de investigación según, Fiallos (2017) en “La selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa LO&LO de Ecuador”, existe un vínculo muy estrecho entre los procesos que se realizan para la selección del personal y como se desempeñan los trabajadores, ya que cuando existe un percance o problema el líder debe saber resolverlo, este debe ser una persona capaz y con criterio.

. Se confirma de acuerdo a lo manifestado por Chiavenato (2009) que la selección del personal funciona como cernir el ingreso a la empresa a algunas personas, de acuerdo a las aptitudes requeridas.

Según el primer objetivo específico, se logró determinar que la selección del personal tiene una relación significativa con el desempeño laboral ya que se obtuvo un valor de significancia de 0.000 y por ello rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de igual manera se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman con un valor de 0.420, cual representa una correlación positiva moderada. El resultado obtenido al ser comparado con Guagua (2016), en sus tesis “Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed en Ecuador”, quien concluyó que se logró la obtención con el apoyo del supervisor de área y así conocer las ineficiencias correspondientes al capital humano en la organización. Con estos resultados se acepta que el capital humano contribuye con la gestión del talento humano.

Por otro lado, López (2015) en su tesis Evaluación del desempeño laboral para optimizar el talento humano en la dirección municipal para la gestión sustentable de desechos sólidos, ubicada en el municipio de San Salvador”, quien concluyó que el trabajo en equipo se halla dentro del grado de Muy Bueno, cual reflexiva el compromiso por el colaborador oficial ya que pueden colaborar recíprocamente laborando de un modo unido. Con estos resultados se acepta

que el trabajo en equipo coopera de forma eficaz en la empresa. Además, Bernal (2014) manifiesta que dada la interdependencia cada vez tiene un porcentaje mayor entre las personas, la empresa y las naciones, el trabajo en equipo se ha vuelto una obligación progresiva en el trabajo de la empresa. Por ello el cargo directivo tiene la función de estimular y capacitar a los colaboradores de la organización para el trabajo en equipo.

En base al segundo objetivo específico, determino en la investigación que la compensación tiene una relación significativa con el desempeño laboral ya que se obtuvo un valor de significancia de 0.000 y por ello rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de igual manera se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman con un valor de 0.447, cual representa una correlación positiva moderada. Además, Martínez (2016) en su tesis “La motivación en el desempeño laboral de la empresa Celsius de Ecuador”, quien concluyo que es importante reconocer a sus empleados y motivarlos para que se sientan parte de las empresas y desarrollen un mejor trabajo cooperativo.

Con estos resultados se acepta que la compensación es parte fundamental en el desempeño laboral además Nelson & Quick (2013) indica que la retribución consta de los tres componentes principales. La retribución directa se concibe de sueldos y salarios, incentivos, bonos y comisiones de los colaboradores. La retribución indirecta retribuye de los beneficios proporcionales por los empleadores y la retribución monetaria incluye a los programas de reconocimiento a los salarios de trabajos retribuidos, ambiente de trabajo y horas flexibles de trabajo para dar facilidad a los trabajadores.

En relación al tercer objetivo específico, se logro determinar en la investigación que la compensación tiene una relación significativa con el desempeño laboral ya que se obtuvo un valor de significancia de 0.000 y por ello rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de igual manera se obtuvo un coeficiente de Rho Spearman con un valor de 0.367, que representa una correlación positiva moderada.

Así mismo Benavides (2016), en su tesis “Gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de Machala”, quien obtuvo como resultado que cuando se adapta la técnica de la encuesta se puede conseguir información valiosa. Asimismo,

la Gestión del Talento Humano acota que el desempeño de los colaboradores se efectuó con eficiencia y eficacia en base al desarrollo de su beneficio y disminuyendo así su competencia en el mercado nacional e internacional. Con estos resultados se acepta que la encuesta es de suma importancia para evidenciar los problemas que se tienen que hallar además Urbano (2014) indica que la encuesta básicamente se trata del recojo de la información más relevante haciendo el uso del instrumento cual se llama cuestionario.

Además, Nolberto (2017), Del Castillo (2017) Inca (2015) y Mesa (2017) quienes concluyen que existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Estos autores identifican acorde con el estudio que se ha obtenido así mismo se relaciona con la hipótesis general ya que obtuvo un valor de significancia de 0.000 y por ello nos permitió aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Por ultimo More (2017), nos menciona en su tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración “Gestión del Talento Humano para la mejora del desempeño la Empresa Angel Divino de Chiclayo” quien concluyo que la gestión del talento humano las causas que dañan el labor es la carencias de capacitaciones ya que es poco usual y no se introduce en su totalidad al personal, igualmente la deficiente comunicación dentro de la empresa, lo cual revela que los resultados del desempeño de los colaboradores debido a un defectuoso talento humano.

Con estos resultados se acepta que la comunicación es parte fundamental para una buena gestión del talento humano además Nelson & Quick (2013) manifiesta que la entrada a la comunicación es el comienzo para destruir las vallas a la comunicación, estar lucido de esas vallas y admitir esto es lo primordial para abrir accesos. Las vallas obvias son las separaciones físicas, las vallas no tan obvias son las que generan diferente género, diversidad cultural y lenguaje.

VI. CONCLUSIONES

A continuación, se muestran las conclusiones de la presente investigación:

Primera: En cuanto al objetivo 1 Se determina que existe una relación significativa con la dimensión selección del personal y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019 ya que el coeficiente de correlación Rho Spearman es igual a 0.420 cual se determina que existe una correlación positiva moderada Se encontró que existe relación es igual a 0.627 puntos cual se concluye que existe una correlación positiva moderada ya que obteniendo una eficaz selección del personal obtendremos una excelente desempeño laboral.

Segunda: En cuanto al objetivo 2. Se determina que existe una relación significativa con la dimensión compensación y el desempeño laboral de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019, siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.447 puntos por lo que se concluye que existe una correlación positiva moderada ya que obteniendo una compensación buena podemos tener un buen desempeño laboral.

Tercera: En cuanto al objetivo 3. Se determinó que existe una relación significativa con la dimensión comunicación y el desempeño laboral de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019, siendo que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.367 puntos por lo cual se concluye que existe una correlación positiva moderada ya que obteniendo una comunicación buena podemos tener un buen desempeño laboral.

Cuarta: En cuanto al objetivo general se determinó que existe relación significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019, ya que se obtuvo como resultado de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.627 en conclusión existe una correlación positiva moderada ya que al usar una buena gestión del talento humano obtendremos un excelente desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron y la situación de la empresa se exponen estas recomendaciones:

Primera. Se recomienda al área gerencial que para llegar a obtener una adecuada gestión del talento humano hay que optimizar y enfocar en la selección de personal, compensación y comunicación como indicadores principales para incrementar el rendimiento de los trabajadores.

Segunda. Se recomienda al área gerencial que para desarrollar un mejor proceso de selección del personal se debe realizar una adecuada preselección con indicadores exigente de acuerdo al puesto ofrecido para que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral.

Tercera. Se recomienda al área gerencial que para mejorar la compensación hay reconocer el trabajo de cada uno de los colaboradores para que así obtengan un buen desempeño laboral dentro de la organización.

Cuarta. Se recomienda al área gerencial que para mejorar la comunicación deben contar con la disponibilidad de escuchar las propuestas y mejoras del trabajador para el buen desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Adeeko, K., Aboyade, W. A., & Oyewole, G. O. (2017). *Job Satisfaction and Self-Efficacy as Determinants of Job Performance of Library Personnel in Selected University Libraries in South West Nigeria. Library Philosophy & Practice* [La Satisfacción en el trabajo y la Auto-Eficacia como factores Determinantes del Desempeño Laboral del Personal de la Biblioteca en el Seleccionado de Bibliotecas de la Universidad, en el sudoeste de Nigeria. Biblioteca De Filosofía]1–17. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lih&AN=127910815&lang=es&site=eds-live>
- Aerni Isa, Hazril Izwar Ibrahim, Amar Hisham Jaaffar, & Nur Lyana Baharin. (2018). *Talent Management Practices, Perceived Organizational Support and Employee Retention: Evidence From Malaysian Government-Linked Companies. Global Business & Management Research* [La Gestión del talento de las Prácticas, la percepción de Apoyo Organizacional y la Retención de Empleados: Evidencia Desde el Gobierno de Malasia-Vinculado a las Empresas. Global De Negocios] 10(3), 688–696. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=133618162&lang=es&site=eds-live>
- Aerni Isa, Hazril Izwar Ibrahim, Amar Hisham Jaaffar, & Nur Lyana Baharin. (2018). *Talent Management Practices, Perceived Organizational Support and Employee Retention: Evidence From Malaysian Government-Linked Companies. Global Business & Management Research* [La Gestión del talento de las Prácticas, la percepción de Apoyo Organizacional y la Retención de Empleados: Evidencia Desde el Gobierno de Malasia-Vinculado a las Empresas. Global De Negocios] 10(3), 688–696. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=133618162&lang=es&site=eds-live>
- Agarwal, P., & Sajid, S. M. (2017). *A Study of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention among Public and Private Sector Employees. Journal of*

Management Research [Un estudio sobre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación entre los empleados del sector público y privado. Revista de investigación de gestión] (09725814), 17(3), 123–136. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=127108456&lang=es&site=eds-live>

Alfaro S. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperada de <http://www.academia.edu/>

Alfaro, M. (2014). *Administración de Personal*. México: RED TERCER MILENIO S.C.

Antezana, M. (2013). *El talento no se compra, se cultiva*. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/09/09/talento-compracultiva/>

Basha, S. A., & Maiti, J. (2017). *Assessment of work compatibility across employees' demographics: a case study*. *International Journal Of Injury Control And Safety Promotion*, [Evaluación de trabajo de la compatibilidad entre los empleados de la demografía: un estudio de caso. Revista Internacional De Control De Lesiones Y Promoción De La Seguridad] 24(1), 106–119. <https://doi.org/10.1080/17457300.2015.1132736>

BEIU, A., & DAVIDESCU, A. A. (2018). *Does the Sector Matters? An Empirical Investigation of Job Satisfaction and Performance Evaluation Process Based on Romanian Employees' Perceptions*. *Review of International Comparative Management / Revista de Management Comparat International*, [El Sector de la Materia? Una Investigación Empírica de la Satisfacción en el Trabajo y Rendimiento del Proceso de Evaluación Basado en rumano Empleados de las Percepciones. Revisión de la Comparativa Internacional de Gestión /

Revista de Administración Comparat Internacional] 19(4), 381–401.
<https://doi.org/10.24818/RMCI.2018.4.381>

BEIU, A., & DAVIDESCU, A. A. (2018). *Does the Sector Matters? An Empirical Investigation of Job Satisfaction and Performance Evaluation Process Based on Romanian Employees' Perceptions. Review of International Comparative Management / Revista de Management Comparat International*, [El Sector de la Materia? Una Investigación Empírica de la Satisfacción en el Trabajo y Rendimiento del Proceso de Evaluación Basado en rumano Empleados de las Percepciones. Revisión de la Comparativa Internacional de Gestión / Revista de Administración Comparat Internacional] 19(4), 381–401.
<https://doi.org/10.24818/RMCI.2018.4.381>

Bekesi, C., & Bekesi, D. (2017). *Aspects of Recruitment and Selection of Human Resources in Organisations. The Perspective of the Employers from Bihor County. Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*. [Los aspectos de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos en las Organizaciones. La Perspectiva de los Empleadores del Condado de Bihor. Anales de la Universidad de Oradea, Ciencias Económicas de la Serie.] 26(2), 50–59. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsx&AN=130371966&lang=es&site=eds-live>

Bekesi, D., & Bacter, C. (2018). *Evaluation of Professional Performance of Employees in the Public Sector. Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, [Los aspectos de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos en las Organizaciones. La Perspectiva de los Empleadores del Condado de Bihor. Anales de la Universidad de Oradea, Ciencias Económicas de la Serie.] 27(2), 34–41. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=134350100&lang=es&site=eds-live>

- Bekesi, D., & Bacter, C. (2018). *Evaluation of Professional Performance of Employees in the Public Sector. Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, [Los aspectos de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos en las Organizaciones. La Perspectiva de los Empleadores del Condado de Bihor. Anales de la Universidad de Oradea, Ciencias Económicas de la Serie.] 27(2), 34–41. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=134350100&lang=es&site=eds-live>
- Bercu, A.-M. (2017). *Impact of employees' training programmes on job satisfaction. Current Science*, [Impacto de los empleados, programas de capacitación sobre la satisfacción en el trabajo. La Ciencia Actual] (00113891), 112(7), 1340–1345. <https://doi.org/10.18520/cs/v112/i07/1340-1345>
- Bureau (2015). *liderazgo y resolución de conflictos*. Colombia: Ediciones de la U colombia.
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferro Sistemas Surco-Lima. 2015. (tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle)*. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cevallos, Y. (2014). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2014*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Península de Santa Elena). Recuperado de <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1136/1/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL,%20DIRECCI%C3%93N%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20DE%20SANTA%20ELENA,%20A%C3%91O%202013.pdf>

Chambilla, U. (2015). *Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7653/Chambilla_QUM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2014). *Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones: Novena Edición*. México: MC GRAW HILL.

Chien-Hung Wu, I-Shen Chen, & Jia-Chern Chen. (2017). *A Study into the Impact of Employee Wellness and Job Satisfaction on Job Performance*. *International Journal of Organizational Innovation*, [Un Estudio sobre el Impacto de Bienestar de los Empleados y la Satisfacción Laboral en el Desempeño del Trabajo. Revista internacional de Innovación en la Organización,] 10(2), 253–269. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=125752454&lang=es&site=eds-live>

Craiovan, P. M. (2015). Objective and strategic talent management - approaches to increasing human resources results. *Romanian Journal of Cognitive-Behavioral Therapy & Hypnosis*, [Objetivo estratégico y de gestión de talento - enfoques para aumentar los recursos humanos resultados. Rumano Revista de Terapia Cognitivo-Conductual]2(1), 1–7. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=101848887&lang=es&site=eds-live>

Cruelles, J. (2014). *Productividad e incentivos: Cómo hacer que los tiempos de fabricación se cumplan*. España: Editorial Marcombo.

- Cuesta, A. (2014). *Gestión del talento humano y del conocimiento*: Eco Ediciones.
- Curillo, R. (2017). *Análisis y propuesta de mejoramiento de la productividad de la fábrica artesanal de hornos industriales FACOPA*. (Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana). Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7302/1/UPS-CT004237.pdf>
- David, Fred R. (2014). *Administración estratégica*. 14ª ed. México: Pearson Educación.
- De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. España: Ministerio de Educación de España.
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/DeI%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dessler, G., Varela, R. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson
- Díaz, Y. (2014). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*. Recuperado de: <http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=12428&docs=UAMI12428.pdf>
- Eslava, E. (2016). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/203690087/La-Gestion-Estrategica-De-l-Clima-Laboral-Para-Competir-en-Un-Mercado-Global>

Espaderos, R. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

Fachrunnisa, O., Adhiatma, A., & Mutamimah. (2014). *The Role of Work Place Spirituality and Employee Engagement to Enhance Job Satisfaction and Performance*. *International Journal of Organizational Innovation*, [El Papel de Lugar de Trabajo, la Espiritualidad y el Compromiso de los Empleados para Mejorar la Satisfacción Laboral y el Rendimiento. Revista internacional de Innovación en la Organización]7(1), 15–35. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=97297911&lang=es&site=eds-live>

Farn-Shing Chen, Shih-Wei Hsu, Min-Che Hung, & Yih-Chuan Wu. (2016). *Application of the Talent Quality-Management System to Assess Training Effectiveness of Enterprises*. *International Journal of Organizational Innovation*, [Aplicación del Talento de la Calidad-Sistema de Gestión para Evaluar la Eficacia de la Capacitación de las Empresas. Revista internacional de Innovación en la Organización]8(3), 84–98. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=112223601&lang=es&site=eds-live>

Farn-Shing Chen, Shih-Wei Hsu, Min-Che Hung, & Yih-Chuan Wu. (2016). *Application of the Talent Quality-Management System to Assess Training Effectiveness of Enterprises*. *International Journal of Organizational Innovation*, [Aplicación del Talento de la Calidad-Sistema de Gestión para Evaluar la Eficacia de la Capacitación de las Empresas. Revista internacional de Innovación en la Organización] 8(3), 84–98. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=112223601&lang=es&site=eds-live>

- Fiaz, M., Qin Su, Ikram, A., & Saqib, A. (2017). *Leadership Styles and Employees' Motivation: Perspective from an Emerging Economy. Journal of Developing Areas*, [Estilos de liderazgo y la Motivación de los Empleados: la Perspectiva de una Economía Emergente. Diario de Desarrollo de Áreas] 51(4), 143–156. <https://doi.org/10.1353/jda.2017.0093>
- Fiaz, M., Qin Su, Ikram, A., & Saqib, A. (2017). *Leadership Styles and Employees' Motivation: Perspective from an Emerging Economy. Journal of Developing Areas*, [Estilos de liderazgo y la Motivación de los Empleados: la Perspectiva de una Economía Emergente. Diario de Desarrollo de Áreas] 51(4), 143–156. <https://doi.org/10.1353/jda.2017.0093>
- Flores, G. (2017). *Gestión humana y el desempeño laboral de los profesionales de gineco obstetricia del hospital nacional dos de mayo, 2017. (Tesis de MAestria). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12708/Flores_MGV.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Flores, R. (2014) *Administración de recursos Humanos*. México: UNID
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. (Grado de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro), Recuperada de <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/3227/1/RI002723.PDF>
- García, A. (2014). *Productividad y reducción de costos*. México: ED Trillas.
- Golnaraghi, S., Zangenehmadar, Z., Moselhi, O., & Alkass, S. (2019). *Application of Artificial Neural Network(s) in Predicting Formwork Labour Productivity. Advances in Civil Engineering*, [Aplicación de la Red Neuronal Artificial(s) en la Predicción de Encofrado de la Productividad del Trabajo. Los avances en la Ingeniería Civil,] 1–11. <https://doi.org/10.1155/2019/5972620>

Gonzales, R (2014). *Gestion de Recursos Humanos*. México UNID.

Guaygua, J. (2016). *modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed ubicada en Guajala Cantón Quito en el período 2015- 2016*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi). Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3123/1/T-UTC-3987.pdf>

Guerra, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016*. (Tesis de Maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6247/Guerra_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gutiérrez, M. (2014) *Administrar para la Calidad, (Conceptos Administrativos del Control Total de Calidad)*. México: Editorial Limusa.

Hana, U., & Lucie, V. (2015). *Investigating Talent Management Philosophies. Journal of Competitiveness*, [La Investigación De La Gestión De Talento Filosofías. Diario de la Competitividad] 7(3), 3–18. <https://doi.org/10.7441/joc.2015.03.01>

Herman, M. (2014). *Estilos de Liderazgo*. México: Pearson.

Hernández (2014). *Metodología De La Investigación*. 5ta. Edición. Mc Grill. México.

Hightower, L. whightow@brandman. ed., & Waters, M. (2018). *The Role of Experiential Learning in Teaching Organizational Leadership. International Journal of Educational Organization & Leadership*, [El Papel del Aprendizaje Experiencial en la Enseñanza de la dirección de la Organización. Revista internacional de Organización Educativa] 24(3/4), 1–15. <https://doi.org/10.18848/2329-1656/CGP/v24i03/1-15>

- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. Perú: Editorial San Marcos.
- Jauregui, S (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servosa Cargo S.A.C. Lurigancho – 2016*. (Tesis de Maestría).
[file:///C:/Users/PC/Downloads/J%C3%A1uregui CSL.pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/J%C3%A1uregui%20CSL.pdf)
- KEÇECİOĞLU, T., & YILMAZ, M. K. (2014). *An Application on the Brand of Talent Management Perspective. Journal of Yasar University*, [Una Aplicación en la Marca de la Gestión del Talento Perspectiva. Diario de Yasar de la Universidad] 35(9), 6235–6244. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=97578532&lang=es&site=eds-live>
- Khan, A., Masrek, M. N., & Nadzar, F. M. (2015). *Analysis of competencies, job satisfaction and organizational commitment as indicators of job performance: A conceptual framework. Education for Information*, [Análisis de competencias, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional como indicadores de desempeño en el trabajo: Un marco conceptual. La educación para la Información] 31(3), 125–141. <https://doi.org/10.3233/EFI-150954>
- Krugman, P. (2017). *Macroeconomía: introducción a la Economía*. España: Editorial Reverte.
- Kruse, K, (2013, 14 de Julio): *How do you measure engagement*. Revista Forbes. [¿Cómo se puede medir la participación. La Revista Forbes.]Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-youmeasure-engagement/2/>
- Linuesa-Langreo, J. J. L. e., Ruiz-Palomino, P. P. R. e., & Elche-Hortelano, D. D. E. e. (2018). *Integrating Servant Leadership into Managerial Strategy to Build Group Social Capital: The Mediating Role of Group Citizenship Behavior. Journal of Business Ethics*, [La integración de un Liderazgo de servicio en Gestión de la Estrategia para Construir el Grupo de Capital Social: El Papel mediador de Grupo de Comportamiento de la

Ciudadanía. Journal of Business Ethics] 152(4), 899–916.
<https://doi.org/10.1007/s10551-018-3823-4>

López, R. (2010). *INTERPRETACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS*. Nicaragua.: Universidad de Managua.

Louffat, E. (2012). *Administración del Potencial Humano*. Argentina: Editorial Cengage Learning.

Luthans, F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.

Mahajan, A. (2019). *Relationship of Talent Management with Organizational Culture: A Discussion Paper*. *Indian Journal of Industrial Relations*. [Relación de la Gestión del Talento con la Cultura de la Organización: Un Documento de Debate. Diario indio de Relaciones Industriales] 54(3), 471–481. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=135008491&lang=es&site=eds-live>

Masa'deh, R., Almajali, D. A., Alrowwad, A., & Obeidat, B. (2019). *The Role of Knowledge Management Infrastructure in Enhancing Job Satisfaction: A Developing Country Perspective*. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge & Management*, [El Papel de la Infraestructura de Gestión del Conocimiento en la Mejora de la Satisfacción en el Trabajo: Una Perspectiva de países en Desarrollo. Revista interdisciplinar de la Información, el Conocimiento] 14, 1–25. <https://doi.org/10.28945/4169>

Moccia, L. (2014). *Relacion entre la inteligencia emocional y desempeño contextual*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7038.pdf>

Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson

Montaño, M. (2018). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=NWVWDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=administracion+de+recursos+humanos+trabajo+en+equipo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiFx8fnt9zdAhWIWpAKHZz6CYAQ6AEISjAH#v=onepage&q=administracion%20de%20recursos%20humanos%20trabajo%20en%20equipo&f=false>

More, L. (2017). *Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel divino, Chiclayo 2016*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4151/More%20Mayanga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mubasher, U.-F., Salman, Y., Irfan, S., & Jabeen, N. (2017). *Spiritual Leadership in Organizational Context: A Research Gap in South Asia*. *South Asian Studies* [El Liderazgo espiritual en el Contexto Organizacional: Una Brecha en las Investigaciones en el Sur de Asia. Estudios De Asia Meridional] (1026-678X), 32(1), 205–218. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=125932957&lang=es&site=eds-live>

MUNTEAN, S. N. (2014). *Talent Management and Its Contributions to the Performance of the Multinational Organizations*. *Revista Academiei Fortelor Terestre*, [La Gestión del talento y Sus Contribuciones para el Desempeño de las Organizaciones Multinacionales. Revista Academiei Fortelor Terestre] 19(3), 300–306. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=98692977&lang=es&site=eds-live>

Napolitano, G. (2014). *Motivación en ámbito laboral*. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=L1rIBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivacion+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKewiFpueqdzdAhWEi5AKHaYID504ChDoAQgmMAA#v=onepage&q&f=false>

Nigam, R., & Narendra, P. (2014). *Understanding the Anatomy of Talent Management*. *Global Journal of Enterprise Information System*, [La comprensión de la Anatomía de la Gestión del Talento. Diario Global de la Empresa Sistema de Información] 6(1), 34–39. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=iih&AN=116321608&lang=es&site=eds-live>

NJOKU, I. S. (2018). *Professional Development and Performance Evaluation for Cataloguers in Nigeria: A Roadmap for Performance Management System*. *Library Philosophy & Practice*, [Desarrollo profesional y Evaluación del Desempeño para los Catalogadores en Nigeria: Una hoja de ruta para la Gestión del Rendimiento del Sistema. Biblioteca De Filosofía] 1–13. Retrieved from

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lih&AN=133894617&lang=es&site=eds-live>

Núñez, L. (2017). *Desempeño laboral y satisfacción del cliente del Instituto Peruano del Deporte Junín-2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12993/N%C3%BA%C3%B1ez_CL_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Oreg, S., & Berson, Y. (2015). *Personality and Charismatic Leadership in Context: The Moderating Role of Situational Stress*. *Personnel Psychology*, [La personalidad y el Liderazgo Carismático en Contexto: El Papel Moderador del Estrés Situacional. El Personal De Psicología] 68(1), 49–77. <https://doi.org/10.1111/peps.12073>
- Pasha, O., Poister, T. H., Wright, B. E., & Thomas, J. C. (2017). *Transformational Leadership and Mission Valence of Employees: The Varying Effects by Organizational Level*. *Public Performance & Management Review*, [Liderazgo transformacional y la Misión de la Valencia de los Empleados: Los Diversos Efectos al Nivel de la Organización. La Interpretación En Público]40(4), 722–740. <https://doi.org/10.1080/15309576.2017.1335220>
- Patlan, J. (2014). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Manual Moderno.
- Peralta, C. (2013). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Barranquilla: Colombia: Pepsic.
- Pere, J. (2013). *Trabajo y Empresa*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Pere, J., De la Torre, I., Nova, P. (2013) *Trabajo y Empresa*. Valencia, España: Tirant lo Blanch.
- Pozne, P. (2014). *Trabajo en equipo*. Recuperado de <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf>
- Rausch, M. A. 1. meredithrausch@hotmail. co., & Gallo, L. L. 2. lauragallo73@hotmail. co. (2017). *Counselor in Training 360 Degree Case Conceptualization Process for Group Supervision*. *Journal of Counselor Preparation & Supervision*, [Consejero en la Formación de 360 Grados el Caso de la Conceptualización del Proceso de Supervisión de Grupo. Diario de Consejero de Preparación] 10(1), 1–27. Retrieved from

[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=129940583&lang=es
&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=129940583&lang=es&site=eds-live)

Restrepo, H. (2015). *Clima organizacional y productividad en las empresas u organizaciones*. (Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7172/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20PRODUCTIVIDAD%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20U%20ORGANIZACIONES.pdf>

Reyes, A. (2016). *Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1

Robbins, S. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Rodriguez, L. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para mejorar el desempeño laboral*. (Tesis de Maestría, Universidad Libre de Colombia). Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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, Enero 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener). Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%20C%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romero, M. (2015). *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la cooperativa ahorro y crédito nuestra señora del Rosario Ltda. Huamachuco: 2015.* (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4557/cruzromero_magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruiz, C (2014). *Confiabilidad. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación.* (Tesis doctoral, Universidad Autónoma, de Puebla- Puerto Rico). Recuperado <https://www.fc fm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

Santacruz, F. G. (2015). Análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia), Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/3804/1/franciscojaviersantacruzvillegas.2011.pdf>

Sawitri, D., Suswati, E., & Huda, K. (2016). *The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (Ocb) on Employees' Performance. International Journal of Organizational Innovation*, [El Impacto de la Satisfacción en el Trabajo, Compromiso con la Organización, la Organización Comportamiento de la Ciudadanía (Ocb) en los Empleados el Desempeño. Revista internacional de Innovación en la Organización] 9(2), 24–45. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=118454284&lang=es&site=eds-live>

Silva, S., Silva, C., & Martins, D. (2018). *Knowledge Management in the Human Resources Recruitment and Selection Process. Proceedings of the European Conference on*

- Knowledge Management*. [Conocimiento de Gestión de Recursos Humanos en los Procesos de Reclutamiento y Selección. Actas de la Conferencia Europea sobre la Gestión del Conocimiento] 2, 773–782. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lih&AN=132145961&lang=es&site=eds-live>
- Slavković, M., Babić, V., & Stojanović-Aleksić, V. (2015). *Talent Management: Opportunities and Limitations for Serbian Organizations*. *TEME: Casopis Za Društvene Nauke*, [Gestión del talento: Oportunidades y Limitaciones para el serbio Organizaciones. TEME: Revista Za Društvene Nauke] 39(2), 361–379. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=110847919&lang=es&site=eds-live>
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Song, J. H., Chai, D. S., Kim, J., & Bae, S. H. (2018). *Job Performance in the Learning Organization: The Mediating Impacts of Self-Efficacy and Work Engagement*. *Performance Improvement Quarterly*, [El Rendimiento del trabajo en la Organización que aprende: La Mediación de los Impactos de la Auto-Eficacia y el Trabajo. Mejora Del Rendimiento Trimestral] 30(4), 249–271. <https://doi.org/10.1002/piq.21251>
- Soto, E. (2014). *Comportamiento organizacional, impacto de las Emociones*. México: Cenage Learning

Sykes, T. A., & Venkatesh, V. (2017). *Explaining Post-Implementation Employee System Use and Job Performance: Impacts of the Content and Source of Social Network Ties*. *MIS Quarterly*, [Explicando Post-Implementación de los Empleados el Uso del Sistema y el Rendimiento del Trabajo: los Impactos de los Contenidos y de la Fuente de la Red Social de los Lazos. *MIS Trimestral*] 41(3), 917-A8. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=124643941&lang=es&site=eds-live>

Tamayo, M. (2014). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial Limusa.

Taylor, J. (2017). *Management of Australian Water Utilities: The Significance of Transactional and Transformational Leadership*. *Australian Journal of Public Administration*, [Gestión de Australia de servicios públicos de Agua: La Importancia de las Transaccional y Liderazgo Transformacional. *Diario australiano de la Administración Pública*]76(1), 18–32. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12200>

Taylor, J. (2017). *Management of Australian Water Utilities: The Significance of Transactional and Transformational Leadership*. *Australian Journal of Public Administration*, [Gestión de Australia de servicios públicos de Agua: La Importancia de las Transaccional y Liderazgo Transformacional. *Diario australiano de la Administración Pública*] 76(1), 18–32. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12200>

Trespalcios, E. (2017). *Trabajo en equipo*. España: Editorial Cep S.L.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Caracola Editores.

Van Der, E. (2015). *Gestión y gerencias empresariales*: Eco ediciones.

Vosburgh, R. M. (2016). *Talent Management. TIP: The Industrial-Organizational Psychologist*, [La Gestión Del Talento. SUGERENCIA: El Industrial-Organizacional Psicólogo] 54(1), 1–4. Retrieved from

[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=117540639&lang=es
&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=117540639&lang=es&site=eds-live)

Werther, W. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill (7ma edición)

Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa klauss. s.a. lima – 2016*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/388/1/YEREN%20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf>.

Ying Feng, Jin-chi Hsieh, Wen-jie Zou, Yung-ho Chiu, & Hsin-yi Chen. (2018). *Evaluating Performance of Logistics in the Fmcg Industry*. *International Journal of Organizational Innovation*, [Evaluar el Desempeño de la Logística en la Industria de bienes de consumo. Revista internacional de Innovación en la Organización] 10(4), 121–139. Retrieved from [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=129696431&lang=es
&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=129696431&lang=es&site=eds-live)

Zhuang XIONG, Jianmu YE, & Pengju WANG. (2017). *Psychological Contract and Turnover Intention of Dispatched Employees: Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, [Contrato psicológico y el volumen de negocios Intención de Distribuye a los Empleados: la Mediación de los Efectos de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional. Revista de Cercetare Si Interventie Sociala] 56, 19–43. Retrieved from [http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=122574298&lang=es
&site=eds-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=122574298&lang=es&site=eds-live)

Žmuk, B., Dumičić, K., & Palić, I. (2018). *Forecasting Labour Productivity in the European Union Member States: Is Labour Productivity Changing as Expected? Interdisciplinary*

Description of Complex Systems, [La previsión de la Productividad del Trabajo en los Estados de la Unión Europea: Es la Productividad Laboral Cambiante como se Esperaba? Interdisciplinario Descripción de los Sistemas Complejos] 16(3-B), 504–523.
<https://doi.org/10.7906/indecs.16.3.20>

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES							
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	VARIABLE 1: Gestión del talento humano							
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019?	Describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., de Ate 2019	Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores				
			Selección del personal	Reclutamiento	1,2	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre				
				Reclutamiento interno	3,4					
				Reclutamiento externo	5,6					
			Compensación	Compensación directa	7,8					
				Compensación indirecta	9,10					
				Compensación financiera	11,12					
				Comunicación directa	13,14					
			Comunicación	Comunicación indirecta	15,16					
				Comunicación asertiva	17,18					
VARIABLE 2: Desempeño laboral										
¿Cuál es la relación entre la compensación y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019?	Identificar la relación que existe entre la compensación y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.	Existe relación entre la compensación y el Desempeño Laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores				
			Satisfacción laboral	Comodidad de trabajo	1,2	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre				
				Motivación			3,4			
					Incentivos		5,6			
			Trabajo en equipo	Equipos formales	7,8					
				Equipos informales	9,10					
				Equipos de liderazgo	11,12					
			¿Cuál es la relación entre la comunicación	Identificar la relación que existe entre la	Existe relación entre la comunicación y el		VARIABLE 2: Desempeño laboral			
							Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores

y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019?	comunicación y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.	Desempeño Laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019.	Evaluación de desempeño	Modelo de trabajo	13,14
				Capacitación	15,16
				Evaluación de desempeño	17,18

DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICA E INSTRUMENTO	
Para la investigación realizada los trabajadores de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L del área de producción cual facilitan la información de acuerdo a la perspectiva de acuerdo a la realidad para lo cual no existe manipulación.	<p>Población: La población del presente trabajo de investigación está constituida por todos los colaboradores que laboran en el área de producción de la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L, los cuales vienen a ser 35 personas.</p> <p>Muestra: Por otro lado la muestra del presente trabajo de investigación fue la totalidad de la población siendo considerado una muestra censal.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Año: 2019</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Año: 2019</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
SELECCIÓN DEL PERSONAL	Reclutamiento	1. ¿Cree usted que la empresa tenga las medidas adecuadas para el reclutamiento del personal? 2. ¿Usted identifica que la persona que realiza el procedimiento de reclutamiento es adecuada?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Reclutamiento interno	3. ¿Cree usted que es necesario tener dentro de una empresa un reclutamiento? 4. Cree usted que deberíamos implementar un reclutamiento interno?	
	Reclutamiento externo	5. ¿Cree usted que al momento que ingrese un nuevo personal beneficia a la empresa? 6. ¿Está de acuerdo con brindar nuevas oportunidades al nuevo personal?	
	Compensación directa	7. ¿Cree usted que cumplen con la compensación acordada? 8. ¿Cree usted que al momento de recibir su compensación en la fecha establecida lo incentiva?	
	Compensación indirecta	9. Le dan acceso de tener el horario flexible 10. Le brindan una retribución fuera a su salario.	
	Compensación financiera	11. Cree usted que monto que le asignan es de acuerdo con lo que realiza. 12. Cuando termina su jornada de trabajo y no termina su labor le asignas pagos extras	
COMUNICACIÓN	Comunicación directa	13. Cree que es necesario tener un gerente a la disposición para todo el personal 14. ¿Crees que utilizas tus habilidades necesarias para tener éxito en tu trabajo?	
	Comunicación indirecta	15. Cuentas con la mayor disponibilidad para realizar cualquier tipo de encargo que te da tu superior 16. Cree que es importante tener una comunicación con las diferentes áreas.	
	Comunicación asertiva	17. Puedes expresar tus pensamientos y sentimientos de manera efectiva 18. Cree que hay una buena comunicación asertiva retribuye con su productividad.	

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
SATISFACCIÓN LABORAL	Comodidad de trabajo	19. El entorno físico y el lugar donde labora son los adecuados. 20. La organización vela por su seguridad física y mental.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Motivación	21. Usted siente que empresa le brinda una motivación. 22. Ud. se siente emocionalmente identificado con esta empresa.	
	Incentivos	23. Usted siente que le brindan incentivos. 24. Le brindan poder acceder a una escala laboral.	
		Equipos formales	
TRABAJO EN EQUIPO	Equipos informales	27. Usted tiene una relación autoritaria con sus subordinados. 28. Usted tiene la libertad y autonomía de tomar una decisión.	
	Equipos de liderazgo	29. Usted siente que la labor que realiza es valorado. 30. Usted siente que su jefe promueve el trabajo en equipo.	
		Modelo de trabajo	
CONDICIONES DE TRABAJO	Capacitación	33. Es necesario que brinden de manera constante las capacitaciones. 34. Le ayudaría en mucho contar con capacitaciones.	
	Evaluación de desempeño	35. Crees usted que es correcto que evalúen el desempeño del personal. 36. Cree que lo ayuda la medición de desempeño que se da en la empresa.	

ANEXO N°4: CUESTIONARIO V1

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Buenos días / tardes estamos realizando un estudio sobre la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral

* DATOS GENERALES

1. Genero		2. Lugar donde vive		3. Edad	4. Puesto de Trabajo / Área
Masculino	1	Departamento			
Femenino	2	Provincia			
		Distrito			

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		ESCALA				
		NUN CA	CASI NUNC A	A VECE S	CASI SIEMP RE	SIEMP RE
SELECCIÓN DEL PERSONAL						
1	¿Cree usted que la empresa tenga las medidas adecuadas para el reclutamiento del personal?	1	2	3	4	5
2	¿Usted identifica que la persona que realiza el procedimiento de reclutamiento es adecuada?	1	2	3	4	5
3	¿Cree usted que es necesario tener dentro de una empresa un reclutamiento?	1	2	3	4	5
4	¿Cree usted que deberíamos implementar un reclutamiento interno?	1	2	3	4	5
5	¿Cree usted que al momento que ingrese un nuevo personal beneficia a la empresa?	1	2	3	4	5
6	¿Está de acuerdo con brindar nuevas oportunidades al nuevo personal?	1	2	3	4	5
COMPENSACIÓN						
7	¿Cree usted que cumplen con la compensación acordada?	1	2	3	4	5
8	¿Cree usted que al momento de recibir su compensación en la fecha establecida lo incentiva?	1	2	3	4	5
9	Le dan acceso de tener el horario flexible	1	2	3	4	5
10	Le brindan una retribución fuera a su salario.	1	2	3	4	5
11	Cree usted que monto que le asignan es de acuerdo con lo que realiza.	1	2	3	4	5
12	Cuando termina su jornada de trabajo y no termina su labor le asignas pagos extras	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
13	Cree que es necesario tener un gerente a la disposición para todo el personal	1	2	3	4	5
14	¿Crees que utilizas tus habilidades necesarias para tener éxito en tu trabajo?	1	2	3	4	5
15	Cuentas con la mayor disponibilidad para realizar cualquier tipo de encargo que te da tu superior	1	2	3	4	5
16	Cree que es importante tener una comunicación con las diferentes áreas.	1	2	3	4	5
17	Puedes expresar tus pensamientos y sentimientos de manera efectiva	1	2	3	4	5
18	Cree que hay una buena comunicación asertiva retribuye con su productividad.	1	2	3	4	5

ANEXO N°5: CUESTIONARIO V2

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días / tardes estamos realizando un estudio sobre la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral

* DATOS GENERALES

1. Genero		2. Lugar donde vive		3. Edad	4. Puesto de Trabajo / Área
Masculino	1	Departamento			

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		ESCALA				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
SATISFACCIÓN LABORAL						
19	El entorno físico y el lugar donde labora son los adecuados	1	2	3	4	5
20	La organización vela por su seguridad física y mental	1	2	3	4	5
21	Usted siente que empresa le brinda una motivación.	1	2	3	4	5
22	Ud. se siente emocionalmente identificado con esta empresa	1	2	3	4	5
23	Usted siente que le brindan incentivos	1	2	3	4	5
24	Le brindan poder acceder a una escala laboral.	1	2	3	4	5
TRABAJO EN EQUIPO						
25	Usted tiene un control de labores	1	2	3	4	5
26	Usted se siente con el compromiso y responsabilidad se cumplir la tarea asignada	1	2	3	4	5
27	Usted tiene una relación autoritaria con sus subordinados	1	2	3	4	5
28	Usted tiene la libertad y autonomía de tomar una decisión	1	2	3	4	5
29	Usted siente que el labor que realiza es valorado.	1	2	3	4	5
30	Usted siente que su jefe promueve el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
CONDICIONES DE TRABAJO						
31	Le brindan un manual y orden de trabajo	1	2	3	4	5
32	Usted cumple con los procesos y políticas de la empresa	1	2	3	4	5
33	Es necesario que brinden de manera constante las capacitaciones.	1	2	3	4	5
34	Le ayudaría en mucho contar con capacitaciones.	1	2	3	4	5
35	Creas usted que es correcto que evalúen el desempeño del personal	1	2	3	4	5
36	Cree que lo ayuda la medición de desempeño que se da en la empresa.	1	2	3	4	5

ANEXO 6 VALIDACION DE CUESTIONARIO “LA GESTION DEL TALENTO HUMANO”



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Dr. Bruno David Gonzalo Alonso
 1.2. Cargo e institución donde labora: DIC - Univ. Cesar Vallejo
 1.3. Especialidad del experto: Administración
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: Vergara, Noelia, Angélica, Hologués

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					82%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					82%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate. 18 de Setiembre del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 43601249

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. NAVARRO TAPIA JAVIER
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DIC - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
- 1.5. Autor del instrumento: VÁSQUEZ MEDINA ANGELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					RT
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					RT
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					RT
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					RT
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					RT
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					RT
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					RT
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					RT
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					RT
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					RT
PROMEDIO DE VALORACIÓN						RT

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Ate. IP. DETEMANE del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 08314139

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Juan Ricardo Pérez Huante
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente Universidad Cesar Vallejo
 1.3. Especialidad del experto: Administrador
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Ate, _____ de _____ del 2019


Firma de experto informante
DNI N° 08978788

ANEXO 7 VALIDACION DE CUESTINARIO “EL DESEMPEÑO LABORAL”



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Dr. Briceño Dorca Gonzalo
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - Univ. Cesar Vallejo
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Vasquez Medina Angela Hilagro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					82%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

82%

Ate. 18 de Setiembre del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 43601329

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Dr. Roberto Peñal Huamán
- I.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Cesar Vallejo
- I.3. Especialidad del experto: Administrador
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Ate. B. de SEPTEMBRAL del 2019

Firma de experto informante
DNI N° 08978788

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. NAVARRO TAPIA JANIER
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: VILQUEZ MEDINA ANGELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					RS
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					RS
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					RS
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					RS
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					RS
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					RS
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					RS
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					RS
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					RS
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					RS
PROMEDIO DE VALORACIÓN						RS

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85.1

Ate. 18 de SEPTIEMBRE del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 08819139



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-09-2019
Página : 1 de 1

Yo, Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración, revisor (a) de la tesis titulada **LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE FABRICACION Y SERVICIOS EN GENERAL E.I.R.L., ATE 2019**, del estudiante VASQUEZ MEDINA ANGELA MILAGROS constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Ate. 11 de Diciembre del 2019



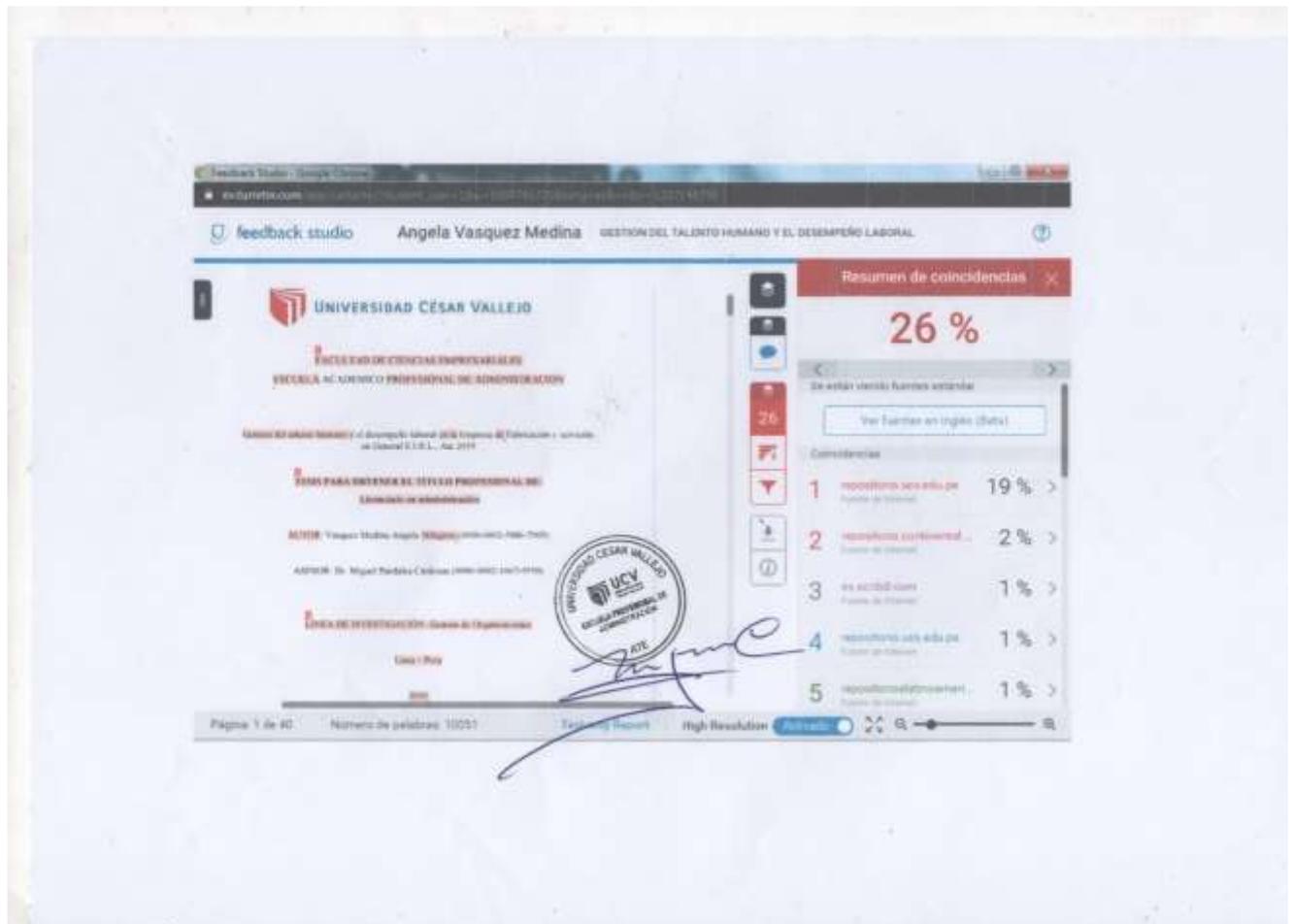
Firma

Bardales Cárdenas Miguel

DNI: 08437636

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

ANEXO 8 PANTALLAZO - TURNITIN



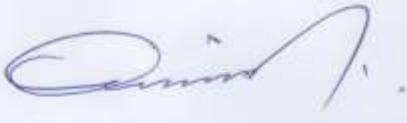
	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código	F07-PP-PR-02.02
		Versión	:10
		Fecha	:10-08-2019
		Página	: 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Vasquez Medina, Angela Milagros cuyo título es:

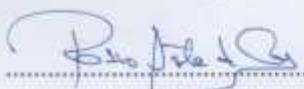
"LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE FABRICACION Y SERVICIOS EN GENERAL E.I.R.L., ATE 2019"

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

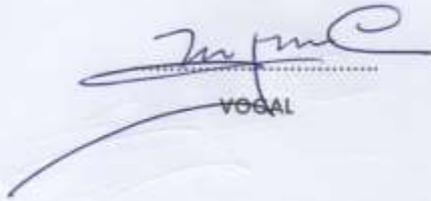
Ate, 11 de Diciembre del 2019



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOGAL

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



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

Código : F08-PP-PP-02.02
Versión : 01
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Vasquez Medina Angela Milagros, identificado con DNI N° 75450145, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE FABRICACIÓN Y SERVICIOS EN GENERAL E.I.R.L., ATE 2019 "; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

DNI:75450145

FECHA: 19 de diciembre de 2019

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Escuela profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Angela Milagros Vasquez Medina

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE FABRICACIÓN Y SERVICIOS EN GENERAL E.I.R.L., ATE 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de diciembre de 2019

NOTA O MENCIÓN: 14

BARDALES CARDENAS MIGUEL

DNI: 08437636

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa de Fabricación y Servicios en General E.I.R.L., Ate 2019", cuya autora es VASQUEZ MEDINA, ANGELA MILAGROS constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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 vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	