



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y Rendimiento laboral de los colaboradores
de la empresa SMMOT SRL, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTOR(A):

Angaspilco Maquen, Paola Lisbeth (ORCID: 0000-0002-0281-461X)

ASESOR(A):

Mgr. Flores Lezama, Marilú Trinidad (ORCID: 0000-0002-0036-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente proyecto de investigación no se habría logrado si hace 5 años no hubiera escuchado los consejos de mi madre y mi abuelo, quienes inalcanzablemente día a día me han apoyado en cada decisión que eh tomado a lo largo de mi vida y carrera universitaria.

A mi querida abuela Fely en el cielo quien fue un eslabón fundamental y el motor que me impulsó a desarrollar este tema.

Paola Lisbeth Angaspilco Maquén

Agradecimiento

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera por haberme dado fuerzas cuando me faltaban y por escuchar siempre mis oraciones. Le agradezco la confianza, apoyo y dedicación de tiempo a mis profesores, por haber compartido conmigo sus conocimientos y sobre todo su amistad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y Diseño de investigación	17
3.2. Operacionalización de Variables	18
3.3. Población y Muestra	18
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos y análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de Normalidad	23
Tabla 2 Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020	23
Tabla 3 Nivel de la variable Gestión del talento humano de la empresa SMMOT SRL	24
Tabla 4 Nivel del Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL	25
Tabla 5 Relación entre la Dimensión Selección de Personal y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL	26
Tabla 6 Relación entre la dimensión Gestión de Competencias y el Rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL	27
Tabla 7 Relación entre la dimensión Desarrollo de Personas y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Nivel de Gestión del Talento Humano	24
Figura 2 Nivel del Rendimiento Laboral	25

Resumen

El propósito de la presente tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Empresa SMMOT SRL, 2020”, fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020. En el marco metodológico, se estableció que la investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo y nivel correlacional y de corte transversal. La población estuvo constituida por 120 colaboradores de la empresa SMMOT S.R.L en la cual se tomó solo una muestra de 54. Como técnica se utilizó a la encuesta y como instrumento para recoger los datos se requirió de dos cuestionarios, uno para la variable Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral, fue aplicado a los colaboradores de la empresa, estuvo estructurado considerando las dimensiones de sus variables cuya validez se hizo mediante juicio de expertos y la confiabilidad por el alfa de Cronbach. Posteriormente se realizó un análisis y discusión de resultados procediendo a utilizar el estadístico de prueba Rho de Spearman, haciendo uso del software SPSS Versión 25.

Finalmente, se concluyó que existe una correlación positiva alta entre la Gestión del Talento Humano y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL (Rho de Spearman 0,738) y el nivel de significancia es de 0.00 menor al 5%, lo que permite indicar que si hay una buena gestión del talento humano se obtendrá buen rendimiento de los colaboradores.

Palabras Clave: Gestión, talento humano, rendimiento laboral.

Abstract

The purpose of this thesis entitled "Management of Human Talent and Labor Performance of Employees of the Company SMMOT SRL, 2020", was to determine the relationship that exists between the management of human talent and job performance of employees of the company SMMOT SRL 2020. In the methodological framework, it was established that the research is of an applied type, of a non-experimental design, of a quantitative approach and a correlational and cross-sectional level. The population consisted of 120 employees of the company SMMOT SRL in which only a sample of 54 was taken. As a technique the survey was used and as an instrument to collect the data, two questionnaires were required, one for the Talent Management variable Human and Labor Performance, was applied to the employees of the company, it was structured considering the dimensions of its variables whose validity was made through expert judgment and the reliability by Cronbach's alpha. Subsequently, an analysis and discussion of the results was carried out, proceeding to use the Spearman Rho test statistic, using the SPSS Version 25 software.

Finally, it was concluded that there is a high positive correlation between Human Talent Management and Work Performance of employees of the company SMMOT SRL (Spearman's Rho 0.738) and the level of significance is 0.00 less than 5%, which allows indicate that if there is good management of human talent, good performance will be obtained from employees.

Keywords: Management, human talent, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión es fundamental en una empresa ya que dirigir un grupo de personas no es tarea fácil porque existen diversos inconvenientes que se pueden presentar al no hacer una correcta evaluación del personal que se contrata y que este no cumpla con los requisitos necesarios para poder llevar las riendas de la entidad. Es aquella que se encarga de la elección y clasificación de las personas, también de llevar un control del personal y que estos cumplan con sus funciones y velar por sus intereses ya que de esto dependerá su rendimiento, porque un personal capacitado y comprometido con la organización se desempeñará con éxito en su puesto laboral y cumplirá con los objetivos trazados por la entidad para la cual labora.

Según Bedoya (2017) en el ámbito Internacional Revista “Gestión Administrativa del Talento Humano”- México indica que la competencia cada vez se incrementa más, por ello las empresas buscan personal con experiencia para ocupar sus puestos laborales. Muchos puestos de trabajo están ocupados por personas que desconocen sus funciones y esto hace que el rendimiento de la organización baje. En algunos casos muchos puestos son cubiertos por personas recomendadas y no pasan por proceso de selección lo que quiere decir que se les exonera de una evaluación y se desconoce su experiencia.

En el ámbito internacional, según Traverso (2018) en la Revista “Creando Valor RH – Bienestar Laboral” la oficina de recursos humanos en una empresa es aquella que gestiona todo lo relacionado con las personas que están dentro de la entidad. En pocas palabras esta oficina se encarga del trámite de contratación, supervisión y apoyo para todos los colaboradores de la organización.

En el contexto nacional, el diario Gestión (2018) en el artículo “Escenarios Laborales” indica que el rendimiento de las personas debe ser evaluado ya que los grupos de personas de grandes y medianas empresas desarrollan su plan de estrategias para poder brindar un buen desempeño a favor de cumplir con los objetivos de la empresa.

Según Rivera (2018) en un contexto nacional la revista Merca 2.0 en su artículo “Clave de Liderazgo en R.H” indica que, en los últimos tiempos la forma de trabajar en una organización tuvo cambios ya que las empresas dependen del mercado y sus colaboradores. Se puede afirmar que las nuevas generaciones impulsan a la

transformación ya que hoy en día es lo que evalúan las organizaciones el rendimiento de las personas que laboran para ellos.

Este estudio se realizó en la empresa SMMOT SRL ya que se quiso verificar si se está realizando una buena elección de colaboradores y también que estos cuenten con el conocimiento necesario para brindar un buen rol en la empresa y así esta cumpla con sus objetivos. Debido a esta problemática se planteó lo siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL Año 2020?

A la vez, se presentan las siguientes Justificaciones:

Relevancia Social: este estudio tiene relevancia social porque brindará aporte a la empresa SMMOT SRL para que realice una mejor gestión del talento humano y logre el rendimiento laboral deseado y se produzca un impacto social positivo.

Implicancias Prácticas: Este estudio servirá como guía de consulta para nuevos estudios que se relacionen con el tema de investigación.

Justificación Teórica: se empleó teorías que guardan relación con el tema de investigación, así como también fortalecer los aspectos teóricos de la misma. Con el propósito de brindar una base para futuros estudios.

Justificación Metodológica: Esta investigación sigue lineamientos metodológicos ordenados y sistematizados, la realización se hizo utilizando los instrumentos de evaluación correspondientes para el recojo de la información, según la problemática planteada.

Al mismo tiempo, se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020.

Y como objetivos específicos: Determinar el nivel de Gestión del Talento Humano de la empresa SMMOT SRL, 2020. Determinar el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión selección de personal y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión de competencias y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de personas y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020.

En este estudio se planteó la siguiente hipótesis de investigación: Hi: Existe relación entre la Gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar énfasis a la presente investigación es necesario presentar los siguientes trabajos previos. Entre ellos tenemos a nivel nacional:

Armas (2017) "*Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope 2016*" su fin fue determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores, se contó una muestra de 65, fue no experimental, se utilizaron 23 preguntas de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados existe una relación positiva fuerte entre ambas variables con un rho de 0,887 también V1 tenía un buen nivel con un 59% y la V2 tenía un alto nivel con 67%. Se concluye que llevar un buen control del personal y evaluando su desempeño para verificar si cumple con lo necesario para formar parte de la empresa ayudará a que este se enfoque cada vez más en su preparación y esto contribuirá con la productividad de la empresa.

Carbajal (2017). "*Gestión del talento humano y rendimiento laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*". Cuyo fin fue hallar la relación existente entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas. Se contó con 68 colaboradores en la cual se utilizó la encuesta y como se tuvo como resultados que existe relación entre las variables. La conclusión fue que es importante poder contar con personal capaz de brindar un buen servicio a la organización ya que de ello dependerá su éxito.

Valentín (2017). "*Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016.*" Cuyo objetivo Definir la influencia del desempeño laboral en los colaboradores. Se desarrolló mediante un tipo explicativo, no experimental, se tuvo una población de 30 colaboradores aplicando una encuesta en la cual arrojó que tiene una relación positiva Rho (0,885). Se llegó a una conclusión una relación significativa entre ambas variables ya que de una buena selección y reclutamiento de personal mejor será su desempeño y esto permitirá llegar a las metas y objetivos de la entidad.

También se presentan trabajos previos a nivel internacional tales como:

Gonzales (2017) "*La Gestión del Talento Humano en el proceso de transformación del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar*" tuvo como fin diseñar acciones de mejora en la Gestión del Talento Humano para ser implementadas en

el proceso de transformación. Se contó con una población de 23 colaboradores, para la metodología se utilizó un diseño no experimental con corte transversal, se aplicó una encuesta en la cual se determinó que un 67% de los colaboradores indica que la gestión del talento humano es buena. Tuvo como conclusión final que el buen control del recurso humano ayuda a que se puedan crear estrategias organizacionales para mejorar el desarrollo del proceso de transformación de la universidad.

Llano & Rivera (2018) "*Sistema de gestión de talento humano y Rendimiento laboral de los colaboradores de la florícola Agrogana s.a. el período 2014*" cuyo fin central fue Diseñar un Sistema de Gestión del Talento Humano para mejorar la eficiencia de los colaboradores. Se contó con un diseño no experimental, tipo descriptivo se tuvo una población de 167 colaboradores, la cual arrojó los siguientes resultados existe una relación significativa. La conclusión es que los colaboradores no estaban cumpliendo debidamente con sus funciones y esto llevó a que la empresa realice un mejor control del recurso humano y así no afecte a su productividad.

Pinedo & Quispe (2017) "*La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.*" cuyo objetivo central fue Encontrar si existe una influencia entre la Gestión del Talento Humano y la motivación del personal administrativo. Se contó con una población Muestral de 56 colaboradores en la cual se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario en la cual se tuvo como resultados que existe relación entre las variables. La conclusión final fue que es indispensable la motivación de los colaboradores ya que esto aumenta su productividad y hace que la empresa logre sus objetivos.

A continuación, se presenta los siguientes conceptos que reforzarán la credibilidad de la investigación:

Gestión del talento humano, Cruz (2016) lo define como la base fundamental de toda empresa ya que si se selecciona correctamente al personal esta organización tendrá éxito." (p.5).

García (2017), lo define como "La capacidad de mover un grupo de personas haciendo un buen proceso de selección y reclutamiento, tener la capacidad de

dirigir un grupo humano no es tarea fácil ya que de este grupo depende el éxito o fracaso empresarial” (p.165).

A la vez se tiene a la primera dimensión Selección de Personas, Hurtado (2016) indica que un proceso que realiza el área de personal dentro de una empresa se encarga de seleccionar a las personas que cumplan el perfil del puesto de la convocatoria realizada. Pasan por diversas evaluaciones y entrevistas hasta que se escoja al personal idóneo. A la vez considera como indicadores: a) Currículum vitae, según Benítez (2017) documento cuyo contenido es un conjunto de datos, experiencia, conocimientos que se obtuvo en su vida laboral y también académica. Es el documento que exigen las empresas o entidades al candidato que postula a algún puesto de trabajo para verificar su preparación para el cargo. b) Entrevista, según Álvarez (2017) Tiene mucha influencia en la decisión de la selección ya que ahí se puede notar si el candidato tendrá o no un buen desempeño o si será productivo para la entidad, la entrevista tiene mayor probabilidad de ser eliminado del grupo de aspirantes sin importar la experiencia o la recomendación de otras empresas. c) Contratación, según Paredes (2018) manifiesta que el proceso de contratación se realiza una vez evaluado al candidato verificando si cumple con los especificado para el puesto de trabajo que pretende ocupar es parte de una modalidad del área de personal.

En la segunda dimensión Gestión por competencias, Vargas (2017) dice que es la que busca alinear las habilidades y destrezas del personal enfocándose a cumplir con la misión y visión empresarial, cada puesto de trabajo tiene que ser cubierto por personal que esté preparado para tomar las riendas del cargo. Se considera como indicadores de la dimensión: a) Conocimiento, según Alvarado (20016) indica que para que una entidad se desenvuelva de una forma eficaz el empleador debe conocer las funciones para las cuales se le contrató cumplir con lo establecido por la entidad con profesionalismo y compromiso. b) Experiencia, Rodas (2017) nos dice que en el proceso de selección es muy importante la verificación de la preparación que tiene el postulante quiere decir que cumpla con lo necesario para el puesto vacante. La experiencia es fundamental ya que de ella dependerá el desarrollo del postulante en el puesto de trabajo. c) Habilidades, según Espinoza (2016) nos indica que las habilidades son la capacidad para tomar decisiones

acertadas, trabajar en equipo y desprender nuevos conocimientos y también aportes en beneficio a la entidad.

Finalmente, la dimensión Desarrollo de Personas Moreno (2016) indica es el crecimiento profesional de los colaboradores quiere decir las técnicas utilizadas para tener un amplio proceso de desarrollo eficaz de su trabajo preparándose y actualizándose para brindar un buen rol y personal de cada colaborador quiere decir la forma en la que anteriormente se capacitó para cumplir con los requisitos necesarios para el cargo encomendado. Se considera como sus indicadores: a) Capacitación de Personas, Pasquel (2017) manifiesta que la capacitación sirve para que los trabajadores de la empresa desarrollen mejor sus labores ya que estarán constantemente actualizados para desempeñarse de forma eficiente en la empresa. La intención de una capacitación es que cada colaborador cumpla con los requerimientos que exige el área para la cual presta sus servicios y también para satisfacer las necesidades actuales y también futuras de la empresa y su puesto laboral. Eso provocará que cada vez sea más competitivo para el mercado y sea atractivo para las empresas que soliciten sus servicios. b) Competitividad, García (2017) indica que se entiende como una raíz de prosperidad quiere decir que cada colaborador cuando busca ser competitivo busca prosperar. Ya que la idea central es ser más productivo y a su vez más atractivo para algún contrato o convocatoria, una persona competitiva está actualizada constantemente quiere decir que está capacitada, también indica que una persona competitiva es alguien capaz de resolver problemas ya que está preparado para ello porque poseen capacidades de gestión. c) Compromiso, Valdez (2018) manifiesta que: es el estado de identificación que tiene cada colaborador con el puesto de trabajo y también con la organización ya que cumplirá con sus funciones de manera debida y también contribuirá con las metas. Para que el compromiso exista en una empresa debe venir de la mano con la motivación y la satisfacción. También se indica que una persona comprometida con su trabajo es alguien responsable y empeñosa porque busca demostrar su forma de trabajar cumpliendo con lo establecido por la empresa que lo contrata.

Con respecto a la segunda variable Rendimiento laboral, Paredes (2016) lo define como el desempeño que tiene el colaborador con respecto a su puesto de trabajo,

la competitividad que le ponga para cumplir lo establecido por la empresa si estos colaboradores están enfocados y comprometidos con cumplir los objetivos de la entidad entonces se verán resultados eficaces en su trabajo. Se consideran como sus indicadores: a) Rendimiento del puesto, Martínez (2018) manifiesta que es el desenvolvimiento de cada individuo en la empresa para la cual labora específicamente en su puesto de trabajo, es el cumplimiento eficaz en su jornada laboral dentro de la organización. b) Desempeño, Cuesta (2018), “Es el rendimiento que pone cada colaborador quiere decir que es como realizar sus funciones encomendadas si piensa siempre en favorecer a la organización cuando cumple con sus funciones si pone empeño y dedicación para que las cosas salgan bien” (p.80). c) Motivación, Hurtado (2016) Es un factor muy influyente ya que un personal motivado provocará que la empresa crezca. Una forma asertiva de motivar es reconociendo su trabajo, actualizando su labor constantemente, asignar mayor responsabilidad, generarse mayor autoridad y premiando sus logros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de Investigación:

Es de tipo aplicada ya que forma parte de reconocer la realidad mediante una prueba científica y resolver los problemas de la empresa.

Según Vargas (2018) una investigación aplicada centrada en la solución de los problemas presentados en la vida real además se nutre con teorías científicas del tema en estudio con la finalidad de reformular nuevas teorías con la recolección de datos (p.159).

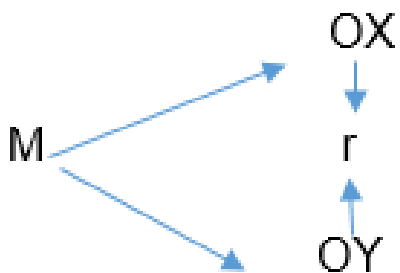
Diseño de Investigación:

Cuenta con diseño no-experimental y transversal porque no existe manipulación de ninguna variable en evaluación, y de corte transversal, ya que se obtuvo datos de un momento único.

Según Paredes (2018) manifiesta que un diseño no experimental se utiliza solo para la observación mas no para una manipulación. También que para la utilización de un corte transversal solo se debe evaluar un periodo de tiempo. Indica también que el nivel correlación es únicamente utilizado para buscar la relación de las variables.

Esta investigación presenta un enfoque cuantitativo porque se adapta a las características del tema también se utilizó recolección y análisis de los datos para resolver las interrogantes planteadas.

A la vez la investigación es de nivel correlacional porque se relacionan ambas variables.



M= Muestra de Estudio

OX: Gestión del Talento Humano

OY: Rendimiento Laboral

R: Relación de Variables

3.2. Operacionalización de variables

Gestión del Talento Humano (V1)

Definición Conceptual

Según García (2017) indica que es la capacidad de mover un grupo de personas realizar una buena gestión en cuanto la selección del equipo ya que de esta dependerá el éxito o el fracaso de la empresa.

Definición Operacional

Según García (2017) Es un conjunto de conocimientos, habilidades y competencias lo cual es necesario para que una empresa cumpla sus objetivos, esta variable fue evaluada y medida según las dimensiones e indicadores de la misma. (Ver anexos)

Indicadores: Curriculum vitae, entrevista, contratación, conocimiento, experiencia, habilidades, capacitación, competitividad, compromiso.

Rendimiento Laboral (V2)

Definición Conceptual

Paredes (2016) "Es lo que los colaboradores ofrecen en una entidad quiere decir el logro alcanzado por su desempeño para lograr que las actividades asignadas se desarrollen con éxito". (Pág. 124)

Definición Operacional

Paredes (2016) Es la ejecución de las funciones establecidas de los colaboradores de una empresa el desempeño con el cual cumplen sus actividades para mostrar eficiencia y a su vez cumplir con las metas propuestas previamente, esta variable fue evaluada y medida según las dimensiones e indicadores de la misma.

Indicadores: Objetivos, logros, asistencia y puntualidad, eficiencia, eficacia, participación, satisfacción, incentivos

Escala: Ordinal

3.3. Población y Muestra

Población

Según Pariona (2017) indica que es grupo de personas las cuales pertenecerán a la investigación en curso, esta población se presenta de manera finita o infinita según lo que el investigador logre obtener.

La población de esta investigación es finita porque se contó con el total de trabajadores de la empresa SMMOT SRL cuya cifra es de 120 colaboradores.

Criterios de inclusión:

Colaboradores que pertenecen a la Empresa SMMOT S.R.L

Criterios de exclusión:

Colaboradores que no pertenecen a la Empresa SMMOT S.R.L

Muestra

Según Silva (2018) la muestra es una representación considerable de la población y sirve para representar a este grupo de personas.

La muestra que se utilizó tuvo un total de 54 colaboradores que son la representación de la población. (Ver anexo)

Muestreo

Se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple ya que todas las unidades que se encuentran en la población tuvieron la probabilidad de pertenecer a la muestra.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

Hernández (2017) para una investigación es recomendable usar como técnica la encuesta ya que es la encargada de las reglas y actividades de la investigación.

En esta oportunidad se utilizó la encuesta como técnica.

Instrumento

Carrasco (2016) manifiesta que el cuestionario es el encargado de precisar y procesar la información sobre los hechos estudiados.

Se aplicó como instrumento al cuestionario ya que es el indicado para recopilar la información de los colaboradores de la empresa.

Validez y Confiabilidad

Validez

Según Paredes (2019) manifiesta que para realizar una validación efectiva del instrumento se debe hacer la consulta a expertos en el estudio que aprueben su aplicación y así la información que se obtenga será eficiente y no se cuestionara la veracidad de la misma.

En esta investigación se demostró la validez del instrumento aplicado a ambas variables, mediante juicio de expertos cuya comisión estuvo conformada por un metodólogo y dos especialistas de la carrera.

Confiabilidad

Según Rodríguez (2018) señala que la medición del instrumento se refiere principalmente a la aplicación repetida de los ítems empleados en el cuestionario. Para verificar el grado de confiabilidad del instrumento en esta investigación se empleó el estadístico alfa de Cronbach cuyo resultado para la variable gestión del talento humano fue (0,848) y para la variable rendimiento laboral fue (0,829) (Ver anexo)

3.5 Procedimientos

Para la realización del presente estudio se hicieron las coordinaciones con el gerente general para aplicar la encuesta a los colaboradores de la empresa SMMOT SRL y estos respondieron de acuerdo a su criterio las preguntas planteadas; una vez obtenida las respuestas, se digitaron en cuadros de Excel para determinar los niveles de las dos variables de estudio y por el último procesamos datos en el programa Spss Versión 25 para determinar la correlación de las variables en estudio.

3.6. Métodos y análisis de datos

Se utilizó el programa Spss Versión 25 para analizar los datos obtenidos en la encuesta, así como encontrar la correlación de las variables de estudio se presentan tablas y figuras para dar una buena interpretación de los resultados. Se hizo uso de la estadística inferencial para demostrar la hipótesis en estudio de acuerdo al análisis de distribución normal de los datos analizados.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó con toda honestidad porque muestra datos fiables, poniendo en práctica los valores éticos como responsabilidad, compromiso, veracidad y respeto; solicitando los permisos correspondientes a la entidad analizada y respetando los lineamientos de la Universidad César Vallejo. También se hace referencia a todos los autores de las teorías e investigaciones previas consignados en el presente estudio.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Ho: Los datos procesados siguen una distribución normal.

H1: Los datos procesados no siguen una distribución normal.

Tabla 1: *Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	.131	54	.000	.949	54	.000
Rendimiento Laboral	.164	54	.000	.936	54	.000

Interpretación: Del resultado se afirma que debido a que ($p=0,000$) es menor que 0,05 se rechaza la Ho y se acepta la H1. Dado que la muestra es superior a 35 personas se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Al no presentar una distribución normal se procede a determinar la relación entre las variables con el estadístico de correlación Rho de Spearman.

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa de la empresa SMMOT SRL, 2020.

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020.

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020.

Tabla 2: *Relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020*

		Gestión del Talento Humano	Rendimiento Laboral	
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	.738
		Sig. (bilateral)		.000
		N	54	54
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	.738	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	54	54

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Como se observa tabla 1, el valor “sig.” es de ($p=0,000$) que es menor a 0,05 el nivel de significancia, lo cual se puede acreditar que existen datos estadísticos suficientes para aceptar la hipótesis que sustenta la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ($r= 0,738$). Lo que significa que existe correlación positiva alta entre la Gestión del talento humano y el Rendimiento laboral; este resultado también permite indicar que si se tiene una buena gestión del equipo con el cual se va a laborar y sobre todo si se ubican en los puestos según su grado de conocimiento entonces su rendimiento será eficaz.

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de la variable gestión del talento humano de la empresa SMMOT SRL, 2020.

Tabla 3: Nivel de la variable gestión del talento humano

NIVEL	TRABAJADORES	%
ALTO	26	48%
MEDIO	16	30%
BAJO	12	22%
TOTAL	54	100%

Fuente: Datos obtenidos por la Encuesta.

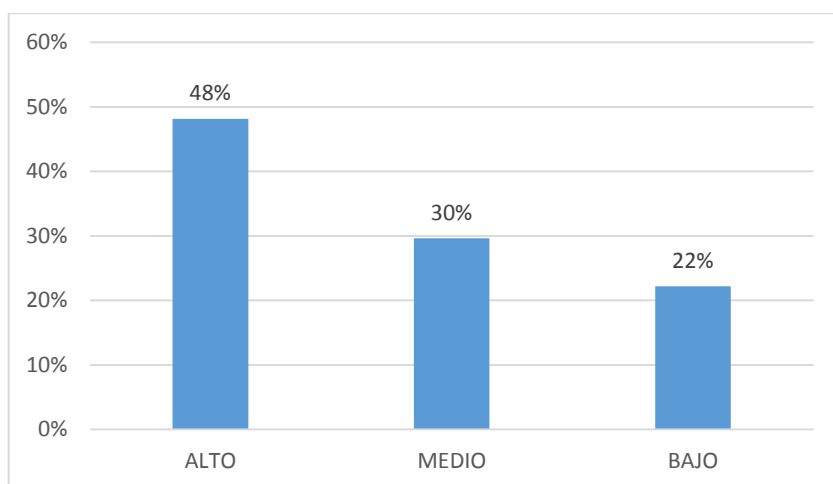


Figura 1 Nivel de Gestión del Talento humano

Fuente: Datos obtenidos por la Encuesta.

Interpretación: Dentro de las personas encuestadas, se encontró que el 48% indica que el nivel de Gestión del talento humano es alto, por otro lado, el 30% indicó que tiene un nivel medio y el 22% indicó que es bajo. De este objetivo se puede decir que la empresa realiza una buena selección de colaboradores, evalúa sus competencias y desarrolla sus habilidades.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel del rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa SMMOT SRL, 2020.

Tabla 4: Nivel del rendimiento laboral

NIVEL	FRECUENCIA	%
ALTO	28	52%
MEDIO	14	26%
BAJO	12	22%
TOTAL	54	100%

Fuente: Datos obtenidos por la Encuesta.

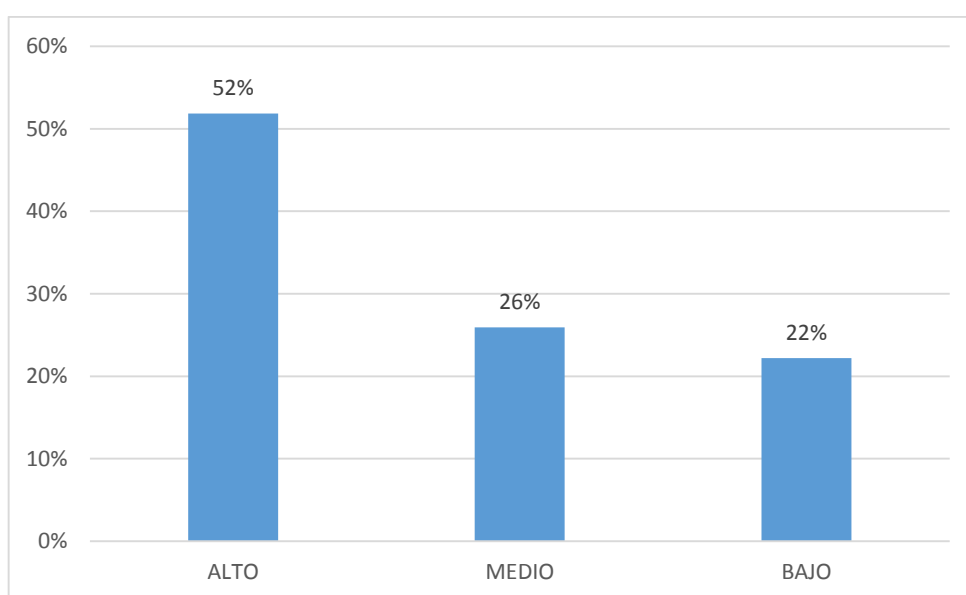


Figura 2: Nivel de rendimiento laboral

Fuente: Datos obtenidos por la Encuesta.

Interpretación: Dentro de las personas encuestadas, encontramos que el 52% indica que el nivel de Rendimiento laboral es alto, por otro lado, el 26% indicó que tiene un nivel medio y el 22% indicó que es bajo. Del resultado obtenido podemos indicar que un gran porcentaje de los colaboradores está cumpliendo con sus funciones orientados a alcanzar objetivos con responsabilidad y compromiso.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la dimensión selección de personal y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020.

Tabla 5: *Relación entre la dimensión selección de personal y el rendimiento laboral*

		Selección del Personal	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Selección del Personal	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	54
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	.730
		Sig. (bilateral)	.000
		N	54

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Como se observa tabla 5, el valor “sig.” es de ($p=0,000$) que es menor a 0,05 el nivel de significancia, lo cual se puede acreditar que existen datos estadísticos suficientes para aceptar la hipótesis que sustenta la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ($r=0,730$). Lo que significa que existe correlación positiva alta entre la dimensión y el Rendimiento laboral, del resultado obtenido se puede establecer la importancia que tiene la selección de un colaborador porque se identifica sus habilidades, conocimientos y expectativas para que estas vayan de la mano con su rendimiento laboral.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la dimensión gestión de competencias y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020.

Tabla 6: *Relación entre la dimensión gestión de competencias y el rendimiento laboral.*

		Gestión de Competencias	Rendimiento Laboral	
Rho de Spearman	Gestión de Competencias	Coeficiente de correlación	1.000	.713
		Sig. (bilateral)		.000
		N	54	54
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	.713	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	54	54

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Como se observa tabla 6, el valor “sig.” es de ($p=0,000$) que es menor a 0,05 el nivel de significancia, lo cual se puede acreditar que existen datos estadísticos suficientes para aceptar la hipótesis que sustenta la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ($r=0,713$). Lo que significa que existe correlación positiva alta entre la dimensión y el Rendimiento laboral, este resultado indica que la competitividad que demuestra un colaborador es importante para su desarrollo ya que, si cuenta con la experiencia, habilidad y sobre todo el conocimiento entonces se desempeñará de manera eficaz.

Objetivo específico 5:

Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de personas y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020.

Tabla 7: *Relación entre la dimensión desarrollo de personas y el rendimiento laboral*

		Desarrollo de Personas	Rendimiento Laboral	
Rho de Spearman	Desarrollo de Personas	Coeficiente de correlación	1.000	.715
		Sig. (bilateral)		.000
		N	54	54
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	.715	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	54	54

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Como se observa tabla 7, el valor “sig.” es de ($p=0,000$) que es menor a 0,05 el nivel de significancia, lo cual se puede acreditar que existen datos estadísticos suficientes para aceptar la hipótesis que sustenta la relación. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ($r=0,715$). Lo que significa que existe correlación positiva alta entre la dimensión y el Rendimiento laboral, el resultado también indica que el desarrollo del colaborador va de la mano con su rendimiento ya que si está capacitado constantemente y sobre todo comprometido a realizar sus funciones su rendimiento irá incrementando.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación relaciona la Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT S.R.L año 2020

La discusión muestra y profundiza la importancia de los resultados obtenidos en el tema. Estos están detallados con respaldo científico de autores reconocidos que hablan del tema y apoyado de la estadística inferencial.

A partir de los hallazgos encontrados se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, que indica que existe una correlación positiva alta ($r=0,738$) entre las variables, esto quiere dar a entender que a mayor gestión del talento humano mejor será el rendimiento laboral este resultado resalta lo importante que es para las entidades realizar selección y supervisión de sus colaboradores para verificar si cumplen con los requisitos del puesto y a su vez verificar su desempeño, estos resultados concuerdan con las del autor Valentín (2017) en su investigación "*Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas 2016*". Concluye que estas variables tienen una relación positiva ya que de una buena selección de personal mejor será su desempeño y esto permitirá llegar a las metas y objetivos de la entidad, ayudará a que este se enfoque cada vez más en su preparación y contribuirá con la productividad de la empresa. García (2017), concluye que capacidad de mover un grupo de personas no es nada fácil ya que se tiene que tener en cuenta aspectos que ayuden al crecimiento de la organización.

Para definir el nivel de Gestión del talento humano, se comprobó que un 48% indicaron que presenta un buen nivel, un 30% un nivel medio y un 22% indica que es bajo, como también se visualiza en el gráfico 1, indicando que una gran mayoría de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL está cumpliendo un buen rol, seleccionando bien al personal para cumplir con las metas establecidas. Este resultado se relaciona con lo expuesto por el autor Gonzales (2017) donde concluye al realizar una encuesta arroja que el nivel Gestión del Talento Humano del Instituto era alto porque el buen control del recurso humano ayuda a que se puedan crear estrategias organizacionales para mejorar el desarrollo del proceso de transformación.

Por otro lado para definir el nivel de Rendimiento laboral se comprobó que un 52% indicó que tiene un buen nivel, otro 26% indica que el nivel es medio y un 22% dice que es bajo, indicando su mayoría que el Rendimiento laboral que se está brindando es bueno, quiere decir que los colaboradores están rindiendo eficazmente en el puesto de trabajo demostrando eficiencia y satisfacción estos resultados concuerdan con lo expuesto por el autor Armas (2017) "*Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope 2016*" Concluye que productividad tuvo un alto nivel es decir los colaboradores de la empresa están cumpliendo con sus funciones establecidas desempeñando un buen rol en la empresa. Paredes (2016). Es el desempeño que tenga el colaborador con respecto a su puesto de trabajo, la competitividad que le ponga para cumplir lo establecido por la empresa si estos colaboradores están enfocados y comprometidos con cumplir los objetivos de la entidad entonces se verán resultados eficaces en su trabajo.

En lo que respecta a al estudio que se realizó para determinar si existe una relación entre la Selección del personal y el Rendimiento laboral, como se observa en la tabla 5 existe una relación positiva alta ($r=0,730$), esto quiere dar a entender que mientras la entidad realice una selección de colaboradores, con entrevista de trabajo para verificar si cumple el perfil de puesto de trabajo y dentro de curriculum vitae indique que cuente con una preparación o experiencia necesaria para realizar sus funciones entonces su rendimiento laboral será mejor. Este resultado concuerda con lo expuesto por el autor Valentín (2017). Que en su investigación indica que hay una relación positiva alta ya que de una buena selección y reclutamiento de personal mejor será su desempeño y esto permitirá llegar a las metas y objetivos de la entidad.

En lo que respecta a al estudio que se realizó para determinar si existe una relación entre la Gestión por competencias y el Rendimiento laboral, como se observa en la tabla 6 existe una relación positiva alta ($r=0,713$), esto quiere dar a entender que a mayor gestión por competencias tengan en la entidad mejor será el rendimiento laboral de los colaboradores, se pueden resaltar con los resultados obtenidos que es importante para una empresa contar con colaboradores que tengan conocimiento y sobre todo experiencia para brindar un buen trabajo ya que se mostrará su habilidad en la toma de decisiones y se realizará un trabajo eficiente.

Este resultado concuerda con lo expuesto por Vargas (2017) manifiesta en su investigación que la Gestión por competencias y el rendimiento tienen una relación positiva porque busca alinear las habilidades y destrezas del personal enfocándolos a cumplir con la misión y visión empresarial, cada puesto de trabajo tiene que ser cubierto por personal que esté preparado para tomar las riendas del cargo.

En lo que respecta a al estudio que se realizó para determinar si existe una relación entre el Desarrollo de personas y el Rendimiento laboral, como se observa en la tabla 7 existe una relación positiva alta ($r=0,715$), esto quiere dar a entender que a mejor sea el desarrollo de las personas que laboran en la entidad mejor será su rendimiento laboral, se pueden evidenciar en los resultados lo importante que es que a un colaborador esté capacitado es decir se actualice constantemente para desarrollar sus funciones y a la vez muestre competitividad brindando un trabajo eficiente. Este resultado concuerda con lo expuesto por Moreno (2016) nos indica en su investigación que el desarrollo de personas y el rendimiento tienen una alta relación ya que es importante el crecimiento profesional de los colaboradores, las técnicas utilizadas para tener un amplio proceso de desarrollo eficaz de su trabajo preparándose y actualizándose para brindar un buen rol y personal de cada colaborador quiere decir la forma en la que anteriormente se capacito para cumplir con su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación positiva alta entre la Gestión del talento humano y el Rendimiento laboral, es decir, existe una relación significativa entre ambas variables de estudio, esto indica lo importante que es para la empresa realizar una buena selección del personal que contratará y así verificar si cumple los requisitos necesarios para asumir el puesto, solo así brindará un buen servicio y sumar al cumplimiento de metas en la empresa.
2. La empresa está presentando una Gestión del talento humano alta, es decir, que la empresa toma en cuenta los lineamientos para la selección del personal y así verificar que está correctamente capacitado y que cuenta con las habilidades y competencias necesarias para sumar en la empresa.
3. Los colaboradores de la empresa están teniendo un alto nivel de rendimiento laboral ya que cuentan con sus equipos necesarios para desarrollar su labor, la empresa les brinda beneficios laborales lo cual los motiva a desempeñarse mejor, también existen buenas relaciones interpersonales.
4. Existe una correlación positiva alta entre la dimensión Selección del personal y el Rendimiento laboral lo cual resalta la importancia de realizar una buena revisión del curriculum vitae que muestra el colaborador al momento de ser entrevistado y verificar si tiene el conocimiento necesario para poder desempeñarse bien en sus funciones encomendadas para no generar retrasos ni pérdidas para la empresa.
5. Existe una correlación positiva alta entre la dimensión Gestión por competencias y el Rendimiento laboral ya que se resalta la importancia de que el colaborador cumpla con la experiencia necesaria y que muestre habilidades y destrezas en su desempeño que ayuden al crecimiento de la empresa.
6. Existe una correlación positiva alta entre la dimensión Desarrollo de personas y Rendimiento laboral porque es necesario que los colaboradores de la empresa muestren compromiso e identificación con ella, mostrando ser cada vez más competitivos al momento de desarrollar sus actividades.

VII. RECOMENDACIONES

El Gerente de la empresa debe mantener una buena selección de personal, sobre todo evaluar las competencias que se requieran para el puesto ya que solo así habrá un buen desempeño laboral.

Elevar el nivel de talento humano, es decir, que realice de forma más minuciosa la selección del personal que se contrata para verificar si cumplen con los requisitos, experiencia y sobre todo si muestra competitividad al momento de desempeñar sus funciones.

Asimismo, se le recomienda a la empresa aumentar el nivel de rendimiento de ellos colaboradores brindándoles cada vez más seguridad y equipamiento necesario para no tengan ningún problema en la realización de sus funciones también incentivarlos a capacitarse e incrementar su rendimiento para el alcance de objetivos.

Se recomienda a la empresa que en el momento de la selección también se evalúe al colaborador antes de ser contratado para verificar su experiencia.

También se le recomienda a la empresa colocar a los colaboradores según su preparación y experiencia en los diferentes puestos de trabajo para mejorar el funcionamiento de la empresa y así sumar al cumplimiento de objetivos.

Por último, se le recomienda a la empresa capacitar constantemente al colaborador para incrementar su conocimiento y que sea más competente al momento de desarrollar sus funciones asignadas.

REFERENCIAS

- Alvarado. (2016). *Gestión del talento humano y la productividad de los Colaboradores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope – 2015*. Tesis de grado. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2335/1/RE_ADMI_JESUS.ARMAS_
- Álvarez, A & et. Al. (2017). *Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencia entre Empresas Públicas y Privadas*. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31293/ReiDoCrea-Vol.3-Art.5-Alvarez-Ionela-Marin-Marrero-Mas-Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arismendi, E. (2013). *Planificación de proyectos*. Recuperado de: http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-disenio-dela-investigacion_21.html
- Armas (2017) “*Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope 2016*”
- Bedoya (2017). *Propuesta de un sistema Gestión Administrativa del Talento Humano de en la empresa GerenConta S.A*. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/11350>
- Benites (2017). *POLITICA FISCAL Y ESTRATEGIA COMO FACTOR DE DESARROLLO DE LA MEDIANA EMPRESA COMERCIAL SINALOENSE. UN ESTUDIO DE CASO*. Recuperado de: http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/eal/seleccion_muestra.html.
- Bermúdez, C. (2016). *La comunicación interna en las organizaciones*. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/7425/TFM000339.pdf?sequence=4>.

- Bernal, C. (2010). *“Metodología de la Investigación. 2da ed. Perú. Editorial Ricardo”*
- Carbajal (2017). *“Gestión del talento humano y rendimiento laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016”*.
- Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *“Investigación, Fundamentos y Metodología. 2da.ed. México: Editorial Pearson. 26”*
- Chiavenato, I (2007). *“Administración de recursos humanos. 8va.ed. México: Editorial McGraw-Hill.”*
- Chiavenato, I (2009). *“Gestión de talento humano”*. 3ra.ed. México: Editorial McGraw-Hill.”
- Cruz. (2016). *Motivating Factors Effecting Work Efficiency of Employees in Ukrainian Pharmaceutical Sector*. [Factores motivadores efecto eficiencia del trabajo de los empleados en el sector farmacéutico ucraniano]. *Economics & Sociology*, 11(1), 61– 74. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2018/11-1/4>
- Cuesta (2018) *“Propuesta de Mejora del Clima Organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano.”*
- Espinoza (2016). *Valores personales, valores organizacionales y medio ambiente: una revisión teórica*. *Revista de Gestão do Unilasalle*.
- Espinoza (2016): *“Plan estratégico de recursos humanos para la mejora de las relaciones laborales en Camposol S.A.”*
- García. (2017): *“Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera”*
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *“Metodología de la Investigación”*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hurtado (2016). *“Liderazgo y motivación de equipos de trabajo”*. 8va.ed. Madrid: Esic Editorial.

- Inca, K (2015). *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015.”*
- Llano & Rivera (2018) *“Sistema de gestión de talento humano y Rendimiento laboral de los colaboradores de la florícola Agrogana s.a. el período 2014 – 2015*
- Mondy, W. (2010). *“Administración de Recursos Humanos. 10ma.ed. México: Pearson Educación de México S.A”*
- Paredes. (2018). *Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes.* InterSedes: Revista de las Sedes Regionales, vol. XVI, núm. 33. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>.
- Paredes (2018): *“Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Lambayeque”*
- Pasquel. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.* Tesis de grado. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8641>
- Pinedo & Quispe (2017) *“La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.”*
- Rivera (2018). *“Making a Difference”: The performative role of values in the constitution of organizations.* [“Hacer una diferencia”: el papel performativo de los valores en la Constitución de las organizaciones]. <https://doi.org/10.3917/mana.212.0858>
- Rodas (2017). *Collegial Talent Management Practices in Indian Organizations.* [Prácticas de gestión del talento colegial en organizaciones indias]. Journal of Casem Research, 8(2), 1–16. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=130578418&lang=es&site=eds-live>
- Tamayo, M. (2003). *“El proceso de la Investigación científica”*

Traverso. (2018). *Diseño de un modelo de gestión estratégica de talento humano para el comercial créditos "J&M" de la ciudad de milagro*. Tesis de grado.

Recuperado de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11384/1/TESIS%20DE%20EVELYN%20JESENIA%20ALAVA%20GONZALEZ.pdf>

Valentín (2017). *"Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016."*

ANEXOS

ANEXO 1.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 Gestión del Talento Humano	García (2017) indica que es la capacidad de mover un grupo de personas realizar una buena gestión en cuanto la selección del equipo ya que de esta dependerá el éxito o el fracaso de la empresa. (Pág. 58)	Gestión del Talento Humano será evaluado: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Selección de personal	Curriculum vitae	ORDINAL
				Entrevista	
				Contratación	
			Gestión de Competencias	Conocimiento	
				Experiencia	
				Habilidades	
			Desarrollo de personas	Capacitación	
				Competitividad	
	Compromiso				
V2 Rendimiento Laboral	Paredes (2016) es lo que los colaboradores ofrecen en una entidad quiere decir el logro alcanzado por su desempeño para lograr que las actividades asignadas se desarrollen con éxito. (Pág. 124)	Rendimiento Laboral será evaluado: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Rendimiento en el puesto	Objetivos	ORDINAL
				Logros	
				Asistencia y puntualidad	
			Desempeño	Eficiencia	
				Eficacia	
			Motivación	Participación	
				Satisfacción	
Incentivos					

ANEXO 2.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL Año 2020?	<p>GENERAL: Determinar la Relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de Gestión del Talento Humano de la empresa SMMOT SRL, 2020. Determinar el nivel de Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión Selección de personal y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión Gestión de Competencias y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020. Determinar la relación que existe entre la dimensión Desarrollo de Personas y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la empresa SMMOT SRL, 2020. 	GESTION DEL TALENTO HUMANO	García (2017) indica que es la capacidad de mover un grupo de personas realizar una buena gestión en cuanto la selección del equipo ya que de esta dependerá el éxito o el fracaso de la empresa. (Pág. 58)	Gestión del Talento Humano será evaluado: - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario	Selección de personal	Curriculum Vitae	1	ORDINAL Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca
						Entrevista	2,3	
						Contratación	4	
					Gestión de competencias	Conocimiento	5	
						Experiencia	6	
						Habilidades	7	
		Desarrollo de Personas	Capacitación	8				
			Competitividad	9				
			Compromiso	10				
		RENDIMIENTO LABORAL	Paredes (2016) es lo que los colaboradores ofrecen en una entidad quiere decir el logro alcanzado por su desempeño para lograr que las actividades asignadas se desarrollen con éxito. (Pág. 124)	Rendimiento Laboral será evaluado: - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario	Rendimiento en el puesto	Objetivos	1	
Logros	2							
Asistencia y Puntualidad	3							
Desempeño	Eficiencia				4,5			
	Eficacia				6			
Motivación	Participación				7,8			
	Satisfacción	9						
Incentivos	10							

Activar Windows
Ir a Configuración de PC para

ANEXO 3.

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SMMOT SRL

NOMBRE DEL PROYECTO: "Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Empresa SMMOT SRL, 2020"

AUTORA: Angaspilco Maquen Paola

A continuación se presentara este pequeño cuestionario lo cual permitirá medir las variables del tema en investigación, se pide que marque con un aspa (X) lo que usted crea conveniente y solicito que sea con total honestidad y transparencia.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

PREGUNTAS: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN SELECCIÓN DEL PERSONAL					
1. La entidad solicita curriculum vitae para al momento de seleccionar al personal					
2. Es importante que los colaboradores que se contrataran pasen por una entrevista					
3. Considera importante que los colaboradores pasen por una entrevista antes de ser contratados					
4. Considera usted que la empresa realiza una buena contratación del personal.					
DIMENSIÓN GESTIÓN DE COMPETENCIAS					
5. El personal que labora en la empresa cuenta con los conocimientos contribuyan al cumplimiento de las actividades					
6. Considera usted que el personal que ingrese a la empresa cuente con experiencia para no retrasar las actividades programadas					
7. La empresa genera procesos para que el colaborador desarrolle sus habilidades.					
DIMENSIÓN DESARROLLO DE PERSONAS					
8. La capacitación constante del personal ayuda a mejorar el funcionamiento de la empresa					
9. Es importante que la empresa cuente con colaboradores competentes.					
10. El compromiso es la principal función que tiene que tener el colaborador con la empresa.					

CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
SMMOT SRL

NOMBRE DEL PROYECTO: "Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Empresa SMMOT SRL, 2020"

AUTORA: Angaspilco Maquen Paola

A continuación se presentara este pequeño cuestionario lo cual permitirá medir las variables del tema en investigación, se pide que marque con un aspa (X) lo que usted crea conveniente y solicito que sea con total honestidad y transparencia.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

PREGUNTAS: RENDIMEINTO LABORAL				
DIMENSIÓN: RENDIMEINTO EN EL PUESTO				
1. Considera usted que todos los colaboradores realizan sus funciones direccionados a cumplir con los objetivos de la empresa.				
2. Considera que los logros en su area de trabajo ayudan al rendimiento de la empresa				
3. Todos los colaboradores cumplen con el horario de trabajo establecido				
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO				
4. Es importante que los colaboradores trabajen eficientemente				
5. El trabajo que realizan jefes y colaboradores busca la eficiencia en el uso de los recursos para las actividades.				
6. Es importante mostrar eficacia en el cumplimiento de sus funciones.				
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN				
7. Realiza la empresa actividades de integración para que los colaboradores participen				
8. Todos los colaboradores participan de las actividades de la empresa				
9. Considera usted que todas las personas que laboran en SMMOT SRL se sientes satisfechos en su centro laboral				
10. Considera importante que la empresa brinde incentivos para reconocer el trabajo de los colaboradores				

ANEXO 4. JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr. Anderson Puyén Carlos Enrique	Docente Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo	Cuestionario sobre Gestión del talento humano	Angaspilco Maquen, Paola Lisbeth
Título del estudio: Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Empresa SMMOT SRL, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Gestión del Talento Humano	Selección de Personal	Curriculum Vitae	La entidad solicita curriculum vitae para al momento de seleccionar al personal		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Entrevista	Es importante que los colaboradores que se contrataran pasen por una entrevista		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Considera importante que los colaboradores pasen por una entrevista antes de ser contratados		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Contratación	Considera usted que la empresa realiza una buena contratación del personal.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
Gestión de competencias	Conocimiento	El personal que labora en la empresa cuenta con los conocimientos contribuyan al cumplimiento de las actividades	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Experiencia	Considera usted que el personal que ingresa a la empresa cuenta con experiencia para no retrasar las actividades programadas		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Habilidades	La empresa genera procesos para que el colaborador desarrolle sus habilidades.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
Desarrollo de personas	Capacitación	La capacitación constante del personal ayuda a mejorar el funcionamiento de la empresa.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Competitividad	Es importante que la empresa cuente con colaboradores competentes.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Compromiso	El compromiso es la principal función que tiene que tener el colaborador con la empresa.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		

Leyenda:


M: Malo

R: Regular

B: Bueno ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 01 / 07 /2020	16498130		962331140
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr. Anderson Puyén Carlos Enrique	Docente Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo	Cuestionario sobre Rendimiento Laboral	Angaspilco Maquén, Paola Lisbeth
Título del estudio: Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Empresa SMMOT SRL, 2020.			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA			
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Rendimiento Laboral	Rendimiento en el puesto	Objetivos	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Logros		X			X			X			X			X			X			X			X			X			
		Asistencia y Puntualidad			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Desempeño	Eficiencia		Es importante que los colaboradores trabajen eficientemente		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
				El trabajo que realizan jefes y colaboradores busca la eficiencia en el uso de los recursos para las actividades.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Eficacia		Es importante mostrar eficacia en el cumplimiento de sus funciones.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
Motivación	Participación	Realiza la empresa actividades de integración para que los colaboradores participen			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		Todos los colaboradores participan de las actividades de la empresa			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Satisfacción	Considera usted que todas las personas que laboran en SMMOT SRL se sienten satisfechos en su centro laboral			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Incentivos	Considera importante que la empresa brinde incentivos para reconocer el trabajo de los colaboradores			X			X			X			X			X			X			X			X			X		

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

✓	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 01/07/2020	16498130		962331140
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mg. Luis Roberto Kamiche Morante	Docente Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre Gestión del talento humano	Angaspilco Maquen, Paola Lisbeth
Título del estudio: Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Empresa SMMOT SRL, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Gestión del Talento Humano	Selección de Personal	Curriculum Vitae	La entidad solicita curriculum vitae para al momento de seleccionar al personal		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Entrevista	Es importante que los colaboradores que se contrataran pasen por una entrevista		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Considera importante que los colaboradores pasen por una entrevista antes de ser contratados		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Contratación	Considera usted que la empresa realiza una buena contratación del personal.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
Gestión de competencias	Conocimiento	El personal que labora en la empresa cuenta con los conocimientos contribuyan al cumplimiento de las actividades	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Experiencia	Considera usted que el personal que ingrese a la empresa cuente con experiencia para no retrasar las actividades programadas			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Habilidades	La empresa genera procesos para que el colaborador desarrolle sus habilidades.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
Desarrollo de personas	Capacitación	La capacitación constante del personal ayuda a mejorar el funcionamiento de la empresa			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Competitividad	Es importante que la empresa cuente con colaboradores competentes.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Compromiso	El compromiso es la principal función que tiene que tener el colaborador con la empresa.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

✓	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 01/07/2020	10804834	 Mg. Luis Roberto Kurtyche Morante	952220620
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mg. Luis Roberto Kamiche Morante	Docente Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre Rendimiento Laboral	Angaspilco Maquén, Paola Lisbeth
Título del estudio: Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Empresa SMMOT SRL, 2020.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Rendimiento Laboral	Rendimiento en el puesto	Objetivos	Considera usted que todos los colaboradores realizan sus funciones direccionados a cumplir con los objetivos de la empresa.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Logros	Considera que los logros en su área de trabajo ayudan al rendimiento de la empresa			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Asistencia y Puntualidad	Todos los colaboradores cumplen con el horario de trabajo establecido			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Desempeño	Eficiencia	Es importante que los colaboradores trabajen eficientemente			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			El trabajo que realizan jefes y colaboradores busca la eficiencia en el uso de los recursos para las actividades.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Eficacia	Es importante mostrar eficacia en el cumplimiento de sus funciones.			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Motivación	Participación	Realiza la empresa actividades de integración para que los colaboradores participen			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Todos los colaboradores participan de las actividades de la empresa			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Satisfacción	Considera usted que todas las personas que laboran en SMMOT SRL se sienten satisfechos en su centro laboral			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Incentivos	Considera importante que la empresa brinde incentivos para reconocer el trabajo de los colaboradores			X			X			X			X			X			X			X			X			X	

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 01/07/2020	10804834	 Mg. Luis Roberto Kariche Morante	952220620
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
MBA. AGUILAR CHÁVEZ PABLO VALENTINO	DOCENTE METODOLOGO EN UCV	Cuestionario sobre Gestión del talento humano	Angaspilco Maquen, Paola Lisbeth
Título del estudio: Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Empresa SMMOT SRL, 2020.			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Selección de Personal	Curriculum Vitae	La entidad solicita curriculum vitae para al momento de seleccionar al personal	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Entrevista	Es importante que los colaboradores que se contrataran pasen por una entrevista				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Considera importante que los colaboradores pasen por una entrevista antes de ser contratados				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Contratación	Considera usted que la empresa realiza una buena contratación del personal.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
Gestión de competencias	Conocimiento	El personal que labora en la empresa cuenta con los conocimientos contribuyan al cumplimiento de las actividades				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Experiencia	Considera usted que el personal que ingrese a la empresa cuenta con experiencia para no retrasar las actividades programadas				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Habilidades	La empresa genera procesos para que el colaborador desarrolle sus habilidades.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
Desarrollo de personas	Capacitación	La capacitación constante del personal ayuda a mejorar el funcionamiento de la empresa				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Competitividad	Es importante que la empresa cuente con colaboradores competentes.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Compromiso	El compromiso es la principal función que tiene que tener el colaborador con la empresa.				X			X			X			X			X			X			X			X			X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

✓	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 30 / 06 /2020	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mg. Luis Roberto Kamiche Morante	Docente Universidad Cesar Vallejo	Cuestionario sobre Rendimiento Laboral	Angaspilco Maquén, Paola Lisbeth
Título del estudio: Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Empresa SMMOT SRL, 2020.			


ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Rendimiento en el puesto	Objetivos	Considera usted que todos los colaboradores realizan sus funciones direccionados a cumplir con los objetivos de la empresa.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Logros	Considera que los logros en su área de trabajo ayudan al rendimiento de la empresa				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Asistencia y Puntualidad	Todos los colaboradores cumplen con el horario de trabajo establecido				X			X			X			X			X			X			X			X			X
Desempeño	Eficiencia	Es importante que los colaboradores trabajen eficientemente				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		El trabajo que realizan jefes y colaboradores busca la eficiencia en el uso de los recursos para las actividades.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Eficacia	Es importante mostrar eficacia en el cumplimiento de sus funciones.				X			X			X			X			X			X			X			X			X
Motivación	Participación	Realiza la empresa actividades de integración para que los colaboradores participen				X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Todos los colaboradores participan de las actividades de la empresa				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Satisfacción	Considera usted que todas las personas que laboran en SMMOT SRL se sienten satisfechos en su centro laboral				X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Incentivos	Considera importante que la empresa brinde incentivos para reconocer el trabajo de los colaboradores				X			X			X			X			X			X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno ✓

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 30 / 06 /2020	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

ANEXO 5

FORMULA PARA LA OBTENCIÓN DE LA MUESTRA

$$n = \frac{z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 p (1-p)}$$
$$n = \frac{1.96^2 (0.5) (0.5) \times 120}{0.10^2 (120-1) + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$
$$n = 53.59$$

n= 54 colaboradores serían encuestados.

ANEXO 6.

Confiabilidad

Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Gestión del Talento Humano	0.848	10
Rendimiento Laboral	0.829	10

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	10

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	10

ANEXO 7

AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DONDE HIZO LA INVESTIGACIÓN

"Año de la Universalización de la Salud"

Chepén 08 de Junio del 2020

CARTA N° 1130-2020/MDP-UCV CHEPÉN

Señor: Juan Carlos Olano Mendoza

GERENTE DE LA EMPRESA SMMOT SRL

Presente.-

De mi consideración:

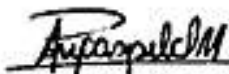
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que la Srta. **Angaspilco Maquén Paola Lisbeth**, estudiante del x ciclo estudiante de la Carrera Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, está desarrollando la tesis: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SMMOT SRL, 2020**", tema de gran importancia cuyo beneficio directo recae en su representado, ya que tendrán elementos que contribuirán al proceso de toma de decisiones.

En tal sentido y por la trascendencia del tema de investigación, solicito a usted brinde las facilidades necesarias para obtener información, aplicar encuestas y por nuestra parte nos comprometemos a hacerle llegar a su correo institucional un ejemplar en pdf de dicho proyecto de investigación.

Asimismo, indicarle que el trabajo de asesoría técnica la está realizando La Mgtr. **Marilú Flores Lezama**, identificada con D.N.I No. 44852440.

Sin otro particular y agradecimiento por su atención a la presente, me despido reiterándole mi particular referencia.

Atentamente,



ANGASPILCO MAQUÉN PAOLA LISBETH

DNI 75047952

