



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Gestión del talento humano y evaluación del desempeño en los colaboradores
de la empresa PHOSTING PERÚ, huaraz-2018”

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

AUTOR:

RODRÍGUEZ ALBINO KHENYO DARWIN

ASESOR:

Dr. BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

HUARAZ – PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **RODRIGUEZ ALBINO KHENYO DARWIN** cuyo título es: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, HUARAZ-2018"**

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiantes, otorgándole el calificativo de: 13(numero)
 trece(letras).

HUARAZ: 11 de Julio del 2018


 DR. BUSTAMANTE CABELLO JULIO CESAR
 PRESIDENTE


 BACH. TORRES LOJAN WILFREDO MODESTO
 SECRETARIO


 DR. SAENZ RODRIGUEZ ROLANDO REMIGIO
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A Dios

Por darme la gracia de vivir y por estar conmigo en cada momento, por fortalecer mi ánimo e aclarar mis ideas y por haber puesto en mis pasos a aquellas personas que han sido +motivos importantes durante el tiempo de estudio.

A mis padres

Por ser el sostén primordial en todo lo que soy, en toda mi formación, tanto educativa, como de la vida, por su categórico apoyo a través del tiempo.

A mi hermana

Que me ha dado en todo momento, sus consejos, sus valores, y por la incitación constante que me ha permitido ser una persona a mejorar, pero más que nada, por su incondicional amor.

El autor

Agradecimiento

Agradezco a mi padre, que con su cariño, amor y confianza demostraron ser un padre ejemplar, por haberme enseñado a no rendirme ante cualquier situación y brindarme siempre sus sabios consejos.

A mis docentes por haberme brindado su ayuda incondicional y por haberme dado sus enseñanzas para encaminar el lograr hacia mis objetivos; por su trabajo y dedicación a mi formación profesional.

Gracias a todos.

A la jurisdicción de la Universidad por darme la ocasión de poder terminar mi carrera profesional.

Al Dr. Julio Bustamante Cabello y al Cpc. Wilfredo Torres Lujan, asesores de la presente tesis, y por su valioso asesoramiento de la misma.

El autor

Declaración de autenticidad

Yo, Khenyo Darwin Rodriguez Albino. con DNI N°76366327 a fin de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación del presente documento es veraz y auténtica.

Así mismo, declare también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Huaraz, 06 de Julio del 2018



Khenyo Darwin Rodriguez Albino

Presentación

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión del talento humano y evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018.

El contenido de la presente labor es la secuela de la aplicación de los teorías y conceptos sacados durante el transcurso instructivo en la escuela académica profesional de administración, y llevados al conocimiento, gracias a las disposiciones otorgadas por la empresa PHOSTING PERÚ de este modo abarca VII capítulos, siendo: introducción, donde se narra la realidad problemática por lo cual existe en la empresa; las teorías relacionadas, método donde se describe las teorías o conceptos relacionadas al tema; el método donde se indica la metodología usada en el presente trabajo; resultados, que provienen de la información recolectada; discusión, que se enmarca en el análisis y el estudio de los resultados frente a los antecedentes encontrados; mientras que la conclusiones resumen los proposiciones los resultados en coherencia con los objetivos propuestos; recomendaciones, que son ideas realizadas para la empresa respecto a los problemas encontrados en el estudio que permitirán la orientación hacia a soluciones; y las referencias, datos que se han basado teóricamente en la investigación. Por ello es necesario mencionar que se ha logrado demostrar la relación significativa existente entre la gestión del talento humano y evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación, presente ante ustedes el estudio de investigación efectuado para su observación, a fin de constituir un estudio de consulta para las personas interesadas.

El autor

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad Problemática	13
1.2. Trabajos Previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Gestión del talento humano	20
1.3.2. Evaluación del desempeño	27
1.4. Formulación del problema	38
1.4.1. problema general:.....	38
1.4.2. problemas específicos:	38
1.5. Justificación del estudio	39
1.6. Hipótesis.....	40
1.7. Objetivos	40
1.7.1. Objetivo general:.....	40
1.7.2. Objetivos específicos:	40
II. METODO.....	43
2.1. Diseño de investigación	43
2.3. Población y muestra.....	46

2.3.1.	Población	46
2.3.2.	Muestreo	46
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	46
2.4.1.	Escala de medición:	47
2.4.2.	Validación.....	47
2.4.3.	Confiabilidad	47
2.5.	Métodos de análisis de datos	48
2.6.	Aspectos éticos	48
III.	RESULTADOS	50
3.1.	Tratamiento de los resultados.....	50
3.2.	Resultados según los objetivos de estudio	50
3.2.1.	Resultado respecto al objetivo general.....	50
3.2.2.	resultados según los objetivos específicos de estudio	53
IV.	DISCUSIÓN.....	63
V.	CONCLUSIONES	67
VII.	REFERENCIAS	74
VII.	ANEXOS.....	79

ANEXO N°1 Acta de aprovacion.

ANEXO N° 2 Delcaracion autoria.

ANEXO N°3 Cuestionario de gestión del talento humano y Evaluación del desempeño.

ANEXO N°4 tabla de especificaciones.

ANEXO N°5 Ficha el instrumento de recolección de datos.

ANEXO N°6 Matriz de conscistencia.

ANEXO N°7 Matriz de validación

ANEXO N°8 Fichas de las peresonas que han validado el instrumneto.

ANEXO N°9 Confiabilidad del instrumento.

ANEXO N°10 Aspectos administrativos.

ANEXO N°11 Fotografías

ANEXO N°12 Acta de aprobación de originalidad de tesis

ANEXO N°13 Acta de aprobación de originalidad de tesis

ANEXO N°14 Autorización de la versión final del trabajo de investigación

RESUMEN

La investigación denominada “Gestión del talento humano y evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018. El diseño de la investigación fue no experimental, mientras que el nivel de investigación es correlacional de corte transversal, ya que las variables no fueron manipuladas y la recolección de la información se realizó en un solo momento. A si mismo por el tipo de estudio es aplicada, y la población estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa y un muestreo no probabilístico y por conveniencia, a quienes se le aplicó el cuestionario con el fin de recoger información de las variables. Los resultados obtenidos permitieron identificar el nivel de gestión del talento humano y la evaluación del desempeño en la empresa PHOSTING PERÚ, evidenciando que se observa que el nivel de gestión del talento humano es alto y optimo en un 6.7% en relación con la evaluación del desempeño; la relación de las dos variables para el nivel medio y promedio es 70.0% y la relación del nivel bajo y deficiente es 6.7% concluyendo que el valor calculado del chi cuadrado es 36.923, el cual es mucho mayor al valor critico de 9.488, por lo tanto la prueba chi-cuadrado permitió verificar y consecuentemente aceptar la hipótesis de investigación planteada: existe relación significativa entre la gestión del talento humano y evaluación del desempeño en lo colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, de Huaraz en el año 2108.

Palabras clave: Gestión, talento humano, evaluación del desempeño, inducción.

ABSTRACT

The research called "Human talent management and performance evaluation in the employees of the company PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018. The design of the research was non-experimental, while the level of research is cross-sectional correlation, since the variables were not manipulated and the information was collected in a single moment. A self by the type of study is applied, and the population was composed of 30 employees of the company and a non-probabilistic sampling and convenience, to whom the questionnaire was applied in order to collect information on the variables. The results obtained allowed us to identify the level of human talent management and the evaluation of performance in the company PHOSTING PERU, evidencing that it is observed that the level of management of human talent is high and optimal in 6.7% in relation to performance evaluation ; the ratio of the two variables for the average and average level is 70.0% and the ratio of the low and deficient level is 6.7% concluding that the calculated value of the chi square is 36.923, which is much higher than the critical value of 9.488, so Both the chi-square test allowed to verify and consequently accept the proposed research hypothesis: there is a significant relationship between the management of human talent and evaluation of performance in the collaborators of the company PHOSTING PERÚ, of Huaraz in the year 2108.

keywords: Management, human talent, performance evaluation, induction.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En Asia existe una alta inversión en tecnología, conllevando así a que sus redes de telecomunicación sean de las mejores en el mundo, siempre y cuando lleven consigo evaluaciones esenciales para el desempeño laboral de sus trabajadores.

Se observa la problemática del descubrimiento de personas que no demuestran un buen rendimiento laboral, las migraciones de telecomunicaciones hacia América Latina por parte de los asiáticos han tenido un gran efecto en satisfacer a la demanda, pero se debe a que exista la complejidad sobre la evaluación de desempeño de sus subordinados hecho por la gestión del talento humano, cabe mencionar que esta complejidad se encuentra plasmado en una de las empresas que ha iniciado en el interior del departamento de Ancash, específicamente en el distrito de Huaraz, provincia de Huaraz; con nombre comercial PHOSTING con RUC N° 10316084821, dedicada a brindar servicios y venta de productos de todo tipo de productos (muebles enceres, productos de ferretería, abarroses, accesorios tecnológicos, hacer fletes de carga) tal empresa mencionada tiene los siguientes problemas encajados en la evaluación de desempeño de sus trabajadores implantado por su gestión de talento humano, aterrizado en el perfil de la área de recursos humanos.

Los jefes y los colaboradores no están involucrados en los objetivos de la organización, se observó también que la empresa PHOSTING PERÚ en Huaraz no cuenta con un sistema integrado de estructura organizacional, esto conlleva a mencionar que no se encuentra plasmado hacia los empleados y clientes, ya que esta situación genera la mala identificación del personal con la empresa.

Las áreas y puestos de trabajo solo son designados a quienes ya tienen una determinada amistad con la gerencia de PHOSTING PERÚ, ya que están desestimando el conocimiento humano de terceras personas. Los puestos de trabajo plasmados en el organigrama de la institución, en donde se designan las jefaturas, áreas o unidades con sus correspondientes cargos funcionales de los profesionales, técnicos y auxiliares administrativo no son conocidos por los empleados y usuarios. No existen evaluaciones del desempeño que están presentes en el MOF y en el ROF, ya que estos suelen ser documentos de suma importancia para el buen desarrollo funcional de la empresa.

Sus estrategias de mercado se ven aterrizados en el desempeño de sus empleados de red de mercadeo, así como también la gestión de talento humano no proporciona ciertas evaluaciones en el desempeño que enfoquen día tras día el manejo adecuado de su rendimiento laboral de su personal en el área de ventas, Las evaluaciones abordados para el desempeño laboral de sus trabajadores de la empresa PHOSTING PERÚ en Huaraz vendría a ser observada de forma ambigua y paupérrima.

También cabe mencionar que los servicios y atención al cliente brindados, se encuentran en un buen plan de programas, promociones y soporte hacia al cliente, pero que no son conocidas por el personal, ya que esto no genera para el mañana la mejora de sus relaciones, el personal de ventas no llega a conocer por completo dicho plan.

Se afirman que los instrumentos de selección son fuentes referentes para la evaluación del desempeño, para que los gerentes puedan utilizarlos, con la consecuencia de poder minimizar o corregir los errores en las etapas establecidas.

No existe de alguna forma el desarrollo común de los trabajadores de la área de ventas, pero se observa un crecimiento de trabajadores que semana tras semana se necesita que cubran las ventas, los trabajadores de la área de ventas no tienen inducción adecuada por parte de sus superiores, así como se desestima otras nuevas formas de trabajo laboral por parte de la empresa hacia sus trabajadores, y más aún que se podría conseguir y elevar un nuevo talento de cualquier personal con características influyentes.

Dentro del área de ventas el supervisor encargado no tiene en cuenta la orientación respectiva hacia sus subordinados, asimismo no acompaña y sigue paso por paso la medida adecuada que fortalezcan al personal de ventas de la empresa PHOSTING PERÚ, Caso contrario existiría una gran participación, y autonomía de cada personal de sobrellevar cada vez más los problemas más recurrentes y así poder alcanzar metas y resultados

En la empresa PHOSTING PERÚ, se observa a través del área de RR. HH que su sistema de información, que vendría ser un formato en el cual se observa los antecedentes de la empresa, no se está utilizando correctamente y esto genera a desglosar más problemas y a larga la mala realización de toma de decisiones por parte de la jerarquía junto a su colaboradores y empleados. La solicitud es una de las formas más conocidas, así como también la simulación de desempeño, las pruebas escritas, investigaciones de antecedentes, entrevistas, y en algunas ocasiones, los exámenes físicos según Robbins Y Coulter (2005).

La gestión del talento humano está teniendo cambios fuertes en su definición y su manejo, convirtiéndose en un elemento importante para el logro de las mejores competencias en la empresa, ya sea en los recursos financieros, tecnológicos, etc. De la misma forma, así como también, los procesos de gerencia y de evaluación del desempeño, están soportando grandes y complejas modificaciones a fin de ajustarse a los nuevos requerimientos de los constantes contextos actuales.

En la empresa PHOSTING PERÚ que se está teniendo conflictos en el capital humano, teniendo como raíz a su gestión de talento humano, se considera que es éste el factor clave de la productividad y el camino hacia el progreso empresarial. Además, abre las puertas hacia la economía global, que surge de la productividad y competencia, manejadas por el capital humano, de tal sentido la empresa PHOSTING PERÚ desecha inconscientemente estos factores. En la empresa PHOSTING PERÚ existen factores que afectan internamente al organigrama organizacional, existen áreas de actividad en los que las incertidumbres y turbulencias se ven observando a menudo y los cambios se están abordando con mayor frecuencia. Sin embargo, se observó también que se está generando el descubrimiento de conocimientos y habilidades de los empleados, que cada vez es a menudo y a la misma vez cada talento encontrado perdura solo poco tiempo, en esta consecuencia es suma importancia diseñar, una política, cultura, plasmada al área de recursos humanos que permitan asegurar la estabilidad del capital humano. Teniendo en cuenta la idea de que para asegurar dicha permanencia no bastara con atraer y retener a los mejores personales, que brindaron sus esfuerzos y logros durante el despliegue en la empresa, ya que también deberán de complementarse y fortificarse mediante una correcta política de formación. De esta manera, la política creada pasa a considerarse como un coste de inversión. En la empresa PHOSTING PERÚ, su gestión del capital humano no tiene como finalidad la proposición de hacer valores de cualificación en concordia con las necesidades actuales de la empresa y los usuarios ya que se intenta crear un instrumento eficaz para mejorar la competitividad. Es precisamente que se trata de crear una relación estratégica entre una variable estratégica y un elemento de competitividad. El funcionamiento de la empresa PHOSTING PERÚ radica en las características de sus factores (actividades, personas, atención, etc.) dejando a un lado inconscientemente la adecuación correcta de otros factores. La empresa PHOSTING PERÚ necesita de modificaciones constantes ante las influencias de los empleados y a la misma vez de la competencia. La planificación en la empresa PHOSTING PERÚ se ha convertido en

una de las principales con nociones de los directivos de recursos humanos, ya que la formación de los empleados ha pasado a considerarse como una herramienta importante a la hora de abordar factores centrados en la calidad y la transparencia, así como frente a situaciones cada vez más habituales de cambio organizativo. Se observó también que a la premura con que cambian las habilidades requeridas en la empresa PHOSTING PERÚ, se han considerado que los empleados como capital estratégico y profesional requiere de inducciones que formen y perduren de formación y desarrollo personal, ya que según lo estudiado se señala que las transformaciones en la tecnología en todas las áreas de actividad humana son tan continuas y rápidas que requiere a menudo la capacitación de los profesionales. No sólo en el contexto tecnológico sino en las importantes costumbres que producen una transformación equitativa que obligara también a otras empresas a formular nuevas contiendas de estrategias y de relacionarse con los demás, como un ejemplar seguir.

En la empresa puesto en estudio los personales para que brinden ideas a la empresa con esfuerzos y velar por el desarrollo deben de ser debidamente motivados con recompensas, yendo de la mano con los objetivos que se persiguen en una buena evaluación de desempeño. Se tomó en cuenta al observar a la empresa PHOSTING PERÚ, que han olvidado los esfuerzos y resultados esencialmente primordiales por cada individuo y que no han sido retribuidas correctamente a cada esfuerzo. El beneficio por aporte de alguna idea no es practicado a menudo en la empresa PHOSTING PERÚ ya que esto afecta a la rentabilidad. Ya que la empresa mencionada no dispone de sistemas que calculen objetivamente las metas planteadas, y eso es necesariamente lo que viene a contribuir a la evaluación de desempeño.

En síntesis, para la empresa PHOSTING PERÚ, presenta la problemática de la falta de elaboración de evaluaciones de desempeño laboral de sus trabajadores, que no solo se encuentra en los problemas mencionados en los anteriores párrafos, también se puede reflejar en su segmento psicográfica. En primera instancia sus problemas de bajos costos de servicio y venta de productos hacia los usuarios no son muy bien contemplados, Ya que responde a la frase, "bajo costo, calidad de producto mala".

1.2. Trabajos Previos

A nivel internacional

Mejia (2011) En su tesis, “Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales”, (estudio realizado con agentes de servicio telefónico en la ciudad de Quetzaltenango), de la universidad "Rafael Landívar" realizado en Quetzaltenango, Guatemala, con un tipo de investigación descriptivo, y una muestra de 123 agentes de servicio telefónico, “teniendo como objetivo la determinación de lo importante que es la evaluación del desempeño con referencia en las competencias laborales en los agentes de servicio telefónicos” (P.77), de cuya investigación concluye:

“El resultado de la evaluación de desempeño, se determinó que los agentes evaluados lograron tener un rendimiento superior al de la competencia, así mismo se determinó que los agentes evaluados tienen una eficiencia que está por debajo del nivel requerido según los parámetros de la empresa”. (p. 109).

Iturralde (2011) En su tesis, “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010”, de la universidad Técnica de Ambato realizado en Ambato, Ecuador, con un tipo de investigación descriptivo y con una muestra de 98 trabajadores, “teniendo como objetivo, proponer el desarrollo para un modelo de evaluación en cuanto el desempeño laboral para optimizar el rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato” (P. 17), de cuya investigación concluye:

“El ambiente en el que los trabajadores se desempeñan es bueno, los trabajadores no tienen conocimiento de lo que es la evaluación de desempeño y que la empresa no contara con un plan de mejoramiento para el desempeño de sus empleados, lo cual dificulta su crecimiento y su desarrollo”. (p. 58).

Arrieche (2014) En su tesis, “Evaluación de desempeño del talento humano de la universidad Fermín toro utilizando herramientas de gestión tecnológica”, de la universidad

Fermín Toro realizado en Venezuela, con un tipo de investigación descriptivo, y con una muestra de 39 personas, “teniendo como objetivo, la formulación de una evaluación del desempeño del talento humano de la Universidad Fermín Toro manipulando herramientas de gestión tecnológica” (p. 35) de cuya investigación concluye:

“Si se ejecuta una virtuosa evaluación del trabajo del talento humano, esto nos dice que como consecuencia no hay una buena planificación para las capacitaciones del personal, además no se da una adecuada rotación del personal” (p. 63).

A nivel nacional

Kiember, (2015) En su tesis, “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas - 2015”, de la universidad nacional José, maría Arguedas, realizado en Andahuaylas, Perú, con tipo de investigación de fines no aplicativos y con una población de 203 trabajadores, sacando una muestra de 104 de trabajadores, “teniendo como objetivo, encontrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas” (p. 20) de cuya investigación concluye:

“Que al someterse a los factores se arrojó un valor de 0.819, lo que infiere una correlación afable, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se implanta una buena gestión del talento humano, se observara un buen desempeño laboral de los trabajadores” (p. 76).

Marsillo (2014) En su tesis, “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí” de la Universidad privada “Antenor Orrego”, realizado en Trujillo, Perú, con un tipo de investigación aplicada y una población de 800 trabajadores, y sacando una muestra de 260 trabajadores, “teniendo como objetivo, la presentación de un diseño de gestión por Competencias del Talento Humano para optimizar el desempeño laboral de los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí” (p. 23) de cuya investigación concluye:

“El estudio verificado al talento humano, aterrizado en las instituciones deduce que se ha notado escasa atención y según las deducciones, sacado de los encuestados, se desprende que se ha dado poca categoría al talento humano, uno de los mecanismos que se debe meditar, es en forma sistemática y tomando en cuenta sus destrezas, conocimientos, destrezas, sin embargo, como una pericia es importante que sobresalga la indicación para realizar bien la labor, yendo de la mano como la normativa conveniente de los servidores públicos por ende que influirían dar una sobresaliente enfoque que contribuya a conseguir las metas y objetivos de la empresa ” (p. 32).

A nivel local

Doroteo (2016) En su tesis, “Las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Bolognesi, Ancash, 2016” realizado en Huaraz, de la universidad de católica Los Ángeles Chimbote, con un tipo de Investigación descriptiva, y una población de 60 trabajadores de Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash, dato que fue proporcionado por la alcaldía,” teniendo en cuenta una muestra de 32 trabajadores teniendo como objetivo determinar la relación entre las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Bolognesi, Ancash, 2016” (P. 41) de cuya investigación concluye:

“Que el uso de información teniendo en cuenta a las tecnologías y una referente comunicación establecida por el área de RR.HH, se resulta en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash 2016, Si se logra buenos y pertinentes deducciones para el desempeño laboral, con una buena gestión del talento humano” (p. 87).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano incumbe a la utilización del capital humano como una fuente de recurso para lograr objetivos organizacionales, así mismo, la gestión del talento humano señala la importancia de la participación activa en un clima y cultura laboral, buscando un solo objetivo dentro de la organización, según Wayne (2005).

La gestión del talento humano son las prácticas y políticas necesarias para manejar y mejorar los asuntos internos y externos que involucran a la organización, y tienen que ver necesariamente con las relaciones humanas del trabajo administrativo; significa que se debe de tratar, de evaluar, capacitar al personal, con el fin de obtener un ambiente seguro y equitativo para lograr objetivos y buen desempeño dentro de la organización, según Dessler (2001).

Con la gestión de las personas se busca optimizar el talento humano esencialmente se podría mencionar que existen tres elementos para una mejor gestión de talento humano, la competitividad dentro de la organización, el enfoque que maneja cada organización y la coherencia que existe entre ambos, para mejorar personalmente y laboralmente al individuo, según Cuesta (2010).

La administración de recursos humanos (RR.HH.) tiende a causar efectos sensibles para la inteligencia que aterrizará en las organizaciones, tiende a dar resultados en diferentes contextos con sus respectivas situaciones, como la sabiduría hay en la organización, la forma organizacional, las del segmento ambiental, el tipo de rubro que se dedica la organización, la tecnología que opera, las facetas internas, los valores que se manejan en La administración utilizada y de muchas otras variables importantes, según Chiaveanto (2009).

En la gestión del talento humano se permitirá más adelante el conocimiento de las carencias futuras, la planificación de RR.HH será la base para alcanzar los objetivos, según Puchol (2007).

Desde mi punto de vista la gestión del talento humano es adiestrar el potencial humano, involucrándolo en un ambiente dinámico e equitativo con el fin de realizar objetivos.

gestión del talento humano o gestión del conocimiento, enmarcando en la actualidad desde un punto de vista ambiguo a una fuerza motora que impone restricciones para dejar a un lado la ineficiencia a corto y largo plazo se tiende a brindar una buena productividad.

Los efectos sensibles que abordan la razón del personal en una organización pueden llegar a tener un efecto mala o buena en la productividad empresarial.

Referido a la gestión del talento humano, Dolan y Dolan (2011) definen a la administración trascendental de los recursos humanos, a todas aquellas acciones que afectan la rutina de las entes, en el mismo instante de formular y luego instituir las pericias que afectan la conducta de las entes, a la hora de expresar e implantar las pericias de las organizaciones o las medidas referente a la alineación a cada proceso, siempre y cuando sea respecto a la orientación inferida en la gerencia de los recursos humanos que tienen un efecto en el potencial humano, ya sea a corto y largo plazo, tomando como detalle tanto los factores internos así como también a los factores externos de la organización.

en nuestros días, a cada instante encontramos conocimientos dotados entre las personas, así como también conocimientos adquiridos mediante la experiencia, puesto que estos fundamentos tienen consigo un mismo objetivo y también se hallan completadas entre sí. los controles de tales conocimientos adquiridos por la persona necesitan indispensablemente abecés en cada contexto ser guiadas por un control que, a corto o largo plazo, dichos conocimientos sean de buena fertilidad en el contexto a realizar. En la gestión de los recursos humanos o gestión del conocimiento humano , se ha hallado de periodo a periodo hasta la actualidad diferentes facetas de que ha abordado la gestión del talento humano desde un punto de vista técnica llamada administración al conocimiento humano hasta un punto de vista en la actualidad llamada gestión del conocimiento humano , a relevancia de esta última faceta , se podría mencionar que la dotación de ideas , conocimientos hacia la persona hoy en día ya no son de forma ambigua , conjuntamente tales conocimientos adquiridas sean compartidas y enfocadas a una idea general , completa y por no decirlo perfecta , en el ámbito organizacional tienen el objetico de ser una buena relevancia productiva e innovadora.

1.3.1.1. Situación de gestión de talento humano

El termino de recursos humanos en el contexto o situación que aterriza se puede definir con tres significados en la administración.

Afirma las siguientes definiciones Chiavenato (2009) según el modelo de George T Milcovich y John. W. Boudrew.

Los RR. HH como departamento o área, en este acontecer RR.HH nos hace referencia a la unidad operante que funciona como un área del staff, significativamente es un el elemento de la organización que presta atención en el contexto de reclutamiento, selección, el desempeño, la remuneración, la higiene, la comunicación, y la seguridad del trabajo, así como también las presentaciones al personal.

Los RR. HH como elementos que forman prácticas de recursos humanos.es la manera en que una persona natural o jurídica tiene la función de manejar y establecer según las actividades de formación, selección, reclutamiento, prestaciones, remuneración, comunicación, higiene y seguridad en la labor.

Los RR. HH como una asignatura son los profesionales que se dedican a un tiempo complejo con los recursos humanos, a saber, seleccionadores de personas, formadores de personas, incentivación y remuneración a las personas, indispensablemente el dialogo con las personas y también el bienestar de las personas en la labor.

a) Ambiente dinámico y competitivo

Es el contexto en el que las competencias laborales de las áreas de una organización se desarrollan por situaciones competentes de sí mismas e incidiendo sus competencias hacia los demás a través de distintos escenarios en donde se encuentran supervisados por los de alta jerarquía, según Gutierrez (2010)

b) Planificación estratégica de RR. HH

Son los métodos e instauración de eventos o tácticas para su desarrollo, la planificación estratégica de RR.HH se desarrolla con las siguientes fases: se establecen los objetivos,

previsión de la demanda y oferta de RR.HH, se determinan los objetivos de solo el área de RR.HH, se instaura los eventos de RR. HH e implantación, evaluación y control de la planificación de RR.HH, según Vertice (2008)

1.3.1.2. Incorporación a las personas

Son los pasos para afiliar a las personas. Figuran en el camino que conduce a las personas al ingreso a la apertura de las puertas de la organización. Es la vista de entrada que solo se encuentra abierta para los aspirantes que tienen características y sus propias habilidades en competencias diferentes que se tendrán que ajustar a la predominación de la organización. las organizaciones cuentan con diferentes métodos que incorporan, y deshacen características deseables y características no importantes, siendo elegidos las características deseables que alcanzan los objetivos de la organización, y de ahí escogen a las personas que tienden a tener dichas ideas deseables por la organización. El proceso de la selección consiste en atraer las ideas que tienen las personas referentes a los objetivos a corto o largo plazo que tiene la organización. sin traba, las organizaciones no son las primordiales que eligen, abecés las personas también escogen entre un conjunto de oportunidades, entre las cuales eligen a aquellas oportunidades que contienen elementos que son relacionadas con las características que tienen en mente las personas. sin embargo, las empresas no son las únicas que seleccionan, los entes también eligen donde laborar es así, que también se llama una selección recíproca, según Chiavenato (2009).

a) Reclutamiento del personal

El reclutamiento del personal es el dinamismo que, sin seguir una táctica determinada, se enfoca de buscar a candidatos adecuados para un determinado puesto de trabajo en donde se asemejen sus cualidades, quiere buscar y aceptar las cualidades más sobresalientes de los candidatos recibidos. por otro lado, este término aterriza de origen americano “beat-bunting” que significa cazador de talentos, según Nebot (1999).

b) Selección del personal

Tiene como objetivo en contratar a la persona más pertinente por sus aptitudes, características y cualidades para encajar en un puesto de trabajo en una organización determinada, el que sobresalga tendrá que aprender y poder adaptarse al contexto de trabajo laboral puesto en manos Nebot (1999).

1.3.1.3. Desarrollo de las personas

Las personas tienen una gran medida de racionalidad para aprender y desaprender entre ideas buenas y las ideas ambiguas y así poder desplegarse, la educación está en el núcleo de esa razón. Las técnicas de desarrollo de las personas tienen entre manos una relación con la educación. educar (del latín, educare) significa llevar, arrancar, extraer. En otro sentido, representa la miseria que tiene el individuo extraer de la parte interna hacia la parte externa en un contexto, sus potenciales internos; significa exteriorizar las ideas creativas de las personas. cualquier guía de formación, educación, capacitación, adiestramiento o perfeccionamiento debe garantizar la eventualidad de hacer todo aquello lo que el ser humano puede potenciar sus propios talentos, haciendo uso de la razón, ya sean adquiridos o innatos.

El desenvolvimiento a las personas no significa solamente brindarles información para que más adelante aprendan nuevas ideas, destrezas y habilidades, así sean desde siempre el don de ser eficientemente en lo que hacen. Simboliza, sobre todo, instruirles la información necesaria para que adquieran y exponen nuevas actitudes, resolviendo problemas, acotando ideas y conceptos, para que vayan modificando y cambiando sus hábitos en el ámbito laboral y perfeccionamiento de moldear su vida y cada instante sean más eficaces en lo que hacen. puesto que formar y practicar es mucho más que retener información, cada momento que la razón de la persona humana se va enriqueciendo, en mismo instante las organizaciones tienen en cuenta el avance y aplicación de cambios en el ser humano, según el modelo de Peter F. Drucker, Chiavenato (2009).

a) Capacitación o inducción

Según mi punto de vista es el medio en donde consiste, en designar o transmitir los eventos que van a desarrollar los nuevos elementos de la organización al personal cuando este esté ocupa un nuevo cargo, así como se introducen nuevas formas de trabajo laboral, con el objetivo de no perder y aumentar la productividad, esto conllevara a un nuevo desarrollo del personal.

Toda unida nueva en la organización necesita de adaptación, el cual siempre varia con el contexto laboral, en la naturaleza en el que el nuevo elemento se va a desarrollar en una nueva o misma organización, según Mercado (2004)

b) Desarrollo de las personas en la empresa

Es sin lugar a duda uno de las fuentes más importantes ya que procura al personal el desarrollo con su exterior para poder conllevar y dejar a un lado los obstáculos en donde se podrá apreciar los nuevos talentos y un aprendizaje colectivo para todos dentro de la organización, dado esto se abarca temas complejos como la introducción del *coaching* el *mentoring*, según Chiavenato (2009).

Los individuos tienen una alta capacidad para de poder aprender y explotar lo aprendido, y el núcleo de toda esa capacidad es la educación.

1.3.1.4. Supervisión de las personas

Las organizaciones no tienden a realizar en razón de una simple inquietud de improvisar ni funcionan al azar.

Sino que están hechos de buenos planes que tiene como razón de realizar sus objetivos, cumpliendo de la misma manera su misión y realizando su visión por intermedio de estrategias bien elaboradas. la conducta organizacional no se trata de ser casual ni de errores, sino que debe ser sometida a lluvia de ideas, más adelante ser deliberado y razonado. así mismo las entidades organizacionales deben hacer un esfuerzo para supervisar sus diversas inquietudes en sus actividades. por qué supervisar significa dar rastreo a cada momento a sus actividades para más

adelante encontrar un efecto de garantizar que las técnicas sean debidamente ejecutadas y a corto o largo plazo los objetivos sean alcanzados, según Chiavenato (2009).

Dentro de las organizaciones, el proceso para supervisar a las personas, la palabra supervisión tiene un significado concreto que quiere decir, acompañar, orientar y seguir, siempre y cuando adiestrando el comportamiento de las personas. se prefiere el vocablo supervisar en lugar de controlar, porque se evitará las normas propias externas de las personas y de reglas estrictas, así como también la persona evitará en su contexto externo de la organización a someterme a reglamentos impuestos por la supervisión en el trabajo. en una cultura en donde gobierne el pueblo (democracia) donde todos participan, la autonomía y control a sí mismo en las personas sustituyen y llegan ser más capaces que el control externo para alcanzar metas y resultados.

En tal sentido los sistemas y pasos de supervisión están aterrizados en cada función que permite cumplir los objetivos, yendo de la mano de las ideas que tiene el personal dentro de las organizaciones, los procesos de supervisión binen hacer de hace tiempo un enfoque tradicional, dos teorías dan a conocer la supervisión de las personas de lo clásico hasta la actualidad.

a) Base de datos de RR.HH

Es un sistema de almacenamiento y codificación de antecedentes para ser debidamente más adelante la rápida obtención de información, y resolución de problemas, su ayuda tiende a ser muy efectiva ya sea por cuestión de aquellos problemas que están aislados de la base de datos Chiavenato (2009).

b) Sistema de información de RR.HH

Son aquellos que van a estar ligados con la base de datos ya que la base de datos será la base de todo sistema de información, tiene como objetivos reducir el tiempo y costo de la información que se podrá obtener, y lo otro ayuda a los colaboradores junto a los gerentes a la toma de decisiones Chiavenato (2009).

1.3.2. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño implica la medición y corrección de las actuaciones de los subordinados, para asegurar más adelante que estén llevando a cabo los planes correspondientes, y alcanzar los objetivos planteados por la alta jerarquía, según Koontz (1990).

Es una apreciación sistemática del valor de una persona que demuestra sus cualidades y características personales, con respecto a la organización, de forma en que estas cualidades y características de forma periódica sean analizadas, para descartar errores de un preciso procedimiento organizacional, según Zerilli (1976).

Es un procedimiento sistémico, continuo de conceptos racionales sobre el personal de una organización en función a su trabajo laboral habituada.

Según Chiavenato (2009) Son los procesos que calculan y miden el desempeño del trabajador, siguiendo las pautas en el que este va cumpliendo las ordenes de la organización.

Son los procesos que examinan la actividad fructífera anterior con el objetivo de valorar, que tanto ayudaron las administrativo.

Consiste en identificar la prevención junto a administrar de una buena forma la gestión del talento humano en las empresas. La identificación se esmera en el estudio de los sitios y podría dar como resultado, cuáles son las regiones de trabajo que se deben analizar cuando se calcula el desempeño. La medición es el medio central del método de evaluación y tendrá como objetivo el rendimiento del personal en comparación con ciertos parámetros y estándares. la gestión es núcleo principal de todo método de evaluación y debe ser cada instante más que una acción que esté enfocada a lo sucedido, por el contrario, para desplegar toda la capacidad de raciocinio humano dentro de la organización, siempre debe de tener en cuenta sus metas para alcanzar sus objetivos en el mañana.

Es la apreciación del valor de las cualidades que una persona demuestra, dentro de la organización, teniendo en cuenta un objetivo propuesto, bajo la supervisión de una autoridad, la evaluación de desempeño es el resultado de las características personales que demostrarán la

ineficiencia y eficiencia en las labores, que a más adelante se podrán someter a análisis los resultados malos para no tener ningún problema dentro de la labor, según Gan (2012).

Es una apreciación cualificada, estandarizada, periódica del valor demostrado por una persona en su área de trabajo, apreciada por la organización con la finalidad de mejorar los resultados encontrados, para más adelante también desarrollar sus competencias, teniendo en cuenta para obtener un nivel de desempeño alto, según Reis (2007)

Se menciona también que la evaluación de desempeño vendría ser una herramienta de apoyo que gestiona al personal para medir el nivel de logros, pero la realización de esta herramienta no debe ser de forma burocrática o clásica, se debe tomar como un instrumento que evalúe y defina los objetivos laborales, según Sescovich (2009).

La evaluación del desempeño tiene un gran aterrizaje en el rendimiento laboral, pues no solo se llamaría base para la decisión sobre las personas, sino que también tendrá un efecto referente a la motivación de los empleados, puesto que será más adelante una pieza clave para la satisfacción, según Martínez (2003).

La evaluación del desempeño debe llevarse a cabo como un modelo que se ajustara a tales criterios, teniendo en cuenta las características y la cultura de la organización, el diamante por competencias es un método es un modelo que fundamenta cuantitativamente, ya que brindar un concepto más factible sobre competencias dentro de la organización, según Urquijo (2008).

Según mi punto de vista, es la ponderación de los individuos a cada tiempo que otorgan a las competitividades del ser humano, con la que tienen diplomacias con el trabajo, y que dan noticias respecto a su desempeño dejando un lado sus malas actitudes personales, para que más adelante solo sean explotadas solo en buen potencial humano y a la misma vez servirán al plantel organizacional a ayudar optimizar aptitudes que solo desarrollen los objetivos.

La evaluación del desempeño es la revisión del empeño personal y grupal, evalúa los logros, errores, para que más adelante inicie los planes de desarrollo dentro del plantel organizacional, las funciones de la gestión del talento humano, contribuyen a la evaluación del desempeño, para llegar a los objetivos y metas trazados, según Wayne (2005).

Para que un desempeño apreciado bueno o mal, se debe establecer primero las categorías, tiempos y características de desempeño, de lo cual su medida deberá de ser cuantificable en lo necesario. En otras palabras “evaluar” la conducta en cualquier situación.

Milcovich y Bouderau (1994) aseveran que la evaluación del desempeño tiende a ser un proceso, por el cual se mide un acatamiento del trabajo, de acorde a las tareas exigidas por su trabajo. en la misma idea, Chiavenato (2009) dice que la evaluación del desempeño es una valoración sistemática de como un ente se ejerce en un puesto y de su fuerte practica para el desarrollo del futuro. (213). Por otro lado, Alless (2005) sustenta que la evaluación del desempeño debe considerarse siempre en función al que hacer del puesto, es en ese mismo instante se determina si el desempeño optimo o deficiente, siempre y cuando sea en relación a cualquier lineamiento, y ese lineamiento precisamente vendría ser el cargo que la persona desempeña y las tareas inherentes a ella. Ante esto existen diferentes componentes que describen la evaluación del desempeño como los: objetivos y elementos de evaluación del desempeño.

1.3.2.1. Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

Robbins y Jurga (2013) aluden que es eficiente para la toma de decisiones enfocado a promociones, transferencias y despidos. A la vez, es eficiente para la ayuda para el análisis sobre el desarrollo y de la capacitación, para más adelante brindar retroalimentación sobre el desempeño laboral, y a la misma ves sirve para la asignación de recompensas.

1.3.2.2. Elementos a evaluar del desempeño laboral

Chiang, Mendez y Sanchez, (2010) señalan que los criterios individuales que se relacionan con el trabajo y la empresa y que más adelante producen los comportamientos, que son: las habilidades, cualidades, necesidades y capacidades. Asimismo, estos comportamientos afectan los resultados de la empresa. Algunas características de evaluación para para calcular el desempeño de los siguientes criterios: la calidad y cantidad de trabajo, la cooperación y la responsabilidad, el saber sobre el trabajo, la asistencia de labores, la supervisión junto a las necesidades.

En tal razón, Newstron (2011) mantiene que la evaluación del desempeño es la cifra para los sistemas de estímulo, ya que se evaluara al personal, cuya conclusión se le informa y en toda acción se idean situaciones para mejores conclusiones futuras. Así mismo, es necesario para los siguientes criterios.

- a) Para la delegación de recursos escasos en ambientes competitivos
- b) Para brindar y motivar estímulos a los trabajadores
- c) Para más adelante hacer el feedback de desempeño a los trabajadores que hayan sido evaluados
- d) Mantener dentro de los equipos de trabajo relaciones justas.
- e) Para el desarrollo y entrenamientos de los trabajadores.
- f) Para cumplir con las reglas establecidas.

Por lo cual para una adecuada administración es fundamental la evaluación.

En la misma razón, es necesario para la evaluación del desempeño, esta de acorde a dos partes muy importantes: el estudio del cumplimiento de objetivos y el estudio del desempeño laboral en función a las habilidades, por lo cual es importante considerar acciones y la frecuencia de ellas. De manera que ambas características están en relación con el cargo ocupado por la persona a evaluar.

En el mismo caso, es necesario que para la evaluación del desempeño por competencias también se debe admirar sus conductas y la forma como las personas actúan ante los sucesos de la realidad, para más adelante describir y analizar como fue el comportamiento o que acciones se tomó para resolver el problema. Ahora, ya no es solo bueno ver el comportamiento de algún trabajador frente a las responsabilidades designadas, por el contrario, se tendrá que someter sus acciones ante una evaluación.

En tanto se han previsto las dimensiones enfocadas a la labor de trabajo y desde luego a las conductas que son fácil de observar. Entre las primordiales están:

1.3.2.2.1. El cumplimiento de responsabilidades asignadas

Se entiende como el cumplimiento las funciones y metas establecidas que alcanzan los empleados y encado sobre una relación que existe respecto a los recursos de los cuales se encuentran

disponibles, dentro del contexto y tiempo establecido para más adelante obtener los resultados obtenidos.

a) Eficacia en el cumplimiento de metas

Tiene ser el grado logrado de las metas y objetivos que anteriormente fueron fijados para el cargo laboral, en cuestión de las metas consideradas, enfocado hacia un plan establecido, es decir, las sumas alcanzados de acuerdo a lo esperado. Koontz y Cannice (2012) Mencionan que el trabajo del individuo, siempre y cuando se establezca los objetivos cuantificables, para más adelante constituirá un ventaja estratégica, ya que se dará a conocer la información esencial, lo que el trabajador como se desempeñe en su puesto de trabajo, relacionada con lo que se acordó que era una meta asertiva. En tanto a dicha información, para más adelante se establecerá con mayor información, de manera que esta se verá con mayor objetividad.

Hernandez (2006) sostiene que para medir la eficiencia y eficacia del individuo estará enfocada por los resultados, no importa los métodos que fueron usados ni el tiempo o medios empleados para lograrlos.

b) Eficacia de labores ejecutadas

Koontz, Wehrich y Cannice (2012) menciona que para lograr de una meta y para lograr un objetivo se tiene que emplear un menor gasto y costo posible. Es decir, se debe usar los recursos disponibles con mayor óptimo posible, que podrían ser.

- Capital humano.
- Conjunto de ideas o razonamiento.
- La colectividad.
- Materiales.
- Recursos.
- Todos los presupuestos.
- Los gastos y presupuestos.

Para alcanzar los objetivos propuestos. Wheelen y Hunger (2007) sostienen que la eficiencia debe de planificarse primero a corto, y luego a largo plazo sobre todo en áreas que se encuentren desorganizadas.

1.3.2.2.2. Dominio en la ejecución de taras

Se debería entender como el saber (conocer y hacer) de la persona en la realidad de las actividades encomendadas y si las habilidades que poseen los individuos son las adecuadas para poder desempeñar eficientemente. De esta forma, el trabajador las competencias y las destrezas buenas para la realización de alguna labor, tendrá mayor posibilidad de transmitir un rendimiento adecuado. Por otra parte, si una persona atine la responsabilidad para realizar una actividad, pero no posee el estudio ni las técnicas necesarias para ello, diremos o se dará el resultado del desempeño sea deficiente e inferior.

a) Ejecución de procedimientos del puesto.

Esta asignada al nivel de cumplimiento de las reglas internas de la empresa en cuanto a su realización y frente a los procedimientos, formalidad de servicio, reglas y similares. Koontz, wehrich y cannice (2012) Mencionan que los procedimientos son acciones que determinan una forma de actuación para la realización de las actividades futuras. Es decir, son las reglas implantados mediante pasos ordenadas que reflejan de forma precisalos lineamiento necesario para ejecutar determinadas actividades. En el mismo orden de razonamientos, Mody (2010) menciona que las actividades son instrucciones que se podrán representar para mayor atención en escrito y que determinaran las realizaciones que se deberán seguir frente diversas acciones de forma que se puedan lograr metas sostenibles.

De esta forma, es mucho más fácil controlara las desviaciones que tarde o temprano pudieron desarrollarse en la tarea, con el fin de señalar prioritariamente las ideas que llevaron a un nivel bajo sobre el desempeño.

b) Compatibilidad de competencia para ocupar el puesto

Alles (2005) menciona que es la medición en que las actividades y funciones de la responsabilidad son referentes a las competencias personales del sujeto, y a parte que corresponden. En tal ocasión, las habilidades (conocimientos, actitudes y desenvolvimientos) deberán asociarse a los deberes de cada individuo del puesto de trabajo para más adelante perseguir un mejor desempeño, si para ejecutar una cualquiera labor, son necesarios varias habilidades referentes a las ideas de los trabajadores, esto podrá asegurar la destreza adecuada casi siempre, y previamente cuando el trabajo se haga responsable de las mismas. Newstom (2011) afirma que los individuos en las organizaciones van considerando más atractivos algunos puestos que enseñan más variedad de funciones, ya que van a requerir de mayor cantidad de habilidades para el desarrollo, lo que permitirá debilitar la regularidad de cualquier tarea que se halle repetitiva. De tal manera, se sabe que las personas tienden a mejorar firmemente sus competencias con el fin de relacionarlas con las responsabilidades y competencias propias en el puesto de trabajo.

c) Manejo de técnicas relacionadas al puesto

Referida a la habilidad técnica del trabajador y a aquellas ideas importantes (recibidos mediante la capacitación o experiencia) que permitan desempeñarse responsablemente en el puesto laboral.

Wheelen y hunger (2007) dicen que la habilidad es la destreza por el cual un individuo hace cualquier labor asignada.

de esta manera, si un individuo mejora sus habilidades en el trabajo, la organización a cada instante está beneficiada, ya que un buen rendimiento del trabajador dará a cada instante mejores beneficios para lograr los objetivos planificados, por el contrario, un mal rendimiento ocasionará que la organización que la empresa u organización obtenga pérdidas en sus recursos, ya que el tiempo no se volverá a recuperar.

1.3.2.2.3. Potencialidad para el aprendizaje de nuevas tareas

Se entiende como la habilidad del trabajador para adquirir nuevas ideas para más adelante poder aplicarlos para desarrollar sus responsabilidades. En tal sentido, es necesario que un buen desempeño este basado en la actualización constante actualización de razones respecto a las nuevas cantidades y también, en poder aplicar tales estudios. Respecto a la capacitación es necesario poder corregir las acciones de cada persona respecto a las metas y objetivo que se planteen consecuentemente, no obstante, los individuos también tendrán la disposición para recibirla, ya que, de otro lado, verán forzados a adquirir personalidades no deseadas como la inactividad hacia las capacitaciones pues se considerara como pérdida de tiempo.

a) Disposición para ser capacitado

Se refiere al nivel de disposición que tiene la persona para el aprendizaje y para abrir las puertas hacia nuevos conocimientos que cada instante mejora su desempeño. También se dice que es la percepción que mantendrá, si es que la organización va realizando eventos de capacitación en beneficio para el individuo. Mondy (2010) sostiene que la capacitación da al personal nuevas habilidades y conocimientos, lo necesario para desarrollar los labores. De la misma forma Munch (2010) sostiene que la idea de las capacitaciones o inducciones es el nuevo desarrollo de las nuevas habilidades y destrezas con el fin de cada instante obtener un mejor rendimiento y que el personal desarrolle todos sus talentos, en tanto Baca (2014) menciona que la capacitación es el proceso enfocado a que los individuos poseen mejores habilidades y conocimientos para un puesto laboral según lo requiera este. De tal forma menciona los pasos para la capacitación, El primero es la detección de las necesidades de capacitación (se realiza un diagnóstico previo antes de hacer la capacitación), también se da la Implementación de la capacitación (se procura los debidos conocimientos y doctrinas, de modo que los trabajadores retengan todo lo adecuado). Y por último la evaluación de los resultados de capacitación (se valorará la eficiencia de la actuación de los trabajadores ante las actividades o tareas dadas).

b) Aplicación de nuevos conocimientos adquiridos

Jones y George (2010) sustentan que guardan semejanza para la utilización de aquellas ideas recibidas al culminar una capacitación, solo si aquellos conocimientos se hayan recibido correctamente.

para ello, los trabajadores no solo deberán conformarse con recibir las doctrinas correctas en las inducciones ya que más adelante tendrán que ponerlos en práctica, con tal sentido de experimentar y aprender a reforzar más sus destrezas.

1.3.2.3. Métodos de evaluación de desempeño

Según Wether y Davis (2008) se aplica también en métodos con base en el pasado y con base en el futuro los métodos con base en el futuro se dan escalas de puntuación y listas de verificación para estimar el conocimiento. Los métodos con base en el futuro son las autoevaluaciones, así como también las evaluaciones psicológicas también resalta los métodos modernos y los métodos tradicionales. los métodos modernos son la evaluación participativa de los objetivos grupales e individuales.

a) Método basado en característica

Según Alles (2006) El método basado en característica infiere que, hasta que situación un empleado, atribuye ciertas cualidades, como creatividad, iniciativa o liderazgo y confiabilidad, que la organización considera importantes para el prevenir del futuro, así como actuar en el presente ,es de forma sencilla de aplicar, mas no compleja, infiere decir fácil de administrar, si el puesto no tiene ninguna relación con el listado de características , se tendrá en cuenta que no será competente para el puesto, ya que se aleja de la realidad.

b) Método basado en comportamiento

Alles (2006) El método basado en el comportamiento compete al evaluador equiparar hasta qué punto, en que cierto momento el personal se aleja del grado alto, tal método se emplea para referir específicamente que operaciones se deberían contemplar y echar a un lado referente al puesto, se considera que permite al personal brindarles un feedback de desarrollo.

1.3.2.4. instrumentos de métodos de evaluación del desempeño

Sus fines de los instrumentos de métodos de evaluación del desempeño es obtener resultados de evaluación, validados para cumplir los objetivos.

Según Gan (2102) a diferenciación de los enfoques clásicos en el que se ideaba y adoptada exclusivamente como un gasto la rotación de los empleados, y la fracasada productividad han hecho que las organizaciones cada vez más, con mayor importancia se preocupen por el valor de sus capitales humanos, los diferentes instrumentos de evaluación ayudaran a determinar estas contiendas.

a) Elección forzada

Según Alles (2006) con la selección forzada se desea lograr en el futuro un sistema de evaluación que mantenga el efecto de halo, el proteccionismo y el subjetivismo es propio del método de escala gráfica y que tendrá como resultados de evaluación más objetivos válidos.

Un enfoque muy importante de este modo es que se observara resultados confiables, y su aplicación es factible y sencilla, el instrumento no se requerirá a someterse radicalmente para su preparación. Pero cabe resaltar que su elaboración es compleja, según Chiavenato (2001)

b) Escala grafica

Según Alles (2006) el método de escala gráfica, por evaluar se figura mediante un grado o escala, en el que el estimador indica hasta qué grado el personal posee dichas cualidades, su aplicación es muy sencilla, tiende a captar una visión integrada y concreta.

1.3.2.5. Tipos de evaluación del desempeño

Según Puchol (2012) los tipos de evaluación de desempeño Tratan de describir situaciones en donde se abordan en el clima laboral para visualizar resultados. La competencia sometida en las empresas ya es de una gran medida en la eficacia de sus recursos humanos de manera que las competencias de los talentos y su desarrollo continuo en el que la formación de cada personal, durante el tiempo ocupara un puesto primordial, ya que a menudo se ve observando factores de ventajas competitivas. Y estas acciones mantendrán y desarrollarán las competencias de los recursos humanos de las empresas, los tipos de evaluación de desempeño ayudarán a equilibrar estas competencias.

a) Manejo por objetivos

Según Guerrero (2004) en el manejo por objetivos se refiere cuando durante el tiempo, se usa y anota las situaciones, y que su instauración siempre tiene como primera instancia visualizar conclusiones a futuros según el modelo de Peter F. Drucker

b) Evaluación de 360°

Alles (2012) es una herramienta que permite al personal se evaluado por todo el entorno interno y externo, no solo los de alta jerarquía, también evalúan los subordinados, así como también puede incluir a los clientes y proveedores.

Ya que la evaluación de la gerencia a la subordinación puede ser de manera incompleta. pero si las fuentes de desempeño son múltiples los resultados suelen ser más ricos y también se crea un cierto clima laboral de mayor colaboración en el trabajo. el personal cada instante más añaden a sus conductas y como estas conductas son mostradas y

sobresalientes hacia los demás y en toques se estará dando una factible productividad, esta evaluación dirige a las personas hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas.

hoy en día se le considera un instrumento indispensable para el perfeccionamiento de los recursos humanos. ya que es una evaluación considerablemente conocida, su aplicación genera una fuerte responsabilidad tanto de la organización, así como también el empleado que lo integra, reconociendo el auténtico valor de las personas como a quienes se les considera el importante componente del capital humano en las organizaciones.

A través de la instauración de la evaluación de 360° una organización le está dando a su personal una autoevaluación de crecimiento, y desarrollo de sí mismas.

Este sistema está enfocado un largo plazo de aplicación con tal objetivo de adquirir el máximo resultado posible. también encontraremos algunas técnicas para la evaluación de desempeño.

1.3.2.6. Técnicas de evaluación de desempeño

Cada organización puede utilizar de acuerdo a los sistemas que tiene cada enfoque en técnicas para la evaluación de desempeño, las más pretendientes son la evaluación mixta y la evaluación por objetivos, la evaluación mixta tendrá como técnica evaluar las etapas de competencias en los colaboradores, y a la misma vez evalúa sus resultados, y la técnica de evaluación por objetivos tendrá como eje evaluar el grado de cada objetivo cumplido Martínez (2003).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. problema general:

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018?

1.4.2. problemas específicos:

1. ¿Cómo se relaciona la situación de RR. HH y los métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018?

2. ¿Cómo se relaciona el desarrollo de las personas y los instrumentos de métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz- 2018?
3. ¿Cómo se relaciona la incorporación de las personas y los tipos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018?
4. ¿Cómo se relaciona la supervisión del personal y los métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018?

1.5. Justificación del estudio

La reciente investigación se orientó en lograr los objetivos planteados, ya que esto ayudo a determinar la manera en que la gestión del talento humano se relaciona con la evaluación del desempeño en la empresa PHOSTING PERÚ, de igual forma, los resultados que se han obtenido favorecen y permitieron conocer que la gestión del talento humano influye en la evaluación del desempeño en la empresa PHOSTING PERÚ.

La labor del proyecto está justificada desde un marco de contemplación teórico, ya que los resultados que se obtengan servirán de antecedente para los estudios semejantes, relacionados a la gestión del talento humano y evaluación del desempeño. De tal forma que la presente investigación dará más conocimiento teórico referente a las variables estudiadas y enfocadas en la realidad empresarial, teóricamente también es relevante pues ayudara a conocer la verificación de la valides y confiabilidad del instrumento usado sobre la medición de la gestión del talento humano y evaluación del desempeño , por lo tanto el presente estudio es de mucha utilidad, ya que servirá de referencia para la aplicación de los futuros estudios o proyectos relacionados.

también la presente investigación ayudara a incidir recomendaciones al plantel organizacional de la empresa puesto en estudio, ya que nos brindara el desarrollo del conocimiento referente a los temas de gestión del talento humano y evaluación del desempeño, también nos ayudara describir si los tipos de evaluación desempeño están siendo actualmente aterrizados en los

colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, impuesto por los estímulos de su gestión de talento humano.

Del mismo modo tiene la justificación social pues ayudara a fortalecer las destrezas de los colaboradores, a la misma ves es importante para la empresa pues permitirá a mejorar las operatividades de la empresa, siendo beneficioso para en el entorno de la empresa.

1.6. Hipótesis

Hipótesis de trabajo (H_1):

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018.

Hipótesis nula (H_0):

No existe relación entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018.

1.7.2. Objetivos específicos:

1. Determinar la relación entre la situación de RR. HH y los métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz -2018.
2. Establecer la relación entre el desarrollo de las personas y los instrumentos de métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz -2018.

3. Identificar la relación entre la incorporación de las personas y los tipos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz - 2018.
4. Identificar la relación entre la supervisión de las personas y los métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018.

CAPÍTULO II

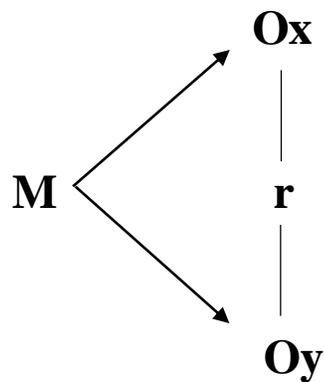
MÉTODO

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental (transversal y seccional) y tuvo como nivel de investigación, el correlacional.

El tipo de estudio fue aplicada, práctica o empírica y se apoyó en un enfoque cuantitativo.



M : La empresa PHOSTING PERÚ

OX : Gestión del talento humano.

OY : Evaluación del desempeño.

r : Relación

2.2. Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala
<p>V1=</p> <p>Gestión del talento humano</p>	<p>Wayne (2005) “La gestión del talento humano es la participación activa que incumbe a la utilización del capital humano en un clima y cultura laboral, como una fuente de recurso para lograr objetivos organizacionales”. (p.5).</p>	<p>Es la fuerza laboral que explota los conocimientos, con el fin de retener talentos para lograr buenos resultados y medir la situación, incorporación, desarrollo y supervisión dentro de la gestión del talento humano</p>	Situación de RR. HH	Ambiente dinámico y competitivo.	Ordinal
				Planificación estratégica de RR.HH.	
			Incorporación de las personas.	Reclutamiento del personal.	
				Selección del personal.	
			Desarrollo de las personas.	Capacitación o inducción.	
				Desarrollo de las personas en la empresa.	
			Supervisión de las personas.	Base de datos de RR.HH.	
				Sistema de información de RR.HH.	

Figura N° 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala
V2= Evaluación del desempeño	Koontz (1990) “La evaluación del desempeño implica la medición y corrección de las actuaciones, habilidades y destrezas de los individuos, para asegurar más adelante que estén llevando a cabo los planes correspondientes, y si es que de alguna manera están aportan un logro para los objetivos”. (p,252).	Es el diagnostico donde se someterá las cualidades y los conocimientos del plantel humano con el fin de corregir y conseguir logros, midiendo los métodos, instrumentos y tipos de evaluación del desempeño.	Métodos de evaluación de desempeño	Método basado en característica.	Ordinal
				Método basado en comportamiento.	
			instrumentos de métodos de evaluación del desempeño.	Elección forzada o pertinente.	
				Escala gráfica.	
			tipos de evaluación del desempeño.	manejo por objetivos.	
				evaluación de 360°.	

Figura N° 2

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La investigación fue llevada a cabo en la empresa PHOSTING PERÚ, y la población correspondiente que se sometió fueron sus colaboradores, perteneciente a dicha empresa mencionada y que será un total de 30 trabajadores. Teniendo en cuenta lo mencionado la población será finita.

2.3.2. Muestreo

La muestra de la presente investigación fue de 30 trabajadores de la empresa PHOSTING PERÚ, por ende, el muestreo será no probabilístico y por conveniencia.

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

TÉCNICA	INSTRUMENTO
<p>Encuesta</p> <p>Con la encuesta se accederá a saber las ideas de Las personas en relación al objeto de estudio y así mismo ayudará a permitir a establecer la valoración de cada variable.</p> <p>Este técnica se considera pertinente en la presente investigación , ya que permitirá extraer la información relevante de la muestra establecida, nos ayudaran a explicar los fenómenos asociados a nuestro objeto de investigación.</p>	<p>Cuestionario</p> <p>El cuestionario será el instrumento que ayudar a recopilar información a través de las interrogantes plantadas al dinamismo interno que realiza la empresa.</p> <p>Se usará el siguiente cuestionario: -cuestionario de gestión del talento humano y evaluación del desempeño validado por expertos.</p>

Figura 3

2.4.1. Escala de medición:

Se usó la escala ordinal para ambas variables puesta en estudio, luego se estableció los niveles, que fueron diferentes para cada variable, para mi variable de gestión de talento humano fueron: bajo, medio y alto mientras que para la evaluación de desempeño fueron: deficiente, promedio y alto.

Tabla 1: niveles de puntuación de las variables

Variable	instrumento	puntaje mínimo	puntaje máximo	nivel	puntuación de nivel
gestión del talento humano	cuestionario sobre gestión del talento humano	0	36	Bajo	0-3
				Medio	4-6
				Alto	7-9
evaluación del desempeño	Cuestionario sobre evaluación del desempeño	0	36	Deficiente	0-4
				Promedio	5-8
				Optimo	9-12

2.4.2. Validación

Para poder legalizar los instrumentos se necesitó el visto bueno de los expertos, mediante la matriz de validación que se les entregara, para su revisión adecuada, aterrizando en la revisión de redacción, coherencia y relación que tenga con los indicadores, dimensiones y variables, por orden y de ser necesario se recurrirá a tres expertos con grado académico de administrador o referencial a la línea de investigación que se presente en la presente investigación, la validación será conforme a sus datos personales, grado académico y firma de aceptación del instrumento.

2.4.3. Confiabilidad

Del 25 al 28 enero del 2018 Se aplicó la técnica del alfa de Cron Bach para la confiabilidad del instrumento y luego se realizó una prueba piloto, los cuales consto de 8 trabajadores que no fueron parte de la muestra presente de la investigación, para más adelante someter los

resultados en el programa estadístico SPSS quienes determinaron un valor de alfa de Cron Bach, dando como resultado **0.836**, lo cual permite decir que el nivel es aceptable, esto prueba que el instrumento es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizó el método observacional, analítico, sintético, inductivo y deductivo, a la misma vez la presente investigación es correlacional, se consideró usar la estadística descriptiva.

Se realizó posteriormente los análisis de datos a la aplicación del cuestionario, luego se representó cada uno de los cuestionarios por un nuevo. Con los datos arrojados se elaboró una base de datos en un programa de software especializado.

Se usó la estadística descriptiva, que, con esta estadística, se ordenaran y clasificaran dando un recuento de los datos obtenidos, todo esto fue realizado en el programa estadístico SPSS versión 24.0 con el fin de clasificar, ordenar, y como se vuelve a mencionar para más adelante tabular los datos estadísticos.

2.6. Aspectos éticos

La información y los datos que se recolectan a través de la presente investigación no podrán ser manipulados, ya que para más adelante brindar información que previamente hayan sido concretadas. Teniendo en cuenta lo mencionado, se respetará la originalidad y veracidad, en todos los aspectos representados en la presente investigación.

Asimismo, se realizará una solicitud derivado al gerente general de la empresa PHOSTING PERÚ, donde conscientemente autorice la realización de las actividades en el trabajo de campo, para que nos ayuden a lograr los objetivos de la investigación.

Luego de haber solicitado el permiso se iniciará a explicar al personal sobre como podrán participar en la investigación, protegiendo y resguardando la identidad de cada encuestado y la confidencialidad de los datos obtenidos por cada personal y que dichos datos serán usados solamente para fines de investigación y no para otros propósitos diferente

CAPÍTULO III

RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Tratamiento de los resultados

Los resultados de la presente investigación fueron logrados tras realizar una encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, cuyo tiempo, fue durante un día, en la fecha del 01 de mayo del presente año, desde el horario de las 09 a.m. hasta las 1:00 p.m. y desde las 3:00 p.m. a hasta las 6:00 p.m. Los colaboradores fueron muy amables, objetivos y participativos al momento de responder las 24 preguntas. Para más adelante, fue desarrollado la respectiva tabulación, en el programa IBM SPSS Statistics 24, después se sacó la prueba de normalidad, en donde la significancia salió como resultado un valor de 0.00 para ambas variables, esto fue relevante ya que determino que la prueba es normal, y esto insidioso para utilizar prueba de chi cuadrado, luego se proporcionó los valores a cada alternativa (teniendo como valor mínimo: 0 y valor máximo: 3); consecutivamente se sumó los valores de cada dimensión y consecuentemente el valor total de cada dimensión fue sumado para hallar el valor total de cada variable. Estos valores fueron obligatorios para percibir en qué nivel (alto, medio o bajo) se encontrarían las dimensiones y variables, siempre acuerdo a los objetivos planteados, además de comprobar la hipótesis. Para ello, los datos fueron inferidos, en el programa mencionado IBM SPSS Statistics 24, donde se aplicó y determino la prueba de hipótesis (chi-cuadrado) para demostrar la relación entre las dos variables, obteniendo consecuentemente las tablas de contingencia para cada caso (para cada dimensión y variable), contemplando en ellas solo las frecuencias y los porcentajes. Luego se elaboraron tablas y gráficos para indagar los datos generales y descriptivos.

3.2. Resultados según los objetivos de estudio

3.2.1. Resultado respecto al objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, de Huaraz en el año 2018.

Tabla 2. *Gestión del talento humano y evaluación del desempeño en la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz – 2018*

		Evaluación de desempeño			
		DEFICIENTE	PROMEDIO	OPTIMO	Total
Gestión del talento humano	BAJO	2 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.7%
	MEDIO	0 0.0%	21 70.0%	0 0.0%	21 70.0%
	ALTO	0 0.0%	5 16.7%	2 6.7%	7 23.3%
	Total	2 6.7%	26 86.7%	2 6.7%	30 100.0%

Fuente: elaboración propia y procesado de acuerdo a los resultados obtenidos en el SPSS

En la tabla 1, respecto a la gestión del talento humano es alto y optimo en un 6.7% en relación con la evaluación del desempeño; la relación de las dos variables para el nivel medio y promedio es 70.0% y la relación del nivel bajo y deficiente es 6.7%.

Los resultados nos indican que la gestión del talento humano en la empresa PHOSTING PERÚ se encuentra en un nivel medio; ello implica que el ambiente competitivo se maneja ocasionalmente, ya que la planificación manejada por la empresa solo se realiza debes de en cuando, a causa que la empresa maneja el desarrollo de las personas lentamente, quiere decir que los colaboradores no sienten la confianza adecuada de los enseres y materiales (computadoras y archivos físicos) que la empresa utiliza para la supervisión, se observa también que la evaluación del desempeño se encuentra en un nivel promedio ya que la empresa solo evalúa la conducta de los colaboradores en ocasiones, amerita decir que la información sobre las evaluaciones del desempeño obtenidas de los colaboradores se presentan mediante un sistema, o escala gráfica, vendrían ser de poca beneficiosa

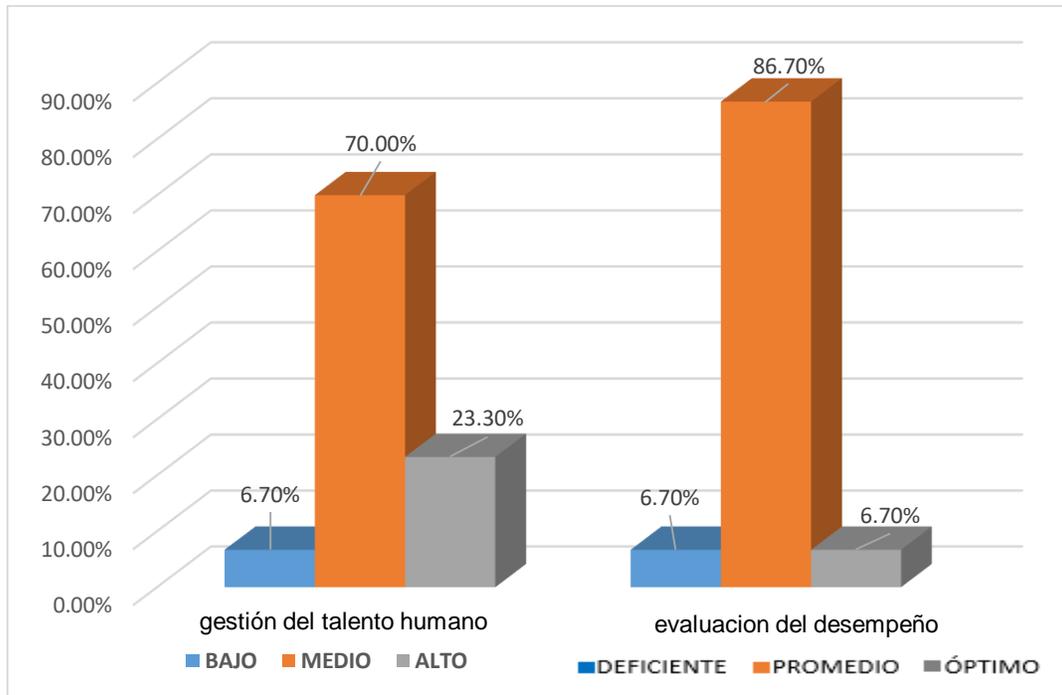


Figura 4

Tabla 3: prueba de hipótesis

	Valor	Df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	36,923 ^a	4	0.000
N de casos válidos	30		

Conclusión y decisión:

De los resultados obtenidos en la tabla 1 se muestra la prueba Chi cuadrado entre las variables gestión del talento humano y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, en la ciudad de Huaraz, del año 2018, para lo cual el valor obtenido es 36,923 a que al ser comparados con el grado de libertad alcanzado (df =4), en referencia a la significancia, debido que el nivel de significancia es 0.000 que al ser inferior

del valor (p=0.05) se concluye que existe relación significativa. por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo y se rechaza la hipótesis nula, esto nos confirma que si existe relación directa entre la gestión del talento humano y evaluación del desempeño en la empresa PHOSTING PERÚ. Huaraz -2018

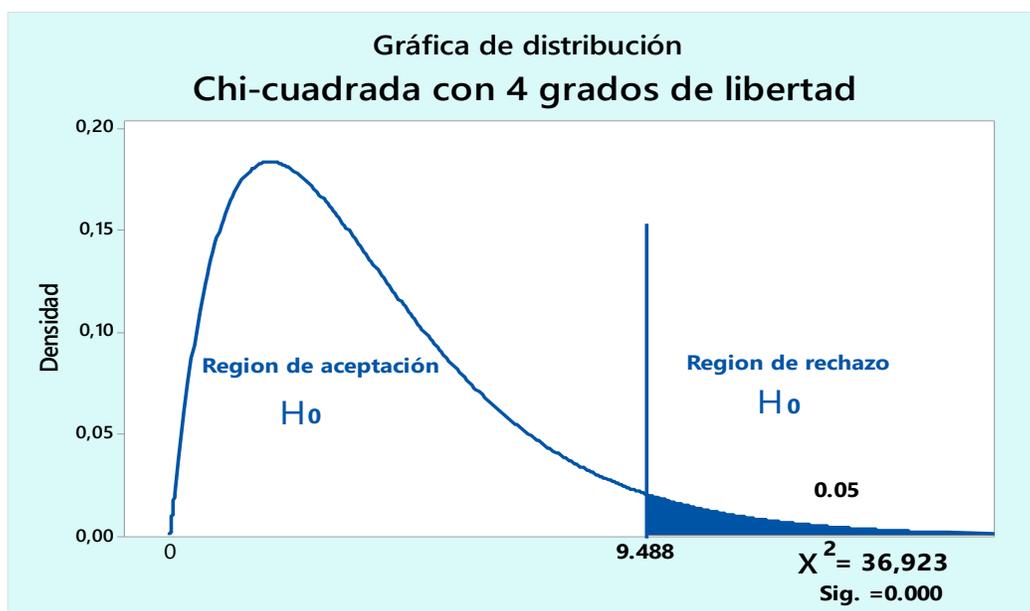


Figura 5

3.2.2. Resultados según los objetivos específicos de estudio

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la situación de RR. HH y los métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz - 2018.

Tabla 4: *situación de recursos humanos y métodos de evaluación del desempeño*

		Métodos de evaluación del desempeño			Total
		DEFICIENTE	PROMEDIO	OPTIMO	
Situación de RR.HH	BAJO	4 13.3%	1 3.3%	0 0.0%	5 16.7%
	MEDIO	3 10.0%	12 40.0%	2 6.7%	17 56.7%
	ALTO	1 3.3%	5 16.7%	2 6.7%	8 26.7%
Total		8 26.7%	18 60.0%	4 13.3%	30 100.0%

Fuente: elaboración propia y procesado de acuerdo a los resultados obtenidos en el SPSS

En la tabla 4, se observa que el nivel de situación de RR.HH es alto y optimo en un 6.7% en relación con los métodos de evaluación del desempeño; la relación de las dos dimensiones para el nivel medio y promedio es 40.0% y la relación del nivel bajo y deficiente es 13.3%.

Los resultados nos indican que la situación de RR.HH en la empresa PHOSTING PERÚ se encuentra en un nivel medio; ello implica que el ambiente competitivo se maneja ocasionalmente, ya que la planificación manejada por la empresa solo se realiza cuando, una de las causas es que la empresa maneja los métodos de evaluación del desempeño se encuentra en un nivel promedio ya que la empresa solo evalúa el comportamiento o conducta de los colaboradores en ocasiones, así como también amerita decir que el listado de características que proporciona la empresa para la evaluación del desempeño, no es tan de acorde con las habilidades de los colaboradores, ya que el método de evaluación del desempeño, basado en el método de característica es moderada.

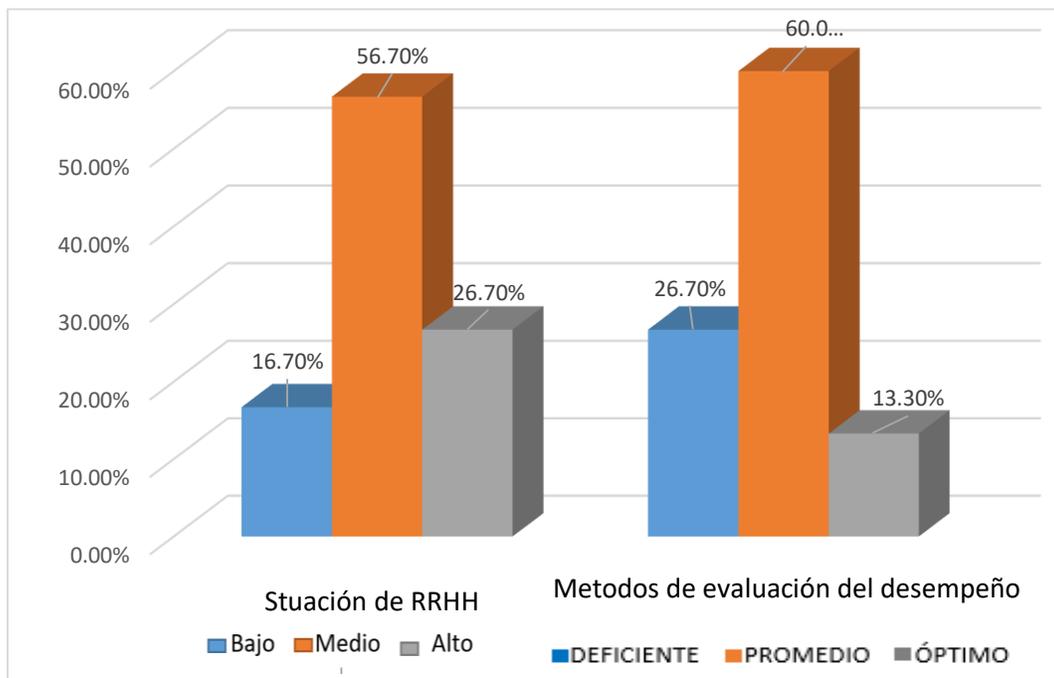


Figura 6

Tabla 5: prueba de hipótesis

	Valor	Df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	9,628 ^a	4	0.047
N de casos válidos	30		

Conclusión y decisión: De los resultados obtenidos en la tabla 2 se muestra la prueba Chi cuadrado entre las dimensiones situación de RRHH y los métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, de Huaraz en el año 2018, para lo cual el valor obtenido es 9,628 a que al ser comparados con el grado de libertad alcanzado (df =4), en referencia a la significancia, debido que el nivel de significancia es 0.047 que al ser inferior del valor ($p=0.05$) se concluye que existe relación significativa.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre el desarrollo de las personas y los instrumentos de métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz -2018.

Tabla 6. Desarrollo de las personas y los instrumentos de evaluación del desempeño.

		Instrumentos de métodos de evaluación del desempeño			
		DEFICIENTE	PROMEDIO	OPTIMO	Total
Desarrollo de las personas	BAJO	8 26.7%	1 3.3%	0 0.0%	9 30.0%
	MEDIO	0 0.0%	9 30.0%	4 13.3%	13 43.3%
	ALTO	0 0.0%	4 13.3%	4 13.3%	8 26.7%
	Total	8 26.7%	14 46.7%	8 26.7%	30 100.0%

Fuente: elaboración propia y procesado de acuerdo a los resultados obtenidos en el SPSS

En la tabla 5, se observa que el nivel de desarrollo de las personas es alto y optimo en un 13.3% en relación con los instrumentos de métodos de evaluación del desempeño; la relación de las dos dimensiones para el nivel medio y promedio es 30.0% y la relación del nivel bajo y deficiente es 26.7%.

Los resultados nos indican que el desarrollo de las personas en la empresa PHOSTING PERÚ se encuentra en un nivel medio; ello implica que el desarrollo de las personas es lenta ocasionalmente, ya que solo algunas veces solo se da capacitación o inducción a los colaboradores de la empresa, cabe mencionar que los instrumentos de métodos de evaluación del desempeño que la empresa maneja se encuentra en un nivel promedio , ya que la información sobre las evaluaciones del desempeño obtenidas de los colaboradores se presentan mediante un sistema, o escala gráfica, vendrían ser de poca beneficiosa, a causa que la empresa pone a elegir a los colaboradores solo un criterio positivo y negativo (respuestas creadas por la empresa), a menudo para la evaluación del desempeño, que vendrían ser poco irrelevantes.

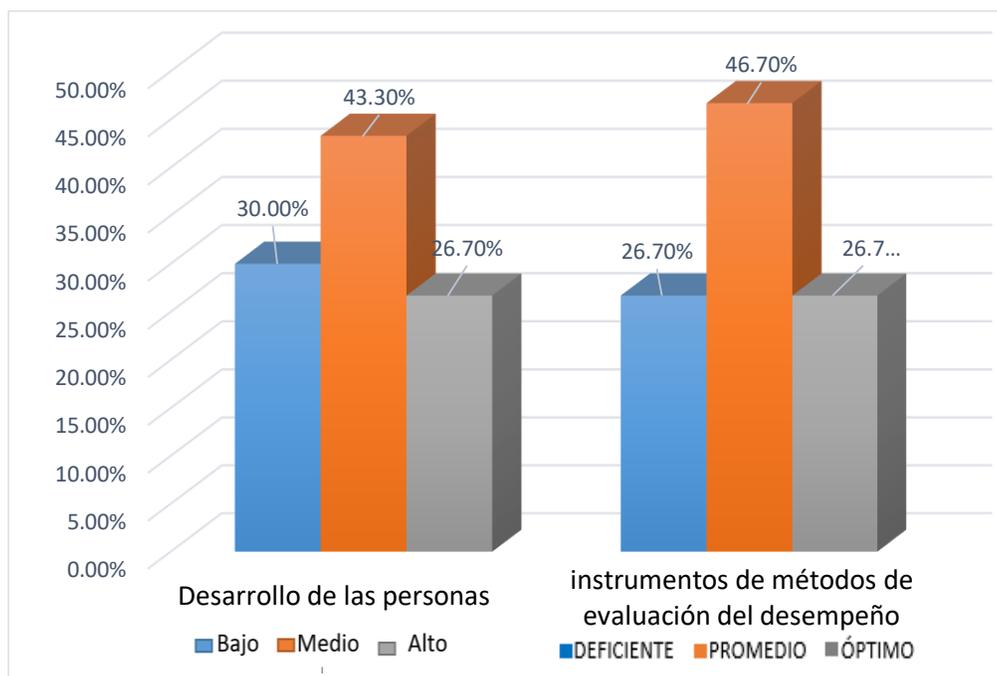


figura 7

tabla 6: prueba chi cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	26,658 ^a	4	0.000
N de casos válidos	30		

Conclusión de decisión: De los resultados obtenidos en la tabla 3 se muestra la prueba Chi cuadrado entre las dimensiones desarrollo de las personas y los instrumentos de métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, de Huaraz en el año 2018, para lo cual el valor obtenido es 26,658 a que al ser comparados con el grado de libertad alcanzado ($df = 4$), en referencia a la significancia, debido que el nivel de significancia es 0.000 que al ser inferior del valor ($p=0.05$) se concluye que existe relación significativa.

Objetivo específico 3: identificar la relación entre la incorporación de las personas y los tipos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz -2018.

Tabla 7. Incorporación de las personas y tipos de evaluación del desempeño

		Tipos de evaluación del desempeño			
		DEFICIENTE	PROMEDIO	OPTIMO	Total
Incorporación de las personas	BAJO	1 3.3%	1 3.3%	0 0.0%	2 6.7%
	MEDIO	0 0.0%	13 43.3%	6 20.0%	19 63.3%
	ALTO	0 0.0%	6 20.0%	3 10.0%	9 30.0%
	Total	1 3.3%	20 66.7%	9 30.0%	30 100.0%

Fuente: elaboración propia y procesado de acuerdo a los resultados obtenidos en el SPSS

En la tabla 7, se observa que el nivel de incorporación de las personas es alto y optimo en un 10.0% en relación con los tipos de evaluación del desempeño; la relación de las dos

dimensiones para el nivel medio y promedio es 43.3% y la relación del nivel bajo y deficiente es 3.3%

Los resultados nos indican que la incorporación de las personas en la empresa PHOSTING PERÚ se encuentra en un nivel medio; ello implica que el reclutamiento del personal es moderada y a la misma ves solo son ocasionales la selección del personal para la incorporación a la empresa, ya que también los tipos de evaluación del desempeño que la empresa maneja se encuentra en un nivel promedio, se debe a que la retroalimentación o evaluación de 360°, siendo una evaluación importante, solo se ejecuta parcialmente entre los colaboradores de la empresa, y a la misma vez se crean objetivos de la empresa solo esporádicamente.

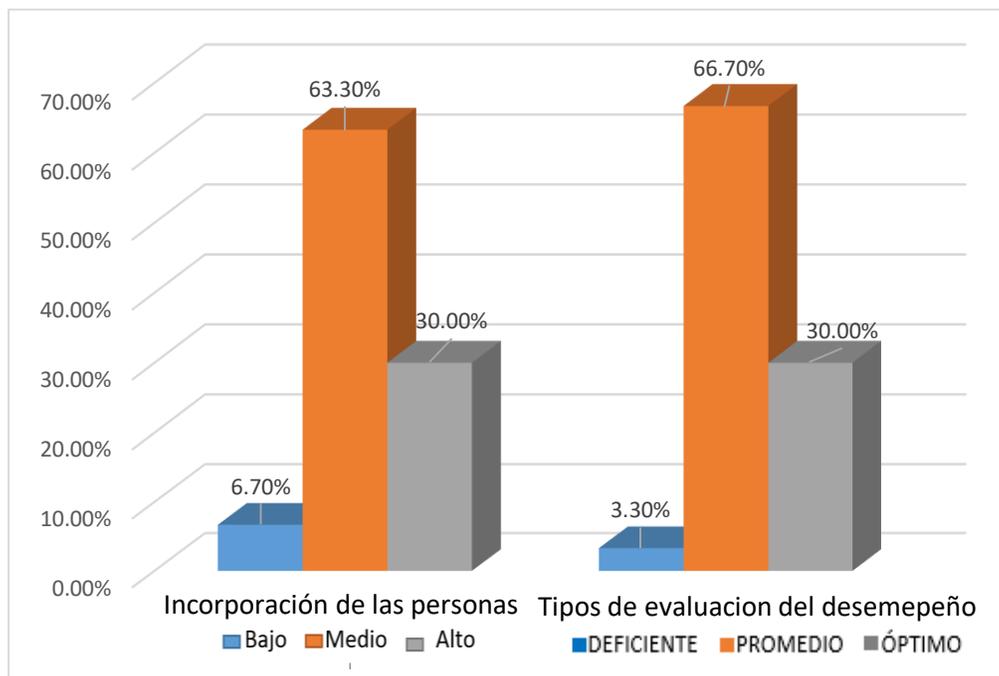


figura 8

Tabla 8: prueba chi cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pearson	14,741 ^a	4	0.005
N de casos válidos	30		

Conclusión y decisión: De los resultados obtenidos en la tabla 4 se muestra la prueba Chi cuadrado entre las dimensiones incorporación de las personas y tipos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, de Huaraz en el año 2018, para lo cual el valor obtenido es 14,741 a que al ser comparados con el grado de libertad alcanzado (df =4), en referencia a la significancia, debido que el nivel de significancia es 0.005 que al ser inferior del valor ($p=0.05$) se concluye que existe relación significativa.

Objetivo específico 4: Identificar la relación entre la supervisión de las personas y los métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018.

Tabla 9. Supervisión de las personas y métodos de evaluación del desempeño.

		Métodos de evaluación del desempeño			Total
		DEFICIENTE	PROMEDIO	OPTIMO	
Supervisión de las personas	BAJO	7 23.3%	1 3.3%	0 0.0%	8 26.7%
	MEDIO	1 3.3%	13 43.3%	2 6.7%	16 53.3%
	ALTO	0 0.0%	4 13.3%	2 6.7%	6 20.0%
	Total	8 26.7%	18 60.0%	4 13.3%	30 100.0%

Fuente: elaboración propia y procesado de acuerdo a los resultados obtenidos en el SPSS

En la tabla 9, se observa que el nivel de supervisión de la persona es alto y optimo en un 6.7% en relación con los métodos de evaluación del desempeño; la relación de las dos

dimensiones para el nivel medio y promedio es 43.3% y la relación del nivel bajo y deficiente es 23.3%

Los resultados nos indican que la supervisión de las personas en la empresa PHOSTING PERÚ, uno de los factores a rescatar es que la base de datos (información del personal) del área de RR.HH es poco confiable para la supervisión de los colaboradores de la empresa, ya que los colaboradores no sienten la confianza adecuada del sistema de información (computadoras, archivos físicos, etc.) que la empresa utiliza para su supervisión. También una de las causas a mencionar es que es que la empresa maneja los métodos de evaluación del desempeño, que se encuentra en un nivel promedio ya que la empresa solo evalúa el comportamiento o conducta de los colaboradores en ocasiones, así como también amerita decir que el listado de características que proporciona la empresa para la evaluación del desempeño, no es tan de acorde con las habilidades de los colaboradores, ya que el método de evaluación del desempeño, basado en el método de característica es moderada

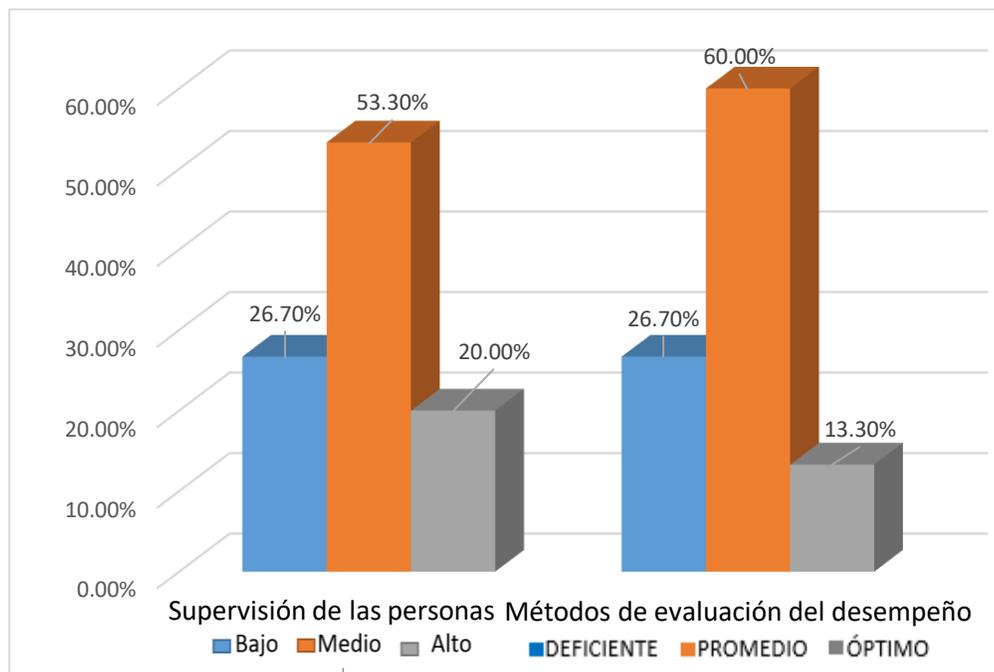


Figura 9

tabla 10: prueba chi cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,335 ^a	4	0.000
N de casos válidos	30		

conclusión y decisión : De los resultados obtenidos en la tabla 5 se muestra la prueba Chi cuadrado entre las dimensiones supervisión de las personas y métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, de Huaraz en el año 2018, para lo cual el valor obtenido es 22,335 a que al ser comparados con el grado de libertad alcanzado (df =4), en referencia a la significancia, debido que el nivel de significancia es 0.000 que al ser inferior del valor ($p=0.05$) se concluye que existe relación significativa.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación, se hizo necesario el análisis de los hallazgos encontrados por otros investigadores respecto a las variables estudiadas, con el fin de apoyar o no los resultados de la investigación los cuales fueron consideradas en los antecedentes.

Respecto al objetivo general de la presente investigación, como se comprueba en la tabla 2, donde se encontró que el nivel de gestión del talento humano es medio y promedio en un 70.0% en relación con la evaluación del desempeño, el resultado mencionado guarda semejanza con los trabajos de Kember (2015) en su tesis, "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas - 2015", que concluyo que: existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Andahuaylas, ya que la probabilidad es menor que 0.05, con un valor de 0.819, demostrando que un mejora en la gestión del talento humano, mejora el desempeño laboral. Los resultados fueron un nivel promedio de gestión del talento humano (33.0%) y del desempeño laboral (42.0%); comprobando así la teoría propuesta por Dessler (2001): "La gestión del talento humano son las prácticas y políticas necesarias para manejar y mejorar los asuntos internos y externos que involucran a la organización, y tienen que ver necesariamente con las relaciones humanas del trabajo administrativo; significa que se debe de tratar, de evaluar, capacitar al personal, con el fin de obtener un ambiente seguro y equitativo para lograr objetivos y buen desempeño dentro de la organización", Wayne (2005) "La evaluación del desempeño es la revisión del empeño personal y grupal, evalúa los logros, errores, para que más adelante inicie los planes de desarrollo dentro del plantel organizacional, las funciones de la gestión del talento humano, contribuyen a la evaluación de desempeño, para llegar a los objetivos y metas trazados"

Con respecto al primer objetivo específico de la investigación realizada se evidencia en la tabla 4, donde el nivel de situación de RR.HH es medio en un 40.0% en relación con los métodos de evaluación del desempeño, el resultado mencionado guarda semejanza con los trabajos a mencionar, Doroteo (2016) En su tesis, "Las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Bolognesi, Áncash, 2016"; concluye que el uso de información, teniendo en cuenta a las

tecnologías y una referente comunicación implantada por la área de RR.HH, se resulta en el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, Ancash 2016, Si se logra buenos y pertinentes deducciones para el desempeño laboral, con una buena gestión del talento humano con un nivel medio de 34,4% y 37,5% respectivamente con el TIC y desempeño laboral lo que sustenta una estrecha relación, por lo tanto la teoría que respalda esta semejanza seria: Chiavenato (2009) El termino de recursos humanos en el contexto o situación que aterriza se puede definir con tres significados en la administración. Esto según el modelo de George T Milcovich y John. W. Boudrew.

Con respecto al segundo objetivo específico de la investigación corroborado en la tabla 6, donde se muestra que el nivel de desarrollo de las personas es medio y promedio en un 30.0% en relación con los instrumentos de métodos de evaluación del desempeño, el resultado mencionado guarda semejanza con los trabajos a mencionar, Mejía (2011) En su tesis, “Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales” concluye que el resultado de la evaluación de desempeño, se determinó que los agentes evaluados lograron tener un rendimiento superior al de la competencia, así mismo se determinó que los agentes evaluados tienen una eficiencia que está por debajo del nivel requerido según los parámetros de la empresa” donde los agentes admiten en un 75% que los parámetros de desempeño y competencias laborales establecidas siempre facilitan y mejoran su desempeño; por tanto la teoría que respalda esta semejanza según Gan (2012) Que las competencias laborales o desarrollo de las personas en margen de los instrumentos de métodos de evaluación del desempeño es obtener resultados de evaluación, validados para cumplir los objetivos, con mayor importancia se preocupen las empresas por el valor de sus capitales humanos, los diferentes instrumentos de evaluación ayudaran a determinar estas contiendas.

Con respecto al tercer objetivo específico de la investigación corroborado en la tabla 8 donde se muestra que el nivel de incorporación de las personas es medio y promedio en un 43.3% en relación con los tipos de evaluación del desempeño, el resultado mencionado guarda semejanza con los trabajos a mencionar según Chiavenato (2009) solo se ejecuta parcialmente entre los colaboradores de la empresa, Según Figuran en el camino que conduce a las personas al ingreso a la apertura de las puertas de la organización. Es la vista de entrada

que solo se encuentra abierta para los aspirantes que tienen características y sus propias habilidades en competencias diferentes, Puchol (2012) Los tipos de evaluación de desempeño Tratan de describir situaciones en donde se abordan en el clima laboral para visualizar resultados. La competencia sometida en las empresas ya es de una gran medida en la eficacia de sus recursos humanos de manera que las competencias de los talentos y su desarrollo continuo en el que la formación de cada personal, durante el tiempo ocupara un puesto primordial.

Con respecto al cuarto objetivo específico de la investigación corroborado en la tabla 10 donde se muestra que el nivel de la supervisión de las personas es medio y promedio en un 43.3% en relación con los métodos de evaluación del desempeño, el resultado mencionado guarda semejanza con los trabajos a mencionar según Marsillo (2014) En su tesis, “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí” se establece el resultado que un 71%, referente para la gestión de forma sistémica de la selección y evaluación del personal, del cual una vez recibida la necesidad de personal, se recurrirá al análisis y evaluación de puestos, con el objeto de determinar los requerimientos que debe satisfacer la persona para ocupar el puesto eficientemente. Según Chiavenato (2009).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre la gestión del talento humano y evaluación del desempeño, según el valor calculado de la prueba Chi Cuadrado, se concluye que: el χ^2 es 36.923 con grado 4 de libertad y con un nivel de significancia de 0.000, de este modo, la gestión del talento humano se relaciona directamente con la evaluación del desempeño, es decir, ya que ha quedado demostrado que si hay un nivel medio de gestión del talento humano también se presenta un nivel promedio de evaluación del desempeño en la empresa PHOSTING PERÚ. Este análisis es válido de forma inversa, ya que, con un nivel bajo o alto de gestión del talento humano también la evaluación del desempeño sería deficiente u óptimo respectivamente. Este análisis ha quedado demostrado al aceptar la hipótesis de trabajo planteada, lo que ha llevado a concluir que la empresa PHOSTING PERÚ no proporciona aun una adecuada gestión del talento humano. en tal sentido, se ha obtenido que se observa que el nivel de gestión del talento humano es alto y óptimo en un 6.7% en relación con la evaluación del desempeño; la relación de las dos variables para el nivel medio y promedio es 70.0% y la relación del nivel bajo y deficiente es 6.7%.
2. Se logró determinar la relación entre la situación de RR.HH y los métodos de evaluación del desempeño, concluyendo que: el χ^2 es 9.628 con grado 4 de libertad y con una significancia de 0.047; la relación de las dos dimensiones es alto y óptimo en un 6.7%, para el nivel medio y promedio es 40.0% y la relación del nivel bajo y deficiente es 13.3%; ya que la planificación manejada por la empresa solo se realiza cuando, una de las causas es que la empresa maneja los métodos de evaluación del desempeño se encuentra en un nivel promedio ya que la empresa solo evalúa el comportamiento o conducta de los colaboradores en ocasiones, así como también amerita decir que el listado de características que proporciona la empresa para la evaluación del desempeño, no es tan de acorde con las habilidades de los colaboradores, ya que el método de evaluación del desempeño, basado en el método de característica es moderada.

3. Se logró establecer la relación entre el desarrollo de las personas y los instrumentos de métodos de evaluación del desempeño, concluyendo que: el χ^2 es 26.658 con grado 4 de libertad y con una significancia de 0.000; la relación de las dos dimensiones es alto y optimo en un 13.3%, para el nivel medio y promedio es 30.0% y la relación del nivel bajo y deficiente es 26.7%; lo que indica que el desarrollo de las personas es lenta, ya que solo algunas veces solo se da capacitación o inducción a los colaboradores de la empresa, cabe mencionar que los instrumentos de métodos de evaluación del desempeño que la empresa maneja se encuentra en un nivel promedio, ya que la información sobre las evaluaciones del desempeño obtenidas de los colaboradores se presentan mediante un sistema, o escala gráfica, vendrían ser de poca beneficiosa.
4. Se logró identificar la relación entre la incorporación de las personas y tipos de evaluación del desempeño, concluyendo que: el χ^2 es 14.741 con grado 4 de libertad y con una significancia de 0.005; la relación de las dos dimensiones es alto y optimo en un 10.0%, para el nivel medio y promedio es 43.3% y la relación del nivel bajo y deficiente es 3.3%; Los resultados nos indican que la incorporación de las personas en la empresa PHOSTING PERÚ se encuentra en un nivel medio; ello implica que el reclutamiento del personal es moderada y a la misma ves solo son ocasionales la selección del personal para la incorporación a la empresa, ya que también los tipos de evaluación del desempeño que la empresa maneja se encuentra en un nivel promedio, se debe a que la retroalimentación o evaluación de 360°, siendo una evaluación importante, solo se ejecuta parcialmente entre los colaboradores de la empresa, y a la misma vez se crean objetivos de la empresa solo esporádicamente.
5. Se logró identificar la relación entre la supervisión de las personas y métodos de evaluación del desempeño, concluyendo que: el χ^2 es 22.335 con grado 4 de libertad y con una significancia de 0.000; la relación de las dos dimensiones es alto y optimo en un 23.3%, para el nivel medio y promedio es 43.3% y la relación del

nivel bajo y deficiente es 6.7%; Los resultados nos indican que la supervisión de las personas en la empresa PHOSTING PERÚ, uno de los factores a rescatar es que la base de datos (información del personal) del área de RR.HH es poco confiable para la supervisión de los colaboradores de la empresa, ya que los colaboradores no sienten la confianza adecuada del sistema de información (computadoras, archivos físicos, etc.) que la empresa utiliza para su supervisión. Ya que la empresa solo evalúa el comportamiento o conducta de los colaboradores en ocasiones, así como también amerita decir que el listado de características que proporciona la empresa para la evaluación del desempeño, no es tan de acorde con las habilidades de los colaboradores.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

1. Al área de RRHH se recomienda implementar estrategias y herramientas en el área de RR.HH para mejorar el proceso de la incorporación de las personas y tener un mejor ambiente competitivo, esto ayudara a mejorar el desarrollo y supervisión de los colaboradores, se recomienda también a la empresa crear modelos, estructuras y métodos que evalúen el desempeño y mejoren la conducta ante las responsabilidades de las personas.
2. Al gerente general se implantar o mejorar planificaciones estratégicas que incidan efectivamente en el ambiente competitivo, mejorando y facilitando los métodos que evalúen el desempeño, controlando el comportamiento o conducta de los colaboradores, así como también brindar las características o criterios necesarios de acorde a las habilidades de los colaboradores.
3. A los supervisores se recomienda mejorar el proceso de capacitación o inducción para mejorar el de desarrollo de las personas, esto facilitará demostrar la información sobre las evaluaciones del desempeño obtenidas de los colaboradores, en tanto en la empresa deberá de mejorar un sistema, o escala gráfica para la visualización los niveles de evaluaciones de desempeño del personal.
4. A la empresa se recomienda mejorar el proceso de reclutamiento o selección del personal, usando dinámicas de grupos, test psicotécnicos, Etc., esto ayudara a incorporar personal con ideas más idóneas para la empresa, también se debe mejorara o practicar a menudo la retroalimentación o evaluación de 360°, siendo una evaluación importante, que influenciara el cumplimiento de objetivos propuestas
5. A la empresa PHOSTING PERÚ se recomienda tener mayor énfasis en la supervisión de las personas, atrayendo sistemas o herramientas que mejoren la base de datos (información del personal) del área de RR.HH, esto no solo ayudara a los colaboradores de la empresa, también ayudar a u otras empresas a mejorar

el desenvolvimiento adecuado de las personas frente al sistema de información (computadoras, archivos físicos, etc.) que la empresa utiliza para la supervisión del comportamiento o conducta, mejorando los criterios o características que proporciona la empresa para la evaluación del desempeño.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

VII. Referencias

- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina: Granica.
- Alles, M. (2012). Argentina: Granica.
- Arrieche, M. (9 de Junio de 2014). *Evaluación de desempeño del talento humano de la universidad fermín toro utilizando herramientas de gestión tecnológica*. Obtenido de <http://ramonazocarescenariosinvestigativos.blogspot.pe/2014/06/modelo-de-tesis-evaluacion-de-desempeno.html>.
- Chiang, M., Mendez, G., y Sanchez, g. (2010). *Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño*. Obtenido de Ubiobio: http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v19-2/chiang_et_al-theoria_19-2.pdf.
- Chiaveanto, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana editores, s.a. de c.v.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración*. Mexico: McGraw-Hill.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Darwin, D. (25 de 01 de 2016). *Las tecnologías de información y comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Bolognesi, Ancash, 2016*. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/702>.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. Mexico: Pearson educación.
- Dolan, S., y Dolan, S. (2011). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. España: McGraw-Hill.
- Gan, F. (2012). *Evaluación del desempeño individual*. Madrid: Diaz de Santos.

- Guerrero, R. (2004). *Conceptos básicos y casos para discusión sobre dirección y gestión de recursos humanos*. España: Promolibro.
- Gutierrez, E. (2010). *Competencias Gerenciales*. Bogota: Ecoe Ediciones.
- Hernandez, S. (2006). *Introducción a la administración*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Iturralde, J. (15 de Noviembre de 2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Kiember, I. (2015). *Gestión del talento humano y su relacion con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015*. Obtenido de <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koontz, H. (1990). *Esenciales de la gestion*. Mexico: McGraw-Hill.
- Koontz, H., & Cannice, M. (2012). *Admisnitracion, una perspectiva gloval y empresarial*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Marsillo, N. (Octubre de 2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf.
- Martinez, C. (2003). *La gestion empresarial, equilibrado objetivos y valores*. Madrid: Diazdesantos.

- Martinez, M. (2003). *La gestion empresarial*. Madrid: Diaz de Santos, S.A.
- Mejia, Y. (29 de Agosto de 2011). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales”, (estudio realizado con agentes de servicio telefónico en la ciudad de Quetzaltenango. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>*.
- Mercado, S. (2004). *Administracion aplicada*. Mexico: EDITORIAL LIMUSA, S.A, de C.V.
- Milcovich, y Bouderau. (1994). *Direccion y admisnistracion de recursilos humanos*. Buenos Aires: Addison-Westley.
- Mody , R. (2010). *Admisnitracion de recursos huamnos*. Mexico: Pearson Educacion.
- Nebot, J. (1999). *La seleccion del personal*. Barranquilla: FC Editorial.
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Puchol, L. (2007). *Direccion y gestion de recursos humanos*. Madrid: Diaz de Santos .
- Puchol, L. (2012). *Direccion y gestion de recursos humanos*. Madrid: Diaz de santos, S.A.
- Reis, P. (2007). *Evaluacion de desempeño*. Madrid: Verlag Dashöfer Ed.s Prof.s.
- Robbins. (2013). *Comportamineto organizacional*. Mexico: Pearson.
- Robbins, & Judge. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson.
- Robbins, s., & Coulter, M. (2005). *Administracion*. Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins, Y. y. (2005). *comportamiento organizacional*. Mexico: MC grau.
- Sampieri, H. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Sescovich, S. (2009). *La gestion de las personas, un instrumento para humanizar el trabajo*. España: LibrosEnRed, 2009.
- Urquijo, J. (2008). *La remuneracion del trabajo, manual para la gestion de sueldos y salarios*. Caracas: Jose 1.
- Wayne, R. (2005). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: Pearson educacion.
- Wether, B., & Davis, K. (2008). *Administracion de personal y Recursos humanos*. Mexico: McGraw-Hill.
- Wheelen, T., & Hunger, D. (2007). *Adminsitracion estrategica y politica de negocios. Conceptos y casos*. Mexico: Decima edicion Parson Educacion.
- Zerilli, A. (1976). *Fundamentos de organización y dirección general*. España: Deusto.

ANEXOS

VII. ANEXOS

ANEXO N°1: Acta de aprobación

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Julio Cesar Bustamante Cabello
Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y
Escuela Profesional de Administración de la Universidad César
Vallejo....., revisor (a) de la tesis titulada:

"Gestión del talento humano y evaluación del desempeño
en los colaboradores de la empresa PHOSTEMIS PERÚ,
HUARAZ - 2018"

.....", del (de la) estudiante
KHENYO Darwin Rodríguez Albino

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14 % 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.

Lugar y Fecha: Huarez, 19 de Julio del 2018

Firma

Nombres y Apellidos del (de la) Docente

DNI: 31662476

ANEXO N° 2: Declaración de autoría

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, RODRIGUEZ ALBINO, Khenyo Darwin identificado con DNI N° 76366327, estudiante del ciclo x de la escuela profesional s de administración de la “Universidad Cesar Vallejo”, declaro que el trabajo de investigación que lleva por título “Gestión del talento humano y evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ , Huraz-2018” presentado para la obtención del título profesional de licenciado en administración y que consta de ...folios, es de mi autoría, por lo cual declaro respecto:

- He realizado la mención de todas las fuentes que he empleado para el desarrollo del trabajo de investigación, según las normas establecidas para las citas textuales y de parafraseo proveniente de las diversas fuentes de información. De la misma manera, he cumplido con la normativa correspondiente a la elaboración de trabajos académicos
- He utilizado solo las fuentes expresamente señaladas en el presente trabajo de investigación, sin hacer uso d fuentes distintas a las mencionadas.
- Estoy plenamente consciente de que el trabajo de investigación que he realizado puede ser sometido a revisión electrónica con el fin de buscar plagios, y me someto a las sanciones respectivas determinadas en el procedimiento disciplinario en caso de encontrar uso de material intelectual ajeno sin la debida referencia de la fuente en donde proviene o de su autor.

Huara, 06 de julio del 2018

Khenyo Darwin Rodriguez Albino

ANEXO N°3: Cuestionario de gestión del talento humano y Evaluación del desempeño.



UNIVERSIDAD “CESAR VALLEJO”
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, HUARAZ-2018”

I. INSTRUCCIONES: Estimado encuestado sírvase marcar con (x) las alternativas que considere correcta. La información proporcionada para la presente investigación servirá para determinar la relación entre la gestión del talento humano y la evaluación de desempeño. Cabe recalcar que la encuesta es sumamente confidencial y le solicitamos la mayor sinceridad posible.

II. ÍTEMS

N°	Preguntas	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
01	¿Observa en la empresa un ambiente competitivo para realizar sus labores?				
02	¿Es necesario tener un ambiente competitivo en su trabajo laboral?				
03	¿La área de RR.HH planifica estrategias para mejorar su labor?				
04	¿Percibe que la empresa comprende adecuadamente el reclutamiento del personal cuando lo es necesario?				
05	¿Nota que la empresa maneja de forma adecuada el reclutamiento del personal para los nuevos postulantes?				
06	¿Cree que la empresa proporciona las correctas aplicaciones en la selección del personal?				
07	¿La empresa le brinda inducción para su desarrollo laboral?				
08	¿Es necesario los programas de capacitación para su desarrollo ?				
09	¿La empresa maneja técnicas que le ayudan a desarrollar adecuadamente su labor?				

10	¿La empresa recurre a la base de datos (información del personal), de la área de RR.HH, para su supervisión?				
11	¿La base de datos (información del personal), de la área de RR.HH de la empresa, le brinda una mejor supervisión laboral?				
12	¿Al supervisar su área, la empresa toman decisiones adecuadas a través del sistema de información (a través de una computadora, archivos físicos, etc.) ?				
13	¿El listado de características en su evaluación de desempeño, es coincidente con sus habilidades?				
14	¿Cree que Las cualidades de sus compañeros están alineados con la evaluación de desempeño?				
15	¿Con la evaluación de desempeño en la empresa, las conductas de sus compañeros producen un nivel adecuado?				
16	¿Es necesario la evaluación de desempeño para el desarrollo de su conducta?				
17	¿Fue partícipe de una elección forzada, (elección de una característica negativa y positiva) para su evaluación de desempeño?				
18	¿Es importante aplicar en su área una elección forzada, (elección de una característica negativa y positiva) para el desempeño?				
19	¿Es necesario hacer periódicamente una escala gráfica sobre la evaluación de desempeño?				
20	¿La empresa representa su desempeño en una escala gráfica?				
21	¿La empresa brinda objetivos factibles para su evaluación de desempeño ?				
22	¿La empresa involucra a su equipo de trabajo para cumplir los objetivos?				
23	¿Considera que siempre se debería evaluar su área, en entorno a la empresa (evaluación de 360°) para mejorar la evaluación del desempeño?				
24	¿Está presente cuando deseen evaluarle, en entorno a la empresa (evaluación de 360°) para la evaluación del desempeño?				

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

fecha: / /

Hora:

ANEXO N°4: TABLA DE ESPECIFICACIONES

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ

I. Datos Informativos:

- Autor : Khenyo Darwin Rodríguez Albino.
- Tipo de instrumento : Escala de Likert.
- Niveles de aplicación : Colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ.
- Administración : Individual.
- Duración : 30 minutos.
- Materiales : Hoja impresa, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autor.

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de gestión del talento humano y evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, de la ciudad de Huaraz en el 2018 con la finalidad de establecer la relación entre las dos variables.

II. Tabla de especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso%	Ítems	Puntaje
D1. Situación de RR.HH	1. Ambiente competitivo	14.29%	1,2	0-3
	2. Planificación estratégica de RR.HH		3	
D2. Incorporación de las personas	3. Reclutamiento del personal	14.29%	4	0-3
	4. Selección del personal		5,6	

D3. Desarrollo de las personas	5. Capacitación o inducción	14.29%	7,8	0-3
	6. Desarrollo de las personas en la empresa		9	
D4. Supervisión de la personas	7. Base de datos de RR.HH.	14.29%	10,11	0-3
	8. Sistema de información de RR.HH		12	
D5. Métodos de evaluación del desempeño	9. Método basado en la característica	14.28%	13,14	0-3
	10. Métodos basado en el comportamiento		15,16	
D6. Instrumentos de métodos de evaluación del desempeño	11. Elección forzada	14.28%	17,18	0-3
	12. Escala grafica		19,20	
D7. Tipos de evaluación del desempeño	13. Manejo por objetivos	14.28%	21,22	0-3
	14. Retroalimentación de evaluación de 360°		23,24	
TOTAL		100%	24 ITEMS	0-72

IV. OPCION DE RESPUESTA

N° de ítems	OPCION DE RESPUESTA	PUNTAJE
24	- Siempre	3
	- Casi siempre	2
	- Casi nunca	1
	- Nunca	0

V. Niveles de valoración

5.1 Valoración de las dimensiones

Dimensión 1: situación de RR.HH.

Nivel	Valores
-Alto	7-9
-Medio	4-6
-Bajo	0-3

Dimensión 2: Incorporación de las personas

Nivel	Valores
-Alto	7-9
-Medio	4-6
-Bajo	0-3

Dimensión 3: Desarrollo de las personas

Nivel	Valores
-Alto	7-9
-Medio	4-6
-Bajo	0-3

Dimensión 4: Supervisión de las personas

Nivel	Valores
-Alto	7-9
-Medio	4-6
-Bajo	0-3

Dimensión 5: Métodos de evaluación del desempeño.

Nivel	Valores
-Optimo	9-12
-Promedio	5-8
-Deficiente	0-4

Dimensión 6: Instrumentos de métodos de evaluación del desempeño

Nivel	Valores
-Optimo	9-12
-Promedio	5-8
-Deficiente	0-4

Dimensión 7: Tipos de evaluación del desempeño

Nivel	Valores
-Optimo	9-12
-Promedio	5-8
-Deficiente	0-4

5.2 valoración de variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Nivel	Criterio	valores
Alto	<ul style="list-style-type: none">• El ambiente competitivo es a menudo entre los colaboradores.• la planificación estratégica de RR. HH se realiza habitualmente en los colaboradores.• Un buen reclutamiento del personal.• La selección del personal es frecuentemente en la empresa.• A cada instante se está capacitando a los colaboradores de la empresa.• Los colaboradores absuelven clara y oportunamente los problemas, gracias al desarrollo que obtienen por parte de la empresa.• La base de datos (información del personal) del área de RR. HH es beneficioso para la supervisión de los colaboradores de la empresa• Los colaboradores se encuentran satisfechos, gracias al sistema de información (gracias a computadoras, archivos físicos, etc.), que la empresa utiliza para la supervisión.	25-36

Medio	<ul style="list-style-type: none"> • El ambiente competitivo es ocasional. • Las planificaciones son solo abecés por parte de la empresa. • El reclutamiento del personal es moderado. • Solo son ocasionales la selección del personal. • Solo algunas veces se da capacitación a los colaboradores de la empresa. • El desarrollo de Las personas en la empresa es lento ocasionalmente. • La base de datos (información del personal) del área de RR. HH es poco confiable para la supervisión de los colaboradores de la empresa. • Los colaboradores sienten la confianza adecuada, del sistema de información (computadoras, archivos físicos, etc.), que la empresa utiliza para la supervisión. 	13-24
Bajo	<ul style="list-style-type: none"> • No existe el ambiente competitivo. • No hay planificaciones por parte de la empresa. • No se genera el reclutamiento del personal. • No se practica la selección del personal. • No hay ningún tipo de capacitación a los colaboradores de la empresa. • El desarrollo de Las personas en la empresa nos es confortable. • La base de datos (información del personal) del área de RR. HH es des adecuada para la supervisión de los colaboradores de la empresa • Los colaboradores no sienten la confianza adecuada, del sistema de información (computadoras, archivos físicos, etc.), que la empresa utiliza para la supervisión. 	0-12

Variable 2: Evaluación del desempeño

Nivel	Criterio	Valores
Optimo	<ul style="list-style-type: none"> • El método basado en característica, de acorde con el listado de características que ofrece la empresa para la evaluación del desempeño es competitiva con las habilidades de los colaboradores. • El método basado en comportamiento, que toma como referencia las conductas para la evaluación del desempeño es oportunamente adecuada. • La elección forzada, (elección de una característica positiva y negativa) impuesta por la empresa a los colaboradores es beneficioso. • La evaluación del desempeño en los colaboradores, representada en una escala grafica es a menudo. • Los objetivos de la empresa son beneficiosos. • La evaluación de 360° genera confianza entre los colaboradores de la empresa. 	25-36
Promedio	<ul style="list-style-type: none"> • El método basado en característica, de acorde con el listado de características que ofrece la empresa para la evaluación del desempeño es moderada con las habilidades de los colaboradores. • El método basado en comportamiento, que toma como referencia las conductas para la evaluación del desempeño se realiza en ocasiones. • La elección forzada, (elección de una característica positiva y negativa) impuesta por la empresa a los colaboradores es de poca confianza 	13-24

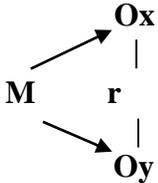
	<ul style="list-style-type: none"> • La evaluación del desempeño en los colaboradores, representada en una escala grafica es de poca beneficiosa. • Los objetivos de la empresa se establecen esporádicamente. • La evaluación de 360° se ejecuta parcialmente entre los colaboradores de la empresa. 	
Deficiente	<ul style="list-style-type: none"> • El método basado en característica, de acorde con el listado de características que ofrece la empresa para la evaluación del desempeño no es competitiva con las habilidades de los colaboradores. • El método basado en comportamiento, que toma como referencia las conductas para la evaluación del desempeño no es oportunamente adecuada. • La elección forzada, (elección de una característica positiva y negativa) impuesta por la empresa a los colaboradores no es beneficioso. • La evaluación del desempeño en los colaboradores, representada en una escala grafica no se ejecuta • Los objetivos de la empresa no son beneficiosos. • La evaluación de 360°no genera confianza entre los colaboradores de la empresa. 	0-12

ANEXO N°5: Ficha del instrumento de recolección de datos.

FICHA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
Tipo de instrumento	Cuestionario
Denominación del instrumento.	Cuestionario de gestión del talento humano y evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ.
Autoría.	Khenyo Darwin Rodríguez Albino
Duración de la aplicación.	Aproximadamente 30 minutos.
Muestra.	30 colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ.
Numero de ítems.	24
Escala de medición.	Escala de Likert (nuca, casi nunca, casi siempre, siempre)
Dimensiones que evalúa.	Situación de RR.HH, incorporación de las personas, desarrollo de las personas, supervisión de las personas métodos de evaluación del desempeño, instrumentos de métodos de evaluación del desempeño, tipos de evaluación del desempeño.
Método de muestreo.	No probabilístico
Lugar de realización de campo.	Empresa PHOSTING PERÚ
Fecha de realización de campo.	01 de mayo del 2018
Programa estadístico.	SPSS Y EXCEL

ANEXO N°6: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cómo se relaciona la situación de RR. HH y los métodos de evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz- 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018.</p> <p>Objetivos específicos 1. Establecer la relación entre la situación de RR. HH y los métodos de evaluación de desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz -2018.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño del personal de ventas en la empresa PHOSTING PERÚ, de Huaraz en el año 2018.</p>	<p>Variable (1) V1= Gestión del talento humano.</p> <p>Dimensiones: 1. Situación de RR. HH. 2. Incorporación de las personas. 3. Desarrollo de las personas. 4. Supervisión de las personas.</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada (práctica o empírica), Porque su propósito es verificar como los supuestos teóricos se acomodan a una determinada realidad.</p> <p>Nivel de investigación Es correlacional, se determinará que tanto se relaciona la variable X y Y</p> <p>Método de investigación Descriptivo – correlacional, complementado con métodos deductivos y por las técnicas matemáticas y estadísticas.</p>

<p>2. ¿Cómo se relaciona el desarrollo de las personas y los instrumentos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la incorporación de las personas y los tipos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018?</p> <p>4.¿ Cómo se relaciona la supervisión de las personas y los métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz -2018?</p>	<p>2. Establecer como se relaciona el desarrollo de las personas con los instrumentos de evaluación en los colaboradores de la PHOSTING PERÚ, Huaraz -2018.</p> <p>3. Identificar la relación entre el desarrollo de las personas y los instrumentos de métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018.</p> <p>4. Identificar relación entre la supervisión de las personas y los métodos de evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018.</p>	<p>H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, Huraz-2018</p>	<p>Variable (2)</p> <p>V2= Evaluación del desempeño</p> <p>Dimensiones:</p> <p>5.Métodos de evaluación de desempeño.</p> <p>6.instrumentos de métodos de evaluación del desempeño.</p> <p>7. tipos de evaluación del desempeño.</p>	<p>Diseño de investigación Descriptivo -correlacional El diseño de la investigación es no experimental y tiempo de aplicación de estudio es transversal por que los datos se recolectan en un solo evento, por el enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo por que no se llegaran a manipular las variables en valores numéricos</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy r --> Ox r --> Oy </pre> </div> <p>M: La empresa PHOSTING PERÚ en la ciudad de Huaraz.</p> <p>Ox: Gestión del talento humano.</p> <p>Oy: evaluación del desempeño.</p> <p>r: relación.</p>
---	---	---	--	--

ANEXO N°7: Matriz de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, HUARAZ-2018”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Situación de RR. HH.	Ambiente competitivo	01. ¿Observa en la empresa un ambiente competitivo para realizar sus labores?					X		X		X		X		Correcto
			02. ¿Es necesario tener un ambiente competitivo en su trabajo laboral?					X		X		X		X		Correcto
		Planificación estratégica de RRHH	03. ¿La área de RR.HH planifica estrategias Para mejorar su labor?					X		X		X		X		Correcto
	Incorporación de las personas.	Reclutamiento del personal	04. ¿Percibe que La empresa comprende adecuadamente el reclutamiento del personal cuando lo es necesario?					X		X		X		X		Correcto
			selección del personal	05. ¿Nota que la empresa maneja de forma adecuada el reclutamiento del personal?					X		X		X		X	
		06. ¿Cree que la empresa proporciona las correctas aplicaciones en la selección del personal?						X		X		X		X		Correcto

Activar V
Va a Confío

	Desarrollo de las personas.	Capacitación o inducción	07. ¿La empresa le brinda inducción para su desarrollo laboral?					X	X	X	X		Correcto
			08. ¿Es necesario los programas de capacitación para su desarrollo?					X	X	X	X		Correcto
		Desarrollo de las personas en la empresa	09. ¿La empresa maneja técnicas que le ayudan a desarrollar adecuadamente su labor?					X	X	X	X		Correcto
	Supervisión de las personas.	Base de datos RR. HH	10. ¿La empresa recurre a la base de datos (información del personal), de la área de RR.HH, para su supervisión?					X	X	X	X		Correcto
			11. ¿La base de datos (información del personal), de la área de RR.HH de la empresa, brinda una mejor supervisión laboral?					X	X	X	X		Correcto
		sistema de información de RR. HH	12. ¿Al supervisar su área, la empresa toma decisiones adecuadas a través del sistema de información (a través de computadoras, archivos físicos, etc.)?					X	X	X	X		Correcto

OBSERVACIÓN:.....


 FIRMA DEL EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, HUARAZ-2018"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los items		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Métodos de evaluación de desempeño	Método basado en característica	13. ¿El listado de características en su evaluación de desempeño, es coincidente con sus habilidades?					X		X		X		X		Correcto
			14. ¿Cree que las cualidades de sus compañeros están alineados con la evaluación de desempeño?					X		X		X		X		Correcto
		Método basado en comportamiento	15. ¿Con la evaluación de desempeño de la empresa, las conductas de sus compañeros producen un nivel adecuado?					X		X		X		X		Correcto
			16. ¿Es necesario la evaluación de desempeño para el desarrollo de su conducta?					X		X		X		X		Correcto
	Instrumentos de métodos de evaluación del desempeño	Elección forzada	17. ¿Es participe de una elección forzada, (elección de una característica negativa y positiva) para su evaluación de desempeño?					X		X		X		X		Correcto
			18. ¿Es importante aplicar en su área una elección forzada, (elección de una característica negativa y positiva) para el desempeño?					X		X		X		X		Correcto

Activar Windows
Ve a Configuración

		Escala gráfica	19. ¿Es necesario hacer periódicamente una escala gráfica sobre la evaluación de desempeño?					X		X		X		X		Correcto
			20. ¿La empresa representa su desempeño en una escala gráfica?					X		X		X		X		Correcto
	Tipos de evaluación del desempeño	Manejo por objetivos	21. ¿La empresa brinda objetivos factibles para su evaluación de desempeño?					X		X		X		X		Correcto
			22. ¿La empresa involucra a su equipo de trabajo para cumplir los objetivos?					X		X		X		X		Correcto
		Retroalimentación de evaluación de 360°	23. ¿Considera que siempre se debería evaluar su área, en entorno a la empresa, (evaluación de 360°) para mejorar la evaluación del desempeño?					X		X		X		X		Correcto
			24. ¿Está presente cuando deseen evaluarle, en entorno a la empresa (evaluación de 360°) para la evaluación del desempeño?					X		X		X		X		Correcto

OBSERVACIÓN:.....

 **Manual**
 CLAD-10-30
 00112041033

FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño en los colaboradores de La empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz -2018.

DIRIGIDO A: los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ en la ciudad de Huaraz

VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Muñoz Pimentel James Manuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Lic. Administración



Lic. Muñoz Pimentel James Manuel
2018-2018

firma

DNI N° *43641653*

TÍTULO DE LA TESIS: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, HUARAZ-2018"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Métodos de evaluación de desempeño	Método basado en característica	13. ¿El listado de características en su evaluación de desempeño, es coincidente con sus habilidades?					X		X		X		X		Correcto
			14. ¿Cree que las cualidades de sus compañeros están alineados con la evaluación de desempeño?					X		X		X		X		Correcto
		Método basado en comportamiento	15. ¿Con la evaluación de desempeño de la empresa, las conductas de sus compañeros producen un nivel adecuado?					X		X		X		X		Correcto
			16. ¿Es necesario la evaluación de desempeño para el desarrollo de su conducta?					X		X		X		X		Correcto
	Instrumentos de métodos de evaluación del desempeño	Elección forzada	17. ¿Es participe de una elección forzada, (elección de una característica negativa y positiva) para su evaluación de desempeño?					X		X		X		X		Correcto
			18. ¿Es importante aplicar en su área una elección forzada, (elección de una característica negativa y positiva) para el desempeño?					X		X		X		X		Correcto

	Desarrollo de las personas.	Capacitación o inducción	07. ¿La empresa le brinda inducción para su desarrollo laboral?				X	X	X	X	Correcto
		Desarrollo de las personas en la empresa	08. ¿Es necesario los programas de capacitación para su desarrollo?				X	X	X	X	Correcto
			09. ¿La empresa maneja técnicas que le ayudan a desarrollar adecuadamente su labor?				X	X	X	X	Correcto
	Supervisión de las personas.	Base de datos RR. HH	10. ¿La empresa recurre a la base de datos (información del personal), de la área de RR.HH, para su supervisión?				X	X	X	X	Correcto
			11. ¿La base de datos (información del personal), de la área de RR.HH de la empresa, brinda una mejor supervisión laboral?				X	X	X	X	Correcto
		sistema de información de RR. HH	12. ¿Al supervisar su área, la empresa toma decisiones adecuadas a través del sistema de información (a través de computadoras, archivos físicos, etc.)?				X	X	X	X	Correcto

OBSERVACIÓN:.....


 FIRMA DEL EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, HUARAZ-2018”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Situación de RR. HH.	Ambiente competitivo	01. ¿Observa en la empresa un ambiente competitivo para realizar sus labores?					X		X		X		X		Correcto
			02. ¿Es necesario tener un ambiente competitivo en su trabajo laboral?					X		X		X		X		Correcto
		Planificación estratégica de RRHH	03. ¿La área de RR.HH planifica estrategias Para mejorar su labor?					X		X		X		X		Correcto
	Incorporación de las personas.	Reclutamiento del personal	04. ¿Percebe que La empresa comprende adecuadamente el reclutamiento del personal cuando lo es necesario?					X		X		X		X		Correcto
			selección del personal	05. ¿Nota que la empresa maneja de forma adecuada el reclutamiento del personal?					X		X		X		X	
		06. ¿Cree que la empresa proporciona las correctas aplicaciones en la selección del personal?						X		X		X		X		Correcto

	Escala gráfica	19. ¿Es necesario hacer periódicamente una escala gráfica sobre la evaluación de desempeño?						X		X		X		X	Correcto	
		20. ¿La empresa representa su desempeño en una escala gráfica?						X		X		X		X	Correcto	
	Manejo por objetivos	21. ¿La empresa brinda objetivos factibles para su evaluación de desempeño?						X		X		X		X	Correcto	
		22. ¿La empresa involucra a su equipo de trabajo para cumplir los objetivos?						X		X		X		X	Correcto	
	Tipos de evaluación del desempeño	Retroalimentación de evaluación de 360°	23. ¿Considera que siempre se debería evaluar su área, en entorno a la empresa, (evaluación de 360°) para mejorar la evaluación del desempeño?						X		X		X		X	Correcto
			24. ¿Está presente cuando deseen evaluarle, en entorno a la empresa (evaluación de 360°) para la evaluación del desempeño?						X		X		X		X	Correcto

OBSERVACIÓN:.....
.....
.....



FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño en los colaboradores de La empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz -2018.

DIRIGIDO A: los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ en la ciudad de Huaraz

VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✗	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Torres Lupu Wilfredo Mercedes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Contador Público Colegiado



firma
DNI N° 32909007

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

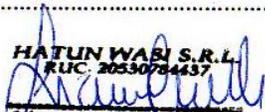
TÍTULO DE LA TESIS: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, HUARAZ-2018”

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Situación de RR. HH.	Ambiente competitivo	01. ¿Observa en la empresa un ambiente competitivo para realizar sus labores?					✓		✓		✓		✓		Correcto
			02. ¿Es necesario tener un ambiente competitivo en su trabajo laboral?					✓		✓		✓		✓		Correcto
		Planificación estratégica de RRHH	03. ¿La área de RR.HH planifica estrategias Para mejorar su labor?					✓		✓		✓		✓		Correcto
	Incorporación de las personas.	Reclutamiento del personal	04. ¿Percibe que La empresa comprende adecuadamente el reclutamiento del personal cuando lo es necesario?					✓		✓		✓		✓		Correcto
		selección del personal	05. ¿Nota que la empresa maneja de forma adecuada el reclutamiento del personal?					✓		✓		✓		✓		Correcto
			06. ¿Cree que la empresa proporciona las correctas aplicaciones en la selección del personal?					✓		✓		✓		✓		Correcto

	Desarrollo de las personas.	Capacitación o inducción	07. ¿La empresa le brinda inducción para su desarrollo laboral?				✓		✓		✓	✓		Correcto
			08. ¿Es necesario los programas de capacitación para su desarrollo ?				✓		✓		✓		✓	
		Desarrollo de las personas en la empresa	09. ¿La empresa maneja técnicas que le ayudan a desarrollar adecuadamente su labor?				✓		✓		✓		✓	
	Supervisión de las personas.	Base de datos RR. HH	10. ¿La empresa recurre a la base de datos (información del personal), de la área de RR.HH, para su supervisión?				✓		✓		✓	✓		Correcto
			11. ¿La base de datos (información del personal), de la área de RR.HH de la empresa, brinda una mejor supervisión laboral?				✓		✓		✓	✓		Correcto
		sistema de información de RR. HH	12. ¿Al supervisar su área, la empresa toma decisiones adecuadas a través del sistema de información (a través de computadoras, archivos físicos, etc.)?				✓		✓		✓	✓		Correcto

OBSERVACIÓN:.....

HATUN WABI S.R.L.
 RUC: 20530784437

Wiliana Medrano Cochli
 GERENTE GENERAL

FIRMA DEL EXPERTO

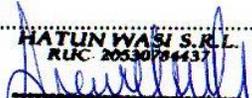
TÍTULO DE LA TESIS: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, HUARAZ-2018"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Métodos de evaluación de desempeño	Método basado en característica	13. ¿El listado de características en su evaluación de desempeño, es coincidente con sus habilidades?					✓		✓		✓		✓		Correcto
			14. ¿Cree que las cualidades de sus compañeros están alineados con la evaluación de desempeño?					✓		✓		✓		✓		Correcto
		Método basado en comportamiento	15. ¿Con la evaluación de desempeño de la empresa, las conductas de sus compañeros producen un nivel adecuado?					✓		✓		✓		✓		Correcto
			16. ¿Es necesario la evaluación de desempeño para el desarrollo de su conducta?					✓		✓		✓		✓		Correcto
	Instrumentos de métodos de evaluación del desempeño	Elección forzada	17. ¿Es participe de una elección forzada, (elección de una característica negativa y positiva) para su evaluación de desempeño?					✓		✓		✓		✓		Correcto
			18. ¿Es importante aplicar en su área una elección forzada, (elección de una característica negativa y positiva) para el desempeño?					✓		✓		✓		✓		Correcto

	Escala gráfica	19. ¿Es necesario hacer periódicamente una escala gráfica sobre la evaluación de desempeño?					✓		✓		✓		✓		Correcto	
		20. ¿La empresa representa su desempeño en una escala gráfica?					✓		✓		✓		✓		Correcto	
	Manejo por objetivos	21. ¿La empresa brinda objetivos factibles para su evaluación de desempeño?					✓		✓		✓		✓		Correcto	
		22. ¿La empresa involucra a su equipo de trabajo para cumplir los objetivos?					✓		✓		✓		✓		Correcto	
	Tipos de evaluación del desempeño	Retroalimentación de evaluación de 360°	23. ¿Considera que siempre se debería evaluar su área, en entorno a la empresa, (evaluación de 360°) para mejorar la evaluación del desempeño?					✓		✓		✓		✓		Correcto
			24. ¿Está presente cuando deseen evaluarle, en entorno a la empresa (evaluación de 360°) para la evaluación del desempeño?					✓		✓		✓		✓		Correcto

OBSERVACIÓN:.....

HATUN WASI S.R.L.
 RUC: 20530791437

 Lidia Medrano Cochán
 GERENTE GENERAL

FIRMA DEL EXPERTO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, Huaraz-2018.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la evaluación del desempeño en los colaboradores de La empresa PHOSTING PERÚ, Huaraz -2018.

DIRIGIDO A: los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ en la ciudad de Huaraz

VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

DIRIGIDO A: los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ en la ciudad de Huaraz

VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Medrano Cocha Uana Mariela -

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Bachiller en Administraciones de Negocios -

HATUN WASI S.R.L.
RUC 20630784437

Mariela Uana Cocha Medrano
GERENTE GENERAL

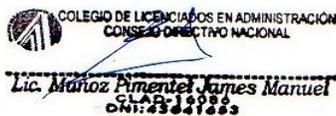
firma

DNI N° 43589830

ANEXO N°8: Fichas de las personas que han validado el instrumento.

INFORMACIÓN DEL JURADO EVALUADOR DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

HOJA DE VIDA	
DATOS PERSONALES:	
1. Apellidos:	MUÑOZ PIMENTEL JAMES MANUEL
2. Nombres:	
3. N° de DNI:	43641653
4. Teléfono:	935889305
5. Dirección actual:	Av. Augusto B. Leguía
6. Correo electrónico:	manuel_mpr22@hotmail.com
FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL:	
Grados:	
	Estudios de Maestría - Gestión Pública.
Títulos:	
	Administración
	Bachiller en Administración
EXPERIENCIA PROFESIONAL:	
1.	Asistente Administrativo. Municipalidad Distrital de Maricón (13-01-2018 - 13-02-2016)
2.	Asistente de la unidad de empoderamiento ULE y consultor del Plan de Incentivos a la mejora de la gestión Municipalidad Distrital de Maricón (02-01-2017 - 31-12-2017)
3.	Asistente de la unidad de empoderamiento ULE y consultor del Plan de Incentivos a la mejora de la gestión Municipalidad Distrital de Maricón (04-01-2016 - 31-12-2016)
4.	Asistente Administrativo. Cemolpi EIREL. (23-09-2015 - 25-04-2016)
5.	Asistente Administrativo. Cemolpi Gestión y Servicios S.A.C. (03-01-2012 - 28-08-2015).



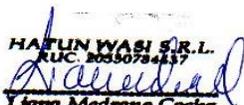
INFORMACIÓN DEL JURADO EVALUADOR DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

HOJA DE VIDA
DATOS PERSONALES:
1. Apellidos: TORRES LUJAN
2. Nombres: WILFREDO MODESTO
3. N° de DNI: 32909007
4. Teléfono: 956811047
5. Dirección actual: URB. 21 DE ABRIL MZA. B5 LOTE 5 - CHIMBOTE
6. Correo electrónico: wtorresm@hotmail.es
FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL:
Grados:
- Estudios de Maestría en Docencia Universitaria
- Estudios de Maestría en Gestión Pública
Títulos:
- Contador Público
- Bachiller de Contador Público
EXPERIENCIA PROFESIONAL:
1. Docente del curso de Costos y Curso de Presupuesto en la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo – Chimbote (2013 – 2018).
2. Docente del curso de Costos y Curso de Presupuesto en la Escuela de Administración – SUBE de la Universidad Cesar Vallejo – Chimbote (2013 – 2018).
3. Universidad Nacional del Santa Director de Contabilidad (1994 – 1998).
4. Proyecto Especial Chinecas – Especialista de Fiscalización, Integrador Contable y Especialista en Liquidación de Obras.(1998 – 2003).
5. Sociedad de Beneficencia Pública de Chimbote – Gerente General y Jefe de Planificación y Presupuesto (2004 – 2018).


 WILFREDO M. TORRES LUJAN
 M.M.T. N° 067531

INFORMACIÓN DEL JURADO EVALUADOR DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DAT

HOJA DE VIDA	
DATOS PERSONALES:	
1. Apellidos:	MEDRANO COCHA
2. Nombres:	LIANA MARIELA .
3. N° de DNI:	43584830
4. Teléfono:	997020957 .
5. Dirección actual:	Av. Raymondí # 903 .
6. Correo electrónico:	lia.medrano@gmail.com .
FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL:	
Grados:	
- Estudios en Administración de Empresas	
- Diplomado en Recursos Humanos . / - Estudios Idioma Inglés - Nivel Avanz	
Títulos:	
- Bachiller en Administración	
EXPERIENCIA PROFESIONAL:	
1.	Gerente General . Hatun Wasi SRL - Ge 2012 - Actualidad .
2.	Asistente de Gerencia . Overall Strategy SAC - 2010 - 2012 .
3.	Administradora de tienda oct. Dulce Crema SAC - 2009 - 2010 oct.
4.	Asistente 1 Estudio Costable JMS - ENE 2009 - SET 2009 .
5.	


HATUN WASI S.R.L.
 RUC: 20390734117
Liana Medrano Cocha
 GERENTE GENERAL

ANEXO N°9: Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos				
		N	%	
Casos	Válido	9	100.0	
	Excluido	0	0.0	
	Total	9	100.0	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,807	24

ANEXO N°10: Aspectos administrativos

solicitud de autorización de investigación

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

Señor:

RODRIGUEZ YAURI NICOILAS ELISEO

Gerente general de la empresa PHOSTING PERÚ

Yo, RODRIGUEZ ALBINO, Khenyo Darwin, identificado con DNI N°76366327, estudiante del X ciclo de la escuela profesional de administración de la "universidad Cesar Vallejo", ante usted con el debido respeto me presento y digo:

Que. Siendo necesario realizar actividades de investigación dentro del proceso de culminación de mi formación profesional como administrador de empresas, solicito su autorización para realizar mi proyecto de tesis en la empresa que Ud. Dignamente representa, de forma que pueda acceder a la información necesaria para desarrollar y ejecutar posteriormente el mencionado proyecto de investigación cuyo título es "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, HUARAZ-2018, a fin de generar conocimiento que favorezca el crecimiento y desarrollo de los recursos humanos de la empresa en bien de un mejor desempeño de labores.

Asimismo, solicitarle la relación de los trabajadores del área 01 de ventas que en la actualidad prestan servicios en la empresa que Ud. Representa, cuyo contenido será usado exclusivamente con fines académicos. Igualmente, me comprometo en asumir la responsabilidad por la confidencialidad y la reserva de la información que se me confíe dentro del proceso de investigación, lo cual vuelvo a reiterar será de uso académico exclusivamente.

Del mismo modo, debo señalar que las actividades de investigación a desarrollar no ocasionan gasto alguno para la empresa y que se tomara las precauciones necesarias para no interferir en el desarrollo normal de la actividad que realiza su empresa

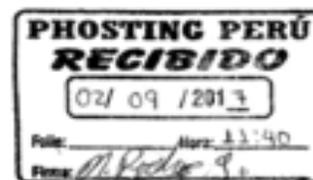
Agradecimiento su apoyo de antemano, quedo a sus ordenes

Huaraz, 01 de septiembre del 2017

PHOSTING PERÚ
Rodríguez Yauri Nicolás Eliseo
DNI N° 76366327

K-H

RODRIGUEZ ALBINO, Khenyo Darwin
DNI N° 76366327



Autorización de la empresa

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

Señor:

RODRIGUEZ YAURI NICOILAS ELISEO

Gerente general de la empresa PHOSTING PERÚ

Yo, RODRIGUEZ ALBINO, Khenyo Darwin, identificado con DNI N°76366327, estudiante del X ciclo de la escuela profesional de administración de la "universidad Cesar Vallejo", ante usted con el debido respeto me presento y digo:

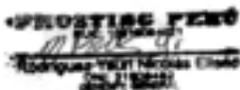
Que. Siendo necesario realizar actividades de investigación dentro del proceso de culminación de mi formación profesional como administrador de empresas, solicito su autorización para realizar mi proyecto de tesis en la empresa que Ud. Dignamente representa, de forma que pueda acceder a la información necesaria para desarrollar y ejecutar posteriormente el mencionado proyecto de investigación cuyo título es "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, HUARAZ-2018, a fin de generar conocimiento que favorezca el crecimiento y desarrollo de los recursos humanos de la empresa en bien de un mejor desempeño de labores.

Asimismo, solicitarle la relación de los trabajadores del área 01 de ventas que en la actualidad prestan servicios en la empresa que Ud. Representa, cuyo contenido será usado exclusivamente con fines académicos. Igualmente, me comprometo en asumir la responsabilidad por la confidencialidad y la reserva de la información que se me confió dentro del proceso de investigación, lo cual vuelvo a reiterar será de uso académico exclusivamente.

Del mismo modo, debo señalar que las actividades de investigación a desarrollar no ocasionan gasto alguno para la empresa y que se tomara las precauciones necesarias para no interferir en el desarrollo normal de la actividad que realiza su empresa

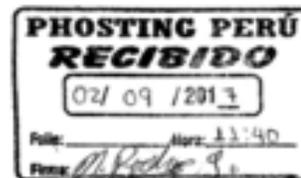
Agradecimiento su apoyo de antemano, quedo a sus ordenes

Huaraz, 01 de septiembre del 2017



K-H

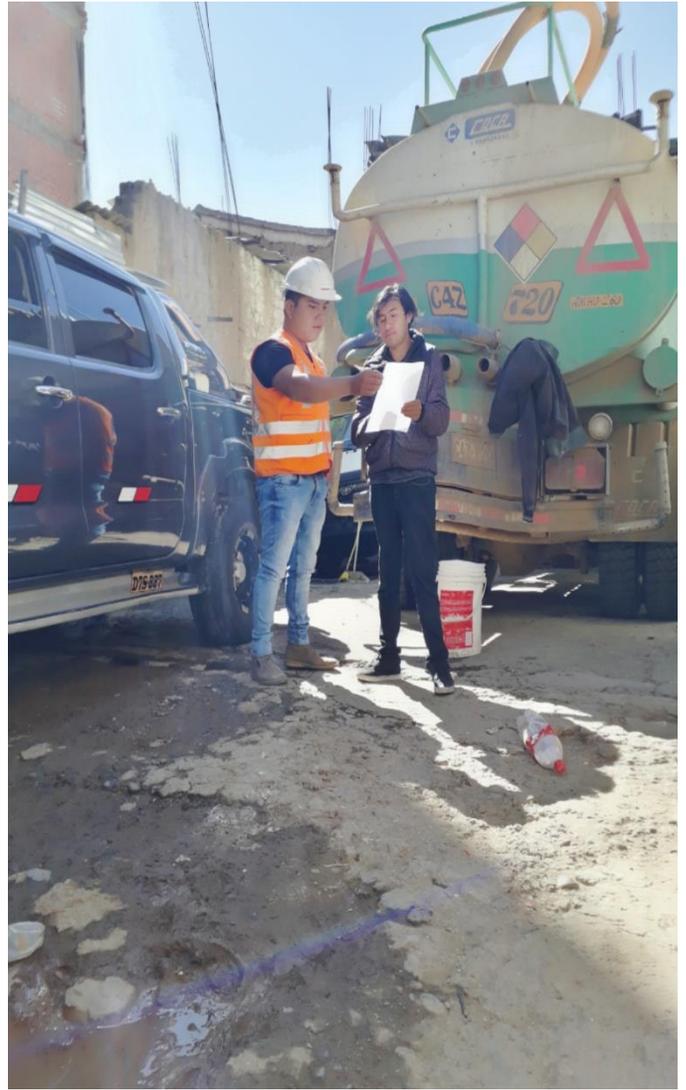
RODRIGUEZ ALBINO, Khenyo Darwin
DNI N° 76366327



ANEXO N° 11: Fotografías



Permiso concedido para hacer la investigación del objeto de estudio por parte del administrador de la empresa PHOSTING PERÚ



Realización del evento de encuesta

ANEXO N° 12: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Julio Cesar Bustamante Cabello
Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y
Escuela Profesional de Administración de la Universidad César
Vallejo, Huancayo, revisor (a) de la tesis titulada:

• Gestión del talento humano y evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTUS PERÚ, HUANCAYO - 2018

.....", del (de la) estudiante
Katherin Darwin Rodriguez Albino

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/ta 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.

Lugar y Fecha: Huancayo, 11 de Julio del 2018


Firma

Nombres y Apellidos del (de la) Docente

DNI: 31662436

ANEXO N° 13: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Rodriguez Albino Karem Davin identificado con DNI N° 76366327

Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la

Universidad César Vallejo, autorizo No autorizo () la divulgación y comunicación pública

de mi trabajo de investigación titulado :

" Gestión del talento humano y evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PISCOTENS PERÚ, JUNIO 2018 "

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado

en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

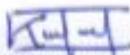
.....

.....

.....

.....

.....



Firma

DNI: 76366327

FECHA: 27 de Julio del 2018

ANEXO N° 14: Autorización de la versión final del trabajo 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:

RODRIGUEZ ALBINO KHENYO DARWIN

INFORME TITULADO:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PHOSTING PERÚ, HUARAZ-
2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11/07/2018

NOTA O MENCIÓN: TRECE (13)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN