



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización
Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Gómez Callupe, Giezi Yenyfer (ORCID: 0000-0001-9957-989X)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Félix (ORCID: 0000-0003-1061-5300)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios, por permitir lograr este sueño tan anhelado; a mi mamita, mi mamá, mi hermanita Tatiana, mi hermana Zoila, a toda la familia y las personas más cercanas que han contribuido de muchas formas en el logro de este gran objetivo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradecer a Dios, por brindarme salud y la oportunidad de desempeñarme en una vida académica. A su vez, con el respeto y admiración más profundo a cada docente que brindó su orientación en toda mi etapa de formación profesional, por sus aportes y enseñanzas que permitieron fortalecer diversos aspectos de mi ser para estar culminando uno de los pasos más importantes de mi vida.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Giezi Yenyfer Gomez Callupe, con DNI N° 47134204, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro bajo juramento que los datos e información que se presentan en el Proyecto de Investigación son auténticos y veraces.

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

Lima, noviembre del 2019


.....
GOMEZ CALLUPE GIEZI YENYFER
47134204

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	21
2.1. Tipo y diseño de investigación	21
2.2. Variables, Operacionalización	22
2.3. Población, censo	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad	25
2.5. Procedimiento	30
2.7. Aspectos éticos	31
III. Resultados	33
IV. Discusión	45
V. Conclusiones	49
VI. Recomendaciones	51
Referencias	53
Anexos	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro de operacionalización de las variables	23
Tabla 2. Cuadro de técnicas e instrumentos	25
Tabla 3. Validación por juicio de expertos Variable 1	26
Tabla 4. Validación por juicio de expertos Variable 2	27
Tabla 5. Información personal de los expertos	28
Tabla 6. Valores del cálculo del coeficiente de alfa de Cronbach	28
Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad – Alfa de Cronbach General	29
Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach variable 1 Gestión de talento humano	29
Tabla 9. Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach variable 2 Desempeño laboral	30
Tabla 10. Medidas descriptivas de las variables	33
Tabla 11. Variable 1. Gestión de talento humano	33
Tabla 12. Variable 2. Desempeño laboral	35
Tabla 13. Dimensión 1: Etapa de Admisión de las personas	36
Tabla 14. Dimensión 2: Etapa de Capacitación y desarrollo	37
Tabla 15. Dimensión 3: Etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento	38
Tabla 16. Cuadro de prueba de normalidad	39
Tabla 17. Coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman (Rho Spearman)	40
Tabla 18. Prueba de hipótesis General	40
Tabla 19. Correlación entre Etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral	42
Tabla 20. Correlación entre Etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral	43
Tabla 21. Correlación entre Etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento con el desempeño laboral	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de gestión de talento humano	34
Figura 2. Frecuencia de desempeño laboral	35
Figura 3. Frecuencia de la etapa de admisión de las personas	36
Figura 4. Frecuencia de la etapa de capacitación y desarrollo	37
Figura 5. Frecuencia de la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento	38

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019”, que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019. La investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental, de un nivel correlacional de corte transversal y tiene un enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos se utilizó el muestreo probabilístico, contando con una población de 148 colaboradores. Además de ello la técnica empleada fue la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario conformado por 21 preguntas para cada variable estudiada. Para medir la confiabilidad del instrumento se realizó la prueba estadística del Alfa de Cronbach, en el que se obtuvo como resultado de la primera variable 0,820 y la segunda variable 0,742, es decir, el instrumento aplicado en la presente investigación fue altamente confiable y aplicable, es suma, la validez fue realizada mediante el juicio de expertos, respaldando así el instrumento.

Asimismo, la hipótesis planteada en la investigación fue determinado por medio del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, dando como resultado 0,639 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman indica que existe una relación positiva considerable, además, el nivel de significancia obtenido en la hipótesis general fue de 0,000, siendo menor a 0,05, por ende, se rechazó la hipótesis nula, por ello se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que si existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

Palabras claves: gestión de talento humano, desempeño laboral, colaboradores, productividad.

ABSTRACT

This research work entitled "Human talent management and job performance in the company Racionalización Empresarial SA, Lurigancho-Chosica 2019", which had as a general objective to determine the relationship between human talent management and job performance in the company Rationalization Empresarial SA, Lurigancho-Chosica 2019. The research is of an applied type, of a non-experimental design, of a cross-sectional cross-sectional level and has a quantitative approach. For the collection of data, probabilistic sampling was used, with a population of 148 employees. In addition, the technique used was the survey, having as a tool a questionnaire consisting of 21 questions for each variable studied. To measure the reliability of the instrument, the statistical test of Cronbach's Alpha was performed, in which it was obtained as a result of the first variable 0.820 and the second variable 0.742, that is, the instrument applied in the present investigation was highly reliable and applicable, In short, the validity was carried out through expert judgment, thus supporting the instrument.

Likewise, the hypothesis raised in the investigation was determined by means of the Spearman Rho correlation coefficient, resulting in 0.639 and according to the scale of estimation of the Spearman correlation indicates that there is a considerable positive relationship, in addition, the level of significance obtained in the general hypothesis was 0.000, being less than 0.05, therefore, the null hypothesis was rejected, so the alternative hypothesis is accepted, which indicates that if there is a relationship between human talent management and performance in the company Racionalización Empresarial SA, Lurigancho-Chosica 2019.

Keywords: human talent management, work performance, employees, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta la realidad problemática de ambas variables. Hoy en día, la gestión de talento humano se trata como un tema muy importante debido a que el capital humano define el rumbo que emprenderá toda organización, es decir, permite que se logre los objetivos a largo plazo de todo grupo corporativo. Una correcta ejecución de esta gestión incrementará la competitividad de los colaboradores y contribuirá a mejorar el lugar de trabajo con la finalidad de retener los talentos que pertenecen a la empresa. El brindar condiciones óptimas para el desarrollo de las capacidades de cada trabajador ayuda a que el potencial que cada quien, sea aprovechado en su totalidad. Alcanzando con ello la organización la máxima productividad del colaborador, por ende, incrementando su rentabilidad. Cuando nos referimos al desempeño laboral, se debe indicar que toda persona que ejerce un cargo en una empresa muestra su rendimiento laboral y su forma de responder a las diversas situaciones que se le presenta día a día, el de llevar a cabo las funciones y responsabilidades que exige en puesto de trabajo para el que fue contratado. Haciéndose así la persona más idónea de ejecutar tareas que cubran lo requerido por la compañía.

Según la OIT - Organización Internacional del Trabajo (2018) muestra que en el ámbito mundial, el 15,7 por ciento de los trabajadores en empleo permanente y a tiempo completo tienen un puesto trabajo que no cumple con la formalidad, es decir son faltos de beneficios socio-laborales que brinden protección al empleado. Ante estas cifras se determina que existen lugares de trabajo que no son idóneos para el adecuado desarrollo de habilidades de sus colaboradores, pues no le están dando el soporte necesario ni los beneficios que requiere un individuo para ser efectivo y productivo en sus labores. A lo que se considera necesario brindar políticas claras de contratación e inclusión laboral para que los colaboradores se muestren comprometidos con la empresa que lo tiene en sus filas. Es importante considerar que el factor humano determina el éxito que alcanzará una entidad que se desenvuelve en el mundo empresarial. La lucha incansable de lograr que los miembros que pertenecen a un equipo de trabajo se comprometan a los objetivos comunes y se establezca ese sentido de pertenencia que a la mayoría le hace falta, es uno de los retos implícitos de toda organización, pues se debe aspirar a alcanzar una cultura de compromiso y responsabilidad voluntaria por parte de todos los miembros que lo integran. Es decir, que se sientan capaces de asumir retos y

consideren que mientras pertenezcan a la empresa son parte esencial de ella y que cada decisión que tomen contribuye a alcanzar un estado positivo o negativo en la entidad que los cobija.

A nivel nacional, en el Diario Gestión (2018) indica que el 49% de los empleados comentó que en su lugar de trabajo llevan a cabo acciones de meritocracia para reconocer el rendimiento laboral; asimismo indican que el 64% de ellos manifiesta sentir la valoración de su superior inmediato, y la diferencia indica que su trabajo no está siendo considerado como debiera. En estos últimos tiempos se puede ver que, si bien se ha establecido ciertas conductas y políticas más humanas dentro de las organizaciones, aun nos encontramos a años de diferencia en alcanzar la idoneidad con respecto a esta gestión y de cómo este contribuye a un desempeño laboral eficiente. Que lejos de romper relaciones amenas, se puedan fijar alianzas de cooperación mutua y beneficios para ambas partes. Pues debemos ser conscientes de que un empleado, es un ser humano que requiere una satisfacción más que meramente salarial, sino que su satisfacción se logra en base a pequeños detalles que puede detectar dentro de su organización; como lo son el respeto de un jefe por su vida personal, por su respuesta a los problemas de rutina, por el grado de responsabilidad que asume, existiendo aún más situaciones en las que la actitud de un líder es determinante para su equipo de trabajo se desempeñe plenamente, sin titubeos sin miedos. Mostrándose hacia las demás con una seguridad y capacidad increíbles. Es necesario además que las relaciones con su semejantes sean adecuadas, pues una persona no será feliz ni capaz de desarrollarse plenamente cuando existe un ambiente y relaciones incómodas que hasta pueden ser consideradas hostiles; pues más que enfocarse en cumplir y sobrepasar su objetivos profesionales – laborales, estará desgastando esa energía positiva en una autodefensa ante las críticas, acciones que vulneren su integridad y buenas costumbres.

En ese contexto, en la empresa Racionalización Empresarial, empresa orientada al rubro de transporte de carga por carretera que brinda sus servicios desde el año 1990; se pretende establecer esta relación entre la gestión del talento humano que se realiza en sus instalaciones y como se muestra el desempeño laboral a partir de esa gestión. Se ha evidenciado cierta resistencia a las normas impuestas por el empleador, generándose discrepancias y en ciertas ocasiones el rechazo a los líderes de área, inclusive al área de Gestión Humana, quien

únicamente pretende acortar las brechas existentes entre el empleador y el trabajador. El desempeño laboral no es el óptimo, pues están existiendo labores realizadas de forma pasiva y sin mayor intención de maximizar su capacidad ni brindar el mejor servicio. El cumplimiento de funciones no está dándose óptimamente por parte del total de colaboradores. Asimismo, se experimenta la sensación de opresión y disconformidad de los trabajadores en relación a las condiciones ofrecidas por la empresa de transporte; entre ellas las remuneraciones, el horario de trabajo y la línea de carrera que se ofrece, para ellos no le son propicios. En los últimos meses se ha evidenciado la salida de muchos colaboradores precisando estos motivos. Dejando entrever que es necesario tomar acción para revertir aquella situación que de una u otra manera desmerece la labor del área de gestión humana.

Por esta situación se considera que los resultados laborales de los colaboradores de la organización estarían siendo deficientes, debido a su concepción de las políticas ejercidas por el área de gestión humana, calificándolas de sancionadoras y parciales, especulando que existe resistencia al cambio y favoritismo únicamente para los fines lucrativos de la organización de transporte. Es importante mencionar que los procedimientos internos que se encuentran establecidos en la organización como lo son el reclutamiento, la selección del candidato, la capacitación y acompañamiento del colaborador no se estarían ejecutando de manera adecuada por lo que ello generará que el desempeño laboral no sería el más esperado por la Gerencia.

De proseguir el problema en la empresa, las implicancias que denotarán es que se perderán las buenas relaciones entre colaborador y empleador, se generarían ambientes hostiles que provoquen reacciones contrarias a la de integración y compañerismo, convirtiendo en insostenibles las buenas prácticas laborales para el bien común.

Por lo expuesto la empresa propone mejorar la situación evidenciada, tomando decisiones y acciones correctivas que inhiban las consecuencias que acarrea esta problemática en una organización tan grande. Misma mejoría que se vería reflejada ante la intervención de todos los miembros de la organización, quienes deberían aportar positivamente con sus conocimientos, desempeño, actitud, proactividad y capacidad lo que permitiría llegar activamente a lo propuesto por la organización en los diversos plazos; y mantenerlo estable a lo largo del tiempo.

Continuando con la investigación presentamos una serie de trabajos previos internacionales que brindarán sustento a la investigación:

Ponce (2014), en su tesis titulada *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central-Quito*, planteó el objetivo de determinar la incidencia entre las variables mencionadas en el título, el tipo de estudio es cuantitativo, la investigación es correlacional la población fue atendida por 52 servidores públicos, se usó la encuesta, con un Alpha de Cronbach con resultado de 0,600. Se concluye que cada colaborador encuestado percibe que su jefatura se encuentra satisfecha con su desempeño laboral, por lo que se sienten respaldados y con bases comunicativas muy arraigadas a su labor, además se infiere que el liderazgo aplicado en la entidad pública interviene en los resultados conseguidos por los colaboradores haciéndolos productivos a nivel empresarial.

Guevara (2014) en su tesis *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de baños de Agua Santa, Provincia de Tungurahua*, planteó el objetivo de Determinar la gestión de las personas en el desempeño laboral de las mismas, en ambas frecuencias radiales en la ciudad de Agua Santa, en un estudio de tipo descriptiva, tipo de método que se aplicó es cuantitativo, aplicado a 42 personas involucradas directamente con las radios, se usó el método de la encuesta, por lo que a través del trabajo se concluyó que la correlación existente entre las dos variables mencionadas se da de manera clara, debido a que un actuar positivo o negativo se refleja directamente sobre su desempeño laboral.

Caicedo (2015), en su tesis *Modelo de gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo*, planteó el objetivo de Proponer un modelo de gestión de talento humano que permita la evaluación de desempeño laboral de los empleados en el Centro Comercial, tipo de investigación de método cuantitativo, la investigación se realizó con las técnicas de encuestas y entrevistas. Fueron estudiados los 49 individuos que laboran en dicho establecimiento. Se concluyó que la satisfacción personal que muestran los colaboradores de

la compañía en estudio se encuentra en un nivel estándar, por lo que se considera necesario promover la realización de capacitaciones, seminarios y cursos que aumenten sus habilidades, destrezas y conocimientos para hacer efectiva la ejecución de sus labores.

Alava y Gomez (2016) en su tesis *Influencia de los Subsistemas Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*, planteó el objetivo de analizar la influencia de la administración de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal, en un estudio de tipo descriptivo, tipo de análisis cuantitativo, aplicado a 140 servidores públicos de la coordinación Zonal 8. Se utilizó el método de la encuesta adecuado para el estudio, por lo cual se concluyó que los efectos alcanzados muestran un número elevado de desacuerdos de los beneficiarios, en relación a los subprocesos de recursos humanos, lo cual influye en el desempeño laboral que obtienen. Lo que lleva a demostrar que las evaluaciones de su trabajo es poco efectiva y honesta por parte de los colaboradores de esta institución pública.

Martínez (2016) en su tesis *Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplina (Farem – Estelí), para el año 2017*, planteó el objetivo Proponer un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente, en dicha facultad. En un estudio de tipo descriptivo, con enfoque de investigación cuali – cuantitativo, aplicado a 24 personas, se usó el método de entrevista, para verificar la fiabilidad por lo que tuvo como conclusión que el modelo propuesto tiene como meta la efectividad de su capital humano, en base a que se apliquen de manera adecuada en todo los procedimientos del área en cuestión, que involucra una correcta selección de personal y la retención de los mejores talentos con los que cuenta la compañía. Permitiendo que en conjunto se logre el éxito empresarial.

Asimismo, para brindar el sustento necesario para la investigación se presenta los siguientes trabajos previos a nivel nacional:

Casma (2015) en su tesis *Relación de la gestión del talento humano por competencias con el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas Surco-Lima, año 2015*, planteó el objetivo de establecer y describir la relación existente entre la gestión de talento humano por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores. Nivel de estudio es básica, el tipo de investigación es el descriptivo correlacional de corte trasversal, Es de diseño correlacional, la técnica a aplicar es la encuesta, con una muestra de 84 trabajadores a encuestar y determinándose una confiabilidad alta de 0.91 para la variable gestión de talento humano y un 0.89 para la segunda variable desempeño laboral. El Coeficiente de correlación de Spearman dado el valor de 0.65 se cumple que existe una relación directa y moderada entre ambas variables con un nivel de significancia de 0,000. Se concluyó que la gestión del capital humano intervino adecuadamente para el incremento de la mejora de resultados en todo proceso productivo de la empresa, respondiendo activamente a diversos factores que a lo largo de la actividad empresarial se presentan y que determinan su óptima continuidad en el mercado en que se desarrollan.

Inca (2015), en su tesis *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*, cuyo objetivo es determinar el nivel de relación entre las variables estudiadas. El método es no experimental, con nivel descriptivo correlacional – trasversal, la muestra es de 104 empleados de la parte administrativa, aplicando la técnica de la encuesta con instrumento de cuestionario, se validó el instrumento con el alfa de Cronbach con resultados de 0.894 lo cual lo hace fiable, se realizó el coeficiente de relación de Spearman cuyo valor fue de 0.819 lo que indica una relación de correlación alta y el valor del sig. de 0.000 que muestra la relación existente. Se concluyó con identificar la relación entre ambas variables mencionadas, demostrando que una óptima gestión de talento humano será determinante para el desempeño laboral del empleado.

Asencios (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Hipólito Unanue. Lima, 2016*. Cuyo objetivo fue el de determinar la relación existente en ambas variables, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional. La población estuvo

formada por 100 servidores administrativos del Hospital. La técnica empleada que sirvió para la recopilación de información fue la encuesta, el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido para los cuestionarios fue de 0.864 y 0.752 respectivamente. Se concluyó que existe relación significativa moderada entre ambas variables presentadas. Esto quiere decir que, los colaboradores del hospital en estudio consideran que las capacidades y habilidades obtenidas y trabajadas por su área de gestión humana incrementan su desempeño y ocurre lo contrario si estas capacidades y habilidades no son identificadas ni trabajadas.

Del Castillo (2017), en su tesis *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016*, planteó el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables presentadas en el periodo indicado. La presente investigación es diseño descriptivo, correlacional, no experimental, con enfoque cuantitativo, con una muestra de 82 trabajadores de dicha municipalidad. El instrumento empleado fue la encuesta, obteniendo con el Alfa de Cronbach de 0.85 y de 0.84 para ambas variables respectivamente, lo que define como buena al nivel de confiabilidad de la encuesta. Se concluyó que la presente investigación demuestra que existe relación significativa entre las variables expuestas; siendo que el coeficiente Rho Spearman de 0.77.

Condori (2018), en su tesis *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017*. Planteó el objetivo de determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la dirección regional de transportes y comunicaciones – Puno. El tipo de investigación es correlacional, bajo el paradigma cuantitativo. La muestra fue de 46 trabajadores, mediante la encuesta. Se concluyó que ambas variables se encuentran estrechamente relacionadas. Se dice por ello que realizar una adecuada gestión de las personas de una organización permite en mejorar los diversos procesos que se llevan dentro de la misma, por lo que ello incrementa el rendimiento de las personas en cada una de las tareas que se le asignan y que conllevan a un buen resultado en conjunto.

A continuación, corresponde referir un conjunto de teorías y definiciones para cada una de las variables estudiadas en la presente investigación.

La gestión de talento es un tema muy mencionado en los últimos años debido al gran impacto que tiene para lograr que las personas que pertenecen a una organización se muestren como unidades dinámicas que brinden resultados favorables a nivel organizacional.

Para Armas, Llanos y Traverso (2017) menciona que llevar una gestión de personas de manera idónea, permite que toda la organización trabaje en sinergia constante haciendo que se alcancen los objetivos organizacionales tomando en consideración que cada persona es un pilar que conlleva al éxito común.

Por lo que la organización debe implementar medios que ayuden a que las capacidades de cada colaborador fluyan de manera espontánea y que sus respuestas planificadas hagan que su aportación a nivel grupal sea considerada importante y positiva.

Según Delaux (2017) indica que “[...] representa una herramienta que permite a la dirección utilizar los sistemas de gestión y de instrumentos de medida, dirigidos a la previsión y decisión anticipada” (p. 4). Es decir, contribuye a brindar datos oportunos a los altos directivos que permita hacer medible y administrar de forma correcta los recursos de la compañía y con ello a la elección correcta de decisiones, entre las diversas que se vean necesarias realizar.

Según Vallejo (2015) afirma que es necesario cumplir con cada proceso existente para gestionar al personal de manera adecuada, haciendo que se pueda obtener información fiable para ejecutar los planes empresariales. Por ende cada proceso que engloba la gestión de talento humano se debe realizar con la mayor sinceridad y transparencia, puesto que será determinante para una toma de decisión oportuna a bien de todo el grupo humano que brinda los servicios en una empresa.

Por lo expuesto se considera que gestionar al talento humano de una organización es una ardua labor que involucra una serie de pasos que influyen de manera determinante al cumplimiento de las metas organizacionales, los mismos que deben ser monitoreados a manera constante, evitando que generen observaciones que perjudiquen la transparencia de los procesos implementados de manera interna.

Según García, Martín y Sánchez (2014) indica que la gestión de talento humano permite conocer la aportación que cada colaborador es capaz de brindar dentro de su ámbito organizacional, de acuerdo a las habilidades que tiene desarrolladas.

Por ello es importante que se enfatice las condiciones más favorables para la incorporación y permanencia de cada persona dentro de la organización. Para esta gestión el personal destinado a realizar las actividades de bienestar y administración del talento humano debe aplicar estrategias e idear formas que reduzcan la necesidad de los colaboradores de querer migrar a otros centros laborales.

Bernal (2017) se menciona que cada actividad realizada a través de la gestión de talento humano además de evidenciar una clara intención de que los colaboradores se sientan capaces de desarrollar sus conocimientos y aplicar sus destrezas para el beneplácito organizacional. Es necesario, además, que el personal perciba y obtenga una retribución monetaria y moral proporcionándole la sensación de conmutación con su organización, permitiéndole alcanzar beneficios que le generen satisfacción y afiancen su amor al trabajo y a los logros en común.

Baharin (2018) Es necesario que todo talento que tenga la persona sea capaz de desarrollarlo con la finalidad de adquirir mayores habilidades para el cumplimiento de sus funciones.

Mig-Chan, Didik & Siti (2016) la gestión de talento humano permite identificar diversas aportaciones que puede brindar un colaborador y poder conocer la capacidad que alcanza para

ser competitivo y logré obtener los objetivos trazados a nivel organizacional, convirtiendo su talento en un intangible potencialmente reconocido.

Yearsley (2017) actualmente a las personas que trabajan en una organización no se las trata como “recursos”, sino como seres que brindan dinamismo a la empresa aportando todo su potencial.

Es por ello que se debe crear conciencia en los empleadores que subestiman las aportaciones e insensibilizan el talento humano, creyendo que un colaborador puede ser fácilmente sustituido sin que esto afecte las relaciones laborales y la estabilidad del área donde pertenecía. Estas situaciones son muy recurrentes y más cotidianas de lo que se piensan, pero el trasfondo de la situación es que genera incertidumbre en las demás personas que siguen trabajando en la empresa, considerándose vulnerables ante una desvinculación inmerecida por parte de su empleador.

Nur & Wan (2018) la gestión de talento permite realizar diversos procesos en los que se involucra el actuar del ser humano que a cambio de una retribución brinda con máxima eficiencia sus capacidades a bien de la organización donde se desempeña.

Cabe precisar que existen diversas formas de retribución hacia los empleados, la más conocida y utilizada es la retribución monetaria, sin embargo, es necesario adicionar las retribuciones emocionales y de reconocimiento a cada colaborador para que se alcance la plena satisfacción en sus labores. Lo que muchas personas requieren de su lugar de trabajo es que no influya de manera negativa con su vida personal, pues es importante para ellos que exista un equilibrio que le permita brindar las respuestas más acertadas y los resultados más apropiados al contexto laboral en que se desempeñan.

Kaliannan, Abraham & Ponnusamy (2016) una gestión eficaz del talento humano es la de determinar las funciones de manera correcta, haciendo que se amplíe la efectividad de los empleados dentro de la organización.

Crittenden (2018) la mano de obra o el intelecto que brinda un colaborador es un recurso invaluable, porque dependerá mucho de su gran acogimiento que sentirá dentro de su organización.

Xiaojun (2017) cuando a los trabajadores que son parte de una empresa se les brinda las herramientas que les genere satisfacción al realizar sus funciones, esto incrementa su productividad a niveles inesperados.

Es decir, se debe reconocer que el capital humano, brinda dinamismo a la organización permitiéndole cumplir los objetivos empresariales. Asimismo, se le debe brindar a cada colaborador las condiciones más adecuadas para que sus respuestas a las situaciones que a diario se le presente, reciban una respuesta exitosa.

Por otro lado, se menciona que la gestión de talento humano contempla una serie de dimensiones como:

Etapa de admisión de las personas, en la organización es el primer paso para que se incorpore talento humano adecuado para la continuidad de las operaciones y por ello se debe prestar atención a cada actividad requerida en este proceso, esperando que los resultados obtenidos sean los más destacados posibles. Se debe considerar, además, la honestidad en informar las condiciones de trabajo, los beneficios y las responsabilidades que tendrá que asumir el candidato elegido.

Según Armas, et al. (2017) indican que es la inclusión de personas que poseen capacidad y habilidad para desempeñarlo dentro de una empresa, cabe mencionar que su actuar puede ser efectivo o perjudicial para los fines que tiene la compañía. Por ende, es importante contar con un procedimiento claro y transparente que permite ejecutarlo sin la menor suspicacia de que existen intereses personales para que un candidato sea seleccionado en prioridad de otro.

Alles (2015) indica que la selección involucra a un grupo de actividades que van desde la publicación del puesto vacante hasta la obtención del candidato idóneo para el cargo a ocupar,

el candidato debe cumplir requisitos que lo hagan convertirse en el adecuado para el área solicitante.

Por ello este proceso debe ser ideal para obtener a la persona que cubra las expectativas que tiene la compañía, es decir que contribuya activamente a generar soluciones en el área donde se requiera. Este proceso de etapa de admisión de las personas tiene que ser un proceso objetivo, el cual comprenda evaluaciones, exámenes y verificaciones que otorgue los resultados más fiables y certeros de todos los candidatos y que permita elegir a la persona más preparada y capaz para cubrir la vacante presentada.

Sykes & Venkatesh (2017) la realización adecuada de las funciones que ejecuta un trabajador resulta crucial para bien de la empresa que lo contrató.

Seguidamente se presenta la segunda dimensión de la primera variable, que contempla una serie de teorías y definiciones que da sustento a esta presente investigación:

Etapa de Capacitación y Desarrollo, una vez incorporada la persona elegida al puesto de trabajo, es necesario otorgarle el reforzamiento de sus conocimientos y ampliarle las actualizaciones necesarias para ejercer oportunamente sus labores, por ende, la capacitación y desarrollo se debe brindar consecuentemente y su extensión debe darse a los trabajadores en general.

Para Armas, et al. (2017) define a la capacitación y desarrollo como el cumplimiento de las actividades de la empresa que involucren formas de enseñar a los colaboradores diversas materias y despertar sus habilidades haciéndolas especialistas en diversos temas que servirán para ponerlo en práctica en la misma empresa, incrementando la productividad y la facilidad para proponer soluciones oportunas para un bienestar global.

Vallejo (2016) define que la capacitación permite explotar las habilidades que tiene cada persona a través de conocimiento impartido sobre temas específicos que serán de gran utilidad

en el desarrollo de sus labores y de esta manera será retribuida todo lo aprendido a favor de la empresa.

Rogers & Paul (2018) el área de recursos humano aporta para formar personas con valor agregado, es decir, serán individuos que se encuentren dispuestos para atender los requerimientos de la organización al responder eficientemente ante cualquier situación.

Bhattacharyya (2017) es indudable la forma en que las empresas trabajan con los empleados, ya que identifican sus talentos y los permiten explotar para cumplir con el fin para el que fueron contratados. Por ello se debe tener en cuenta la concientización a los jefes de área a fin de que comprendan la importancia de toda actividad que incremente el conocimiento y eleve las capacidades del colaborador. Y que tomen conciencia además de que las acciones que se programan para la integración y afloro de las habilidades blandas también son imprescindibles y son inherentes a la naturaleza propia del ser humano.

García (2018) es necesario e importante que los líderes de una organización consideren y respeten las habilidades de sus colaboradores, caso contrario no serán aprovechados a su máximo nivel, llevándolos a la degradación o pérdida de talento innato.

Se tiene que mencionar además que la tercera dimensión de la primera variable que respalda esta investigación está conformada por las siguientes teorías y definiciones:

Etapa de Mantenimiento, retención y acompañamiento, las formas de mantener, retener y acompañar a los colaboradores a lo largo de su estadía en la empresa, se deben tomar con la mayor seriedad del caso, pues una mala práctica o vaga consideración influirá para que el colaborador decida buscar otras oportunidades laborales.

Según Armas, et al. (2017) indica que se debe tener un adecuado trato con el trabajador, brindándole un ambiente óptimo para desarrollar su labor, sin que se divise la posibilidad de una desvinculación laboral inminente.

Es la organización quien se encarga de retener el talento humano que ha logrado obtener a través del primer proceso del área gestión humana, es muy significativo que el colaborador continúe laborando en la organización no solo por necesidad, sino por satisfacción personal y profesional, que siga trabajando con el mismo ímpetu del primer día.

Según Vallejo (2015) indica que con la gestión del capital humano se debe realizar ciertas acciones que generen condiciones favorables apremiantes para los colaboradores; que les haga sentir que su lugar de trabajo es el más adecuado y con ello su desempeño será fructífero. Pues no es sólo contratar a las personas, sino que deben tomar las provisiones necesarias para ir brindando beneficios adecuados para la estadía de los colaboradores y que se encuentre lejana la posibilidad de enrumbar a otro centro laboral.

Farn-Shing, Shih-Wei, Min-Che & Yih-Chuan (2016) El ser humano dentro de la empresa es un factor determinante sobre los resultados que se obtendrán a nivel empresarial, al ser el activo más valioso, porque brinda respuestas sobre técnicas, habilidades y conocimientos requeridos en la empresa, éste deber ser altamente protegido.

Vnouckova, Urbancova & Smolova (2018) esta gestión de los colaboradores es una serie de procedimientos que en suma permite que el colaborador ejerza sus funciones con objetivos alineados y reconocidos, asimismo que la empresa brinde un trabajo acorde a las necesidades, aspiraciones y capacidades para que se convierta en un empleado satisfecho y competitivo.

Kalyar, Shafique & Ahmad (2019) las compañías buscan incansablemente que sus colaboradores logren ser una ventaja a comparación de sus competidores, por lo que requieren definir políticas organizacionales a un tiempo oportuno.

Una de las labores más rescatables del área de gestión humana y uno de sus mayores retos es retener al personal que destaca por ciertas cualidades, capacidades y aptitudes dentro del área de trabajo, convirtiéndolo en un talento humano, del que será muy difícil desprenderse.

Por lo que es necesario trabajar en su continuidad en la organización, motivándolo a través de reconocimientos y beneficios requeridos para mejorar las condiciones de la empresa.

De la misma manera le corresponde a la segunda variable una serie de teorías y definiciones que respaldan su estudio.

La respuesta que brinda el colaborador ante la problemática existente en su área de trabajo, la facilidad de ejecución a sus labores y los resultados obtenidos permite la medición del desempeño del empleado.

Según Werther y Davis (2014) señala que el desempeño laboral hace referencia a la respuesta que el colaborador brinda a las responsabilidades que se asignan en su lugar de trabajo, por lo que es medible el alcance que tiene su aporte en la organización y de ser favorable permite su continuidad laboral. Por lo que es necesario que cada persona laborando en una empresa tenga conocimiento de sus funciones, el alcance de sus soluciones y cómo sus decisiones repercuten en la compañía.

Para definir el desempeño, el autor menciona al respecto:

Describe el grado en que se logran las tareas en el puesto de trabajo de una persona. Indica también de acuerdo con los resultados que se logran, si la persona cumple o no con los requisitos de su puesto de trabajo (Rodríguez, 2016, p. 205).

De lo que se puede inferir que al evaluar el desempeño de un grupo humano se debe cuantificar los resultados que éste brinda para beneficio de la corporación en la que trabaja, para medir que tanto la capacidad del colaborador permite la obtención de sus logros profesionales y laborales dentro de la empresa.

Se conoce al desempeño como el nivel de resultados favorables que obtiene una persona en la ejecución de sus responsabilidades, y de ello depende que lo cataloguen como un empleado sobresaliente o deficiente. Es así como se determina que una persona se encuentra satisfecha con su cargo y las funciones de las que es responsable.

Según Cubillos, Velásquez y Reyes (2014) mencionan que el desempeño de los trabajadores es medido de manera imparcial empleando métodos que se han ido perfeccionando con el paso de los años; donde se va reconociendo cada una de las capacidades y habilidades ofrecidas por ellos en la realización deliberada de sus funciones.

Según García et al (2013) indican que el personal perteneciente a una organización debe ser un empleado integro, pues de esa manera demostrará un grado de logros adecuado en cada actividad que realice.

Con ello se puede mencionar que es necesario que los valores morales con las que ha sido formada la persona contratada, sumándole a ello la experiencia adquirida en los anteriores trabajos, le permitirá desarrollarse eficiente y honestamente en su actual organización.

Según Urdaneta y Urdaneta (2013) mencionan que se debe otorgarle la mayor atención al proceso de evaluación de desempeño, que hace aflorar la medición del esfuerzo que son capaces de considerar los trabajadores para cumplir con sus objetivos individuales que repercutirán de manera positiva a una organización.

Rezaee, Khoshsima & Sarani (2018) uno de los metas más necesarias de cumplir para una organización es que su capital humano logre un desempeño óptimo, permitiendo que se obtenga productividad y eficiencia en cada realización de labores.

Cabe mencionar que el desempeño laboral presenta una serie de dimensiones, tales como:

Elementos de un sistema de evaluación del desempeño, es necesario que esta sea medible a fin de que se puedan considerar estándares de cuando un colaborador cumple o no el objetivo corporativo, y si su inclusión en determinados proyectos será ventajosa o por el contrario su aportación será ínfima.

Werther y Davis (2014) menciona que los elementos de dicha evaluación son ejecutados por el área de recursos humanos, quien brinda una imparcialidad al proceso y al resultado de los mismos, por lo que todos los integrantes de la empresa deben ser considerados en dicha evaluación, para obtener el grado considerable de rendimiento de los empleados de la compañía.

Mishra & Bost (2018) se considera que la intervención efectiva de los evaluadores del personal para medir su desempeño en el trabajo, debe darse equilibrada e imparcial, dando a conocer que todo el proceso es transparente y se evaluará objetivamente a los colaboradores en general.

Por lo que debe evitarse creación de suspicacias o intervenciones inapropiadas en el procedimiento de evaluación, a fin de que se considere realmente adecuado y justo por parte de los evaluadores y evaluados.

Asimismo se detalla la segunda dimensión de la segunda variable, donde se mencionan un conjunto de teorías que respaldan la investigación:

Método de evaluación con base en el pasado, así también los resultados conseguidos a través de los diversos métodos de evaluación no solo deben quedar en cifras medibles, sino que deben tomarse acciones que ayuden a mejorarlos.

Werther y Davis (2014) para definir los métodos se menciona que el desempeño puede ser medido de diversas formas, existiendo para ello las conocidas 7 técnicas que son aplicadas dentro de la organización. Asimismo, al conocer los resultados de cada colaborador, es importante que éste reciba la percepción que tiene su jefatura de acuerdo a los resultados otorgados a su desempeño laboral, pues de esta manera será capaz de mejorar actitudes y conservar el más alto estándar que toda empresa espera.

Sophia & Sarno (2019) el desempeño laboral determina la medición de la respuesta y resultados que da a conocer el colaborador a lo largo de su estadía en la empresa donde trabaja, consiguiendo en forma conjunta el alcance de metas organizacionales.

Continuando con la presente investigación se detalla la tercera dimensión de la segunda variable, la cual contempla una serie de teorías:

Parámetros de desempeño: benchmarking, es recomendable que existan niveles de perfiles entre un óptimo y mínimo cuando se tiene un cargo establecido, que permitan medir objetivamente a cada trabajador. Asimismo, se deben categorizar las funciones en base a la antigüedad, experiencia y grado académico de las personas que serán consideradas en el proceso. Para ello existen perfiles que brindan un panorama más transparente y objetivo de la calificación, dando por entendido que se aplicaron sin prejuicios ni parcialidad.

Werther y Davis (2014) ello indica que el cargo que ocupa un colaborador es determinante para poder realizar de manera apropiada su evaluación, debido a que es un referente que se debe cumplir. De no tenerse datos al respecto, se debe elaborar una escala de medición con el apoyo de la jefatura del área que logre el alcance deseado para conocer el grado de logro que tiene un colaborador con respecto a su puesto de trabajo.

Menges, Tussing, Wihler & Grant (2017) es indispensable que el trabajo a desarrollar sea aceptado por el colaborador de forma muy amena, por lo que su conservación y actitud positiva harán que su desempeño sea gratificante para todos los integrantes de la organización. Por lo que es importante aclarar que el colaborador debe sentirse a gusto con los resultados de puntuación que le otorga su jefe inmediato, pues tendrá que estar acorde a las expectativas esperadas, tomando en consideración que el evaluador tendrá un criterio razonable con respecto al periodo laborado de cada colaborador.

La presente investigación, presenta como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica, 2019? Y como problemas específicos tenemos: ¿Cuál es la relación entre la etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019?, ¿Cuál es la relación entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Racionalización

Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019?, ¿Cuál es la relación entre la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019?

Continuando con la investigación se justifica el estudio de la siguiente manera, la presente investigación es de gran importancia debido a que brindará conocimiento mediante el análisis de la relación existente entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., el mismo que servirá para unas próximas investigaciones que se realicen, de este modo brinde el aporte necesario para que la gestión del talento humano se fortalezca con el objetivo de mejorar el cumplimiento de los resultados de todo su personal.

Este trabajo de investigación se realizó con el fin de implementar estrategias que permitan mejorar el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A. y de esta manera optimizar la gestión de talento humano, por el que se logrará brindar un servicio de calidad.

Actualmente, en las organizaciones se puede percibir que existen ciertas limitaciones y condicionantes para que las labores de los colaboradores se lleven a cabo de la forma más idónea, debido a que el desempeño que logre un trabajador es relevante para que la que las gestiones de la empresa se lleven de manera óptima, sin generar discrepancias en las funciones ni en el servicio que brinda.

El trabajo de investigación es metodológicamente importante debido a que el proyecto brindará información fiable obtenida mediante un instrumento que se usará, el cual aportará para una estrategia metodológica en cuanto a la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa de transportes.

A continuación, la presente investigación, presenta como hipótesis general: Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019. Y como primera hipótesis específica figura:

Existe relación entre la etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019; como segunda hipótesis específica tenemos: Existe vinculación entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019; y como tercera hipótesis específica tenemos: Existe relación entre la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

Seguida la presente investigación presenta como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019. Y como objetivos específicos tenemos: Identificar la relación entre la etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019; Reconocer la relación entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019; y Establecer la relación entre la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental de corte transversal, nivel de investigación correlacional, del tipo de investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, sustentada teóricamente por:

Diseño no experimental

Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren que en este tipo de investigación no se manipulan los datos, pues no se induce a ninguna nueva situación, sino que se trabajan en situaciones preexistentes.

Diseño de Investigación Transversal

Hernández, et al. (2010) indican que es transversal o transeccional porque son datos recopilados en un mismo momento, de manera que son medidos en un tiempo real y único.

Nivel de investigación correlacional

Hernández, et al. (2010) señalan que busca establecer el grado de relación existente entre las variables existentes en una investigación.

Tipo de Investigación Aplicada

Menciona que su propósito es “[...] resolver problemas [...]”. (Hernández, et al., 2010, párr. 8).

Enfoque cuantitativo

Hernández, et al. (2010) lo definen como un enfoque cuantitativo cuando los resultados pueden demostrarse, pues siguen una serie de pasos, lo que permite que se tenga un orden adecuado de los mismos.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Gestión de talento humano

Variable 2: Desempeño laboral

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de talento humano	Para Armas, Llanos y Traverso (2017) menciona que tener una gestión de talento humano idónea, permite que toda la organización trabaje en sinergia constante haciendo que se alcancen los objetivos organizacionales tomando en consideración que cada persona es un pilar que conlleva al éxito común.	La medición de la primera variable fue realizada a través del instrumento de tipo Likert, en base a las encuestas ejecutadas al personal que labora en Racionalización Empresarial S.A. en Lurigancho Chosica.	Etapa de admisión de las personas	Reclutamiento Selección Las pruebas	Ordinal
			Etapa de capacitación y desarrollo	Detección de necesidades Planeación de las capacitaciones Planes de desarrollo	
			Etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento	Compensación Desvinculación laboral Fidelización de talentos	
Desempeño laboral	Según Werther y Davis (2014) menciona que el desempeño laboral hace referencia a la respuesta que el colaborador brinda a las responsabilidades que se asignan en su lugar de trabajo, por lo que es medible el alcance que tiene su aporte en la organización y de ser favorable permite su continuidad laboral. Por lo que es necesario que cada persona laborando en una empresa tenga conocimiento de sus funciones, el alcance de sus soluciones y cómo sus decisiones repercuten en la compañía.	La medición de la segunda variable fue realizada a través del instrumento de tipo Likert, en base a las encuestas ejecutadas al personal que labora en Racionalización Empresarial S.A. en Lurigancho-Chosica.	Elementos de un sistema de evaluación del desempeño	Participación Organización Inclusión	Ordinal
			Método de evaluación con base en el pasado	Accesibilidad Objetivos Comportamiento en la evaluación	
			Parámetros de desempeño: benchmarking	Perfil definido y claro Compromiso Responsabilidad	

Fuente: Elaboración Propia

Nota: Las dimensiones de la variable gestión de talento humano fue tomada del modelo de Armas, Llanos y Traverso (2017) y las dimensiones de la variable desempeño laboral fue tomada de la teoría de Werther y Davis (2014)

2.3. Población y censo

2.3.1. Población

Selltiz et al. (1980) citado por Hernández, et al. (2010) lo definen como “[...] es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174).

La población objetivo de esta investigación estuvo formada por un total de 148 trabajadores fiscalizados de la empresa Racionalización Empresarial S.A.

2.3.1.1. Censo

Hernández, et al. (2010) mencionan que es cuando se desea realizar un estudio no solo a una muestra, sino que, a todos los elementos de una población, evitando con ello que se generen exclusiones. Para ello los recursos y el tiempo deben encontrarse disponibles. Por ello se trabajará con la población estudiada para evitar alguna exclusión y modificación en los resultados.

2.3.3. Unidad de análisis

Se consideró como unidad de análisis a cada colaborador fiscalizado de la empresa Racionalización Empresarial S.A.

2.3.4. Criterios de inclusión y exclusión

2.3.4.1. Inclusión

Para el presente estudio se consideró a los 148 colaboradores fiscalizados de la empresa Racionalización Empresarial S.A.

2.3.4.2. Exclusión

Para el estudio no se consideró trabajadores que no pertenezcan a la empresa Racionalización Empresarial S.A., asimismo los que de manera voluntaria decidieron no ser partícipes en la investigación.

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

Según Hernández, et al. (2010) menciona que cuando se tiene una investigación de enfoque cuantitativo, los instrumentos que se utilicen deben servir para medir las variables indicadas en la hipótesis. Por tanto, el instrumento utilizado para el levantamiento de datos, debe representar en el investigador la realidad de las variables.

2.4.1. Técnica e instrumento

Tabla 2. Cuadro de técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento
Gestión de Talento Humano	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual se delimitó con 42 ítems las cuales fueron determinadas por la matriz de operacionalización siendo divididas por las dos variables estudiadas, donde 21 preguntas permitió obtener información relevante de la gestión de talento humano en la empresa Racionalización Empresarial S. A., y las otras 21 preguntas determinó la existencia del desempeño laboral dentro de la organización. Siendo validados por 3 expertos, asimismo, para determinar el nivel de confiabilidad se realizó con el alfa de Cronbach, donde mostró un resultado de 0,869, por ende, se determina que el instrumento es altamente confiable.

2.4.2. Validez

Según Policía Nacional Escala Ejecutiva (2017) lo define como “[...] al grado en el que un instrumento mide lo que pretende medir. En dicha validez ha de tenerse en cuenta el contexto de aplicación del instrumento y las relaciones entre el instrumento la definición del concepto” (p. 124).

Según Policía Nacional Escala Ejecutiva (2017) menciona que Validez de contenido: “es la revisión sistemática de los contenidos de los instrumentos para determinar si comprende una muestra representativa de la unidad de análisis [...]”. (p. 124)

Según Policía Nacional Escala Ejecutiva (2017) define que Validez de constructo: “[...] Se encuentra estrictamente relacionada con la teoría que fundamenta la investigación, la conceptualización y operativización de los conceptos fundamentales y con que las hipótesis planteadas pueden ser verificadas o rechazadas”. (p. 124)

Según Policía Nacional Escala Ejecutiva (2017) para la validez de criterio, se define como la comparación del instrumento con otros criterios externos.

2.4.3. Tipo de validez

La validez del instrumento se realizó a través de la evaluación de los 3 expertos de la carrera de administración de empresas de la Universidad Cesar Vallejo, quienes cuentan con los grados académicos de Maestría. Además de contar con una vasta experiencia y conocimiento en el tema. Por ello se infiere que el cuestionario fue validado por un juicio de expertos, ya que los tres docentes tenían a mano el instrumento y una matriz de evaluación, lo que permitió una medición objetiva.

Tabla 3. Validación por juicio de expertos Variable 1

Variable 1: Gestión de talento humano				
Criterio	Experto 01	Experto 02	Experto 03	Total
Claridad	80%	84%	90%	254%
Objetividad	80%	84%	91%	255%
Pertinencia	80%	84%	92%	256%
Actualidad	80%	84%	92%	256%
Organización	80%	84%	93%	257%
Suficiencia	80%	84%	93%	257%
Intencionalidad	80%	84%	93%	257%

Consistencia	80%	84%	93%	257%
Coherencia	80%	84%	92%	256%
Metodología	80%	84%	93%	257%
			Total	2562%
			CV	85%

En la tabla 3 se observa la validez promedio de la primera variable que alcanzó un 85% como resultado de la evaluación realizada por el juicio de los tres expertos, originándose una calificación muy alta, haciendo al instrumento confiable en su aplicación.

Tabla 4. Validación por juicio de expertos Variable 2

Variable 2: Desempeño laboral				
Criterio	Experto 01	Experto 02	Experto 03	Total
Claridad	80%	83%	91%	254%
Objetividad	80%	83%	91%	254%
Pertinencia	80%	83%	92%	255%
Actualidad	80%	83%	92%	255%
Organización	80%	83%	93%	256%
Suficiencia	80%	83%	93%	256%
Intencionalidad	80%	83%	93%	256%
Consistencia	80%	83%	93%	256%
Coherencia	80%	83%	92%	255%
Metodología	80%	83%	93%	256%
			Total	2553%
			CV	85%

En la tabla 4 se observa la validez de la segunda variable que alcanzó un 85% como resultado de la evaluación efectuada por el juicio de los tres expertos, produciéndose una calificación muy alta, haciendo al instrumento confiable en su ejecución.

Tabla 5. Información personal de los expertos

Nombre de expertos en ambas variables	
	Grados y Nombres
Experto 01	Mg. Villar Castillo Freddy
Experto 02	Mg. Pérez Huamán Julio Roberto
Experto 03	Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco

2.4.4. Confiabilidad

Según Hernández, et al. (2010) mencionan que dicha confiabilidad hace referencia a que los resultados obtenidos de una misma persona encuestada serán los mismos sin importar las veces en que se le aplique el mismo instrumento.

Para comprobar la confiabilidad de lo investigado se aplicó el cuestionario con tipo de escala de Likert, misma que fue ejecutada a una prueba piloto.

Para revisar la confiabilidad del instrumento se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24, de esta manera se pudo valorar la credibilidad mediante el Alfa de Cronbach, dándose los resultados medibles de cada variable mencionada en el presente trabajo de investigación. Para ello se realizó una prueba piloto de 15 encuestados que brindaron los datos necesarios para obtener el valor requerido.

Para ello, Lao y Takakuwa (2016) mencionan la siguiente escala de medición de la confiabilidad del instrumento:

Tabla 6. Valores del cálculo del coeficiente de alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada

0.21 – 0.40	Baja
0.001 – 0.20	Muy baja

Fuente: Palella y Martins (2006)

En base a los valores indicados en la tabla precedente se determinará la confiabilidad del instrumento tomando en consideración ambas variables de estudio.

Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad – Alfa de Cronbach General

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	42

Fuente: Prueba piloto

El rango de confiabilidad del instrumento de 0,869 considerada como muy alta, valor que puede verificarse dentro de la escala de alfa de Cronbach (ver Tabla 6), por lo que la aplicación del instrumento para el desarrollo de la investigación fue considerado fiable.

Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach variable 1
Gestión de talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	21

Fuente: Prueba Piloto

El rango de confiabilidad es de 0,820, considerado como muy alta, mismo valor que puede verificarse en la tabla 6; el cual al ser mayor a 0,6 quiere decir que fue un instrumento confiable para realizar la encuesta a nuestra muestra.

Tabla 9. Estadísticos de fiabilidad – Alfa de Cronbach variable 2
Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,742	21

Fuente: Prueba piloto

El rango de confiabilidad de la segunda variable es de 0,742, considerado como alta, valor que fue verificado en la tabla 6; el cual al ser mayor a 0,6, quiere decir que fue un instrumento confiable para realizar la encuesta a nuestra muestra.

2.5. Procedimiento

El análisis de interpretación se dio comienzo con la recopilación de información basada en un cuestionario, luego de ello fue registrada en el programa Excel generándose una base de datos, la misma que fue importada al programa SPSS.

Luego se utilizó este programa para elaborar los resultados estadísticos requeridos, asimismo se analizó cada información registrada a través de la encuesta que se aplicó para ambas variables, también se valoró mediante el coeficiente de Cronbach la confiabilidad existente en el instrumento.

Para la investigación se procesaron los datos en el programa SPSS Statistics Versión 24, el cual nos proporcionará las tablas y figuras estadísticas. Posteriormente para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba de coeficiente de Rho Spearman, que según lo manifiestan Hernández, et al. (2010) es una medida de correlación de variables, es decir, deben contener muestras que pueden ordenarse jerárquicamente utilizando la escala de Likert.

2.6. Métodos de análisis de datos

2.6.1. Estadística descriptiva

Según Hernández, et al. (2010) indican que en este tipo de estadística se busca describir los datos y efectuar el análisis estadístico para la relación de sus variables en estudio.

2.6.2. Estadística Inferencial

Según Hernández, et al. (2010) este tipo de estadística permite probar una hipótesis y estimar parámetros de medición en los resultados obtenidos en la muestra o población estudiada.

La hipótesis formulada en la presente investigación fue verificada para llegar a determinar la existencia correlacional entre ambas variables, permitiendo llegar a las conclusiones.

2.7. Aspectos éticos

Los principios éticos considerados en la presente investigación fueron la credibilidad, debido a que el trabajo está en base a la situación problemática existente en la empresa en estudio. Se han considerado los diversos factores que intervienen en la estadía de los colaboradores de la compañía, asimismo, la forma en que ellos perciben la gestión del talento humano y como éste determina en su desempeño de labores.

Además, se conserva el principio de no maleficencia debido a que no se buscó hacer daño a las personas en estudio.

Asimismo, fue considerado el principio de justicia, dándoles a las personas que participaron en la investigación un trato con respeto, justicia e igualdad. Además de que los instrumentos utilizados y sus resultados fueron totalmente confidenciales permitiendo que se trabaje la investigación sin opresiones, generando una sensación de confianza y reciprocidad por parte del personal sujeto al estudio.

Por último, para la investigación se contó con la venia del Jefe de Gestión Humana de la empresa Racionalización Empresarial, quedando satisfecho con el proceso de investigación que se realizó a los colaboradores de la empresa, debido a que conoció los aspectos éticos con

los que se deseaba llevar a cabo la compilación de los datos requeridos para el trabajo de investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

Tabla 10. Medidas descriptivas de las variables

		Estadísticos	
		Gestión de talento humano	Desempeño laboral
N	Válido	148	148
	Perdidos	0	0
Media		2,3851	3,0743
Mediana		2,0000	3,0000
Moda		2,00	3,00
Desviación estándar		,50202	,26319
Varianza		,252	,069
Rango		2,00	1,00
Mínimo		2,00	3,00
Máximo		4,00	4,00
Suma		353,00	455,00

Interpretación: Como se observa en la tabla 10, sobre las medidas descriptivas entre gestión de talento humano y el desempeño laboral, nos muestra que la media es mayor a la mediana, por lo que, la distribución es asimétrica positiva para ambas variables. Observamos que la media de la primera variable es menor al de la segunda variable, por ende, la desviación estándar de la variable gestión de talento humano es mayor a la desviación estándar de la variable desempeño laboral.

Tabla 11. Variable 1. Gestión de talento humano

		Gestión de talento humano			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	92	62,2	62,2	62,2
	A veces	55	37,2	37,2	99,3
	Casi Siempre	1	,7	,7	100,0

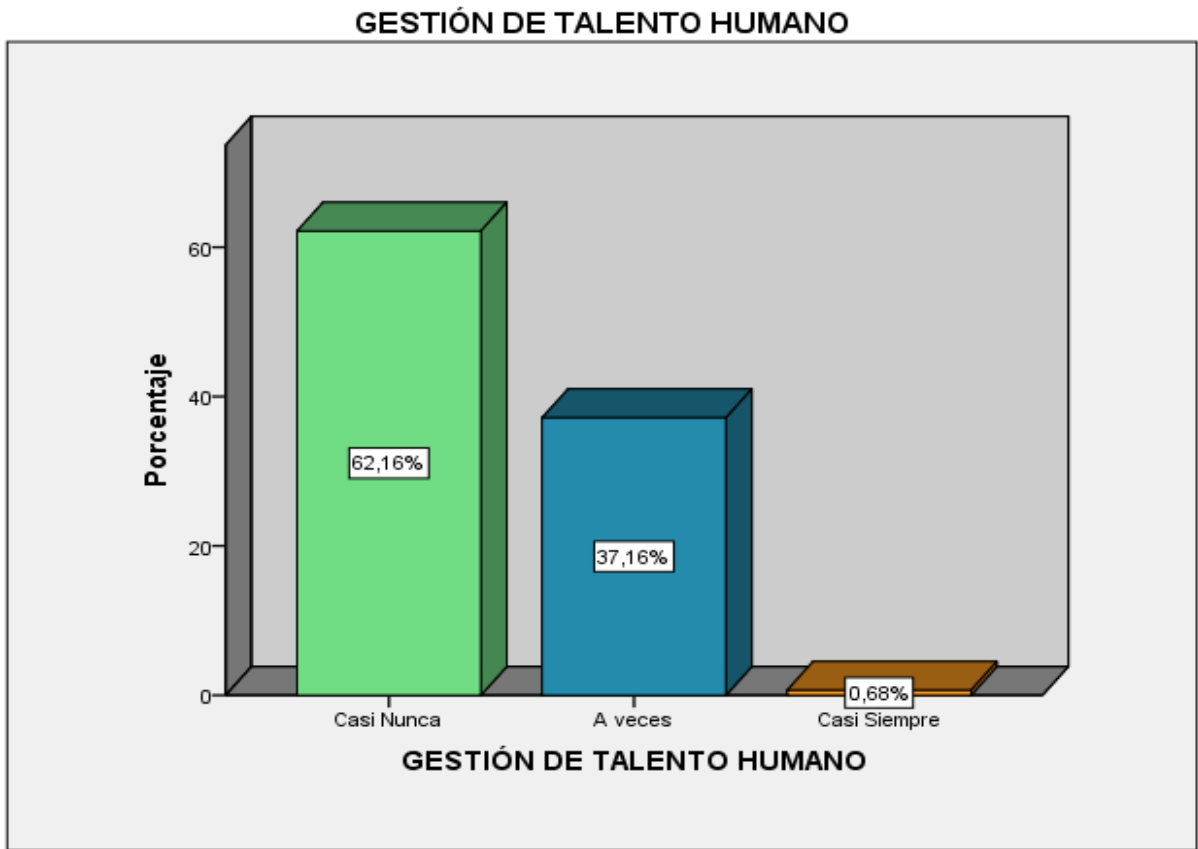


Figura 1

Interpretación: Observamos que en la tabla 11, el gráfico de la variable Gestión de talento humano, que en la encuesta efectuada a 148 colaboradores se alcanzó los siguientes resultados:

Que el 62,16% de los encuestados representados por 92 personas respondieron que casi nunca existe gestión de talento humano en la organización, y el 37,16% de los encuestados representado por 55 colaboradores respondieron que a veces existe gestión de talento humano en la empresa. Por otro lado, un 0,68% de la población representada por 1 persona indica que casi siempre existe gestión de talento humano en la organización.

Tabla 12. Variable 2. Desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	137	92,6	92,6	92,6
	Casi Siempre	11	7,4	7,4	100,0
Total		148	100,0	100,0	

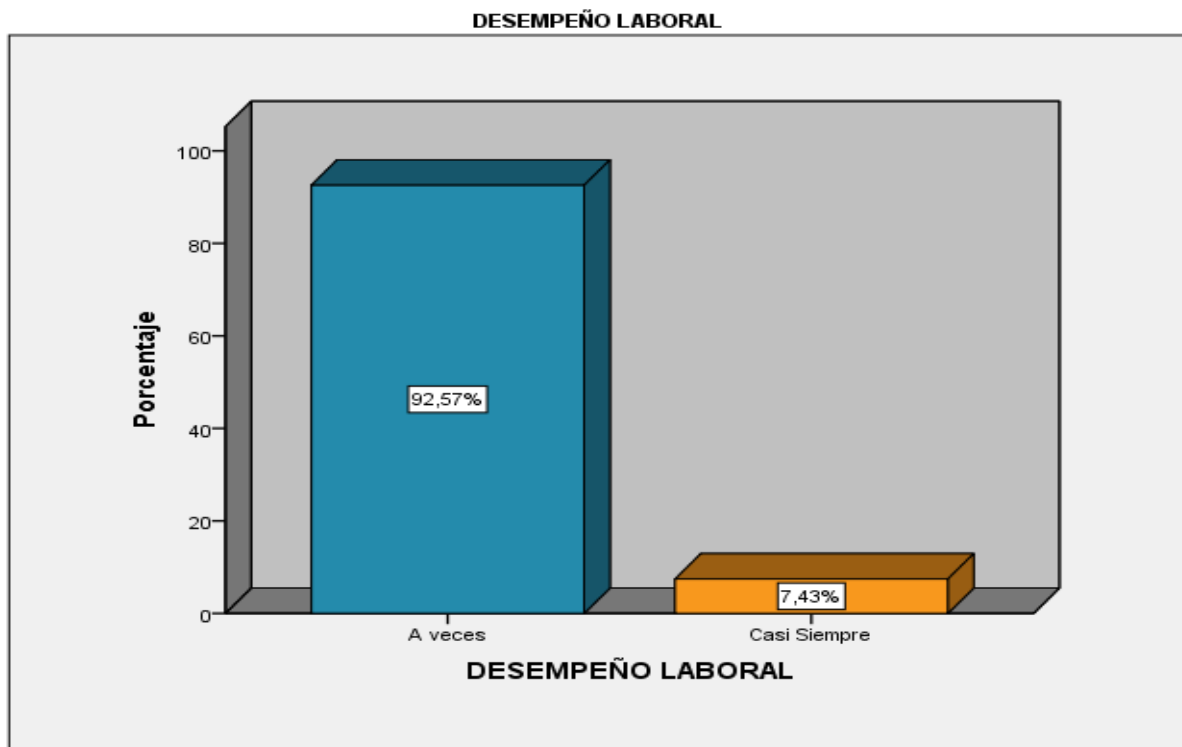


Figura 2

Interpretación: Observamos en la tabla 12, el gráfico de la variable Desempeño laboral, que en la encuesta efectuada a 148 colaboradores se alcanzó los siguientes resultados:

Que el 92,57% representado por 137 colaboradores perciben que solo a veces existe desempeño laboral dentro de la empresa. Por otro lado, el 7,43% de la población representada por 11 personas indican que casi siempre se percibe el desempeño laboral en la organización.

Tabla 13. Dimensión 1: Etapa de Admisión de las personas

		Etapa de Admisión de las personas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	81	54,7	54,7	54,7
	A veces	62	41,9	41,9	96,6
	Casi Siempre	5	3,4	3,4	100,0
Total		148	100,0	100,0	

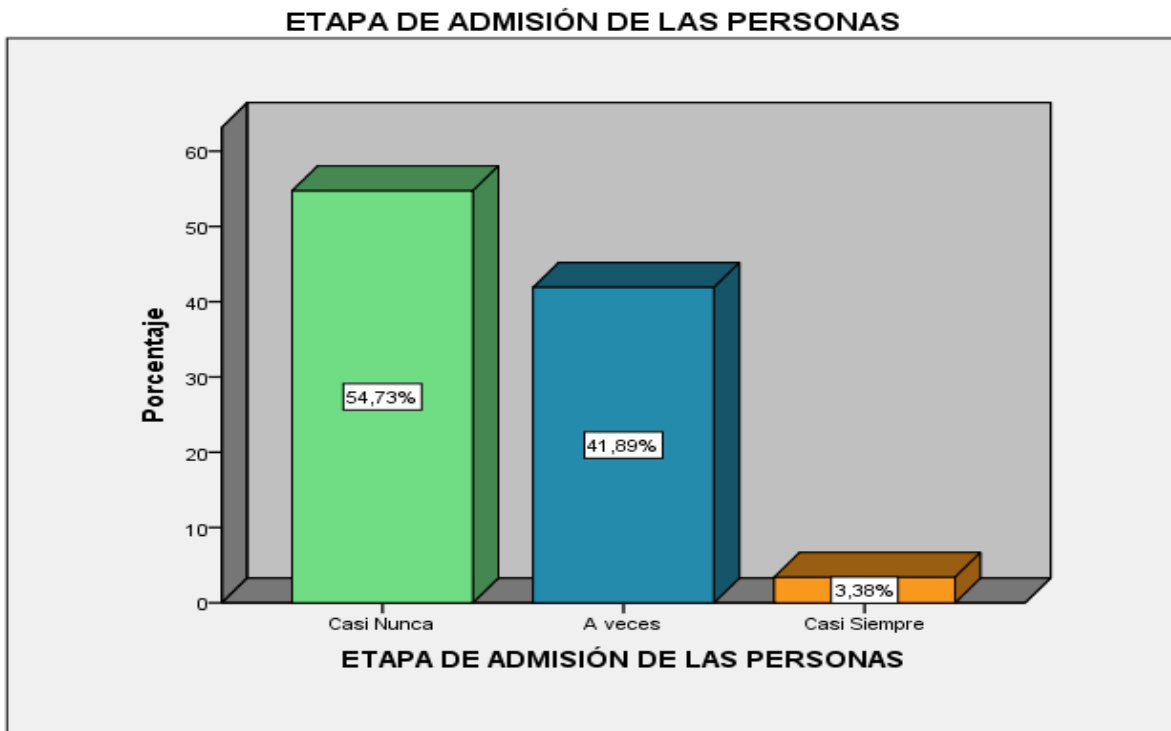


Figura 3

Interpretación: Según la tabla 13, dimensión 1, nombrada Etapa de admisión de las personas. Se consiguió los siguientes resultados:

Que el 54,73% de los encuestados representado por 81 personas indican que casi nunca se lleva a cabo la etapa de admisión de las personas. Además que el 41,89% representado por 62 colaboradores manifiestan que solo a veces se lleva a cabo la etapa de admisión de las

personas en la empresa. Por otro lado, el 3,38% de la población representado por 5 colaboradores indicó que casi siempre lleva a cabo la etapa de admisión de las personas.

Tabla 14. Dimensión 2: Etapa de Capacitación y desarrollo

Etapa de Capacitación y desarrollo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	85	57,4	57,4	57,4
	A veces	62	41,9	41,9	99,3
	Casi Siempre	1	,7	,7	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

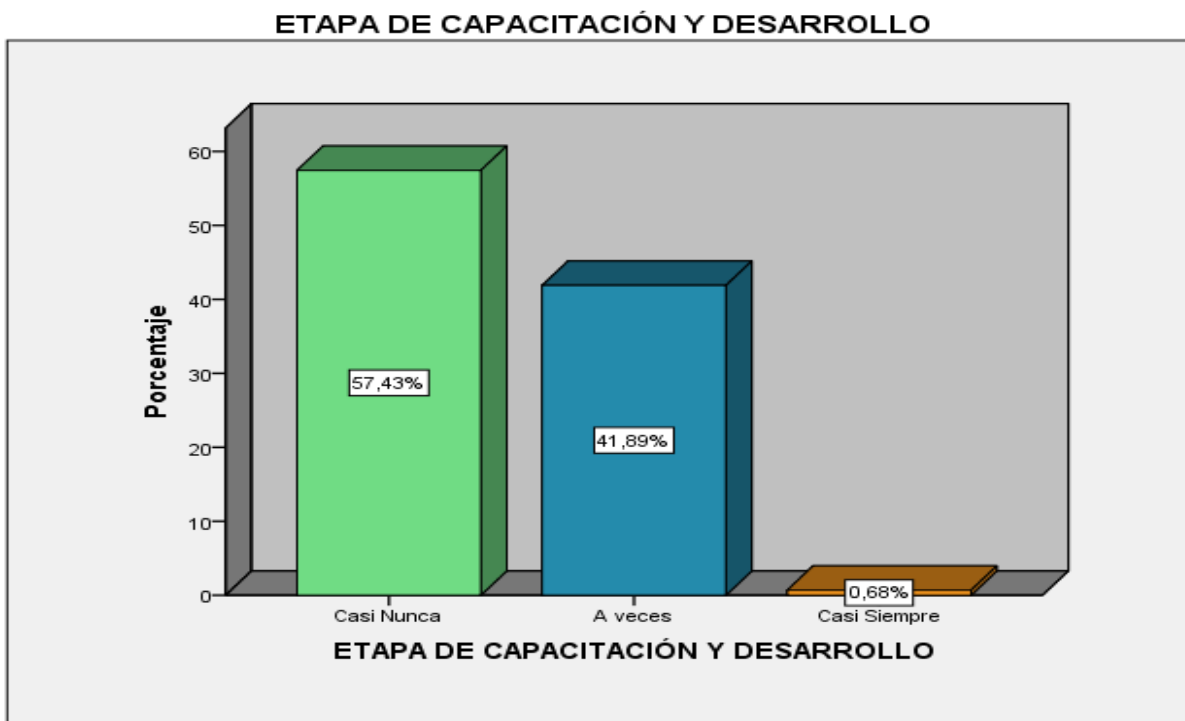


Figura 4

Interpretación: Según la tabla 14, dimensión 2, nombrada Etapa de capacitación y desarrollo.

Se consiguió los siguientes resultados:

Que el 57,43% de la población encuestada representado por 85 personas que laboran en la empresa mencionó que casi nunca se cumple la etapa de capacitación y desarrollo en la empresa, así mismo el 41,89% de los encuestados, representado por 62 trabajadores menciona

que a veces se cumple la etapa de capacitación y desarrollo dentro de la organización, sin embargo, el 0,68% de la población representado por 1 colaborador indica que casi siempre se cumple la etapa de capacitación y desarrollo en la empresa

Tabla 15. Dimensión 3: Etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento

Etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	84	56,8	56,8	56,8
	A veces	64	43,2	43,2	100,0
	Total	148	100,0	100,0	

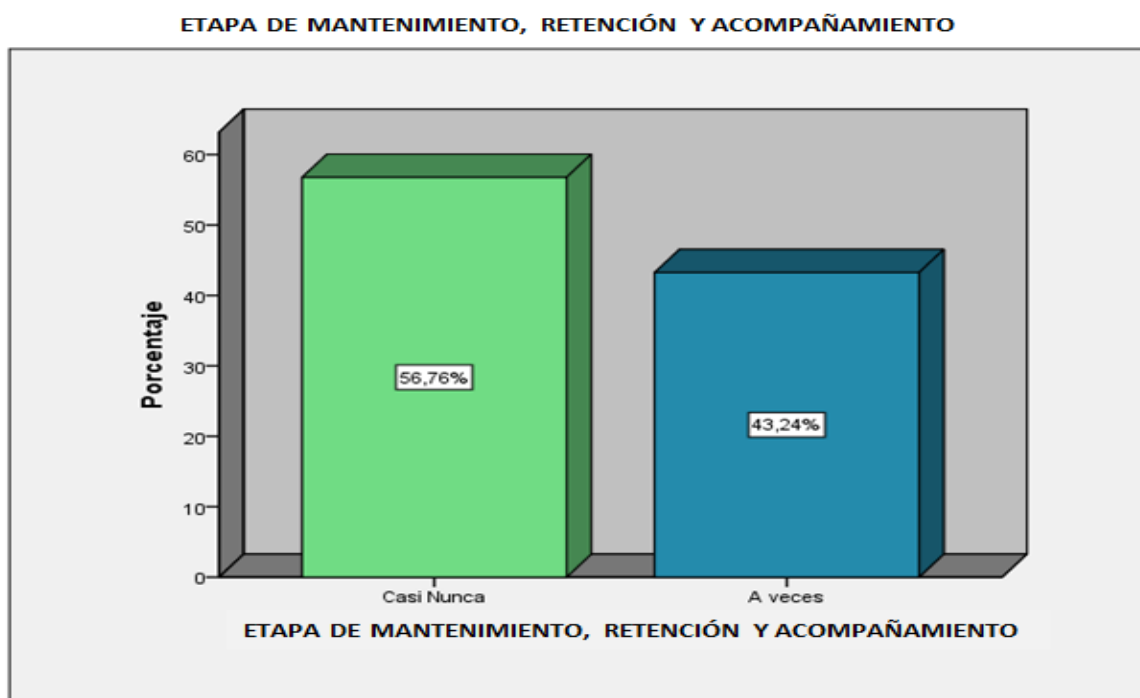


Figura 5

Interpretación: según la tabla 15, dimensión 3, nombrada Etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento. Se alcanzó los siguientes resultados:

El 56,76% de la población encuestada representado por 84 colaboradores manifiestan que casi nunca se evidencia la existencia de la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento del colaborador dentro de la organización. Por otro lado, el 43,24% de la población

representada por 64 personas indican que a veces se evidencia la existencia de la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento del colaborador dentro de la empresa,

3.2 Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 16. Cuadro de prueba de normalidad

Pruebas de normalidad							
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
La Gestión de talento humano	,147	148	,000	,933	148	,000	
El desempeño laboral	,106	148	,000	,967	148	,001	

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En la tabla 16, observamos los siguientes resultados en base a la prueba de normalidad de la muestra, donde se puede que los estadísticos son diferentes entre ambas variables. Además se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la población está conformada por 148 elementos.

Sobre la variable Gestión de talento humano nos muestra un valor estadístico de 0,147 con 148 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0,000 este valor es menor a 0,05 y sobre la variable Desempeño laboral, nos muestra un valor estadístico de 0,106 con 148 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0,000 y este valor es menor a 0,05, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula H0 y aceptamos la hipótesis alterna H1. Concluimos con ello, diciendo que la distribución estadística de la población no es normal y en este caso se utiliza Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

3.3 Prueba de Hipótesis General

La presente investigación cuenta con las siguientes hipótesis para nuestras variables, Gestión de talento humano y Desempeño laboral.

H0: No existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

H1: Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

Si el valor sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17. Coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman (*Rho Spearman*)

RANGO	RELACIÓN
(-0.91 a -1.00)	Correlación negativa perfecta
(-0.76 a -0.90)	Correlación negativa muy fuerte
(-0.51 a -0.75)	Correlación negativa considerable
(-0.11 a -0.50)	Correlación negativa media
(-0.01 a -0.10)	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
(+0.01 a +0.10)	Correlación positiva débil
(+0.11 a +0.50)	Correlación positiva media
(+0.51 a +0.75)	Correlación positiva considerable
(+0.76 a +0.90)	Correlación positiva muy fuerte
(+0.91 a +1.00)	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Tabla 18. Prueba de hipótesis General

		Correlaciones		
			La gestión de talento humano	El desempeño o laboral
Rho de Spearman	La gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	El	N	148	148
		Coefficiente de correlación	,639**	1,000

desempeño	Sig. (bilateral)	,000	.
laboral	N	148	148

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

Interpretación: en la tabla 18, desarrollamos el análisis de los datos, recolectados a través de la encuesta realizada a los colaboradores, utilizamos el software del SPSS 24. Obtuvimos, un nivel de significancia de 0,00 (sig. bilateral) para las dos variables siendo menor a 0,05, es decir, aceptamos la hipótesis alterna H1 y rechazamos la nula H0.

Asimismo, se obtuvo de la prueba de Rho de Spearman los siguientes resultados aplicados a las variables Gestión de talento humano y Desempeño laboral, una correlación de 0,639 dicho valor es considerado una correlación positiva considerable según lo mostrado en la tabla 17. Concluimos que existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

3.4 Prueba de Hipótesis Específicas 1

H0: No existe relación entre la etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

H1: Existe relación entre la etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

Reglas de decisiones:

Si el valor sig. es ≥ 0.05 – se acepta la Hipótesis nula.

Si el valor sig. es <0.05 – se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 19. Correlación entre Etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral

Correlaciones				
			Etapa de admisión de las personas	El desempeño o laboral
Rho de Spearman	Etapa de admisión de las personas	Coefficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	El desempeño laboral	N	148	148
		Coefficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

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

Interpretación: en la tabla 19, observamos que el nivel de significancia es de 0,00 lo que nos indica que es menor a la significancia de 0,05, es decir que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la H0. El coeficiente de correlación es de 0,525, es decir que existe una correlación positiva considerable. Demostrando que existe relación entre la etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral de la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

3.5 Hipótesis Específica 02

H0: No existe vinculación entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

H1: Existe vinculación entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

Reglas de decisiones:

Si el valor sig. es ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis nula.

Si el valor sig. es < 0.05 se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 20. Correlación entre Etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral

Correlaciones			Etapa de capacitación y desarrollo	El desempeño laboral
Rho de Spearman	Etapa de capacitación y desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	148	148
	El desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	148	148

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

Interpretación: en la tabla 20, observamos que el nivel de significancia es de 0,00 lo que nos indica que es menor a la significancia de 0,05, es decir que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la H0. El coeficiente de correlación es de 0,585, es decir, que existe una correlación positiva considerable. Demostrando que existe vinculación entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

3.6 Hipótesis Específica 03

H0: No existe relación entre la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

H1: Existe relación entre la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.

Reglas de decisiones:

Si el valor de sig. es ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis nula.

Si el valor de sig. es < 0.05 se rechaza la Hipótesis nula.

Tabla 21. *Correlación entre Etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento con el desempeño laboral*

Correlaciones			Etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento	El desempeño laboral
Rho de Spearman	Etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 148	,587** ,000 148
	El desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,587** ,000 148	1,000 . 148

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

Interpretación: en la tabla 21, observamos que el nivel de significancia es de 0,00 lo que nos indica que es menor a la significancia de 0,05, es decir que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la H0. El coeficiente de correlación es de 0,587, es decir que existe una correlación positiva considerable. Demostrando que existe relación entre la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A, Lurigancho-Chosica 2019.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019 se obtuvieron resultados, los cuales indican que, existe una relación positiva considerable entre ambas variables, el mismo que permitirá analizar y contrastar los resultados con los antecedentes citados. A fin de que nos permita establecer opiniones similares o en contra de los autores mencionados en el presente trabajo.

Según el objetivo general, determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019, los resultados obtenidos en la tabla 18 se demuestra un nivel de correlación positiva considerable ($r=0,639$), donde el valor de $p=0,00$ que al ser menor a $0,05$ se acepta la hipótesis alterna que afirma la existencia de relación entre ambas variables estudiadas; dándonos a conocer que los procedimientos que se realiza en la gestión de talento humano se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los colaboradores, además estos datos son confrontados con los obtenidos de Inca (2015) en su tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015, donde se aprecia un coeficiente de relación de Spearman de un valor de 0.819 siendo una correlación alta lo cual refuerza lo obtenido el presente trabajo de investigación; asimismo el autor concluyó con identificar la relación entre ambas variables mencionadas, demostrando que una óptima gestión de talento humano será determinante para el desempeño laboral del trabajador. Por otro lado se reafirma estos resultados con lo aportado por Casma (2015) en su tesis relación de la gestión del talento humano por competencias con el desempeño de la empresa FerroSistemas Surco-Lima, año 2015 contribuye en que existe una correlación de Spearman entre ambas variables con un valor de 0.65 que cumple una relación directa. Por esa razón, existe coincidencia en lo que menciona la teoría de Armas, Llanos y Traverso (2017) la cual indica que tener una gestión de talento humano idónea, permite que toda la organización trabaje en sinergia constante haciendo que se alcancen los objetivos organizacionales tomando en consideración que cada persona es un pilar que conlleva al éxito común.

Teniendo en cuenta el primer objetivo específico de la investigación, el cual es identificar la relación entre la etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019, los resultados obtenidos en la tabla 19 se evidencia un nivel de correlación positiva considerable ($r=0,525$), donde el valor de $p=0,00$ (sig. bilateral) es menor a $0,05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre la dimensión de la primera variable con el desempeño laboral. Estos resultados son contrastados con lo finiquitado de Asencios (2017) en su tesis Gestión del talento humano y desempeño laboral en el hospital Hipólito Unanue. Lima, 2016 donde se muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0.642 , quien concluyó que existe relación significativa moderada entre las capacidades o competencias laborales y el desempeño laboral en los servidores administrativos de dicho hospital, resultados que coinciden en la existencia de relación entre las variables estudiadas. Esto quiere decir que, los colaboradores del hospital en estudio consideran que las capacidades y habilidades obtenidas y trabajadas por el área de recursos humanos incrementan su desempeño y ocurre lo contrario si estas capacidades y habilidades no son identificadas ni trabajadas. Con los resultados se puede afirmar que la etapa de admisión de las personas contribuye de manera favorable en el desempeño laboral, datos que son reforzados con la teoría de Armas, Llanos y Traverso (2017) que indican sobre la etapa de admisión de las personas que es la inclusión de personas que poseen capacidad y habilidad para desempeñarlo dentro de una empresa, cabe mencionar que su actuar puede ser efectivo o perjudicial para los fines que tiene la compañía. Por ende, es importante contar con un procedimiento claro y transparente que permite ejecutarlo sin la menor suspicacia de que existen intereses personales para que un candidato sea seleccionado en prioridad de otro.

Para el segundo objetivo específico de la investigación el cual es reconocer la relación entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019, los datos obtenidos en la tabla 20 se muestra un nivel de correlación positiva considerable ($r=0,585$) donde el valor de $p=0,00$ (sig. bilateral) siendo menor a sig. $e=0,05$, es decir, demostrando que existe vinculación entre la segunda dimensión de la primera variable con el desempeño laboral. Los resultados obtenidos concuerdan con los registrados por Del Castillo (2017) en su tesis La gestión del talento

humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016, donde concluyó que la investigación presentada demuestra que existe relación significativamente entre las variables expuestas; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,77. A través de los resultados obtenidos se confirma que la capacitación y desarrollo aportan efectivamente al desempeño laboral, los mismos que son reforzados por la teoría expuesta por Vallejo (2016) quien define que la capacitación permite explotar las habilidades que tiene cada persona a través de conocimiento impartido sobre temas específicos que serán específicos que serán de gran utilidad en el desarrollo de sus labores y de esta manea será retribuida todo lo aprendido a favor de la empresa.

En el tercer objetivo de la investigación el cual es establecer la relación entre la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019, los datos obtenidos en la tabla 21 se evidencia el nivel de correlación positiva considerable ($r=0,587$) donde el valor de $p=0,00$ (sig. bilateral) que siendo menor a sig. e 0,05, demuestra que existe relación entre la tercera dimensión de la primera variable con el desempeño laboral. Además de ello se afirma que los resultados obtenidos son comparables con los encontrados por Condori (2018) en su tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017 donde con una correlación Spearman de 0.528, asimismo concluyó que ambas variables se encuentran estrechamente relacionadas lo que permite reforzar la hipótesis de la investigación actual y que los datos obtenidos coincidan adecuadamente. Se dice por ello que realizar una adecuada gestión de las personas que laboran en una organización permite en mejorar los diversos procesos que se llevan dentro de la misma, por lo que ello incrementa el rendimiento de las personas en cada una de las tareas que se le asignan y que conllevan a un buen resultado en conjunto. Asimismo, dicho resultado es afirmado por la teoría de Vallejo (2015) la cual menciona que con la gestión de talento humano se debe realizar ciertas acciones que generen condiciones favorables apremiantes para los colaboradores; que les haga sentir que su lugar de trabajo es el más adecuado y con ello su desempeño será fructífero. Pues no es solo contratar a las personas, sino que deben tomar las previsiones necesarias para ir brindando beneficios

adecuados para la estadía de nuestros colaboradores y que se encuentre lejana la posibilidad de enrumbar a otro centro laboral.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación y con los resultados obtenidos en todo el proceso de indagación, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera.- Siendo el objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019, con los resultados expuestos se determina la relación existente entre las variables presentadas en la investigación, con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,639 y una significancia de 0,000 que representa una correlación positiva considerable, concluyendo que si la gestión de talento humano se da a conocer dentro de la organización, también el desempeño laboral será más visible.

Segunda.- Con relación al primer objetivo específico identificar la relación entre la etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019. Con los resultados obtenidos con el Rho de Spearman de 0,525 y una significancia de 0,000 indica que existe una correlación positiva considerable, por lo que se concluye que la relación entre la etapa de admisión de las personas y el desempeño laboral es directa, por lo que al ser más notable la etapa de admisión de las personas en la organización, más evidente será el desempeño laboral de los colaboradores.

Tercera.- Asimismo, con respecto al segundo objetivo específico reconocer la relación entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica, los resultados reflejaron que existe una relación positiva considerable, pues el Rho de Spearman dio como resultado de 0,585 y una significancia de 0,000, por lo que se concluye que existe una relación directa entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral dentro de la empresa, por lo que al evidenciarse la etapa de capacitación y desarrollo en los procesos de la empresa se mostrará el desempeño laboral en cada colaborador.

Cuarta.- De la misma forma, el tercer objetivo específico establecer la relación entre la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento con el desempeño laboral en la empresa

Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho- Chosica 2019, se pudo obtener un Rho de Spearman igual a 0,587 y una significancia de 0,000, es por ello que presenta una correlación positiva considerable. Por lo que se concluye que existe una relación directa entre la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento con el desempeño laboral, en efecto al evidenciarse la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento de los colaboradores en la empresa se reflejará el desempeño laboral en sus actividades.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados exhibidos en la presente investigación, admiten sugerir las siguientes recomendaciones:

Primera.- en base a la relación positiva considerable que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019 se recomienda al jefe de Gestión Humana realizar una supervisión del cumplimiento de los procedimientos del sub-área de gestión de talento, puntualmente en los de reclutamiento y selección del personal, así también de los procesos de administración de personal. Lo cual permitirá establecer indicadores de gestión más alineados a la realidad del área.

Segunda.- con respecto a la relación positiva considerable entre la etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019 se recomienda establecer un procedimiento adecuado en el reclutamiento y la selección del personal, considerando obligatoria la realización de todas las evaluaciones y verificaciones de los candidatos, registrando cada uno de los resultados obtenidos a manera de control y seguimiento, convirtiéndolo en un proceso objetivo.

Tercera.- se observa una relación positiva considerable entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019, por lo que se recomienda realizar reuniones mensuales entre los colaboradores y sus jefaturas inmediatas para conocer los incertidumbres inconvenientes, divergencias, inconformidades o propuestas de mejora que experimentaron en el periodo evaluado. Además de realizar una reunión de cierre anual donde se pueda proponer todas las capacitaciones requeridas por área, de esta manera incrementar las capacidades y reforzar las habilidades de cada colaborador.

Cuarta.- de acuerdo a la relación positiva considerable entre la etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019, se recomienda plantear un programa de

reconocimientos a partir de logros obtenidos por los colaboradores. Asimismo, realizar una inspección coordinada con el área de seguridad para realizar un levantamiento de las condiciones inseguras y poco adecuadas existentes en cada área de trabajo. Contribuyendo con ello a mejorar los resultados alcanzados por cada miembro de la organización.

REFERENCIAS

- Alava Loor, M. y Gomez Valverde, K. (2016). Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección. (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). (Acceso el 05 de mayo de 2019)
- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de RRHH*. Buenos Aires: Argentina: Ediciones Granica.
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Samborondon, Ecuador: Universidad Ecotec.
- Asencios Trujillo, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 05 de mayo de 2019)
- Baharin, N. (2018). Talent Management Practices, Perceived Organizational Support and Employee Retention: Evidence From Malaysian Government-Linked Companies (Prácticas de gestión del talent, percibidas Apoyo organizacional y retención de empleados: Evidencia de vinculados al gobierno de Malasia Compañías, *Global Business and Management Research: An Internacional Journal*, 10(3). Recuperado desde <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer?vid=12&sid=ccb2707d-52cc-48de-8587-583aae57eb1b%40sessionmgr102>
- Bernal, E. (2017). Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas. *Gestión Joven Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, (16). Recuperado desde <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer>
- Bhattacharyya, D. K. (2017). Collegial Talent Management Practices in Indian Organizations (Prácticas colegiales de gestión del talento en organizaciones indígenas). *Journal of Cas*

- Research*, 8(2), 4. Recuperado desde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AN=1305784&lang=es&site=edlive>
- Caicedo Sánchez, F. (2015). *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo*. (Tesis de grado, Universidad Técnica de Babahoyo). (Acceso el 05 de mayo de 2019)
- Casma Zarate, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas, Surco-Lima, año 2015*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). (Acceso el 05 de mayo de 2019)
- Condori Mamani, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017*. (Tesis de grado, Universidad Nacional del Antiplano). (Acceso el 05 de mayo de 2019)
- Crittenden, A. B. (2018). Talent as currency in technology firms (El talent como moneda en las empresas de tecnología). *Industrial Management*, 60(6), 16. Recuperado desde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=egs&AN=133005125&lang=es&site=edlive>
- Cubillos, B., Velásquez, F. y Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios* (5). Recuperado desde: <https://pdf.sciencedirectassets.com>
- Del Castillo Méndez, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 05 de mayo de 2019)
- Delaux, H. (2017). *Modelo de Gestión Estratégica de RRHH en Organizaciones del estado*. Argentina: Editorial Redactum.
- Farn-Shing, Ch, Shin-Wei, H, Min-Che, H. & Yih-Chuan, W. (2016). Application of the Talent Quality-Management System to Assess Training Effectiveness of Enterprises (Aplicación del Sistema de gestión de la calidad del talent para evaluar la eficacia de la capacitación de las

- empresas). *Internacional Journal of Organizational Innovation*, 8(3), 85. Recuperado desde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=112223601&land=es&site=edlive>
- García, C. (2018). Why Talent Management is Missing its Target (¿Por qué la gestión del talent está perdiendo su objetivo?). *People & Strategy*, 41(1), 16. Recuperado desde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=127162270&lang=es&site=edlive>
- García, M., Zarate, A., Matus, R., Balseiro, L. y Balan, C. (2013). Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO. *Enfermería Universitaria* (10). Recuperado desde: <https://pdf.sciencedirectassets.com>
- García, N., Martín, F. y Sánchez, G. (2014). El papel moderador de la percepción del sistema de dirección de recursos humanos y su influencia en los resultados organizativos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* (23). Recuperado desde: <https://pdf.sciencedirectassets.com>
- Guevara, J. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua*. (Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato). (Acceso el 27 de junio de 2019)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.^aed). México D.F.: Mac Graw-Hill.
- Inca Allcahuamán, K. (2015). *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. (Tesis de grado, Universidad Nacional José María Arguedas). (Acceso el 26 de mayo de 2019)
- Kaliannan, M., Abraham, M., & Ponnusamy, V. (2016). Effective Talent Management in Malaysian Smes: A Proposed Framework (Gestión eficaz del talent en las Pyme de Malasia: un marco

- propuesto) *Journal of Developing Areas*, 50(5), 394. Recuperado desde <https://doi.org/10.1353/jda.2016.0071>
- Kalyar, M. N., Shafique, I., & Ahmad, B. (2019). Job stress and performance nexus in tourism industry: A moderation analysis (Estrés laboral y nexo de desempeño en la industria turística: un análisis de moderación). *Tourism(13327461)*, 67(1), 16. Recuperado desde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=hjh&AN=135720395&lang=es&site=edlive>
- Lao, T. y Takakuwa, R. (2016). Análisis de confiabilidad y validez de un instrumento de medición de la sociedad del conocimiento y su dependencia en las tecnologías de la información y comunicación. *Revista Universidad Tecnológica de Panamá*. (Recuperado desde: <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/ric/article/view/1249/html>)
- Martínez, R. (2016). *Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM _ Estelí*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nicaragua, Mangua Una -Managua). (Acceso el 27 de junio de 2019)
- Menges, J. I., Tussing, D. V., Wihler, A. & Grant, A. (2017). When Job Performance Is All Relative: How Family Motivation Energizes Effort and Compensates for Intrinsic Motivation (Cuando el desempeño en el trabajo es todo relativo: cómo la motivación familiar energiza el esfuerzo y compensa la motivación intrínseca). *Academy of Management Journal*, 60(2), 695. Recuperado desde <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0898>
- Ming-Chang, W., Didik, N. & Siti, Z. (2016). Integrating the Talent Management Program as a New Concept to Develop a Sustainable Human Resource at Higher Educational Institutions (Integración del programa de gestión del talent como un Nuevo concepto para desarrollar un recurso humano sostenible en instituciones de educación superior). *Internacional Journal of Organizational Innovation*, 8(4), 151. Recuperado desde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=114725527&lang=es&site=eds-live>

- Mishra, V. & Bost Jr., M. (2018). Investigating the Effects of Cultural-Mindset Priming on Evaluation of Job Performance Behaviors (Investigación de los efectos de la preparación de la mentalidad cultural en la evaluación de los comportamientos de desempeño laboral). *Europe's Journal of Psychology*, 14(4), 847. Recuperado desde <https://doi.org/10.5964/ejop.v14i4.1617>
- Nur Lyana Baharin & Wan Noordiana Wan Hanafi (2018). Effects of Talent Management on Employee Retention: A case Study of Hospitality Industry (Efectos de la gestión del talento en la retención de empleados: un estudio de caso de la industria hotelera). *Global Business & Management Research*, 10(3), 698. Recuperado desde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=133618163&lang=es&site=edlive>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: Un Panorama Estadístico*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf
- Policía Nacional Escala Ejecutiva (2017). Madrid: Editorial CEP S.L. Recuperado <https://books.google.com.pe/books?id=qgVEDwAAQBAJ&pg=PA124&dq=validez+de+instrumento&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjPntvUhejiAhXPtVkkKHZFCBFAQ6AEILjAB#v=onepage&q=validez%20de%20instrumento&f=false>
- Ponce, B. (2014). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central – Quito*. (Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Equinoccial). (Acceso el 05 de mayo de 2019)
- Rezaee, A. Khoshsima, H., Zare-Bahtash, E. & Sarani, A. (2018). A mixed Method Study of the Relationship between EFL Teachers Job Satisfaction and Job Performance in Iran (Un estudio de métodos mixtos sobre la relación entre la satisfacción laboral de los docentes de EFL y el desempeño laboral en Irán). *International Journal of Instruction*, 11(4), 393. Recuperado desde

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1191662&lang=es&site=edlive>

- Rodríguez, J. (2016). *Administración de recursos humanos en pequeñas y medianas empresas*. México: Trillas.
- Rogers, E., & Paul, J. (2018). Strategic People Practices in Startup Organizations (Prácticas Estratégicas de Personas en Organizaciones Startup). *Peopled & Strategy*, 41(3), 33. Recuperado desde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=131065502&lang=es&site=edlive>
- Sophia, G. & Sarno, R. (2019). AHP-TOPSIS for analyzing job performance with factor evaluation system and process minig (AHP-TOPSIS para analizar el desempeño del trabajo con el sistema de evaluación de factores y la minería de procesos). *Telkomnika*, 17(3), 134. Recuperado desde <https://doi.org/10.12928/TELKOMNIKA.v17i3.10408>
- Sykes, T. A., Venkatesh, V. (2017). Explaining Post-Implementation Employee System Use and Job Performance: Impacts of the Content and Source of Social Network Ties (Explicación del uso del Sistema de empleados posterior a la implementación y el rendimiento en el trabajo: impactos del contenido y la Fuente de vínculos de las redes sociales). *MIS Quarterly*, 41(3), 919. Recuperado desde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=124643941&lang=es&site=edlive>
- Urdaneta, O. y Urdaneta, M. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XIX (4). Recuperado desde <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28029474006>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Vnouckova, L., Urbancova, H., & Smolova, H. (2018). Building Employer Image Thanks to Talent Programmes in Czech Organisations (Creando imagen de empleador gracias a programas de talent en organizaciones checas). *Engineering Economics*, 29(3), 319. Recuperado desde <https://doi.org/10.5755/j01.ee.29.3.13975>

Werther, W. y Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos*. (7.^aed.). México D. F.: McGraw-Hill.

Xiaojun, Z. (2017). Knowledge Management System Use and Job Performance: A Multilevel Contingency Model (Uso del Sistema de gestión del conocimiento y rendimiento del trabajo: un modelo de contingencia multinivel). *MIS Quarterly*, 41(3), 816. Recuperado desde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=124643936&lang=es&site=edlive>

Yearsley, A. (2017). HR Talent Management, and Marketing as Force Multiplier (RRHH, gestión del talento y marketing como multiplicador de fuerzas). *People & Strategy*, 40(4), 10. Recuperado desde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=125665051&lang=es&site=edlive>

86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. (20 de agosto de 2018). Diario Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095>

ANEXO: 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.						
AUTOR: Giezi Yenyfer Gómez Callupe						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS		VARIABLES E INDICADORES		
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General:		VARIABLE 1: Gestión de talento humano		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019?	Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.	Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.	Etapa de admisión de las personas	Reclutamiento	1,2	1. Nunca 2. Pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
				Selección	3, 4, 5, 6, 7	
				Las pruebas	8, 9	
Detección de necesidades	10, 11					
Planeación de las capacitaciones	12, 13					
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicos	Etapa de capacitación y desarrollo			
¿Cuál es la relación entre la	Identificar la relación entre la	Existe relación entre la etapa de				

etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019?	etapa de admisión de las personas con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.	admisión de las personas con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.		Planes de desarrollo	14, 15	
			Etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento	Compensación	16, 17	
				Desvinculación laboral	18, 19	
				Fidelización de talentos	20, 21	
VARIABLE 2: Desempeño laboral						
¿Cuál es la relación entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019?	Reconocer la relación entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.	Existe vinculación entre la etapa de capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
			Elementos de un sistema de evaluación del desempeño	Participación	1, 2	1. Nunca 2. Pocas veces 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
				Organización	3, 4	
				Inclusión	5, 6	
			Método de evaluación con base en el pasado	Accesibilidad	7, 8	
Objetivos	9, 10					
¿Cuál es la relación entre la etapa de mantenimiento,	Establecer la relación entre la etapa de mantenimiento,	Existe relación entre la etapa de mantenimiento, retención y		Comportamiento en la evaluación	12, 13	

retención y acompañamiento con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019?	retención y acompañamiento con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.	acompañamiento con el desempeño laboral en la empresa Racionalización Empresarial S.A., Lurigancho-Chosica 2019.	Parámetros de desempeño: benchmarking	Perfil definido y claro	14, 15, 16	
				Compromiso	17, 18, 19	
				Responsabilidad	20, 21	
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		
Para la investigación realizada con los colaboradores sujetos a fiscalización de la empresa Racionalización Empresarial. El diseño que se seguirá responde a un diseño no experimental, transeccional correlacional, recopilando los datos en un solo momento para determinar la relación entre ambas variables tratadas en la investigación.		POBLACIÓN: La población objetivo de esta investigación está conformada por un total de 148 trabajadores fiscalizados de la empresa Racionalización Empresarial.		Variable 1: Gestión de talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Yenyfer Gomez Año: 2019	Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Yenyfer Gomez Año: 2019	

ANEXO: 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración
Etapa de admisión de las personas	Reclutamiento	1. ¿Considera que la convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se realiza en bolsas de trabajo confiables?	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
		2. ¿Se considera en los procesos de reclutamiento a candidatos referidos/recomendados?	
	Selección	3. ¿Considera que todos los candidatos que se presentan cumplen con el perfil requerido?	
		4. ¿Piensa Usted que se realizan filtros de verificación a los candidatos para continuar en el proceso de selección?	
		5. ¿En la entrevista con el área de Gestión Humana fue informado de las condiciones y beneficios que brinda la empresa?	
		6. Sobre la entrevista individual que recibió, ¿considera que permitió validar las competencias de los certificados de trabajo y estudio presentados como postulante?	
		7. Sobre la entrevista grupal que experimentó, ¿considera que logró poner a prueba las habilidades de integración y trabajo en equipo de cada postulante?	
	Las pruebas	8. ¿Se realizan pruebas técnicas que determinen las habilidades y capacidades de acuerdo al puesto ofertado?	
		9. ¿Considera Usted que su entrevistador como jefe inmediato contaba con una experiencia previa en entrevistas laborales?	
	Etapa de capacitación y	Detección de necesidades	

desarrollo		11. ¿Se identifica de manera anticipada la recopilación de necesidades en relación a los conocimientos y habilidades de cada colaborador?	
	Planeación de las capacitaciones	12. ¿El jefe inmediato presenta la propuesta de capacitaciones requeridas para los colaboradores a su cargo?	
		13. ¿Se establece un cronograma inclusivo considerando los horarios y jornada laboral de los colaboradores de la empresa??	
	Planes de desarrollo	14. ¿Siente que la empresa contribuye en su desarrollo profesional y personal?	
		15. ¿Usted se sienta cómodo y satisfecho de los planes de desarrollo que le ofrece la empresa?	
Etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento	Compensación	16. ¿Considera que la empresa le brinda una remuneración justa acorde a las funciones que desempeña?	
		17. ¿La empresa reconoce su esfuerzo y valora los resultados obtenidos en sus labores?	
	Desvinculación laboral	18. Si Usted se siente insatisfecho con la gestión de su jefatura, ¿un incremento en su remuneración lo convencería de continuar en la organización?	
		19. ¿Siente que sus líderes son personas que velan por la tranquilidad emocional y el equilibrio familiar de sus colaboradores?	
	Fidelización de talentos	20. ¿Percibe Usted que el área de Gestión Humana difunde de manera efectiva los logros, avances y promociones obtenidas por los colaboradores?	
		21. ¿El área de Gestión Humana actualiza los legajos del personal, considerando sus capacitaciones y formación obtenidas durante el periodo laboral?	

ANEXO: 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración
Elementos de un sistema de evaluación del desempeño	Participación	1. ¿Considera Usted que la participación de los líderes de cada área es vital para llevar a cabo una evaluación de desempeño efectiva?	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Algunas Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
		2. En la organización, ¿todos los trabajadores forman parte de la evaluación de desempeño?	
	Organización	3. ¿El área de gestión humana realiza una propuesta adecuada para medir el desempeño laboral de los colaboradores?	
		4. ¿Se realizan comunicaciones oportunas de los logros obtenidos a nivel organizacional?	
	Inclusión	5. ¿Usted ha participado activamente en cada evaluación de desempeño programado por la empresa?	
		6. ¿Recibió Usted las instrucciones necesarias y de manera clara por parte del área de Gestión Humana para llevar a cabo una medición adecuada de su desempeño?	
Método de evaluación con base en el pasado	Accesibilidad	7. ¿Usted cuenta con las facilidades para acceder a realizar su evaluación de desempeño?	
		8. ¿Se le brinda las herramientas y recursos necesarios para conseguir un óptimo desempeño en sus tareas?	
	Objetivos	9. ¿La organización le permite alcanzar sus objetivos laborales?	
		10. ¿Usted considera justo el método en el que es evaluado su desempeño laboral?	
		11. ¿Su jefatura inmediata le ha hecho conocer los objetivos que tiene su equipo de trabajo y el resultado que espera de Usted?	

	Comportamiento en la evaluación	12. ¿La forma en que su jefatura ejecuta mide su desempeño le genera confianza?	
		13. ¿Considera Usted que el desempeño obtenido por cada colaborador se relaciona directamente con la antigüedad que tiene en la organización?	
Parámetros de desempeño: benchmarking	Perfil definido y claro	14. ¿Tiene Usted la seguridad de que los parámetros utilizados para la evaluación de desempeño son definidos claramente?	
		15. ¿La medición del desempeño se realiza asociada al perfil del puesto de trabajo?	
		16. ¿El área de gestión humana hace la difusión de los perfiles de puesto actualizados y da a conocer a los colaboradores la existencia de un perfil mínimo y óptimo según el cargo que le corresponda a cada colaborador?	
	Compromiso	17. ¿Considera que cada uno de los líderes se compromete en brindar una evaluación de calidad y con parámetros objetivos para sus colaboradores?	
		18. ¿Se respetan los tiempos programados para llevar a cabo la evaluación de desempeño?	
		19. ¿Considera Usted que la Gerencia General toma acción con respecto a los resultados que se evidencia en la evaluación de desempeño?	
	Responsabilidad	20. Si los resultados obtenidos en cuanto al desempeño no son favorables, ¿la empresa realiza capacitaciones para los colaboradores que permita acortar las brechas evidenciadas?	
21. ¿Es consciente de que el desempeño que Usted logre no es solo responsabilidad de la empresa sino de su compromiso y efectividad como colaborador?			

ANEXO: 4 Instrumento de la variable la gestión de talento humano

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Estimado colaborador, este cuestionario nos permitirá obtener información de las características que se destacan en la gestión de talento humano en la empresa. Es necesario precisar que este cuestionario es anónimo por lo que le agradeceré responder con sinceridad y poder obtener la información más fiable y veraz. Para ello se debe marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente.

Para cada pregunta se considera la siguiente escala de respuesta

1. Nunca; 2. Casi Nunca; 3. Algunas veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre

Pregunta		1	2	3	4	5
Reclutamiento						
1	¿Considera que la convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se realiza en bolsas de trabajo confiables?					
2	¿Se considera en los procesos de reclutamiento a candidatos referidos/recomendados?					
Selección						
3	¿Considera que todos los candidatos que se presentan cumplen con el perfil requerido?					
4	¿Piensa Usted que se realizan filtros de verificación a los candidatos para continuar en el proceso de selección?					
5	¿En la entrevista con el área de Gestión Humana fue informado de las condiciones y beneficios que brinda la empresa?					
6	Sobre la entrevista individual que recibí, ¿considera que permitió validar las competencias de los certificados de trabajo y estudio presentados como postulante?					
7	Sobre la entrevista grupal que experimenté, ¿considera que logró poner a prueba las habilidades de integración y trabajo en equipo de cada postulante?					
Las pruebas						
8	¿Se realizan pruebas técnicas que determinen las habilidades y capacidades de acuerdo al puesto ofertado?					

	9	¿Considera Usted que su entrevistador como jefe inmediato contaba con una experiencia previa en entrevistas laborales?					
Etapa de capacitación y desarrollo	Detección de necesidades						
	10	¿Se realiza la difusión de las oportunidades de capacitación a nivel de toda la empresa?					
	11	¿Se identifica de manera anticipada la recopilación de necesidades en relación a los conocimientos y habilidades de cada colaborador?					
	Planeación de las capacitaciones						
	12	¿El jefe inmediato presenta la propuesta de capacitaciones requeridas para los colaboradores a su cargo?					
	13	¿Se establece un cronograma inclusivo considerando los horarios y jornada laboral de los colaboradores de la empresa?					
	Planes de desarrollo						
	14	¿Siente que la empresa contribuye en su desarrollo profesional y personal?					
	15	¿Usted se sienta cómodo y satisfecho de los planes de desarrollo que le ofrece la empresa?					
Etapa de mantenimiento, retención y acompañamiento	Compensación						
	16	¿Considera que la empresa le brinda una remuneración justa acorde a las funciones que desempeña?					
	17	¿La empresa reconoce su esfuerzo y valora los resultados obtenidos en sus labores?					
	Desvinculación laboral						
	18	Si Usted se siente insatisfecho con la gestión de su jefatura, ¿un incremento en su remuneración lo convencería de continuar en la organización?					
	19	¿Siente que sus líderes son personas que velan por la tranquilidad emocional y el equilibrio familiar de sus colaboradores?					
	Fidelización de talentos						
	20	¿Percibe Usted que el área de Gestión Humana difunde de manera efectiva los logros, avances y promociones obtenidas por los colaboradores?					
	21	¿El área de Gestión Humana actualiza los legajos del personal, considerando sus capacitaciones y formación obtenidas durante el periodo laboral?					

ANEXO: 5 Instrumento de la variable el desempeño laboral

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, este cuestionario nos permitirá obtener información de las características que se destacan en el desempeño laboral en la empresa. Es necesario precisarle que este cuestionario es anónimo por lo que le agradeceré responder con sinceridad y poder obtener la información más fiable y veraz. Para ello se debe marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente.

Para cada pregunta se considera la siguiente escala de respuesta

1. Nunca; 2. Casi Nunca; 3. Algunas veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre

		1	2	3	4	5
Pregunta						
Elementos de un sistema de evaluación de desempeño	Participación					
	1	¿Considera Usted que la participación de los líderes de cada área es vital para llevar a cabo una evaluación de desempeño efectiva?				
	2	En la organización, ¿todos los trabajadores forman parte de la evaluación de desempeño?				
	Organización					
	3	¿El área de gestión humana realiza una propuesta adecuada para medir el desempeño laboral de los colaboradores?				
	4	¿Se realizan comunicaciones oportunas de los logros obtenidos a nivel organizacional?				
	Inclusión					
	5	¿Usted ha participado activamente en cada evaluación de desempeño programado por la empresa?				
6	¿Recibió Usted las instrucciones necesarias y de manera clara por parte del área de Gestión Humana para llevar a cabo una medición adecuada de su desempeño?					
Método de evaluación con base en el pasado	Accesibilidad					
	7	¿Usted cuenta con las facilidades para acceder a realizar su evaluación de desempeño?				
	8	¿Se le brinda las herramientas y recursos necesarios para conseguir un óptimo desempeño en sus tareas?				

		Objetivos				
	9	¿La organización le permite alcanzar sus objetivos laborales?				
	10	¿Usted considera justo el método en el que es evaluado su desempeño laboral?				
	11	¿Su jefatura inmediata le ha hecho conocer los objetivos que tiene su equipo de trabajo y el resultado que espera de Usted?				
	Comportamiento en la evaluación					
	12	¿La forma en que su jefatura ejecuta mide su desempeño le genera confianza?				
	13	¿Considera Usted que el desempeño obtenido por cada colaborador se relaciona directamente con la antigüedad que tiene en la organización?				
	Perfil definido y claro					
Parámetros de desempeño: benchmarking	14	¿Tiene Usted la seguridad de que los parámetros utilizados para la evaluación de desempeño son definidos claramente?				
	15	¿La medición del desempeño se realiza asociada al perfil del puesto de trabajo?				
	16	¿El área de gestión humana hace la difusión de los perfiles de puesto actualizados y da a conocer a los colaboradores la existencia de un perfil mínimo y óptimo según el cargo que le corresponda a cada colaborador?				
	Compromiso					
	17	¿Considera que cada uno de los líderes se compromete en brindar una evaluación de calidad y con parámetros objetivos para sus colaboradores?				
	18	¿Se respetan los tiempos programados para llevar a cabo la evaluación de desempeño?				
	19	¿Considera Usted que la Gerencia General toma acción con respecto a los resultados que se evidencia en la evaluación de desempeño?				
	Responsabilidad					
	20	Si los resultados obtenidos en cuanto al desempeño no son favorables, ¿la empresa realiza capacitaciones para los colaboradores que permita acortar las brechas evidenciadas?				
	21	¿Es consciente de que el desempeño que Usted logre no es solo responsabilidad de la empresa sino de su compromiso y efectividad como colaborador?				

ANEXO: 6 Cuadro de tabulación en Excel de la Gestión de talento humano

	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	SUMA ETAPA DE ADMISION DE LAS PERSONAS	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	SUMA ETAPA DE CAPACITACION Y DESARROLLO	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	SUMA ETAPA DE MANTENIMIENTO, RETENCION Y V1: SUMA DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO	
1	3	3	4	5	2	3	4	3	4	31	3	2	2	3	2	2	14	3	2	2	3	2	3	15	60
2	4	3	4	5	3	4	3	3	3	32	4	2	2	3	2	2	15	4	2	2	2	2	2	14	61
3	3	3	4	5	3	3	3	2	4	30	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	56
4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	35	4	4	3	3	3	2	19	4	4	3	3	3	2	19	73
5	3	3	4	4	3	4	3	2	4	30	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	3	3	2	15	60
6	3	3	4	5	4	4	2	3	5	33	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	3	3	2	15	63
7	4	4	4	5	3	3	4	3	4	34	4	4	3	4	4	3	22	4	4	3	2	4	3	20	76
8	3	3	3	5	3	4	3	2	4	30	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	3	3	2	15	60
9	3	3	4	5	3	3	2	3	4	30	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	3	3	2	15	60
10	3	3	4	5	2	4	3	2	4	30	3	2	2	3	4	3	17	3	2	2	3	4	3	17	64
11	3	3	3	5	3	3	3	3	4	30	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	2	17	64
12	2	4	4	5	3	3	3	3	5	32	3	3	2	4	4	2	18	3	3	2	4	4	2	18	68
13	3	3	5	5	2	4	2	3	4	31	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	3	3	2	16	63
14	3	3	4	5	2	2	3	4	5	31	3	2	3	3	3	2	16	3	2	3	2	3	2	15	62
15	2	2	4	5	3	4	3	3	4	30	4	4	3	2	2	3	18	4	4	3	2	2	3	18	66
16	2	2	2	2	1	3	2	3	2	19	3	3	1	2	2	3	14	3	3	1	2	2	3	14	47
17	2	2	2	3	1	3	3	2	2	20	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	4	3	2	15	49
18	2	2	2	3	2	4	3	2	2	22	4	2	2	2	2	2	14	4	2	2	2	2	2	14	50
19	2	2	3	3	1	4	3	2	2	22	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	46
20	2	2	2	3	1	4	4	3	2	23	3	4	1	3	3	2	16	3	4	1	3	3	2	16	55
21	3	2	3	3	2	3	3	2	1	22	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	48
22	2	2	2	3	1	3	2	2	3	20	3	2	1	2	3	2	13	3	2	1	2	3	2	13	46
23	2	2	3	3	2	3	3	3	2	23	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	49
24	3	2	2	3	1	3	3	3	2	22	3	3	1	2	2	2	13	3	3	1	2	2	2	13	48
25	2	2	3	2	1	3	3	3	2	21	3	3	1	2	3	2	14	3	3	1	2	3	2	14	49
26	2	2	2	3	1	4	3	2	2	21	3	3	1	3	3	2	15	3	3	1	3	3	2	15	51
27	3	2	2	3	1	3	2	2	1	19	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	43
28	2	2	2	2	2	3	3	3	2	21	4	4	2	3	3	2	18	4	4	2	3	3	2	18	57
29	2	2	2	2	1	4	3	2	2	20	3	3	1	2	2	2	13	3	3	1	2	2	2	13	46
30	2	2	2	3	1	2	3	2	2	19	3	2	1	2	2	3	13	3	2	1	2	2	3	13	45
31	2	2	2	3	1	3	4	3	3	23	4	2	1	3	3	3	16	4	2	1	3	3	3	16	55
32	3	2	1	3	1	3	3	3	3	22	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	46
33	2	2	2	2	2	3	2	3	3	21	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	47
34	2	2	2	3	1	3	3	3	2	21	3	4	1	2	2	2	14	3	4	1	2	2	2	14	49
35	2	3	2	3	1	3	3	2	3	22	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	50
36	3	3	3	3	1	3	3	2	2	23	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	51
37	3	3	3	2	2	4	4	3	2	26	3	2	2	3	2	2	14	3	2	2	3	2	2	14	54
38	4	4	2	3	1	3	3	2	2	24	3	3	1	4	4	2	17	3	3	1	4	4	2	17	58
39	3	3	2	3	1	3	2	2	2	21	4	3	1	3	3	2	16	4	3	1	3	3	2	16	53
40	3	3	2	2	2	4	3	3	3	25	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	3	3	2	16	57
41	4	4	2	2	1	2	3	3	2	23	3	2	1	4	4	2	16	3	2	1	4	4	2	16	55
42	3	3	2	3	2	4	3	3	2	25	4	4	2	3	3	2	18	4	4	2	3	3	2	18	61
43	3	3	2	3	2	3	3	3	2	24	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	3	3	2	16	56
44	2	3	1	3	1	3	2	3	2	20	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	48
45	3	3	2	3	1	4	3	2	2	23	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	51

46	4	4	2	3	1	4	3	2	2	25	3	2	1	4	4	3	17	3	2	1	4	4	3	17	59
47	2	3	2	3	2	4	3	3	2	24	3	2	2	3	3	3	16	3	2	2	3	3	3	16	56
48	3	3	3	3	1	3	2	2	1	21	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	49
49	2	2	2	3	1	3	3	2	2	20	3	4	1	2	2	2	14	3	4	1	2	2	2	14	48
50	2	2	2	3	1	4	3	3	2	22	4	2	1	2	2	2	13	4	2	1	2	2	2	13	48
51	2	2	2	3	2	3	3	3	2	22	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	48
52	2	2	2	3	1	3	3	3	3	22	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	46
53	2	2	2	3	1	4	2	3	3	22	4	3	1	2	2	2	14	4	3	1	2	2	2	14	50
54	3	2	2	2	2	2	3	3	3	22	3	3	2	2	3	2	15	3	3	2	2	3	2	15	52
55	2	2	1	3	1	3	3	2	2	19	3	3	1	2	2	2	13	3	3	1	2	2	2	13	45
56	2	2	2	2	2	3	3	2	3	21	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	47
57	3	2	2	3	2	4	3	3	2	24	3	4	2	2	2	2	15	3	4	2	2	2	2	15	54
58	2	2	2	2	1	3	2	2	2	18	3	3	1	2	2	2	13	3	3	1	2	2	2	13	44
59	4	2	3	3	1	3	3	2	2	23	4	2	1	2	3	2	14	4	2	1	2	3	2	14	51
60	2	2	2	3	2	4	3	3	2	23	4	2	2	2	2	2	14	4	2	2	2	2	2	14	51
61	2	2	2	2	1	2	3	3	3	20	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	44
62	2	2	2	2	1	4	2	3	2	20	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	44
63	4	3	2	3	1	3	3	3	2	24	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	52
64	3	3	2	2	2	3	3	3	2	23	4	4	2	3	3	3	19	4	4	2	3	3	3	19	61
65	3	3	2	2	1	4	2	3	2	22	3	2	1	3	3	3	15	3	2	1	3	3	3	15	52
66	4	4	1	3	1	4	4	3	1	25	3	2	1	4	2	2	14	3	2	1	4	2	2	14	53
67	3	3	2	3	2	4	3	2	2	24	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	3	3	2	15	54
68	3	3	2	2	1	3	3	2	2	21	3	3	1	3	3	2	15	3	3	1	3	3	2	15	51
69	2	4	2	2	2	3	2	3	2	22	3	3	2	4	4	2	18	3	3	2	4	4	2	18	58
70	3	3	3	1	2	4	3	2	3	24	4	3	2	3	3	2	17	4	3	2	3	3	2	17	58
71	3	3	3	3	1	3	3	2	3	24	4	2	1	3	3	2	15	4	2	1	3	3	2	15	54
72	3	3	2	2	1	4	2	3	3	23	3	4	1	3	3	2	16	3	4	1	3	3	2	16	55
73	3	3	2	3	1	3	3	3	2	23	3	3	1	3	3	2	15	3	3	1	3	3	2	15	53
74	4	4	2	2	1	3	3	3	3	25	4	2	1	4	4	2	17	4	2	1	4	4	2	17	59
75	3	3	2	2	1	4	2	3	2	22	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	50
76	3	3	2	2	1	2	3	3	2	21	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	49
77	2	2	2	3	2	4	3	3	2	23	3	2	2	2	3	2	14	3	2	2	2	3	2	14	51
78	2	2	1	3	1	3	2	3	2	19	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	43
79	2	2	2	3	1	3	3	2	3	21	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	45
80	3	2	2	2	1	4	3	2	2	21	4	2	1	2	2	2	13	4	2	1	2	2	2	13	47
81	2	2	2	2	2	4	2	3	2	21	4	2	2	2	2	3	15	4	2	2	2	2	3	15	51
82	3	2	3	3	1	4	3	2	2	23	3	2	1	2	3	3	14	3	2	1	2	3	3	14	51
83	2	2	2	2	1	3	3	2	2	19	3	4	1	2	2	2	14	3	4	1	2	2	2	14	47
84	3	2	2	3	2	3	2	3	1	21	3	2	2	2	3	2	14	3	2	2	2	3	2	14	49
85	2	2	2	3	1	3	3	3	2	21	4	2	1	2	2	2	13	4	2	1	2	2	2	13	47
86	2	2	2	3	2	3	3	3	2	22	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	48
87	3	2	2	3	2	4	2	3	2	23	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	2	2	2	14	51
88	2	2	2	2	1	2	3	3	3	20	3	3	1	2	2	2	13	3	3	1	2	2	2	13	46
89	3	2	1	3	1	3	3	3	3	22	3	3	1	2	2	2	13	3	3	1	2	2	2	13	48
90	2	2	2	3	1	3	2	3	3	21	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	45
91	2	2	2	2	1	3	3	3	2	20	4	4	1	2	2	2	15	4	4	1	2	2	2	15	50
92	3	2	2	2	1	4	3	2	3	22	4	3	1	2	3	2	15	4	3	1	2	3	2	15	52
93	2	2	3	3	1	3	2	2	2	20	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	44
94	2	2	2	2	1	3	3	3	2	20	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	44
95	2	2	2	2	1	4	3	2	2	20	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	44
96	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	41
97	2	2	2	3	1	4	3	3	3	23	3	2	1	2	3	3	14	3	2	1	2	3	3	14	51
98	4	2	2	3	1	3	3	3	3	24	3	2	1	2	2	3	13	3	2	1	2	2	3	13	50
99	2	2	2	3	1	3	2	3	3	21	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	45
100	2	2	1	3	1	4	3	3	2	21	4	2	1	2	3	2	14	4	2	1	2	3	2	14	49

101	2	2	2	2	1	4	3	3	3	22	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	46
102	4	2	2	3	1	4	2	2	2	22	3	4	1	2	2	2	14	3	4	1	2	2	2	14	50
103	2	2	2	3	1	3	3	2	2	20	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	44
104	3	2	3	3	1	3	3	3	2	23	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	47
105	3	3	2	2	1	4	2	2	3	22	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	50
106	3	3	2	1	1	3	3	2	3	21	4	3	1	3	3	2	16	4	3	1	3	3	2	16	53
107	3	3	2	3	1	3	3	3	2	23	4	3	1	3	3	2	16	4	3	1	3	3	2	16	55
108	4	4	2	2	1	4	2	3	3	25	3	3	1	4	4	2	17	3	3	1	4	4	2	17	59
109	3	3	2	2	1	2	3	3	2	21	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	49
110	3	3	2	3	2	4	2	3	2	24	3	4	2	3	3	2	17	3	4	2	3	3	2	17	58
111	4	4	1	2	1	3	3	3	2	23	3	3	1	4	4	2	17	3	3	1	4	4	2	17	57
112	3	3	2	3	1	3	3	3	3	24	3	2	1	3	3	3	15	3	2	1	3	3	3	15	54
113	3	3	2	3	1	4	2	2	3	23	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	51
114	3	3	2	2	2	4	3	2	2	23	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	3	3	2	15	53
115	3	3	3	2	1	4	3	3	3	25	3	4	1	3	3	3	17	3	4	1	3	3	3	17	59
116	2	4	2	3	1	3	2	2	2	21	3	2	1	4	3	3	16	3	2	1	4	3	3	16	53
117	3	3	2	3	2	3	3	2	2	23	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	3	3	2	15	53
118	3	3	2	2	1	3	3	3	2	22	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	50
119	2	2	2	2	2	4	2	3	3	22	4	3	2	2	2	2	15	4	3	2	2	2	2	15	52
120	2	2	2	3	2	3	3	3	3	23	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	2	2	2	14	51
121	2	2	2	3	1	3	3	3	2	21	3	3	1	2	2	2	13	3	3	1	2	2	2	13	47
122	3	2	1	2	1	4	2	3	3	21	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	45
123	2	2	2	3	1	2	3	2	2	19	3	4	1	2	2	2	14	3	4	1	2	2	2	14	47
124	2	2	2	3	2	4	2	2	2	21	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	2	2	2	14	49
125	3	2	2	3	1	3	3	3	2	22	4	2	1	2	3	2	14	4	2	1	2	3	2	14	50
126	3	2	3	2	1	3	3	2	3	22	4	2	1	2	2	2	13	4	2	1	2	2	2	13	48
127	3	2	2	3	1	4	2	2	3	22	3	2	1	2	2	3	13	3	2	1	2	2	3	13	48
128	2	2	2	1	2	4	3	3	2	21	3	2	2	3	2	2	14	3	2	2	3	2	2	14	49
129	2	2	2	2	1	4	3	3	3	22	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	46
130	3	2	2	2	1	3	2	3	2	20	3	4	1	2	3	2	15	3	4	1	2	3	2	15	50
131	3	2	2	3	2	3	3	3	2	23	3	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	2	2	13	49
132	3	3	2	3	1	3	3	2	2	22	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	50
133	2	3	1	3	2	3	2	2	3	21	3	2	2	3	3	2	15	3	2	2	3	3	2	15	51
134	3	3	2	3	2	4	3	3	3	26	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	60
135	4	4	2	1	1	2	2	2	2	20	4	3	1	4	4	2	18	4	3	1	4	4	2	18	56
136	3	3	2	3	1	3	3	2	2	22	3	3	1	3	3	2	15	3	3	1	3	3	2	15	52
137	3	3	3	3	1	4	3	3	2	25	3	2	1	3	3	3	15	3	2	1	3	3	3	15	55
138	4	4	2	2	2	3	2	3	3	25	3	4	2	4	4	3	20	3	4	2	4	4	3	20	65
139	3	3	2	3	1	4	3	3	3	25	3	3	1	3	3	2	15	3	3	1	3	3	2	15	55
140	3	3	2	3	1	3	3	3	2	23	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	51
141	3	3	2	3	1	4	2	2	3	23	4	2	1	3	3	2	15	4	2	1	3	3	2	15	53
142	3	3	2	1	2	3	3	2	2	21	4	3	2	3	3	2	17	4	3	2	3	3	2	17	55
143	4	4	2	3	1	3	3	3	2	25	3	3	1	4	4	3	18	3	3	1	4	4	3	18	61
144	3	3	1	2	1	3	2	2	2	19	3	2	1	3	3	2	14	3	2	1	3	3	2	14	47
145	3	3	2	3	2	3	3	2	3	24	3	2	2	3	3	3	16	3	2	2	3	3	3	16	56
146	2	2	2	3	1	4	3	3	3	23	3	2	1	2	2	2	12	3	2	1	2	2	2	12	47
147	3	2	2	3	2	4	2	3	2	23	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	2	2	3	14	51
148	2	2	3	2	2	4	2	3	2	22	3	2	2	2	3	2	14	3	2	2	2	3	2	14	50

ANEXO: 7 Cuadro de tabulación en Excel del Desempeño Laboral

	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	SUMA ELEMENTOS DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DE	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	SUMA MÉTODO DE EVALUACIÓN CON BASE EN EL PASADO	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	SUMA PARÁMETROS DE DESEMPEÑO: BENCHMARKING	V2: SUMA DE EL DESEMPEÑO LABORAL
1	5	4	4	2	5	5	25	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	3	4	2	2	2	3	22	69
2	5	4	4	3	4	5	25	3	3	3	4	3	3	2	21	2	3	3	4	2	3	2	2	21	67
3	4	4	5	3	5	5	26	3	3	4	2	3	3	3	21	3	2	3	4	2	2	3	3	22	69
4	5	5	4	3	5	4	26	4	3	4	4	3	3	3	24	3	3	3	3	2	2	3	3	22	72
5	4	4	4	2	4	5	23	3	3	4	4	3	3	4	24	4	3	3	4	3	3	4	4	28	75
6	5	4	4	3	4	4	24	3	3	3	4	3	2	3	21	3	3	3	4	2	2	3	3	23	68
7	5	4	4	2	4	5	24	4	4	4	4	4	3	4	27	4	3	2	4	3	2	2	4	24	75
8	5	4	4	3	5	5	26	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	4	2	2	3	3	23	72
9	5	5	5	2	4	4	25	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	4	2	2	3	3	23	71
10	5	4	4	3	4	5	25	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	4	2	3	3	3	24	72
11	4	4	4	3	4	5	24	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	5	2	2	3	3	24	68
12	5	4	4	2	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	3	4	3	3	4	4	28	81
13	5	4	4	3	4	5	25	3	3	4	4	3	3	3	22	3	3	3	4	2	2	3	3	23	70
14	4	4	4	2	4	4	22	3	3	4	4	3	3	3	23	3	2	3	3	2	1	3	3	20	65
15	5	5	4	2	5	5	26	2	3	3	2	3	3	2	18	2	2	3	3	2	2	2	2	18	62
16	5	5	4	2	4	3	23	2	3	3	4	3	3	2	20	2	3	3	4	2	2	2	2	20	63
17	5	4	4	2	4	5	24	2	3	3	4	3	3	2	20	2	3	3	3	2	2	2	2	19	63
18	5	4	4	2	5	5	25	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	3	4	2	2	2	2	19	64
19	5	5	5	2	5	4	26	2	3	4	4	3	3	2	21	2	3	3	4	2	3	2	2	21	68
20	4	4	4	2	5	3	22	2	3	3	4	3	3	3	21	2	3	2	4	2	2	2	2	19	62
21	5	4	4	2	4	3	22	2	3	4	4	3	2	2	20	2	3	3	4	2	2	3	2	21	63
22	4	4	4	2	4	4	22	2	3	4	4	3	3	2	21	2	3	3	4	2	2	2	2	20	63
23	5	4	4	2	4	4	23	2	3	4	3	3	3	2	20	2	3	3	4	2	3	2	2	21	64
24	5	4	4	2	4	3	22	2	3	3	4	3	3	3	21	2	3	2	5	3	2	2	2	21	64
25	4	4	4	3	4	4	23	2	3	4	3	3	2	2	19	2	3	3	4	2	3	2	2	21	63
26	5	4	5	3	4	3	24	2	3	4	4	3	3	2	21	2	3	3	4	3	3	2	2	22	67
27	5	4	4	3	4	5	25	2	3	4	2	3	3	2	19	2	2	3	3	2	2	3	2	19	63
28	5	4	4	2	4	4	23	2	3	4	4	3	3	2	21	3	2	2	3	2	3	2	2	19	63
29	5	4	4	3	4	4	24	2	3	3	4	4	3	2	21	2	3	3	3	2	2	2	2	19	64
30	5	4	4	2	4	3	22	2	3	4	4	3	3	2	21	2	3	3	3	2	2	3	2	20	63
31	5	5	4	3	4	4	25	2	3	4	4	3	3	2	21	2	2	3	3	3	2	2	2	19	65
32	5	4	4	2	4	5	24	2	3	4	4	3	3	2	21	2	3	3	3	2	2	2	2	19	64
33	4	4	4	3	4	3	22	2	3	3	4	3	3	2	20	3	3	3	4	2	1	2	2	20	62
34	5	4	5	3	5	4	26	2	2	3	4	4	3	2	20	2	3	3	3	2	2	3	2	20	66
35	5	4	4	2	4	5	24	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	2	3	2	2	3	3	21	67
36	4	4	4	3	4	3	22	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	4	2	2	3	3	23	67
37	5	5	4	2	4	5	25	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	2	3	3	22	68
38	5	5	4	2	5	4	25	4	3	3	4	3	3	4	24	4	3	3	4	2	2	4	4	26	75
39	5	4	4	2	4	3	22	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	2	3	2	2	3	3	21	63
40	5	4	5	2	4	4	24	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	2	4	2	3	3	3	22	68
41	5	5	4	2	5	4	25	4	3	4	4	3	3	4	25	4	2	2	4	2	2	4	4	24	74
42	4	4	4	2	4	4	22	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	2	4	2	1	3	3	20	64
43	5	4	4	2	4	5	24	3	3	4	4	3	3	3	23	3	2	2	4	2	2	3	3	21	68
44	4	4	4	2	5	4	23	3	3	4	4	3	3	3	23	3	2	3	4	2	2	3	3	22	68
45	5	4	4	2	5	5	25	3	3	4	4	3	3	3	23	3	2	3	4	3	2	3	3	23	71

46	5	4	4	3	5	4	25	4	3	3	4	3	3	4	24	4	2	3	5	2	2	4	4	26	75
47	4	4	4	3	4	5	24	3	3	4	3	3	2	3	21	3	2	3	4	3	1	3	3	22	67
48	5	4	4	3	4	4	24	3	3	4	4	3	3	3	23	3	2	3	4	2	2	3	3	22	69
49	5	4	4	2	4	4	23	2	3	4	3	3	3	2	20	2	2	3	3	2	2	2	2	18	61
50	5	4	5	3	4	4	25	2	3	4	4	3	3	2	21	2	3	2	3	2	2	3	2	19	65
51	5	4	4	2	4	4	23	2	2	3	2	3	3	2	17	2	3	3	3	2	2	2	2	19	59
52	5	4	4	3	4	4	24	2	4	4	4	3	3	2	22	2	2	3	4	3	2	2	2	20	66
53	4	4	4	2	4	4	22	2	3	4	4	3	3	2	21	2	3	3	3	2	2	2	2	19	62
54	5	4	4	3	5	4	25	2	3	4	4	3	2	2	20	2	3	2	3	2	3	2	2	19	64
55	5	4	4	3	4	5	25	2	3	3	4	4	3	2	21	2	3	2	4	2	2	2	2	19	65
56	4	4	4	2	4	4	22	2	3	3	4	3	3	2	20	2	3	3	3	2	1	2	2	18	60
57	5	4	5	3	4	5	26	2	3	3	4	3	3	2	20	2	3	3	4	2	2	2	2	20	66
58	5	4	4	2	5	4	24	2	3	3	4	3	3	2	20	2	3	3	3	2	2	3	2	20	64
59	5	4	4	2	4	5	24	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	3	4	2	2	2	2	20	63
60	5	4	4	2	4	5	24	2	3	3	4	4	3	2	21	2	3	3	4	2	2	2	2	20	65
61	5	5	4	2	5	4	25	2	3	3	3	3	3	2	19	2	2	3	4	2	1	2	2	18	62
62	4	4	4	2	4	4	22	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	2	4	2	2	2	3	19	61
63	5	4	4	3	4	4	24	3	3	3	2	3	3	3	20	3	2	3	4	2	2	3	3	22	66
64	4	4	4	3	5	4	24	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	3	4	2	2	3	3	22	68
65	5	4	4	3	5	5	26	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	3	5	2	2	3	3	23	71
66	5	4	4	2	5	4	24	4	3	3	4	3	3	4	24	4	2	2	4	2	2	4	4	24	72
67	4	5	4	3	4	4	24	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	2	3	2	2	3	3	20	66
68	5	5	5	2	4	4	25	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	2	3	2	3	3	3	21	68
69	5	4	4	3	4	5	25	4	3	3	4	3	3	4	24	4	2	3	4	2	2	4	4	25	74
70	5	4	4	2	4	4	23	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	3	2	1	3	3	21	67
71	5	5	4	3	4	4	25	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	2	3	3	22	67
72	5	4	4	3	4	5	25	3	4	4	4	3	3	3	24	3	2	3	4	2	2	3	3	22	71
73	5	4	4	2	4	4	23	3	3	4	2	3	3	3	21	3	3	3	3	2	2	3	3	22	66
74	4	4	5	3	4	4	24	4	3	4	2	3	3	4	23	4	3	3	4	2	2	4	4	26	73
75	5	4	4	2	4	4	23	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	2	3	2	1	3	3	20	63
76	5	4	4	2	4	4	23	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	3	4	2	2	3	3	23	68
77	4	4	4	2	4	5	23	2	3	4	4	3	3	2	21	2	3	3	4	3	2	2	2	21	65
78	5	4	4	2	4	5	24	2	3	4	2	3	2	2	18	2	3	3	4	2	2	2	2	20	62
79	5	4	4	2	4	4	23	2	3	4	4	3	3	2	21	2	3	2	4	3	2	2	2	20	64
80	5	4	4	2	4	4	23	2	3	3	4	3	3	2	20	2	3	2	4	2	2	2	2	19	62
81	5	4	4	2	4	4	23	2	3	4	4	3	3	2	21	2	2	2	4	2	2	2	2	18	62
82	5	4	4	2	4	4	23	2	3	4	4	3	3	2	21	2	2	2	5	2	3	2	2	20	64
83	4	4	4	2	4	4	22	2	3	4	4	3	3	2	21	2	2	2	4	2	2	2	2	18	61
84	5	5	5	2	4	4	25	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	2	3	3	1	2	2	17	62
85	4	4	4	2	4	5	23	2	3	3	4	3	2	2	19	2	2	2	3	2	2	2	2	17	59
86	5	4	4	2	4	4	23	2	3	3	3	3	3	2	19	2	2	2	4	2	2	2	2	18	60
87	5	4	4	2	5	4	24	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	2	3	2	2	2	2	17	61
88	4	4	4	2	4	4	22	2	3	3	3	3	3	2	19	2	2	2	3	2	2	2	2	17	58
89	5	4	4	2	4	4	23	2	2	3	4	3	3	2	19	2	2	2	4	2	1	2	2	17	59
90	5	5	4	2	4	5	25	2	4	3	2	3	3	2	19	2	2	2	3	2	2	2	2	17	61
91	5	5	5	2	5	4	26	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	2	4	2	2	2	2	18	64
92	5	4	4	2	4	5	24	2	3	3	4	4	3	2	21	2	2	3	3	2	2	2	2	18	63
93	5	4	4	2	4	4	23	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	3	4	2	2	2	2	19	62
94	5	5	4	2	5	4	25	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	3	4	2	2	2	2	19	64
95	4	4	4	3	4	4	23	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	3	4	2	2	2	2	19	62
96	5	4	4	3	4	5	25	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	3	4	2	3	2	2	20	65
97	5	4	4	3	5	5	26	2	3	3	4	4	3	2	21	2	2	3	4	3	1	2	2	19	66
98	4	4	4	2	5	4	23	2	3	3	3	3	3	2	19	2	2	2	4	2	2	2	2	18	60
99	5	4	4	3	5	5	26	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	3	5	3	2	2	2	21	67
100	5	4	4	2	4	4	23	2	3	3	2	3	3	2	18	2	2	3	4	2	2	2	2	19	60

101	5	4	5	3	4	4	25	2	3	3	3	3	3	2	19	2	2	3	3	2	2	2	2	2	18	62
102	5	4	4	2	4	4	23	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	2	3	2	1	2	2	2	16	59
103	5	4	4	3	4	4	24	2	3	3	2	3	3	2	18	2	3	2	4	2	2	2	2	2	19	61
104	4	4	4	3	4	5	24	2	3	3	4	3	3	2	20	2	3	2	3	3	2	2	2	2	19	63
105	5	4	4	2	4	4	23	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	2	3	2	2	3	3	3	20	65
106	4	5	4	3	4	4	24	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	2	4	2	2	3	3	3	22	68
107	5	4	5	2	5	4	25	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	2	3	2	2	3	3	3	21	69
108	5	4	4	2	4	4	23	4	3	3	4	3	3	4	24	4	3	3	4	2	2	4	4	4	26	73
109	4	4	4	2	4	5	23	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	23	69
110	5	4	4	2	4	5	24	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	4	2	1	3	3	3	22	69
111	5	4	4	2	5	4	24	4	3	4	3	3	3	4	24	4	3	3	4	2	2	4	4	4	26	74
112	5	5	4	2	4	4	24	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	4	3	2	3	3	3	24	70
113	5	5	4	3	4	4	25	3	2	4	3	3	3	3	21	3	3	3	4	2	2	3	3	3	23	69
114	5	4	4	3	5	5	26	3	4	4	4	3	3	3	24	3	2	2	4	3	2	3	3	3	22	72
115	5	4	4	3	4	5	25	3	3	4	2	3	3	3	21	3	2	3	4	2	1	3	3	3	21	67
116	4	5	4	2	4	4	23	4	3	4	4	3	3	4	25	4	2	3	5	2	2	4	4	4	26	74
117	5	4	5	3	5	5	27	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	3	4	2	2	3	3	3	22	71
118	5	4	4	2	5	4	24	3	3	4	4	3	2	3	22	3	2	2	3	2	2	3	3	3	20	66
119	4	4	4	3	5	5	25	2	3	4	4	3	3	2	21	2	2	2	3	3	2	2	2	2	18	64
120	5	4	4	2	4	4	23	2	3	4	4	3	3	2	21	2	2	2	4	2	2	2	2	2	18	62
121	5	4	4	3	4	4	24	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	3	3	2	2	2	2	2	18	62
122	5	4	4	3	4	3	23	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	3	3	2	3	2	2	2	19	62
123	5	4	4	2	4	4	23	2	3	3	3	3	3	2	19	2	2	3	4	2	2	2	2	2	19	61
124	5	4	5	3	4	3	24	2	3	3	4	3	3	3	21	3	2	3	3	2	2	3	3	3	21	66
125	4	4	4	2	4	3	21	2	3	3	3	3	2	2	18	2	2	3	4	2	2	2	2	2	19	58
126	5	4	4	2	4	4	23	2	3	3	4	3	3	3	21	3	2	3	3	2	3	3	3	3	22	66
127	4	4	5	2	5	5	25	2	3	3	2	3	3	2	18	2	2	2	4	2	1	2	2	2	17	60
128	5	4	4	2	4	3	22	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	3	4	2	2	2	2	2	19	61
129	5	4	4	3	4	5	25	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	3	4	2	2	2	2	2	19	64
130	5	4	4	3	4	4	24	2	3	3	4	3	3	2	20	2	2	3	4	2	2	2	2	2	19	63
131	5	4	4	3	5	3	24	2	3	3	4	3	3	4	22	4	2	2	4	2	2	4	4	4	24	70
132	5	4	4	2	4	4	23	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	2	4	2	1	3	3	3	20	65
133	4	5	5	3	4	5	26	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	2	5	2	2	3	3	3	22	70
134	5	4	4	2	5	3	23	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	2	4	3	2	3	3	3	22	67
135	5	4	4	3	4	4	24	4	2	4	3	3	3	4	23	4	3	2	3	2	2	4	4	4	24	71
136	4	4	4	2	4	5	23	3	4	3	4	3	3	3	23	3	3	2	3	3	2	3	3	3	22	68
137	5	4	4	3	5	4	25	3	3	4	3	3	3	3	22	3	2	3	4	2	2	3	3	3	22	69
138	5	4	4	3	5	5	26	4	3	4	4	3	3	4	25	4	3	3	3	2	3	4	4	4	26	77
139	5	5	4	2	5	4	25	3	3	4	2	4	3	3	22	3	3	3	3	2	1	3	3	3	21	68
140	5	5	4	3	4	4	25	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	4	2	2	3	3	3	23	70
141	5	4	4	2	4	3	22	3	3	4	4	3	2	3	22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	23	67
142	4	4	4	2	4	4	22	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	4	2	2	3	3	3	23	68
143	5	5	5	2	4	4	25	4	3	4	4	3	3	4	25	4	3	2	3	2	2	4	4	4	24	74
144	4	4	4	2	4	4	22	3	3	4	4	4	3	3	24	3	3	3	4	2	1	3	3	3	22	68
145	5	4	4	2	4	3	22	3	2	3	4	3	3	3	21	3	3	3	4	2	2	3	3	3	23	66
146	5	4	4	3	4	5	25	2	3	4	4	3	3	2	21	2	2	3	4	2	2	2	2	2	19	65
147	4	4	4	2	5	4	23	2	3	4	3	3	3	2	20	2	2	2	4	2	2	2	2	2	18	61
148	5	4	4	2	4	3	22	2	3	4	4	3	2	2	20	2	2	2	4	2	2	2	2	2	18	60

ANEXO: 8 Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (Mg.) VILLAR CASTILLO FREDDY
 I.2. Cargo e Institución donde labora: D. T. C.
 I.3. Especialidad del experto: GESTION ADMINISTRATIVO Y FINANZAS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: GOMEZ CALUPE GIERI YENYFER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

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

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 24 de Setiembre del 2019


 Firma de experto informante
 DNI N° 8193124

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

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (Mg.) VILLAR CASTILLO FREDDY
 I.2. Cargo e Institución donde labora: D. T. C.
 I.3. Especialidad del experto: GESTION ADMINISTRATIVA Y FINANZAS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: OMER CALUPE GIEZI YENYFER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

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

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

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

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

80%

Ate 24 de Setiembre del 2019

Firma de experto informante
DNI N° 08193124

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

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. JULIO ROBERTO PÉREZ HUAMÁN
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: GOMEZ CALLUPE GIEZI YENYFER

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					
PROMEDIO DE VALORACIÓN						84%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

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

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

84%

Ate, 18 de SEPTIEMBRE..... del 2019

Firma de experto informante
DNI N° 08978988

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

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. JULIO ROBERTO PÉREZ HUAMÁN
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: GOMEZ CALUPE GICZI YENYFER.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

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

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

83%

Ate, 18 de SEPTIEMBRE del 2019


Firma de experto informante
DNI N° 08978788

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

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Covantes Ramón, Edgard J.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Electronario
 I.5. Autor del instrumento: Gomez Callupe Grezi Yenyfer.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					93%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					93%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					93%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					93%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						92%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

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

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

92%

Ate, 24 de setiembre del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 0661470

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

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Cervantes Ramón, Edgar J.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario
 I.5. Autor del instrumento: Gonny Calupe Grezi Yenyfer

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					93%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					93%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					93%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					93%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					93%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						92%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

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

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

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

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

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

92%

Ate, 24 de setiembre del 2019



Firma de experto informante
DNI N° 06614765