



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión De Talento Humano y Rendimiento Laboral Del Personal
De La Empresa Manpower Sede Apurímac, Distrito
Challhuahuacho 2021**

AUTOR:

Contreras Lazo Carla Bhaluh (ORCID: 0000-0002-2302-3032)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (ORCID: 0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencia Funcional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi ángel que me cuida desde el cielo mi tía Rocío, y a mi familia por haberme inculcado valores y haberme dado siempre un buen ejemplo y mucha motivación para alcanzar siempre mis anhelos.

Carla Bhaluh Contreras Lazo

Agradecimiento

Agradezco a Dios por las experiencias vividas, a mi Padre que es mi guía y protector, a mi familia por su voz de aliento, a mi compañera de tesis por su apoyo incondicional y perseverancia, a mi docente y asesor por guiarme en la elaboración de esta investigación, mi gratitud también a la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la oportunidad de graduarnos.

Carla Bhaluh Contreras Lazo

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenido.....	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS	25
V.DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41

ANEXOS.....	1
Anexo 1	
Matriz de consistencia	1
Anexo 2	2
Matriz de operacionalización de las variables.....	2
Anexo 3	3
<i>Instrumentos, entregados al personal de Manpower.</i>	3
Anexo 4:	9
Validación de Expertos	9
Anexo 5	1
Matriz de operacionalización de las variables.....	1
Anexo 6	
22	
<i>Tablas y gráficos de frecuencia de las variables y dimensiones.</i>	22
Anexo 7	
30	
Validez del instrumento por medio de V de Aiken	30
Anexo 8	32
Autorización y consentimiento para uso de información.	32

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Tabla cruzada Gestión de talento humano (Agrupada)*Rendimiento Laboral (Agrupada)</i>	25
Tabla 2: Tabla cruzada Desarrollo de Conocimiento (Agrupada)*Rendimiento Laboral (Agrupada)	26
Tabla 3: Tabla cruzada Motivación (Agrupada)*Rendimiento Laboral (Agrupada)	27
Tabla 4: Tabla cruzada Factores actitudinales (Agrupada)*Rendimiento Laboral (Agrupada).....	28
Tabla 5: Correlación entre Gestión de talento humano y Rendimiento laboral	29
Tabla 6: Correlación entre Desarrollo de conocimiento y Rendimiento laboral	29
Tabla 7: Correlación entre motivación y Rendimiento laboral	30
Tabla 8: Correlación entre Factores actitudinales y Rendimiento laboral.....	31
Tabla 9: Las capacitaciones efectuadas por la empresa son de aporte para el desarrollo de sus conocimientos en las funciones asignadas	1
Tabla 10: Las capacitaciones de crecimiento personal ayuda a desarrollar con mayor flexibilidad sus actividades diarias.....	2
Tabla 11: La empresa realiza con efectividad el acompañamiento laboral con respecto a las lecciones aprendidas para el aseguramiento del desarrollo de sus conocimientos	3
Tabla 12: Existe un acompañamiento laboral efectivo que permita conocer de forma clara sus actividades diarias asignadas por la empresa	4
Tabla 13: La empresa reconoce su esfuerzo y lo motiva a cumplir sus objetivos organizacionales	5
Tabla 14: El reconocimiento laboral efectuado por la gerencia influye en el clima laboral de los colaboradores de la empresa.....	6
Tabla 15: Los recursos y las herramientas brindadas por la empresa son de apoyo para para su crecimiento profesional	7
Tabla 16: Para usted la retroalimentación brindada por la empresa ayuda en su crecimiento profesional	8
Tabla 17: La empresa utiliza los medios adecuados que generen la participación activa en el trabajo	9

Tabla 18: Su compromiso con el trabajo es debido a las facilidades y herramientas que les brinda la empresa a los colaboradores	10
Tabla 19: Considera que la empresa se involucra en las actividades de los colaboradores con el fin de apoyar he incentivar el compromiso con su trabajo...	11
Tabla 20: La empresa establece metas claras para el desempeño de sus actividades que le permitan ejecutar con disciplina.....	12
Tabla 21: El nivel de formación brindada por la empresa le ha permitido desarrollar de forma efectiva sus actividades organizacionales.....	13
Tabla 22: El nivel de eficiencia de los colaboradores está relacionado con los recursos brindados por la empresa	14
Tabla 23: Las herramientas brindadas por la empresa les permite desempeñarse con mayor eficiencia en el desarrollo de sus funciones	15
Tabla 24: La empresa genera competitividad entre los colaboradores de la empresa con el fin de desarrollar al máximo la productividad laboral	16
Tabla 25: Para usted la empresa aporta en el desarrollo de sus habilidades	17
Tabla 26: Considera usted que los métodos de apoyo brindados por la empresa están orientados al logro de sus objetivos	18
Tabla 27: Considera usted que la empresa fomenta el desarrollo de las habilidades con liderazgo dentro de sus actividades organizacionales.....	19
Tabla 28: La empresa promueve el trabajo en equipo con las diferentes áreas de la organización, generando un buen clima laboral de forma dinámica, destrabando los conflictos interpersonales, centrándose en el logro de los fines compartidos	20
Tabla 29: La empresa direcciona a los trabajadores a realizar con efectividad y calidad el desarrollo de sus actividades	21

Índice de gráficos

Ilustración 1: Cuadro de nivel de confiabilidad	23
Ilustración 2: Variable agrupada Gestión de talento humano.....	22
Ilustración 3: Dimensión 1 – Desarrollo de conocimiento.....	23
Ilustración 4: Dimensión 2 – Motivación	24
Ilustración 5: Dimensión 3 – Factores actitudinales	25
Ilustración 6: Variable 2 – Rendimiento Laboral	26
Ilustración 7 : Dimensión 1 – Desempeño laboral	27
Ilustración 8: Dimensión 2 – Competencia laboral.	28
Ilustración 9: Dimensión 3 – Factores operativos.....	29

Resumen

El presente trabajo de investigación que titula “Gestión de talento humano y rendimiento laboral del personal de la Empresa Manpower Sede Apurímac, Distrito Challhuahuacho, Periodo 2021”, tuvo como objetivo general “Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021”.

El trabajo es de tipo básica por que tiene como prioridad incrementar y profundizar los conocimientos respecto a nuestras unidades de estudio, además posee un nivel de investigación correlacional de diseño no experimental con enfoque cuantitativo, siendo la población, así como la muestra un total de 45 personas que han sido elegidas deliberadamente. La técnica de recolección de datos es la encuesta virtual el cual fue respaldado previamente por el criterio de juicio de cuatro expertos, así como del alfa de Cronbach.

El instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario el cual fue procesado mediante el software SPSS versión 25. Con respecto a la comprobación de la hipótesis se realizó mediante la prueba de Chi – cuadrado y la correlación por medio del Tau-c de Kendall, donde pudimos concretar que “La gestión de talento humano se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021”.

Palabras clave: Gestión de talento humano, rendimiento laboral, desarrollo de conocimiento.

Abstract

The present research work entitled "Management of human talent and work performance of the personnel of the Company Manpower Apurímac Headquarters, Challhuahuacho District, Period 2021", had as general objective "To determine the level of relationship that exists between the management of human talent and the work performance of the personnel of the company Manpower headquarters Apurímac-Challhuahuacho 2021".

The work is of a basic type because its priority is to increase and deepen the knowledge regarding our study units, it also has a level of correlational research of non-experimental design with a quantitative approach, with the population, as well as the sample, being a total of 45 people who have been deliberately chosen.

The data collection technique is the virtual survey, which was previously supported by the judgment of four experts, as well as Cronbach's alpha. The instrument for data collection was the questionnaire which was processed using the SPSS version 25 software. Regarding the verification of the hypothesis, it was carried out using the Chi-square test and the correlation by means of Kendall's Tau-c, where we were able to specify that "The management of human talent is significantly related to the work performance of the personnel of the company Manpower headquarters Apurímac-Challhuahuacho 2021".

Keywords: Human talent management, job performance, labor accompaniment.

I. INTRODUCCIÓN

Para Galvis y Cárdenas (2016), es de vital importancia que las empresas del sector privado, así como también las empresas públicas cuenten con un equipo de trabajo sólido para lograr el éxito, y de esta forma alcanzar sus objetivos organizacionales mediante la utilización de diferentes métodos estratégicos que logran incentivar a sus trabajadores con la finalidad de que el personal tenga la capacidad de adaptación a los constantes cambios sociales y tecnológicos, y como resultado obtener un buen rendimiento laboral de los colaboradores dentro de la entidad.

Vallejo (2019), indica que la gestión de talento humano (GTH) es una de las primordiales razones donde se desarrolla las capacidades, habilidades y conocimientos que permiten un buen rendimiento laboral dentro de las organizaciones, así mismo es un proceso sistemático que permite calcular el nivel de eficiencia y eficacia ante los constantes cambios que experimenta nuestra sociedad según la complejidad del sector empresarial al que corresponde lo que permite tener una fuerza laboral estable.

Monroy (2020), indica que el rendimiento laboral permite entender el desempeño que posee un individuo con respecto a las conductas laborales en busca de obtener resultados y dominio en sus actividades a desarrollar, sin embargo, los resultados no solo dependen únicamente del rendimiento de la persona si no de la influencia de los factores externos, como es el diseño de los métodos de trabajo, los accesos a los recursos tecnológicos, financieros y sobre todo a todo lo que esté relacionado con la gestión de los R.

A nivel mundial la problemática en la GTH y la falta de compromiso de los trabajadores dentro de las organizaciones ha generado un bajo rendimiento en sus funciones, a consecuencia de las pocas acciones que toman los empleadores para poder mejorar la situación dentro de las organizaciones, generando que el desarrollo de sus habilidades quede corto ante los conocimientos apropiados para enriquecer sus niveles jerárquicos dentro de la organización, según los estudios realizados por la socia líder de capital humano Alejandra D'Agostino.

En un 87% los líderes de recursos humanos y de negocios a nivel mundial consideran que la falta de compromiso de los trabajadores es uno de los principales problemas en la actualidad que afrontan las organizaciones, y en un 60% los líderes confesaron que no cuentan con programas adecuados para poder realizar una medición de perfeccionamiento respecto al compromiso laboral, así mismo solo un 12% afirmó haber incorporado un programa para la definición y el fortalecimiento de la cultura corporativa, sin embargo solo el 7% se le atribuyó un nivel de excelencia al calificar la capacidad para que puedan medir, promover el compromiso laboral y la retención de sus colaboradores en cada una de sus organizaciones. Segura **(2021)**

En América Latina la GTH resulta un poco compleja debido a los incesantes cambios en los contextos socioeconómicos, que requiere un alto grado de flexibilidad dentro de la organización y las visiones estratégicas para el mejoramiento en un largo plazo, para generar un mayor impacto en la mejora de la GTH y por consecuencia el mejoramiento del rendimiento de los trabajadores es necesario ver más allá de la estructura, los procesos operativos, o el talento individual, es necesario conocer y comprender de forma global el entorno del negocio y ver los factores macroeconómicos que influyen dentro de la GTH. Gestión de RH **(2018)**.

Para la Esan **(2017)**, en el Perú la GTH es compleja debido a que se cuenta con gran cantidad de empresas informales, lo que genera que los trabajadores tengan una inseguridad social y con ello no se sientan comprometidos con su organización, lo que provoca insatisfacción laboral al no desarrollar sus habilidades de forma óptima y no cumplan sus objetivos organizacionales.

De la Cruz **(2017)**, indica que existe una necesidad permanente de desarrollo y liderazgo debido al constante cambio de expectativas de la fuerza de trabajo y a la desafiante evolución a las que se enfrentan las organizaciones, a nivel global se debe tomar en cuenta como aspectos importantes la globalización, la velocidad y el alcance de los constantes cambios en la tecnología y la innovación, otro aspecto importante es atraer talento humano y mantenerlos comprometidos, interesados y

motivados para poder mejorar el rendimiento de sus funciones y puedan generar buenos resultados.

En Apurímac en el distrito de Challhuahuacho la empresa Manpower cuenta con una sede dedicada a prestar servicios como reclutador de personal según los lineamientos establecidos por el cliente desde el año 2001, cubriendo diferentes puestos de trabajo solicitados por la Minera las Bambas, dentro de la empresa observa la falta de equilibrio en la GTH., debido a que no se realiza las capacitaciones correspondientes y el acompañamiento en el desarrollo de sus conocimientos para el desenvolvimiento adecuado de sus funciones asignadas, ocasionando así la rotación la rotación continua de los trabajadores en un corto plazo.

La ausencia de actividades de motivación por parte de la gerencia genera en los colaboradores el desinterés, es por ello que no existe un compromiso en el cumplimiento de sus funciones, causando percepciones desfavorables en los clientes y los colaboradores de la entidad, este es el motivo principal para optimizar la GTH dentro de las oficinas de Challhuahuacho, para desarrollar diferentes habilidades en los trabajadores mediante el desarrollo de su conocimiento para mejorar su crecimiento profesional, y logren optimizar en el desempeño de sus actividades y obtener resultados eficientes y eficaces.

En este contexto de desarrolla la presente investigación para dar respuesta a las siguientes interrogantes, teniendo como problema general en el estudio: ¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac - Challhuahuacho 2021?

Asimismo, para la presente investigación se ha planteado los siguientes problemas específicos:

¿Cuál es el nivel de relación entre el desarrollo del conocimiento y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre los factores actitudinales y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021?

La presente investigación tiene justificación teórica, dado que incrementa el conocimiento con respecto a la GTH recolectando información sobre el tema de estudio, el cual proporcionara una fuente de conocimiento para realizar futuras investigaciones sobre el tema, además que esta investigación busca enfocar partes teóricas que contribuyen a mejorar la comprensión y fundamentación de la GTH y el rendimiento laboral.

La presente investigación tiene justificación práctica, porque servirá como herramienta útil de consulta para las empresas, así como para los empresarios y gerentes, ya que será una guía para mejorar y desarrollar de forma óptima la GTH, también será de utilidad para los estudiantes de ciencias empresariales, ya que es una herramienta útil de consulta para la elaboración de sus trabajos de investigación, gracias al presente trabajo de investigación podrán identificar las falencias en la GTH.

El trabajo de investigación tiene como finalidad estudiar cómo es la gestión de talento humano y este a su vez como se relaciona con el rendimiento laboral dentro de la empresa Manpower sede Apurímac – Challhuahuacho, por ello también diremos que el estudio tiene fundamentación teórica dado que se busca incrementar los conocimientos con respecto a la gestión de talento humano y el rendimiento laboral, por otro lado, el estudio tiene fundamentación practica porque servirá como herramienta útil de consulta para las empresas, así como para los empresarios y gerentes, ya que será una guía para mejorar y desarrollar de forma óptima la GTH.

También será de utilidad para los estudiantes de ciencias empresariales, ya que es una herramienta útil de consulta para la elaboración de sus investigaciones, gracias al presente trabajo de investigación podrán identificar las falencias en la GTH. y el rendimiento laboral, finalmente el estudio presenta una justificación metodológica ya que servirá para desarrollar el trabajo de investigación de forma eficaz y eficiente, para lo cual se hizo usó los lineamientos que dispone la UCV., en

el desarrollo de la presente investigación cumpliendo con la metodología y los estándares establecidos en las normas APA.

En función a las interrogantes planteadas anteriormente se puede abordar las siguientes hipótesis, teniendo, así como HG.: La gestión de talento humano se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

Así también se tiene como hipótesis específicas:

El desarrollo del conocimiento se relaciona significativamente sobre el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

La motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

Los factores actitudinales se relacionan significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

En función a lo anteriormente planteado se busca cumplir algunos objetivos, teniendo, así como objetivo general: Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

Así también se tiene como objetivos específicos:

Determinar el nivel de la relación que existe entre el desarrollo del conocimiento y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

Determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

Determinar el nivel de relación que existe entre los factores actitudinales y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Una vez que se haya realizado la identificación de las realidades problemáticas a nivel nacional referente a la variable dependiente e independiente será necesario para nuestra investigación detallar trabajos previos que serán el sustento para realizar el presente de trabajo de investigación, por ello se tiene a los siguientes estudios como antecedentes nacionales.

En el entorno nacional tenemos a Asensios **(2017)**, donde presenta el su tema de investigación titulada “Gestión de talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y desempeño laboral. Estudio de investigación de diseño no experimental, de corte transversal y de tipo aplicada, con una población de 135 servidores, para la cual se utilizó como instrumento el cuestionario, los mismos que fueron validados mediante la escala de Likert.

Así mismo llego a la conclusión de que si existe relación directa entre la GTH. y el desempeño laboral, según prueba estadística rho de spearman obteniendo un coeficiente de 0.642 resultado que afirma una relación positiva moderada y significativa, lo que permite afirmar que la investigación da soporte en la GTH., y al desempeño laboral de los colaboradores de la organización. Existe relación entre la dimensión admisión personal de la GTH. y el desempeño laboral, los mismos que se comprobaron a través de la prueba hipótesis según el coeficiente de correlación de 0.600 y con un valor de sig. De 0.000 lo que permitió a los llegar a la conclusión, de que si existe una relación positiva moderada y significativa entre las variables de estudio ($Rho=0.600$, $p < 0.05$).

También se evidencio que existe relación directa, positiva y moderada entre la dimensión de GTH., capacidades y el desempeño laboral, donde se comprobó a través de la prueba de hipótesis con un coeficiente de correlación de 0.603 y un valor de sig. de 0.000 lo que permite concluir que existe una relación positiva moderada y significativa entre las capacidades y desempeño laboral ($Rho=0.603$, $p < 0.05$), la presente investigación da soporte a la GTH y al desempeño laboral.

Según Cacsire **(2018)**, en su investigación titulada “La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Oficina de

Recursos Humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno,2018. ”, cuyo objetivo fue diagnosticar la GTH en el desempeño laboral, el estudio de investigación de diseño no experimental de tipo básica, donde utilizo el método deductivo y se aplicó como instrumento un cuestionario estructurado validado y codificado en una población de 38 trabajadores del área administrativo.

El estudio concluyó que, según los resultados obtenidos con respecto a la primera variable de la investigación, donde el 68.75% indico que cuenta con grado de instrucción superior lo que permite ver las ventajas competitivas para la universidad ya que el 75% indico que sus habilidades son buenas gracias al nivel de capacitación que recibieron el cual genera un óptimo desempeño laboral dentro de la entidad de forma eficiente y eficaz, este resultado permite afirmar que el tema de investigación da mayor soporte a la GTH y la importancia de una óptima capacitación al personal.

Así mismo un 56.25% ha indicado que comparte sus conocimientos y su experiencia laboral con sus compañeros de trabajo, lo que genera un que exista un optimo resultado en el desempeño de sus actividades, de forma responsable, lo que indica que el acompañamiento laboral da efectos positivos en los resultados de las actividades asignadas, y con ello un buen desempeño laboral. También indicaron que un 87.50% de los trabajadores consideran que los factores actitudinales motivan a los trabajadores, y como resultado un ambiente de trabajo motivador que les permite desempeñarse de forma optima en el desarrollo de sus funciones.

Casma (2016) en su trabajo de investigación sobre la “Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemamas, Surco, Lima,2015.”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral, el estudio de investigación de diseño no experimental, de corte transversal y de tipo aplicada, para la cual se utilizó como instrumento en la recolección de datos el cuestionario los mismos que fueron validados mediante la escala de Likert,

Así mismo llego a concluir que todos los factores productivos deben de trabajar de forma eficaz, haciendo uso de un plan estratégico que permita desarrollar el talento de cada uno de los colaboradores para alcanzar las competencias deseadas

y así efectuar sus actividades de forma eficiente, para el cual se debe estructurar y aplicar un modelo que permita direccionar las gestiones de los recursos dentro de la entidad, para contar con el personal idóneo según cada competencia, lo que permite afirmar que la investigación da soporte en la GTH y al desempeño laboral de los colaboradores de la organización.

Así mismo los factores productivos deben ser trabajados de forma eficiente con la utilización de un plan estratégico con el fin de desarrollar y potenciar el talento humano para obtener los resultados esperados, es por ello que la empresa debe considerar la implementación de un modelo de dirección basado en la GTH., y con el ello el seguimiento y acompañamiento laboral, motivándolos mediante capacitaciones e incentivos simbólicos como reconocimiento, para contar con el compromiso de los trabajadores.

Serrano **(2016)**, en su trabajo de investigación sobre la “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabaylo”, cuyo objetivo fue determinar cuáles son los factores motivacionales en el rendimiento laboral, el estudio de investigación de diseño no experimental, de corte transversal y de tipo aplicada, como instrumento se aplicó el cuestionario, la población consta de 84 colaboradores de la empresa , con respecto al método el estudio llegó a la conclusión de que los factores motivacionales influyen significativamente en el rendimiento laboral.

Los resultados afirman que los colaboradores no se encuentran satisfechos a falta de incentivos simbólicos que les permita desarrollarse de forma eficiente en el desarrollo de sus actividades, y manifiestan la falta de estímulos por parte de la organización, es por ello que los trabajadores de la organización demuestran desinterés, lo que hacen que no estén alineados con las políticas, misión y visión de la entidad. Debido a que no tienen acompañamiento laboral ni capacitaciones por parte de la empresa, los instrumentos aplicados a los colaboradores arrojan otras perspectivas en los colaboradores lo que indica que no se evidencia productividad ni un buen rendimiento laboral en las actividades asignadas.

También concluyo que cada factor productivo debe ser trabajado eficientemente con la utilización de planes estratégicos para el desarrollo del talento

para alcanzar resultados óptimos, con el fin de realizar las actividades eficientemente, en este sentido la implementación de un modelo de dirección basado en la GTH. Permitirá controlar los resultados y mejorar el desempeño laboral, esta investigación da soporte a la importancia de los factores motivacionales y rendimiento laboral.

Ñaupá **(2019)**, en su investigación sobre la “Relación entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chíncha, 2019.”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre motivación y rendimiento laboral. Estudio de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de corte transversal, y tipo aplicada, con una población de 71 colaboradores de la institución educativa.

El estudio concluyó que existe relación directa entre motivación y rendimiento laboral, mediante el valor crítico se muestra un coeficiente del $0.004 < 0.05$, valor que muestra una relación positiva moderada y significativa. También llegó a la conclusión de que existe relación directa entre los reconocimientos laborales con el rendimiento laboral, según el resultado del valor de significación del $0.004 < 0.05$, coeficiente que permite afirmar que la investigación da soporte al rendimiento laboral y la importancia de los incentivos salariales. También concluyó que existe una relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa con un valor crítico observado de $0.000 < 0.05$, esta investigación da soporte a la motivación laboral y el rendimiento laboral.

Así mismo se considerarán trabajos previos a nivel internacional, los mismos que ayudarán a reforzar el tema de investigación.

Velarde **(2020)**, en el tema de investigación realizado sobre la “Gestión de talento Humano en la industria 4.0 Fabricas Inteligentes, Colombia, 2020.”, cuyo objetivo de la investigación es analizar los retos de las nuevas empresas para visualizar el crecimiento tecnológico y la sintonía con la gestión del talento humano. Estudio de diseño no experimental, transversal de tipo aplicada, metodología analítica y sistemática, estudio que llegó a la conclusión de que la industria 4.0 está a la vanguardia a los constantes cambios actuales los cuales influyen de forma

directa con la gestión del talento humano, para lo cual se requiere de estrategias para la mitigación de las brechas, y así se efectúe una vigilancia tecnológica, para poder potenciar las habilidades requeridas para contar con el personal idóneo y estos puedan tener un buen rendimiento laboral,

También concluyo que uno de los grandes retos de la industria 4.0 es potenciar las habilidades requeridas en el caso de los puestos nuevos que surgirán con efecto de la 4ta revolución, potenciar los grupos sociales, personas y las habilidades blandas, generaría efectos positivos con respecto a la GTH, todo cambio tecnológico genera cambios de comportamiento, y con ello una planeación adecuada el cual derivara un beneficio corporativo, lo que requiere de un compromiso de la gerencia, para alinear la gestión y la adaptación del desempeño de las competencias, esta investigación da soporte a la GTH., y al desempeño laboral.

Meza (2018), en su trabajo de investigación sobre el “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista en Chiapas, 2018.”, cuyo objetivo de investigación es determinar si existe relación significativa entre las dos variables de estudio, la investigación posee un estudio explicativo experimental natural de corte transversal, de tipo empírico cuantitativo, con una población de 135 colaboradores, entre ellos administradores, docentes y universitarios, donde se aplicó el procedimiento estadístico inferencial r de Pearson.

Procedimiento que permitió llegar a la conclusión mediante el resultado del coeficiente ($r=.569$, $p=.000$), lo cual nos indica que si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el resultado permite inferir que siempre que exista un buen clima laboral dentro de la institución linda vista, los trabajadores se desempeñarán de manera eficiente, también se halló que en un 86% perciben un clima organizacional positivo, lo que corrobora el resultado del coeficiente de la prueba de Spearman $\rho=0.583$, $p=0.010$ coeficiente que permite afirmar la relación positiva y significativa, así mismo se afirma que mientras mejor sea el clima organizacional mejor será el desempeño laboral.

Con respecto al desempeño laboral se halló que un 56.4% indicaron como bueno mientras un 35.6% como muy bueno, así mismo se obtuvo una diferencia

significativa de un $p = .020$ entre las instituciones Linda vista y la rectoría evidenciando que la primera institución cuenta con un nivel más alto con respecto al clima laboral positivo con un 86%. La presente investigación da soporte al clima laboral y al desempeño laboral.

Sanz **(2017)**, en su trabajo de investigación sobre el “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, Nicaragua, 2017.”, cuyo objetivo fue analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. Estudio de diseño no experimental, transversal de tipo aplicada, con enfoque mixto cuantitativo y cualitativo, con un universo de 88 trabajadores y con una muestra de 59 trabajadores y funcionarios de la facultad.

El estudio concluyo que la falta de liderazgo del equipo de trabajo es evidente, lo que genera un clima organizacional deficiente, el desinterés en las capacitaciones por parte de la entidad se ve reflejado en el desempeño laboral de los colaboradores de la facultad ya que no se cuenta con un plan de dirección y reforzamiento de funciones para mejorar el desempeño mediante el conocimiento y desarrollo de sus habilidades para que se puedan desempeñar de forma eficiente, también se identificó que el desempeño laboral en la institución tiene un nivel bajo, pese a que las funciones son realizadas y entregadas a tiempo se evidencia en gran medida la falta de un plan de capacitación y acompañamiento laboral para obtener mejoras en el desarrollo de las funciones asignadas.

Los administrativos y docentes consideran que, para mejorar el clima laboral es importante considerar la motivación mediante reconocimientos y actividades que permitan crecer de forma personal y profesional dentro de la institución, motivándolos a tener óptimos resultados en sus actividades diarias, la presente investigación da soporte al desempeño laboral.

Caicedo **(2016)**, en su trabajo de investigación sobre el “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 Babahoyo, Ecuador, 2016.”, cuyo objetivo fue proponer un modelo de gestión del talento humano que permita evaluar el desempeño laboral. Estudio de diseño no experimental explicativo, de

tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, con una población de 49 trabajadores, donde aplico como instrumento la técnica de la encuesta.

concluyó, que la implementación o aplicación de un modelo estructurado de GTH empodera significativamente al equipo de trabajo para lo cual es importante una autoevaluación y mejoramiento de los procesos de la organización, así mismo es importante buscar los medios para incentivar al personal mediante capacitaciones e incentivos simbólicos para generar un óptimo rendimiento en el desarrollo de su desempeño dentro de la organización.

La satisfacción laboral dentro de la empresa se evidencia en un nivel medio, el mismo que se ve reflejado en el desempeño de los trabajadores, para lo cual se ve conveniente que la empresa considere dentro del modelo de GTH., un plan de incentivos mediante cursos, seminarios que los permita crecer profesionalmente y con ello buscar resultados eficientes en sus actividades asignadas, esta investigación da soporte al desempeño laboral.

Becerra **(2016)**, en su trabajo de investigación sobre el “Liderazgo y gestión del talento humano en CIPAF – INTA, Buenos aires, 2016.” cuyo objetivo fue describir el liderazgo de los profesionales a cargo de grupos de trabajo en el CIPAF y su posible relación con los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño, estudio tipo descriptivo, de diseño no experimental, transversal, el instrumento aplicado para la recolección de datos fue mediante 2 cuestionarios según variables estudio.

Concluyó que para tener un buen manejo de la GTH se requiere además del conocimiento técnico y la experiencia, entender el medio ambiente total de trabajo así como reconocer el comportamiento apropiado de los líderes, y medir el nivel del rendimiento en sus funciones asignadas, la estimulación intelectual aplicada por los líderes a sus subalternos permite que se desarrollen con mayor creatividad e innovación sus funciones organizacionales, así mismo el designar más funciones a sus subordinados generará oportunidad de crecimiento en los colaboradores de la organización.

Para un buen entendimiento del ambiente de trabajo y una óptima GTH., es vital considerar las necesidades personales que cuenten con un nivel de madurez

que sean consistentes con la naturaleza de la tarea, es importante que en el comportamiento de los líderes se reconozca la interdependencia y los valores, debido a que el resultado se verá reflejado en el comportamiento y potencial de sus subordinados, dicho resultado permitirá evaluar y entrenar a los trabajadores de forma óptima, y así los líderes y supervisores podrán evaluar las condiciones de promover, conducir, delegar, y supervisar las funciones asignadas, y con ello lograr que el personal colabore espontáneamente y exista flexibilidad en la toma de decisiones ante situaciones por resolver dentro de la institución. Este estudio da soporte a la GTH, liderazgo y desarrollo de habilidades.

Para comprender de mejor manera el trabajo definiremos cada unidad de estudio con la intención de reforzar nuestros conocimientos respecto al trabajo realizado, para ello contaremos con la definición de distintos autores.

Teniendo como primera variable (Gestión de talento humano) donde: Sanabria **(2016)** señala que la GTH surge como respuesta a las necesidades sociales, económicas y culturales desde los orígenes del hombre, esta ciencia nace a partir de que las primeras organizaciones sociales quienes delegaban labores específicas a los integrantes de su grupo de trabajo en las actividades de caserío y recolección, para Axelrod **(2021)** durante el siglo XIII y XIX el estudio del talento humano ha ido evolucionando debido a tres hechos importantes como es la revolución industrial, el surgimiento de las escuelas de administración y por la alta demanda gerencial de talento altamente capacitado con un alto rendimiento, esto debido al incremento de diversidad y desarrollo de las funciones de las actividades que se requerían dentro de las organizaciones.

En la edad moderna surgieron varias teorías que permitieron dar origen a la ciencia de la administración, una de ellas es la teoría de la fuente de autoridad y el efecto de la automatización, donde James Stuart se refiere a los colaboradores de las empresas que pusieron en práctica la designación de funciones que permitió que el personal aprenda a diferenciar las funciones que correspondía a la gerencia y las funciones con sus subordinados, esta división del trabajo permitió visualizar el impacto que había generado, al contar con un aumento en la producción al igual que las destrezas de los empleados, ya que acortaban los tiempos al contar con

maquinarias que facilitaban el desarrollo de actividades, lo que permitía destacar el mejoramiento del entorno laboral y el liderazgo en la gerencia de la organización, Claudes, **(2020)**.

Así mismo Ricoy **(2018)**, indica que se tenía en la teoría de Adán Smith, los principios de la especialización de los trabajadores, donde señala que gracias a la división y especialización de las fuerzas laborales hubo una mejora en los tiempos y en la reducción de capital, lo que hace que los colaboradores trabajen con mayor eficiencia y eficacia, el mismo que se vio reflejado en el desempeño de los trabajadores, y en el desarrollo de sus habilidades y conocimiento, la división de trabajo genera un entorno laboral más agradable.

Otro aporte para el origen de la GTH según Flores **(2017)**, fue la teoría de las relaciones humanas, donde se refiere a la importancia del capital humano dentro de las organizaciones, sobre todo pone en énfasis la conducta, productividad y rendimiento laboral, esta teoría permitiría el desarrollo de nuevos sistemas y estrategias que están dirigidas a mejorar y optimizar el desarrollo de los miembros de la organización, el mismo que permitirá el desarrollo de las habilidades y el conocimiento para así optimizar con eficiencia las funciones de cada empleado.

La GTH tuvo tres etapas la primera etapa fue denominada como relaciones industriales, donde la forma de trabajo era centralizar todas las operaciones del departamento de recursos humanos, su sistema de trabajo era burocrático y operativo, sus principales funciones se centraban en contratar, despedir, controlar el cumplimiento de la legislación laboral y las asistencias del personal, la segunda etapa se denominó administración de recursos humanos donde la forma de trabajo era de responsabilidad de línea y la función de staff, el área de recursos humanos buscaba departamentalizar y buscar tácticas de trabajo, sus funciones principales se centraban en reclutar, seleccionar y administrar salarios, el lema era atraer y mantener los mejores trabajadores.

Chiavenato **(2019)**, fundamenta que en la tercera etapa se denominó GTH, en esta etapa la técnica era la descentralización en manos de gerencia y su equipo, los gerentes junto a su equipo de trabajo tienen la capacidad seleccionar, capacitar, liderar, motivar, evaluar y recompensar mediante motivaciones salariales e

inversión en cursos de capacitación para las mejoras continuas, y así generar valor y optimizar el desempeño de los trabajadores.

Para Ramírez **(2018)**, la GTH va dirigido a las actividades administrativas y operativas dentro de las organizaciones, dotando trabajadores con técnicas transversales y competencias genéricas lo que hace que el factor humano sea inimitable por la complejidad social y la ambigüedad causal, lo que provoca dificultad en las competencias al transferir los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes.

Safa **(2017)**, indica que la gestión estratégica del recurso humano proporciona un enfoque sólido, que genera una ventaja competitiva y estratégica que permitirá ver la relación que tiene el rendimiento y la GTH y la capacidad con la que cuentan los trabajadores al tener con un diseño efectivo organizacional.

según Vallejo **(2017)**, la GTH es el proceso que permite reclutar, escoger, orientar, recompensar y desarrollar habilidades, para que el recurso más importante que hace referencia al capital humano se sienta más comprometido con la organización y tengan una base de datos confiable en la toma de decisiones, el resultado potencia la productividad y la calidad del cumplimiento de los objetivos, la finalidad de la GTH es involucrar al capital humano potenciando cada una de las habilidades de cada trabajador para que los resultados sean eficientes.

Así mismo para Chiavenato **(2019)**, corrobora que la GTH es el proceso que permite desarrollar el conocimiento, habilidades, actitudes y competencias, asociadas con la cultura organizacional, enfocadas al futuro de la organización por medio de la innovación, con la finalidad de tener resultados eficaces.

Segarra **(2021)**, habla del desarrollo del conocimiento como un atributo esencial, el cual es producido y mantenido de forma colectiva, se sabe que el conocimiento organizacional es un activo intangible los mismos que forman distintos elementos y procesos de la organización, Rivas **(2018)**, indica que este tipo de activo permite someter diferentes actividades de gestión lo que genera resultados positivos dentro y fuera de la organización, los mismos que pueden ser aplicados y transformados mediante codificaciones, lo que representaría una herramienta

estratégica para la organización. La motivación también es una herramienta clave dentro de la GTH.

Es por ello que Medina y Gallegos **(2017)**, indican que es necesario reconocer todos los aportes brindados por cada uno de los colaboradores de la empresa, esto permitirá conocer el desempeño y comportamiento con la finalidad de obtener los resultados que permitirán evaluar los antecedentes para buscar estrategias de mejora, lo que implica tomar decisiones en la implementación de capacitaciones y formación del personal y se obtenga como retribución el alcance de la efectividad y eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos, la motivación no solo está enfocada en el conocimiento, también existe la retribución económica, la misma que está enfocada según al rendimiento de cada colaborador, en realidad puede recibir diferentes denominaciones, como bono, asignación de mérito o bonificación y por último los incentivos es considerada una retribución económica directa al rendimiento laboral de cada trabajador. Para poder medir la gestión también es necesario considerar las actitudes.

Teniendo como segunda variable (Rendimiento Laboral) donde: Paredes **(2018)**, indica que son sentimientos de permiten medir la percepción de los trabajadores según el entorno y su comportamiento con las acciones previstas, son indicadores de las conductas que dan indicios de las intenciones conductuales los mismos que pueden tener efectos positivos o negativos, esto puede ser a partir de los sentimientos de los trabajadores como la insatisfacción que involucra en sus labores y hace que acepten un compromiso insuficiente con la empresa.

Para Mendieta **(2020)**, el rendimiento laboral es el beneficio alcanzado, según se va cumpliendo los objetivos y las metas trazadas, hablar de rendimiento hace referencia a los medios ligados de cómo obtener un producto final, el mismo que se asocia con el resultado obtenido, por otro lado, el termino laboral hace referencia a los trabajos que se ejecutan de forma física a cambio de una recompensa salarial, el rendimiento laboral dentro de las organizaciones es inversamente proporcional, no todas las horas son productivas es importante analizar la eficiencia de la productividad y el desarrollo de las actividades, si los trabajadores desarrollan sus

funciones trabajando en equipo, dirigiendo con liderazgo con la finalidad de mejorar los procesos y mantener un nivel de calidad alto.

Sin embargo, Sánchez, **(2018)** enfoca al concepto del rendimiento laboral como el conjunto de acciones y comportamientos por parte de los empleados dentro de la organización quienes son el instrumento de la entidad para el cumplimiento del logro de los objetivos trazados y metas de la entidad.

Edel **(2017)** hace referencia al rendimiento laboral como la conducta de los trabajadores, también resalta que el rendimiento laboral es importante porque está ligado al logro de los objetivos de la organización con respecto a la desestresas de sus conocimientos, habilidades operativas y la obtención de los resultados de forma eficiente y eficaz mediante la creación de técnicas innovadoras sin la necesidad de generar sobrecarga laboral en las funciones de cada una de las áreas de la organización, esto potencia las estrategias y motiva a los trabajadores a obtener los resultados esperados.

Para Loayza **(2018)**, el desempeño laboral se entiende como las acciones que una persona o trabajador realiza con el fin de obtener un resultado positivo, así mismo es contar con la capacidad necesaria para coordinar y organizar las actividades de la organización, el desempeño laboral evalúa el comportamiento de los individuos frente a la responsabilidad de sus funciones, es por ello que el resultado se refleja en las actitudes y el cumplimiento de sus responsabilidades.

Para Arguelles **(2017)**, un factor importante para el rendimiento es la competencia laboral, quien indica que es una característica subyacente en los trabajadores el cual esta causalmente la efectividad de su desempeño dentro de la organización, es la capacidad que poseen para desarrollar los conocimientos, habilidades, desestresas y comprensión necesaria para que puedan lograr sus objetivos.

Así mismo catalán **(2019)**, define como las características personales que generan un rendimiento eficiente en el desarrollo de sus actividades dentro de la organización, se enfoca en las habilidades y los conocimientos que aplican, las mismas que están centradas en el objetivo. Para medir el rendimiento laboral

también es importante enfocarse en las habilidades de los trabajadores de la empresa.

Márquez **(2017)**, indica que cada trabajador desempeña sus habilidades profesionales y las sociales, ambos son relevantes para crear un buen clima laboral lo que genera mayor productividad, las habilidades laborales permite desarrollar la innovación, creación, la capacidad de adaptación, el trabajo en equipo, actuar de forma racional y sobre todo tomar decisiones, si hablamos de las habilidades sociales está enfocado en el desarrollo de la empatía, liderazgo, eficacia, optimismo y capacidad de comunicación.

Dentro de los factores de desempeño laboral se encuentra los factores operativos, Chiavenato **(2017)**, hace referencia a todas las actividades que se realizan dentro de la organización como es la exactitud, conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, liderazgo, trabajo en equipo. Lo que indica que el desempeño de un puesto de trabajo cambia en una persona, debido a que influye en la destreza de las habilidades, la motivación, incluso en la capacitación del trabajador, según factor situacional de cada trabajador, así como la percepción que se tenga según su el rol que cumplan. Así mismo hace referencia a los factores actitudinales como una disciplina que esta relacionada con la actitud dentro de la entidad, la iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, interés, capacidad de realización.

III. METODOLOGÍA

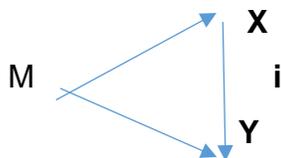
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Carrasco (2019) nos da a conocer que un estudio de investigación del tipo básica es aquella que tiene por finalidad dar a conocer cómo es que se puede mejorar la conducta de las unidades de estudio así mismos buscara ahondar en los conocimientos con referencia a el tema que se está investigando y que nos sean de utilidad para dar alternativas de solución que influyan de manera positiva en su toma de decisiones.

Diseño de investigación

Hernández et al. (2018) nos indica que la investigación de diseño no experimental hace referencia de que el estudio se enfocará en estudiar el hecho y el entorno que lo rodea y efectuará ningún tipo de transformación de estas. En otras palabras, podemos decir que solo se observará las unidades de estudio, no se buscará transformar ni manipular de manera deliberada; en tal sentido podemos indicar que nuestra investigación tendrá un diseño no experimental debido a que en esta solo estudiaremos las condiciones y el entorno de cómo es que se lleva la GTH y rendimiento laboral.



Dónde:

M = Muestra

X = Variable 1

Y = Variable 2.

i = influencia entre las Variables de Estudio.

Hernández et al. (2018) de acuerdo a los estudios realizados, nos da a conocer que las unidades de estudio deberán tener alguna relación entre ellas, en otras palabras, nos permitirá ver y conocer el nivel de relación que existe entre las

unidades de estudio. Por otra parte, nuestra investigación tendrá como tarea el mostrar el nivel de relación que existe entre las dos variables que tenemos como la unidad de estudio.

Hernández et al. (2018) menciona que el enfoque cuantitativo es todo aquel conocimiento que al ser objetivo debe de generarse a partir del proceso deductivo, en este proceso deductivo se prueban las hipótesis planteadas previamente a través de una medicación numérica y un análisis estadístico inferencial. Este enfoque propiamente dicho, suele ser asociado con las prácticas y normas de las ciencias naturales y el positivismo.

Carrasco (2019) menciona que una investigación presentara un diseño transversal o transeccional si el estudio que se realizara está enfocado en un tiempo o periodo determinado. El trabajo tuvo un corte transversal ya que se realizó en un tiempo determinado, la información que se recolecto fue en el periodo 2021.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de talento humano

Definición Conceptual

Chiavenato (2019) indica que la gestión de talento humano es el proceso que permite desarrollar el conocimiento, habilidades, actitudes y competencias, asociadas con la cultura organizacional, enfocadas al futuro de la organización por medio de la innovación y desarrollo de competencias.

Definición Operacional

Según Vallejo (2017) indica que la gestión de talento humano es un conjunto de actividades clave que permiten optimizar el rendimiento laboral, mediante el desarrollo de técnicas enfocadas en el conocimiento y habilidades que generan mayor confianza y motivación en los colaboradores de la organización.

Variable 1 Dimensión 1: Desarrollo de Conocimiento

Indicadores

Capacitaciones, Acompañamiento laboral

Variable 1 Dimensión 2: Motivación

Indicadores

Reconocimiento laboral, Crecimiento profesional

Variable 1 Dimensión 3: Factores actitudinales

Indicadores

Participación en el trabajo, Compromiso con el trabajo, Disciplina

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición Conceptual

Pedraza et al. (2018). El desempeño laboral, es todo el valor que se espera de los trabajadores de la entidad para el cumplimiento y desarrollo de sus actividades, también nos dice que todas las conductas positivas contribuirán en el resultado óptimo y eficiente dentro de las actividades de la entidad.

Definición Operacional

Para Vallejo (2019) El rendimiento laboral permite entender el desempeño que posee un individuo con respecto al desarrollo de sus competencias y habilidades laborales, en busca de obtener resultados eficientes y dominio en sus actividades y funciones principales.

Variable 2 Dimensión 1: Desempeño laboral

Indicadores

Nivel de formación, Eficiencia, Productividad

Variable 1 – Dimensión 2: Competencia laboral

Indicadores

Manejo adecuado de la información, Habilidad en la aplicación de los procedimientos

Variable 2 Dimensión 3: Factores operativos

Indicadores

Liderazgo, Trabajo en equipo, Calidad

3.3 Población, muestra, muestreo

Hernández et al. (2018) para el autor del libro, considera a la población como el total de personas que tienen iguales características y atribuciones lo que permitirá la recopilación de información de forma uniforme y generalizada, es así que para la investigación se tomó en cuenta a la Empresa Manpower Sede Apurímac – Challhuahuacho como la población para la investigación.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) la muestra representa solo una fracción de una población, estos pueden ser seleccionados porque estos poseen mayor conocimiento sobre el tema de investigación o simplemente son seleccionados al azar para que proporcionen la información necesaria y confiable.

La muestra de la investigación es de 45 colaboradores elegidos de manera intencional no probabilística, porque representa el total de la población elegida.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

García et al. (2020), afirma que la técnica son los mecanismos, pasos y procesos que realiza una persona en la investigación y las emplea para la recolección de datos, en otras palabras, la técnica que se aplicó para el desarrollo de este estudio fue la encuesta que estará orientada a los colaboradores de la Empresa Manpower Sede Apurímac – Challhuahuacho.

Instrumentos

El Presente trabajo de investigación aplicará como instrumento el cuestionario el cual está dividido en grupos de 12 y 9 preguntas de acuerdo a cada variable, por ello usaremos la escala de medición de Likert el cual utiliza los siguientes niveles de respuesta, totalmente de acuerdo (TA), de acuerdo (DA);

ni de acuerdo ni en desacuerdo (ND), en desacuerdo (ED) totalmente en desacuerdo (TD), estas escalas nos ayudaran a conocer el resultado de la aplicación de nuestro instrumento de investigación. Tal como fundamenta Hernández (2018). Donde indica que la investigación dispone de múltiples tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección de datos. Hernández et al. (2018), expone que validar el instrumento de medición y llegar a la verificación del estudio, consiste en enseñarnos a realizar una encuesta a la variable que se desea medir para la opinión de varios expertos, que son aquellos jueces que darán su aprobación sobre la realización de las preguntas que fueron planteadas, dando específicamente un visto bueno al tema de investigación.

Escala de Likert

Fernández (2019), menciona que la técnica de la escala de Likert, es una herramienta de apoyo para los investigadores, ayuda con a evaluar las opiniones y actitudes de las personas, así como el nivel de acuerdo o desacuerdo en sus declaraciones, la escala de Likert presume que la magnitud de su conocimiento es lineal, dado que va desde una escala totalmente de acuerdo a un totalmente en desacuerdo, suponiendo que las actitudes deberían ser medidas, y que las respuestas que se brindan en distintos niveles de medición, permite escalas de 5, 7 y 9 elementos que permiten ser modificados de manera previa, además se considera un elemento neutro para las personas que no están de acuerdo ni en desacuerdo.

Se realizó la validez de los instrumentos, con la participación de jueces expertos, que calificaron el instrumento, y consideraron sus observaciones de acuerdo a la pertinencia, así mismo se realizó la validación del V de Aiken, de acuerdo a los resultados según el criterio obtenido por cada juez.

Hernández y Mendoza (2018), nos manifiesta que la confiabilidad de una herramienta que sucede cuando las mediciones realizadas no tienen un cambio muy significativo, tanto en el tiempo o porque muchas personas lo aplicaron.

Para realizar la validación del instrumento se realizó la prueba estadística de alfa de Cronbach obteniendo un valor cerca a uno, ello indicará que la investigación que se realizó es muy confiable como se muestra en el cuadro:

Ilustración 1

Cuadro de nivel de confiabilidad

Inaceptable	< 0.5
Pobre	>0.5
Cuestionable	>0.6
Aceptable	>0.7
Bueno	>0.8
Excelente	>0.9 a 0.95

3.5. Procedimientos

En lo que concierne a los cuestionarios se utilizará el programa SSPS 25 que nos servirá para aplicar un procesamiento estadístico elemental, cálculo de frecuencias de respuesta y porcentajes que representen estas.

3.6 Método de análisis de datos

Se ha considerado para la aplicación de este método el procesamiento y el análisis de datos, tanto a nivel descriptivo como a nivel inferencial.

Tabla de Frecuencia por ítems

Tabla de Frecuencia con datos agrupados (dimensiones)

Tabla de Frecuencia con datos agrupados (variables)

Tablas de contingencia

Así también se considerará la estadística inferencial

Prueba de Correlación del coeficiente de Kendall

3.7. Aspectos éticos

Este tema de investigación se llevó a cabo cumpliendo todos los parámetros éticos, como por ejemplo la confidencialidad y la privacidad de toda la información relacionada con la empresa, pues toda la información recopilada se llevó también por medio de las encuestas a todos los trabajadores que nos lograron colaborar en todo este proceso y todo ello se tomara forma general. También, por supuesto, cumplirá de manera adecuada, responsable en todos los procesos que se efectuaran en la investigación, así mismo se realizara la herramienta de anti-plagio para corroborar la veracidad de la información que se logró encontrar.

Según el principio de no maleficencia, se respetó dentro la organización la integridad física y psicológica, así como la imagen de la empresa Manpower.

Según el principio de justicia se consideró dentro de la empresa Manpower a todo el personal por igual.

Según el principio de autonomía se ha respetado la autodeterminación para poder optar por decisiones que estaban en función a las mismas. Al considerar la autonomía, cada integrante de la empresa conducirá su aceptación en concordancia a sus intereses, deseos y creencias.

Según el principio de beneficencia, fue de gran aporte y ayuda para calificar algunas dudas que tenía el personal de la empresa Manpower.

IV. RESULTADOS

Tabla 1:

*Gestión de talento humano (Agrupada)*Rendimiento Laboral (Agrupada)*

			Rendimiento Laboral		
			(Agrupada)		Total
			Moderado	Eficiente	
Gestión de talento humano (Agrupada)	Moderado	Recuento	23	0	23
		% del total	51.1%	0.0%	51.1%
	Eficiente	Recuento	7	15	22
		% del total	15.6%	33.3%	48.9%
Total		Recuento	30	15	45
		% del total	66.7%	33.3%	100.0%

Interpretación

Se puede visualizar en la primera tabla de contingencia que: de un total de 45 personas encuestadas, 22 personas con el 48.9% consideran que el rendimiento laboral es eficiente y 23 personas con el (51.1%) la consideran moderada. Asimismo, 15 personas encuestadas con el (33.3%) consideran que el rendimiento laboral es eficiente y 7 personas con el (15.6%) la consideran moderada.

Asimismo, se puede visualizar que, de las 22 personas que calificaron a la GTH como eficiente, 15 calificaron al rendimiento laboral como eficiente y 7 como moderada. También se puede ver que 23 personas calificaron a la GTH como moderada, las mismas 23 calificaron al rendimiento laboral como moderada también.

Finalmente, se visualiza que, de las 15 personas que calificaron al rendimiento laboral como eficiente, son las mismas 15 personas que calificaron a la GTH como eficiente también. Complementariamente, de las 30 personas que calificaron al rendimiento laboral como moderada, solo 23 calificaron a la GTH como moderada también, frente a 7 que la calificaron como eficiente.

Tabla 2:*Desarrollo de Conocimiento (Agrupada)*Rendimiento Laboral (Agrupada)*

		Rendimiento Laboral			
		(Agrupada)		Total	
		Moderado	Eficiente		
Desarrollo de Conocimiento (Agrupada)	Moderado	Recuento	20	2	22
		% del total	44.4%	4.4%	48.9%
	Eficiente	Recuento	10	13	23
		% del total	22.2%	28.9%	51.1%
Total		Recuento	30	15	45
		% del total	66.7%	33.3%	100.0%

Interpretación

Se puede visualizar en la segunda tabla de contingencia que: de un total de 45 personas encuestadas, 23 personas con el 51.1% consideran que el desarrollo de conocimiento es eficiente y 22 personas con el (48.9%) la consideran moderada. Asimismo, 15 personas encuestadas con el (33.3%) consideran que el rendimiento laboral es eficiente y 30 personas con el (66.7%) la consideran moderada.

Asimismo, se puede visualizar que, de las 23 personas que calificaron a al desarrollo de conocimiento como eficiente, 13 calificaron al rendimiento laboral como eficiente y 10 como moderada. También se puede ver que 20 personas calificaron al desarrollo de conocimiento como moderada, las mismas 20 calificaron al rendimiento laboral como moderada también.

Finalmente, se visualiza que, de las 13 personas que calificaron al desarrollo de conocimiento como eficiente, son las mismas 13 personas que calificaron al rendimiento laboral como eficiente también. Complementariamente, de las 30 personas que calificaron al rendimiento laboral como moderada, solo 20 calificaron al desarrollo de conocimiento como moderada también, frente a 10 que la calificaron como eficiente.

Tabla 3:
*Motivación (Agrupada)*Rendimiento Laboral (Agrupada)*

		Rendimiento Laboral (Agrupada)		Total	
		Moderado	Eficiente		
Motivación (Agrupada)	Moderado	Recuento	21	2	23
		% del total	46.7%	4.4%	51.1%
	Eficiente	Recuento	9	13	22
		% del total	20.0%	28.9%	48.9%
Total		Recuento	30	15	45
		% del total	66.7%	33.3%	100.0%

Interpretación

Se puede visualizar en la tercera tabla de contingencia que: de un total de 45 personas encuestadas, 22 personas con el 48.8% consideran que la motivación es eficiente y 23 personas con el (51.1%) la consideran moderada. Asimismo, 15 personas encuestadas con el (33.3%) consideran que el rendimiento laboral es eficiente y 30 personas con el (66.7%) la consideran moderada.

Asimismo, se puede visualizar que, de las 22 personas que calificaron a la motivación como eficiente, 13 calificaron al rendimiento laboral como eficiente y 9 como moderada. También se puede ver que 21 personas calificaron a la motivación como moderada, las mismas 21 calificaron al rendimiento laboral como moderada también.

Finalmente, se visualiza que, de las 13 personas que calificaron a la como eficiente, son las mismas 13 personas que calificaron al rendimiento laboral como eficiente también. Complementariamente, de las 30 personas que calificaron al rendimiento laboral como moderada, solo 21 calificaron a la motivación como moderada también, frente a 9 que la calificaron como eficiente.

Tabla 4:
*Factores actitudinales (Agrupada)*Rendimiento Laboral (Agrupada)*

		Rendimiento Laboral			Total
		(Agrupada)			
B nm, -i			Moderado	Eficiente	
Factores actitudinales (Agrupada)	Moderado	Recuento	14	1	15
		% del total	31.1%	2.2%	33.3%
	Eficiente	Recuento	16	14	30
		% del total	35.6%	31.1%	66.7%
Total		Recuento	30	15	45
		% del total	66.7%	33.3%	100.0%

Interpretación

Se puede visualizar en la cuarta tabla de contingencia que: de un total de 45 personas encuestadas, 30 personas con el 66.7% consideran que los factores actitudinales son eficientes y 15 personas con el (33.3%) la consideran moderada. Asimismo, 15 personas encuestadas con el (33.3%) consideran que el rendimiento laboral es eficiente y 30 personas con el (66.7%) la consideran moderada.

Asimismo, se puede visualizar que, de las 30 personas que calificaron los factores actitudinales como eficiente, 14 calificaron al rendimiento laboral como eficiente y 16 como moderada. También se puede ver que 14 personas calificaron los factores actitudinales como moderada, las mismas 14 calificaron al rendimiento laboral como moderada también.

Finalmente, se visualiza que, de las 14 personas que calificaron a los factores actitudinales como eficiente, son las mismas 14 personas que calificaron al rendimiento laboral como eficiente también. Complementariamente, de las 30 personas que calificaron al rendimiento laboral como moderada, solo 14 calificaron los factores actitudinales como moderada también, frente a 16 que la calificaron como eficiente.

Prueba de Hipótesis General

Existe relación entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

Tabla 5:

Correlación entre Gestión de talento humano y Rendimiento laboral

			Gestión de talento humano (Agrupada)	Rendimiento Laboral (Agrupada)
Tau_b	Gestión de	Coeficiente de correlación	1.000	,797**
de	talento humano	Sig. (bilateral)		0.000
Kendall	(Agrupada)	N	45	45

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

Interpretación

Por lo tanto, de acuerdo a la tabla 5 de la hipótesis general, el valor de significancia es de $0.000 < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, así mismo muestra un coeficiente de correlación positivo=0.797, es decir: La gestión de talento humano se relaciona significativa, directa y moderada con el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

Hipótesis Específica 1

Existe relación entre el desarrollo del conocimiento y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

Tabla 6:

Correlación entre Desarrollo de conocimiento y Rendimiento laboral

			Desarrollo de Conocimiento (Agrupada)	Rendimiento Laboral (Agrupada)
Tau_b	Desarrollo de	Coeficiente de correlación	1.000	,503**
de	Conocimiento	Sig. (bilateral)		0.001
Kendall	(Agrupada)	N	45	45

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

Interpretación

Por lo tanto, de acuerdo con la tabla 6 de la hipótesis específica 1, el valor de significancia es de $0.001 < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, así mismo muestra un coeficiente de correlación positivo=0.503 lo que indica que: El desarrollo del conocimiento se relaciona significativa, directa y moderada con el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

Hipótesis Específica 2

Existe relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

Tabla 7:
Correlación entre motivación y Rendimiento laboral

		Motivación (Agrupada)	Rendimiento Laboral (Agrupada)
Tau_b de Kendall	Motivación (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000 0.000
		N	45 45

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

Interpretación

Por lo tanto, de acuerdo con la tabla 7 de la hipótesis específica 2, el valor de significancia es de $0.000 < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, así mismo muestra un coeficiente de correlación positivo=0.534 es decir: La motivación se relaciona significativa, directa y moderada con el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

Hipótesis Específica 3

Relación entre los factores actitudinales y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

Tabla 8:
Correlación entre Factores actitudinales y Rendimiento laboral

			Factores actitudinales (Agrupada)	Rendimiento Laboral (Agrupada)
Tau_b	Factores	Coeficiente de correlación	1.000	,400**
de	actitudinales	Sig. (bilateral)		0.008
Kendall	(Agrupada)	N	45	45

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

Interpretación

Por lo tanto, de acuerdo a la tabla 7 de la hipótesis específica 2, el valor de significancia es de $0.008 < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, así mismo muestra un coeficiente de correlación positivo=0.400 es decir: La motivación se relaciona significativa, directa y moderada con los factores actitudinales del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.

V. DISCUSIÓN

Al obtener el resultado de la investigación se procede a efectuar la discusión con la interpretación de acuerdo con la investigación planteada, siendo conveniente mencionar que la hipótesis general de la investigación fue determinar si existe relación entre la Gestión de talento humano y rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac- Challhuahuacho, 2021. En ese sentido se realizó la prueba de validez a través de la prueba estadística denominada Tau B o C de Kendall. El cual nos permitió comprobar si la hipótesis planteada cumple o no con el nivel de significancia entre las variables de estudio.

Según los resultados obtenidos respecto a si existe relación significativa, directa y fuerte entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac – Challhuahuacho, 2021. Se obtuvo un p valor = 0.000, y un coeficiente de correlación de tau b de Kendall = +0.797, y un valor de significancia = 0.000 valor < 0.05, valor que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Para Asensios (2017), La Gestión de talento es el proceso que permite desarrollar los conocimientos del personal permitiendo así la optimización del desempeño laboral, según prueba estadística rho de spearman obteniendo un coeficiente de 0.642 resultado que afirma una relación positiva moderada y significativa, lo que permite afirmar que la investigación da soporte en la GTH., y al desempeño laboral de los colaboradores de la organización. Así mismo existe relación entre la dimensión admisión de personal de la GTH., y el desempeño laboral, los mismos que se comprobaron a través de la prueba hipótesis según el coeficiente de correlación de 0.600 y con un valor de sig. De 0.000 lo que permitió a los llegar a la conclusión, de que si existe una relación positiva moderada y significativa entre las variables de estudio (Rho=0.600, p < 0.05).

También se evidencio que existe relación directa, positiva y moderada entre la dimensión de GTH., capacidades y el desempeño laboral, donde se comprobó a través de la prueba de hipótesis con un coeficiente de correlación de 0.603 y un valor de sig. de 0.000 lo que permite concluir que existe una relación positiva

moderada y significativa entre las capacidades y desempeño laboral ($Rho=0.603$, $p < 0.05$), la presente investigación da soporte a la GTH y al desempeño laboral.

. Por otro lado, Cacsire **(2018)**, señala que la gestión de talento humano permite desarrollar ventajas competitivas y optimizar las habilidades permitiendo un buen desempeño laboral dentro de la organización de forma eficiente y eficaz. Lo que corroborara los resultados de la investigación con respecto a la primera variable de la investigación, donde el 68.75% indico que cuenta con grado de instrucción superior lo que permite ver las ventajas competitivas para la universidad ya que el 75% indico que sus habilidades son buenas gracias al nivel de capacitación que recibieron el cual genera un óptimo desempeño laboral dentro de la entidad de forma eficiente y eficaz, este resultado permite afirmar que el tema de investigación da mayor soporte a la GTH y la importancia de una óptima capacitación al personal.

Así mismo un 56.25% ha indicado que comparte sus conocimientos y su experiencia laboral con sus compañeros de trabajo, lo que genera un que exista un óptimo resultado en el desempeño de sus actividades, de forma responsable, lo que indica que el acompañamiento laboral da efectos positivos en los resultados de las actividades asignadas, y con ello un buen desempeño laboral. También indicaron que un 87.50% de los trabajadores consideran que los factores actitudinales motivan a los trabajadores, y como resultado un ambiente de trabajo motivador que les permite desempeñarse de forma óptima en el desarrollo de sus funciones.

Casma **(2016)**, señala que todos los factores operativos deben ser desarrollados de forma eficaz, haciendo uso de un plan estratégico que permita desarrollar el talento de cada uno de los colaboradores para alcanzar las competencias deseadas y así efectuar sus actividades de forma eficiente, para la cual se debe implementar un modelo de estratégico basado en la gestión del talento humano, para contar con el personal idóneo según cada competencia.

Así mismo los factores productivos deben ser trabajados de forma eficiente con la utilización de un plan estratégico con el fin de desarrollar y potenciar el talento humano para obtener los resultados esperados, es por ello que la empresa debe considerar la implementación de un modelo de dirección basado en la GTH., y con

el ello el seguimiento y acompañamiento laboral, motivándolos mediante capacitaciones e incentivos simbólicos como reconocimiento, para contar con el compromiso de los trabajadores.

De igual forma Serrano **(2016)**, concluye que los factores motivacionales influyen significativamente en el rendimiento laboral, los resultados afirman que los colaboradores manifiestan la falta de estímulos por parte de la organización, el personal no demuestra interés ni está alineado con la visión y misión de la empresa debido a que no reciben reconocimientos simbólicos ni capacitaciones por parte de la empresa, los instrumentos aplicados a los colaboradores arroja otras perspectivas en los colaboradores lo que indica que no se evidencia productividad ni un buen rendimiento laboral en las actividades asignadas.

Asimismo, también llego a la conclusión de que cada factor productivo debe ser trabajado eficientemente con la utilización de planes estratégicos para el desarrollo del talento para alcanzar resultados óptimos, con el fin de realizar las actividades eficientemente, en este sentido la implementación de un modelo de dirección basado en la GTH. Permitirá controlar los resultados y mejorar el desempeño laboral, esta investigación da soporte a la importancia de los factores motivacionales y rendimiento laboral.

Además, Ñaupá **(2019)**, concluyó que existe relación directa entre motivación y rendimiento laboral, mediante el valor crítico se muestra un coeficiente del $0.004 < 0.05$, valor que muestra una relación positiva moderada y significativa. También llego a la conclusión de que existe relación directa entre los reconocimientos laborales con el rendimiento laboral, según el resultado del valor de significación del $0.004 < 0.05$, coeficiente que permite afirmar que la investigación da soporte al rendimiento laboral y la importancia de los incentivos salariales. También concluyo que existe una relación significativa entre la dimensión condiciones de trabajo con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa con un valor crítico observado de $0.000 < 0.05$

Para Velarde **(2020)**, la industria 4.0 está a la vanguardia a los constantes cambios actuales los cuales influyen de forma directa con la gestión del talento humano, para lo cual se requiere de estrategias para la mitigación de las brechas, y así se efectúe una vigilancia tecnológica, para poder potenciar las habilidades requeridas para contar con el personal idóneo y estos puedan tener un buen rendimiento laboral. También concluyo que uno de los grandes retos de la industria 4.0 es potenciar las habilidades requeridas en el caso de los puestos nuevos que surgirán con efecto de la 4ta revolución, potenciar los grupos sociales, personas y las habilidades blandas, generaría efectos positivos con respecto a la GTH, todo cambio tecnológico genera cambios de comportamiento, y con ello una planeación adecuada el cual derivara un beneficio corporativo, lo que requiere de un compromiso de la gerencia, para alinear la gestión y la adaptación del desempeño de las competencias.

Así mismo Meza **(2018)**, concluye mediante el resultado del coeficiente ($r=.569$, $p=.000$), lo cual nos indica que si existe relación positiva y moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral, resultado permite inferir que siempre que exista un buen clima laboral dentro de la institución linda vista, los trabajadores se desempeñarán de manera eficiente, también se halló que en un 86% perciben un clima organizacional positivo, para lo cual se debe reforzar motivándolos mediante capacitaciones con contenidos que permitan optimizar el desarrollo de sus funciones para generar un crecimiento personal y profesional en los trabajadores y contar con el compromiso laboral dentro y fuera de la institución

Con respecto al desempeño laboral se halló que un 56.4% indicaron como bueno mientras un 35.6% como muy bueno, así mismo se obtuvo una diferencia significativa de un $p = .020$ entre las instituciones Linda vista y la rectoría evidenciando que la primera institución cuenta con un nivel más alto con respecto al clima laboral positivo con un 86%. Al implementar un modelo de dirección permitirá optimizar el desempeño de sus funciones, para ello es importante la empresa realice los acompañamientos necesarios con respecto al desarrollo de sus conocimientos y con ello el resultado eficiente en el desempeño de sus actividades diarias.

Sanz **(2017)**, indica que la falta de liderazgo del equipo de trabajo es evidente, lo que genera un clima organizacional deficiente, el desinterés en las capacitaciones por parte de la entidad se ve reflejado en el desempeño laboral de los colaboradores de la facultad ya que no se cuenta con un plan de dirección y reforzamiento de funciones para mejorar el desempeño mediante el conocimiento y desarrollo de sus habilidades para que se puedan desempeñar de forma eficiente, también se identificó que el desempeño laboral en la institución tiene un nivel bajo, pese a que las funciones son realizadas y entregadas a tiempo se evidencia en gran medida la falta de un plan de capacitación y acompañamiento laboral para obtener mejoras en el desarrollo de las funciones asignadas.

Los administrativos y docentes consideran que, para mejorar el clima laboral es importante considerar la motivación mediante reconocimientos y actividades que permitan crecer de forma personal y profesional dentro de la institución, motivándolos a tener óptimos resultados en sus actividades diarias, la presente investigación da soporte al desempeño laboral.

Para Caicedo **(2016)**, aplicación de un modelo estructurado de GTH empodera significativamente al equipo de trabajo para lo cual es importante una autoevaluación y mejoramiento de los procesos de la organización, así mismo es importante buscar los medios para incentivar al personal mediante capacitaciones e incentivos simbólicos para generar un óptimo rendimiento en el desarrollo de su desempeño dentro de la organización.

La satisfacción laboral dentro de la empresa se evidencia en un nivel medio, el mismo que se ve reflejado en el desempeño de los trabajadores, para lo cual se ve conveniente que la empresa considere dentro del modelo de GTH., un plan de incentivos mediante cursos, seminarios que los permita crecer profesionalmente y con ello buscar resultados eficientes en sus actividades asignadas, esta investigación da soporte al desempeño laboral.

Finalmente Becerra **(2016)**, concluye que tener un buen manejo de la GTH se requiere además del conocimiento técnico y la experiencia, entender el medio ambiente total de trabajo así como reconocer el comportamiento apropiado de los

líderes, y medir el nivel del rendimiento en sus funciones asignadas, la estimulación intelectual aplicada por los líderes a sus subalternos permite que se desarrollen con mayor creatividad e innovación sus funciones organizacionales, así mismo el designar más funciones a sus subordinados generará oportunidad de crecimiento en los colaboradores de la organización.

Para un buen entendimiento del ambiente de trabajo y una óptima GTH., es vital considerar las necesidades personales que cuenten con un nivel de madurez que sean consistentes con la naturaleza de la tarea, es importante que en el comportamiento de los líderes se reconozca la interdependencia y los valores, debido a que el resultado se verá reflejado en el comportamiento y potencial de sus subordinados, dicho resultado permitirá evaluar y entrenar a los trabajadores de forma óptima, y así los líderes y supervisores podrán evaluar las condiciones de promover, conducir, delegar, y supervisar las funciones asignadas, y con ello lograr que el personal colabore espontáneamente y exista flexibilidad en la toma de decisiones ante situaciones por resolver dentro de la institución. Este estudio da soporte a la GTH, liderazgo y desarrollo de habilidades.

VI. CONCLUSIONES

1. Concluimos que La gestión de talento humano se relaciona con el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho,2021. Para validar la hipótesis general de la presente investigación por medio del coeficiente de Tau B o C de Kendall, se tiene como resultado, un valor $=+0.797$; lo que señala que existe una correlación positiva moderada, ahora con respecto al nivel de relación se tiene como resultado un valor de significancia $= 0,000 < 0.05$, por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.
2. Concluimos que desarrollo del conocimiento se relaciona con el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho,2021. Para validar la hipótesis específica de la presente investigación por medio del coeficiente de Tau B o C de Kendall, se tiene como resultado, un valor $=+0.503$; lo que señala que existe una correlación positiva moderada, ahora con respecto al nivel de relación se tiene como resultado un valor de significancia. $= 0,001 < 0.05$, por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.
3. Concluimos que la motivación se relaciona con el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac- Challhuahuacho,2021. Para validar la hipótesis específica de la presente investigación por medio de Tau B o C de Kendall, se tiene como resultado, un valor de $=+0.534$; lo que señala que existe una correlación positiva moderada, ahora con respecto al nivel de relación se tiene como resultado un valor de significancia $0,000 < 0.05$, por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.
4. Concluimos que los factores actitudinales se relacionan con el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho,2021. Para validar la hipótesis específica de la presente investigación por medio de Tau B o C de Kendall, se tiene como resultado, un

valor=+0.400; lo que señala que existe una correlación positiva moderada, ahora con respecto al nivel de relación se tiene como resultado un valor de significancia= $0,008 < 0.05$, por consiguiente, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

1. En función al objetivo general se recomienda repotenciar la Gestión de talento humano en la empresa Manpower sede Apurímac, Challhuahuacho, para obtener efectos positivos en el rendimiento laboral de forma eficiente y productiva.
2. En función al objetivo específico 1, se recomienda a la gerencia que realice un acompañamiento laboral efectivo mediante capacitaciones de las funciones y actividades a realizar, con la finalidad de desarrollar al máximo sus conocimientos y optimizar su rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac, Challhuahuacho.
3. En función al objetivo específico 2, se recomienda a la gerencia de la empresa Manpower sede Apurímac, realizar eventos simbólicos para motivar al personal mediante el reconocimiento laboral del esfuerzo y compromiso que tienen con la empresa, así mismo implementar herramientas didácticas que permitan crecer profesionalmente a los trabajadores, motivándolos a tener resultados más eficientes y así optimizar el rendimiento laboral.
4. En función al objetivo específico 3 se recomienda a la gerencia de la empresa Manpower sede Apurímac, contar con un plan de trabajo organizado que genere efectos positivos en los factores actitudinales del personal, como es el compromiso laboral, el cumplimiento de las funciones de forma disciplinada y la participación efectiva de todos los trabajadores, optimizando así el rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Acencios Trujillo, C. (2017). *Gestion de Talento Humano y Desempeño Laboral en el Hospital Nacional Hipolito Unanue*. Lima. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Arguelles, A. (2017). *Competencia Laboral y educacion basada en normas de competencia*. Mexico: LIMUSA S.A.
- Axelrod, B., & Handfield, H. (2021). *La Guerra por el Talento, la Gestion del Talento Humano, Fuente principal de la ventaja competitiva*. Norma.
- Becerra, R. (2016). *Liderazgo y Gestion del talento Humano en Cipa Inta*. Buenos Aires: Universidad de Belgrano.
- Cacsire Grimaldos, G. (2018). *La Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En El Desempeño Laboral Del Personal De La Oficina De Recursos Humanos De Las Universidades Públicas De La Región Puno*. Puno: Universidad Nacional de Puno.
- Caicedo Sanchez, F. (2016). *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*. Babahoyo: Unversidad Tecnica de Babahoyo.
- Carrasco Dias, S. (2019). *Metodologia de la Investigacion Cientifica*. Lima , Peru: San Marcos. Retrieved from https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf
- Carrasco Dias, S. (2019). *Metodología de la Investigación científica*. Lima - Perú: Editorial San Marcos.
- Casma Zarate, C. (2016). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemamas, Surco- Lima, año 2015*. LIMA: UNE.
- Catalano, A., & Avolio de Cols, S. (2019). *Competencia Laboral*. Buenos Aires.
- Chiavenato, I. (2017, agosto 18). *Evaluacion de desempeño*. Retrieved from http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2019). *Gestion de Talento Humano*. In *Gestion de Talento Humano Tercera edicion* (p. 626). Mexico: MC GRAW HILL. Retrieved from

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Chiavenato, I. (2019, 04 20). *Gestion del Tlento humano* (Octava ed.). Mexico: Mc Graw Hill Educacion. Retrieved from <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Claudes S., G., & Alvares, L. (2020). *Historia del pensamiento Administrativo*. Mexico: Pearson Educacion.

De la Cruz Carrillo, W. (2017, 07 05). *Si crees Innovas*. Retrieved from <https://sicreesinnovas.com/tendencias-de-gestion-de-talentos-en-el-peru/>

Edel Navarro, R. (2017). Calidad, Eficiencia y cambio en Educacion. *Reice*, 11. Esan Business. (2017, 07 04). Retrieved from <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>

Fernandez de Pinedo, I. (2019, enero 02). *Construcción de una escala de actitudes tipo Likert*. Retrieved from <https://www.insst.es/documents/94886/195574/NTP+15+Construcci%C3%B3n+de+una+escala+de+actitudes+tipo+Likert.pdf/f5eee915-e80d-4c50-8f9f-5783e64f4449>

Flores Urbaz, M. (2017). Managment of organizational knowledge in Taylorism and in human. *Planificación y Gerencia de Ciencia y Tecnología*, 9. Retrieved from <https://www.plagios.org/wp-content/uploads/2021/04/Anexo-1.-Matilde-Flores-Urba%CC%81ez-Espacios-2005.pdf>

Galvis Garcia, L. L., & Cardenas Triana, N. A. (2016, Enero). *Revista Apuntes de Administracion*. Retrieved from <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989/936>

Garcia de Velazquez, M., Duana Aliva, D., & Hernandez Garcia, T. J. (2020, Enero 1). *Tecnica de recoleccion de la informacion enfoque cualitativo, cuantitativo*. Retrieved from https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/icea/asignatura/administracion/2020/tecnica-recoleccion-informacion.pdf

- Gestion de RR.HH. en america latina. (2018, abril 30). Retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández Sampieri, Roberto , & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación Científica: Las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta* (6ta edición ed.). México: Editorial Mc Graw Hill Education. Retrieved Abril 10, 2021, from <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lira Segura, J. (2021, enero 10). *Gestion*. Retrieved from <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Loayza Alvarez, R. (2018). *La sociedad del conocimiento y su impacto en el desempeño laboral y profesional*. Colombia: Corporacion Cimted.
- Marquez, J., & Diaz, J. (2017). Formacion del recurso humano por competencias. *Sapiens*, 12.
- Medina Giacomozzi, A., Gallegos Muñoz, C., & Lara Hadi, P. (2017). Motivacion y satisfaccion de los trabajadores y su influencia en la creacion de valor economico en la empresa. *Administracao Publica RAP*, 18.
- Mendieta Ortega, M., & Erazo Alvarez, P. (2020). Gestion por Competencias, Herramienta Clave para el Rendimiento Laboral del Talento Humano. *Koinonia Vol 5*, 9.
- Meza Cruz, E. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Empleados de la Universidad Linda Vista en Chiapas*. Chiapas: Universidad de Montemorelos.
- Monroy, G. (2020). Psicologia y Organizacion. *La cultura de las Organizaciones y el desempeño de las personas*, 125.
- Ñaupá de Apolaya, B. (2019). *Relacion entre Motivacion y Rendimiento Laboral en los Trabajadores del Instituto de Educacion Superior Tecnologico Publico Chincha*. Ica: Universidad Autonoma Ica.

- Paredes, A. (2018). Elementos de la Cultura Organizacional del Personal Administrativo en el Núcleo Humanístico de LUZ. *Revista de Ciencias Sociales*, 14.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2018). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la Universidad del Zulia*. Retrieved from *Revista de Ciencias Sociales*: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Ramirez Molina, R., & Villalobos Antunez, J. (2018, Marzo 10). *Process of talent management strategic human*. Retrieved from <http://hdl.handle.net/11323/3097>
- Ricoy , C. (2018, Enero 31). La teoría del Crecimiento Económico de Adan Smith. *Redalyc.org*, 13. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541308001.pdf>
- Rivas , M., & Godino, J. (2018, marzo 1). *Desarrollo de conocimiento para la enseñanza de probabilidad futura*. Retrieved from <https://www.scielo.br/j/bolema/a/6y5WgBLJQcMgVcVtJZ5JbTq/?format=pdf&lang=es>
- Safa, M., Weeks, K., & Stromberg, R. (2017, marzo 10). *Adquisición y Formación de talento de recursos humanos portuarios estratégicos, retos y oportunidades*. Retrieved from https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-60372-8_20
- Sanabria Pulido, P. (2016, Enero 01). *Gestión estratégica del talento Humano en el Sector Público*. Retrieved from https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estrategica_talento_humano_sectorpublico.pdf
- Sanchez Duque, J., & Guerra Matin, M. (2018). Preceptorship Health sciences Health occupation students Achievement Academic performanc. *EL SEVIER*, 4.
- Segarra Cipres, M., & Bou LLusar, J. (2021, 01). *Dimensiones del conocimiento*. Retrieved from <file:///C:/Users/Manpower/Downloads/Dialnet-ConceptoTiposYDimensionesDelConocimiento-2274043.pdf>

- Serrano Mendoza, K. (2016). *Influencia de los Factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabaylo*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vallejo Chavez, L. (2017). *Gestión de talento humano*. Ecuador: Instituto de Investigaciones .
- Vallejo Chavez, L. (2019, setiembre 17). *Gestión de Talento Humano*. Retrieved from <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Velarde Montez, A., & Mquez Prieto, E. (2020). *Retos de la gestión de talento Humano en la industria 4.0 Fabricas Inteligentes*. Colombia: Universidad Católica de Colombia.
- Zans Castellon, A. (2017). *Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos y Docentes de la Facultad Regional amultidisciplinaria de Matagalpa*. Matagalpa: Universidad Autónoma de Nicaragua Managua.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MANPOWER SEDE APURIMAC – CHALLHUAHUACHO 2021				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac - Challhuahuacho 2021?	Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión de talento humano y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021	La gestión de talento humano se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021	VARIABLE INDEPENDIENTE	TIPO
			Gestión de talento humano	Básica
				NIVEL: Correlacional
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	MÉTODO
¿Cuál es el nivel de relación entre el desarrollo del conocimiento y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021?	Determinar el nivel de relación que existe entre el desarrollo del conocimiento y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.	El desarrollo del conocimiento se relaciona significativamente sobre el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.	Desarrollo del Conocimiento	Hipotético Deductivo
			Motivación	Cuantitativo
			Factores actitudinales	DISEÑO
				No experimental Transversal
¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021?	Determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.	La motivación se relaciona significativamente con el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.	VARIABLE INDEPENDIENTE	POBLACIÓN
			Rendimiento laboral	P=45
				Muestra Intencionada
				M= 45
	TÉCNICA			
¿Cuál es el nivel de relación entre los factores actitudinales y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021?	Determinar el nivel de relación que existe entre los factores actitudinales y el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.	Los factores actitudinales se relacionan significativamente con el rendimiento laboral del personal de la empresa Manpower sede Apurímac-Challhuahuacho 2021.	DIMENSIONES	Encuesta
			Desempeño laboral	INSTRUMENTO
			Competencia Laboral	Cuestionario
			Factores operativos	PROCESAMIENTO DE DATOS
				Excel
	Ssps 25			

Anexo 2

Matriz de operacionalización de las variables

Gestión Del Talento Humano Y Rendimiento Laboral Del Personal De La Empresa Manpower Sede Apurímac – Challhuahuacho 2021

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de Medición
Gestión de talento humano	(Chiavenato, 2019) La gestión de talento humano es el proceso mediante el cual se evalúa el desarrollo del conocimiento, habilidades, actitudes y competencias, asociadas con la cultura organizacional, enfocadas al futuro de la organización por medio de la innovación	Vallejo, (2019) La gestión de talento humano es un conjunto de actividades clave que permite mejorar el orden, la productividad y el rendimiento laboral, mediante el desarrollo del conocimiento, motivación y los factores actitudinales laborales.	Desarrollo de Conocimiento	Capacitaciones	1,2	Totalmente de Acuerdo (TA) De Acuerdo (DA) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (ND) En Desacuerdo (ED) Totalmente en Desacuerdo (TD)
				Acompañamiento laboral	3,4	
			Motivación	Reconocimiento laboral	5,6	
				Crecimiento profesional	7,8	
			Factores actitudinales	Participación en el trabajo	9	
				Compromiso con el trabajo	10,11	
Disciplina	12					
Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de Medición
Rendimiento Laboral	(Monroy, 2020) El rendimiento laboral es el conjunto de acciones y comportamientos por parte de los empleados dentro de la organización quienes son el instrumento de la organización para el cumplimiento del logro de los objetivos y metas de la empresa, mediante la destreza de sus habilidades y competencias.	Mendieta y Erazo (2020) El rendimiento laboral permite entender el desempeño que posee un individuo con respecto al desarrollo de sus competencias y los factores operativos, en busca de obtener resultados eficientes y dominio en sus actividades y funciones principales,	Desempeño laboral	Nivel de formación	13	Totalmente de Acuerdo (TA) De Acuerdo (DA) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (ND) En Desacuerdo (ED) En Desacuerdo (ED) Totalmente en Desacuerdo (TD)
				Eficiencia	14,15	
				Productividad	16	
			Competencia laboral	Manejo adecuado de la información	17	
				Habilidad en la aplicación de los procedimientos	18	
			Factores operativos	Liderazgo	19	
Trabajo en equipo	20					
Calidad	21					

Anexo 3

Instrumentos, entregados al personal de Manpower.

Te invité a llenar un formulario:

ENCUESTA DE LA TESIS: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE MANPOWER SEDE APURÍMAC, CHALLHUAHUACHO,2021.

Estimados compañeros de Manpower, por favor su apoyo con la encuesta, deben responder con sinceridad las siguientes preguntas:

1.- ¿Las capacitaciones efectuadas por la empresa son de aporte para el desarrollo de sus conocimientos en las funciones asignadas? *

Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

2.- ¿Las capacitaciones de crecimiento personal ayuda a desarrollar con mayor flexibilidad sus actividades diarias? *

Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

3.-¿La empresa realiza con efectividad el acompañamiento laboral con respecto a las lecciones aprendidas para el aseguramiento del desarrollo de sus conocimientos? *

Totalmente en desacuerdo
 En desacuerdo
 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
 De acuerdo
 Totalmente de acuerdo

4.-¿Existe un acompañamiento laboral efectivo que permita conocer de forma clara sus actividades diarias asignadas por la empresa? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5.-¿La empresa reconoce su esfuerzo y lo motiva a cumplir sus objetivos organizacionales? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6.-¿El reconocimiento laboral efectuado por la gerencia influye en el clima laboral de los colaboradores de la empresa? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7.-¿Los recursos y las herramientas brindadas por la empresa son de apoyo para para su crecimiento profesional? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

8.-¿Para usted la retroalimentación brindada por la empresa ayuda en su crecimiento profesional? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9.-¿La empresa utiliza los medios adecuados que generen la participación activa en el trabajo? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10.-¿Su compromiso con el trabajo es debido a las facilidades y herramientas que les brinda la empresa a los colaboradores? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

11.-¿Considera que la empresa se involucra en las actividades de los colaboradores con el fin de apoyar e incentivar el compromiso con su trabajo? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12.-¿La empresa establece metas claras para el desempeño de sus actividades que le permitan ejecutar con disciplina? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿La empresa establece metas claras para el desempeño de sus actividades que le permitan ejecutar con disciplina? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

13.-¿El nivel de formación brindada por la empresa le ha permitido desarrollar de forma efectiva sus actividades organizacionales? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

14.-¿El nivel de eficiencia de los colaboradores está relacionado con los recursos brindados por la empresa? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

15.-¿Las herramientas brindadas por la empresa les permite desempeñarse con mayor eficiencia en el desarrollo de sus funciones? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

16.-¿La empresa genera competitividad entre los colaboradores de la empresa con el fin de desarrollar al máximo la productividad laboral? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

17.-¿Para usted la empresa aporta en el desarrollo de sus habilidades? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

18.-¿Considera usted que los métodos de apoyo brindados por la empresa están orientados al logro de sus objetivos? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

19.-¿Considera usted que la empresa fomenta el desarrollo de las habilidades con liderazgo dentro de sus actividades organizacionales? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

20.-¿La empresa promueve el trabajo en equipo con las diferentes áreas de la organización, generando un buen clima laboral de forma dinámica, destrabando los conflictos interpersonales, centrándose en el logro de los fines compartidos? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

21.-¿La empresa direcciona a los trabajadores a realizar con efectividad y calidad el desarrollo de sus actividades? *

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Enviar

Con la tecnología de



Google no creó ni aprobó este contenido.

[Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Condiciones adicionales](#)

Anexo 4:

Validación de Expertos

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Gestión Del Talento Humano Y Rendimiento Laboral Del Personal De La Empresa Manpower Sede Apurimac – Challhuahuacho 2021

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de talento humano	(Chiavenato, 2019), la gestión de talento humano es el proceso mediante el cual se evalúa el desarrollo del conocimiento, habilidades, actitudes y competencias, asociadas con la cultura organizacional, enfocadas al futuro de la organización por medio de la innovación	Vallejo (2019), la gestión de talento humano es un conjunto de actividades clave que permite mejorar el orden, la productividad y el rendimiento laboral, mediante el desarrollo del conocimiento, motivación y los factores actitudinales laborales.	Desarrollo de Conocimiento	Capacitaciones	1,2	Totalmente de Acuerdo (TA) De Acuerdo (DA) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (ND) En Desacuerdo (ED) Totalmente en Desacuerdo (TD)
				Acompañamiento laboral	3,4	
			Motivación	Reconocimiento laboral	5,6	
				Crecimiento profesional	7,8	
			Factores actitudinales	Participación en el trabajo	9	
				Compromiso con el trabajo	10,11	
	Disciplina	12				
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Rendimiento Laboral	Monroy (2020) El rendimiento laboral es el conjunto de acciones y comportamientos por parte de los empleados dentro de la organización quienes son el instrumento de la organización para el cumplimiento del logro de los objetivos y metas de la empresa, mediante la destreza de sus habilidades y competencias.	Mendieta y Erazo (2020) El rendimiento laboral permite entender el desempeño que posee un individuo con respecto al desarrollo de sus competencias y los factores operativos, en busca de obtener resultados eficientes y dominio en sus actividades y funciones principales.	Desempeño laboral	Nivel de formación	13	Totalmente de Acuerdo (TA) De Acuerdo (DA)
				Eficiencia	14,15	
				Productividad	16	
			Competencia laboral	Manejo adecuado de la información	17	
				Habilidad en la aplicación de los procedimientos	18	
			Factores operativos	Liderazgo	19	
				Trabajo en equipo	20	
	Calidad	21				

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	¿Las capacitaciones efectuadas por la empresa son de aporte para el desarrollo de sus conocimientos en las funciones asignadas?	X		X		X		
2	¿Las capacitaciones de crecimiento personal ayuda a desarrollar con mayor flexibilidad sus actividades diarias?	X		X		X		
3	¿La empresa realiza con efectividad el acompañamiento laboral con respecto a las lecciones aprendidas para el aseguramiento del desarrollo de sus conocimientos?	X		X		X		
4	¿Existe un acompañamiento laboral efectivo que permita conocer de forma clara sus actividades diarias asignadas por la empresa?	X		X		X		
DIMENSION 2								
5	¿La empresa reconoce su esfuerzo y lo motiva a cumplir sus objetivos organizacionales?	X		X		X		
6	¿El reconocimiento laboral efectuado por la gerencia influye en el clima laboral de los colaboradores de la empresa?	X		X		X		
7	¿Los recursos y las herramientas brindadas por la empresa son de apoyo para para su crecimiento profesional?	X		X		X		
8	¿Para usted la retroalimentación brindada por la empresa ayuda en su crecimiento profesional?	X		X		X		
DIMENSION 3								
9	¿La empresa utiliza los medios adecuados que generen la participación activa en el trabajo?	X		X		X		
10	¿Su compromiso con el trabajo es debido a las facilidades y herramientas que les brinda la empresa a los colaboradores?	X		X		X		
11	¿Considera que la empresa se involucra en las actividades de los colaboradores con el fin de apoyar he incentivar el compromiso con su trabajo?	X		X		X		
12	¿La empresa establece metas claras para el desempeño de sus actividades que le permitan ejecutar con disciplina?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Espejo Pezzini Yalile Annabella DNI: 15724416

Especialidad del validador: Gestión Pública – Gestión del Talento Humano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
13	¿El nivel de formación brindada por la empresa le ha permitido desarrollar de forma efectiva sus actividades organizacionales?	X		X		X		
14	¿El nivel de eficiencia de los colaboradores está relacionado con los recursos brindados por la empresa?	X		X		X		
15	¿Las herramientas brindadas por la empresa les permite desempeñarse con mayor eficiencia en el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		
16	¿La empresa genera competitividad entre los colaboradores de la empresa con el fin de desarrollar al máximo la productividad laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
17	¿Para usted la empresa aporta en el desarrollo de sus habilidades?	X		X		X		
18	¿Considera usted que los métodos de apoyo brindados por la empresa están orientados al logro de sus objetivos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
19	¿Considera usted que la empresa fomenta el desarrollo de las habilidades con liderazgo dentro de sus actividades organizacionales?	X		X		X		
20	¿La empresa promueve el trabajo en equipo con las diferentes áreas de la organización, generando un buen clima laboral de forma dinámica, destrabando los conflictos interpersonales, centrándose en el logro de los fines compartidos?	X		X		X		
21	¿La empresa direcciona a los trabajadores a realizar con efectividad y calidad el desarrollo de sus actividades?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Espejo Pezzini Yalile Annabella DNI: 15724416

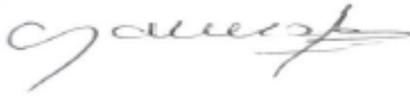
Especialidad del validador: Gestión Pública – Gestión el Talento Humano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



09 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Las capacitaciones efectuadas por la empresa son de aporte para el desarrollo de sus conocimientos en las funciones asignadas?	X		X		X		
2	¿Las capacitaciones de crecimiento personal ayuda a desarrollar con mayor flexibilidad sus actividades diarias?							
3	¿La empresa realiza con efectividad el acompañamiento laboral con respecto a las lecciones aprendidas para el aseguramiento del desarrollo de sus conocimientos?	X		X		X		
4	¿Existe un acompañamiento laboral efectivo que permita conocer de forma clara sus actividades diarias asignadas por la empresa?							
DIMENSIÓN 2								
5	¿La empresa reconoce su esfuerzo y lo motiva a cumplir sus objetivos organizacionales?	X		X		X		
6	¿El reconocimiento laboral efectuado por la gerencia influye en el clima laboral de los colaboradores de la empresa?							
7	¿Los recursos y las herramientas brindadas por la empresa son de apoyo para para su crecimiento profesional?							
8	¿Para usted la retroalimentación brindada por la empresa ayuda en su crecimiento profesional?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
9	¿La empresa utiliza los medios adecuados que generen la participación activa en el trabajo?							
10	¿Su compromiso con el trabajo es debido a las facilidades y herramientas que les brinda la empresa a los colaboradores?	X		X		X		
11	¿Considera que la empresa se involucra en las actividades de los colaboradores con el fin de apoyar he incentivar el compromiso con su trabajo?							
12	¿La empresa establece metas claras para el desempeño de sus actividades que le permitan ejecutar con disciplina?	X		X		X		

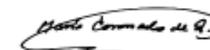
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Coronado De la Cruz María Elena DNI:07364352

Especialidad del validador: Mag. en Administración con especialidad en Recursos Humanos.

Lima, 29 de mayo del 2021



Dra. María Elena Coronado de la Cruz
Especialidad en Gestión de RR HH

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

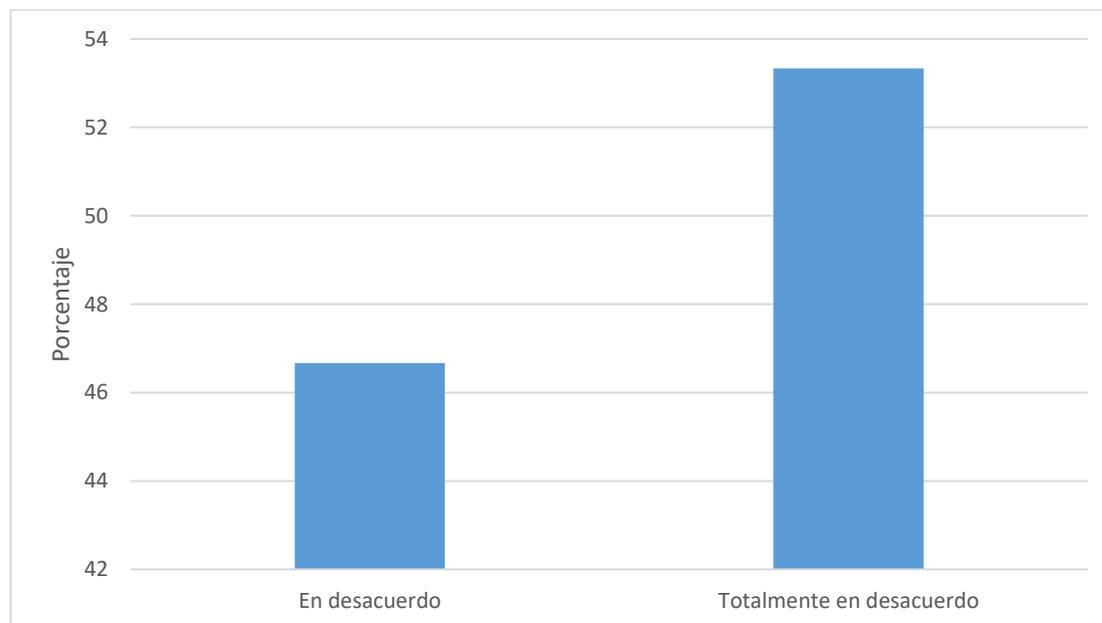
Anexo 5

Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 9:

Las capacitaciones efectuadas por la empresa son de aporte para el desarrollo de sus conocimientos en las funciones asignadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	21	46.7	46.7	46.7
Válido Totalmente en desacuerdo	24	53.3	53.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	



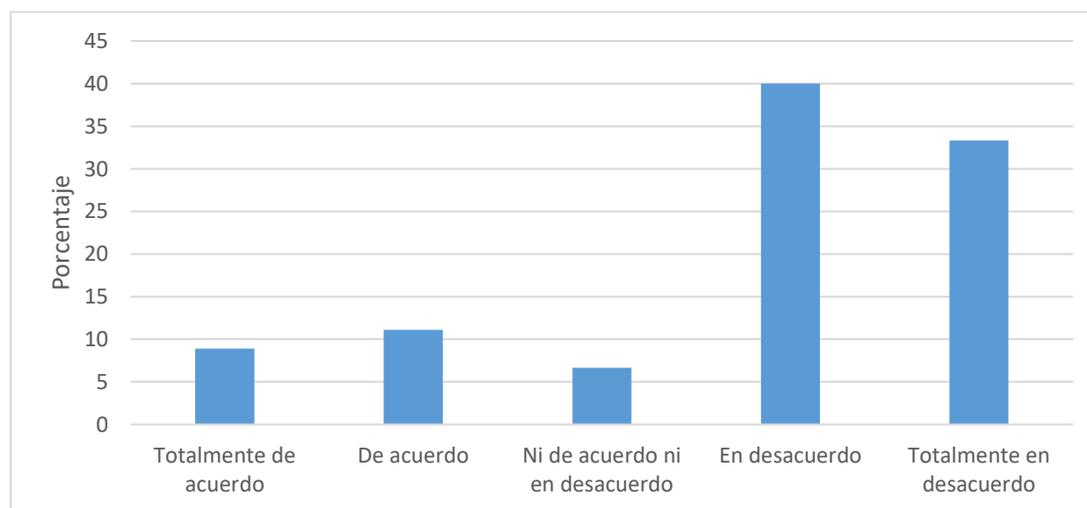
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿Las capacitaciones efectuadas por la empresa son de aporte para el desarrollo de sus conocimientos en las funciones asignadas?, respondieron: el 46.7% en desacuerdo y el 53.3% totalmente en desacuerdo.

Tabla 10:

Las capacitaciones de crecimiento personal ayuda a desarrollar con mayor flexibilidad sus actividades diarias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	8.9	8.9	8.9
De acuerdo	5	11.1	11.1	20.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6.7	6.7	26.7
En desacuerdo	18	40.0	40.0	66.7
Totalmente en desacuerdo	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	



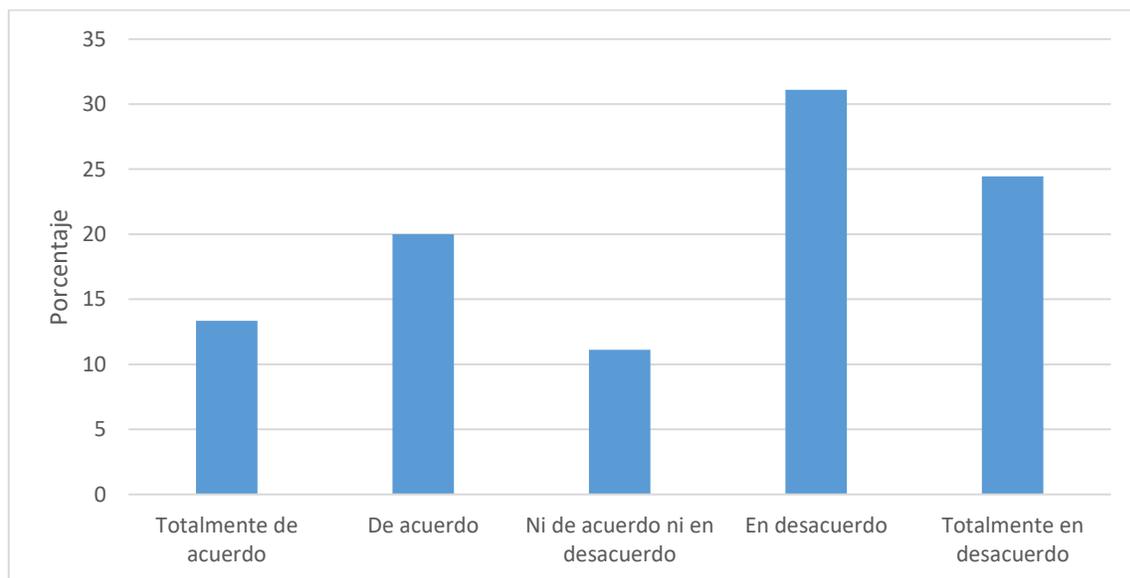
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿Las capacitaciones de crecimiento personal ayuda a desarrollar con mayor flexibilidad sus actividades diarias?, respondieron: el 8.9% Totalmente de acuerdo, 11.1% de acuerdo, 6.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 40% en desacuerdo y el 33.3% totalmente en desacuerdo.

Tabla 11:

La empresa realiza con efectividad el acompañamiento laboral con respecto a las lecciones aprendidas para el aseguramiento del desarrollo de sus conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	13.3	13.3	13.3
De acuerdo	9	20.0	20.0	33.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	11.1	11.1	44.4
En desacuerdo	14	31.1	31.1	75.6
Totalmente en desacuerdo	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	



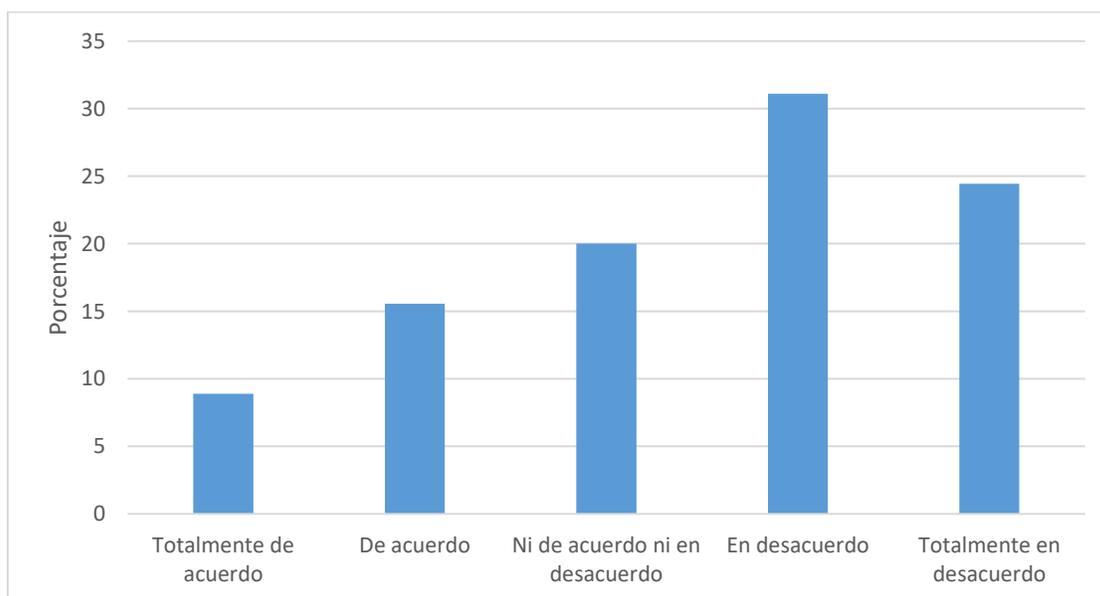
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿La empresa realiza con efectividad el acompañamiento laboral con respecto a las lecciones aprendidas para el aseguramiento del desarrollo de sus conocimientos?, respondieron: el 13.3% Totalmente de acuerdo, 20% de acuerdo, 11.1% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 31.1% en desacuerdo y el 24.4% totalmente en desacuerdo.

Tabla 12:

Existe un acompañamiento laboral efectivo que permita conocer de forma clara sus actividades diarias asignadas por la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	8.9	8.9	8.9
De acuerdo	7	15.6	15.6	24.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	20.0	20.0	44.4
En desacuerdo	14	31.1	31.1	75.6
Totalmente en desacuerdo	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	



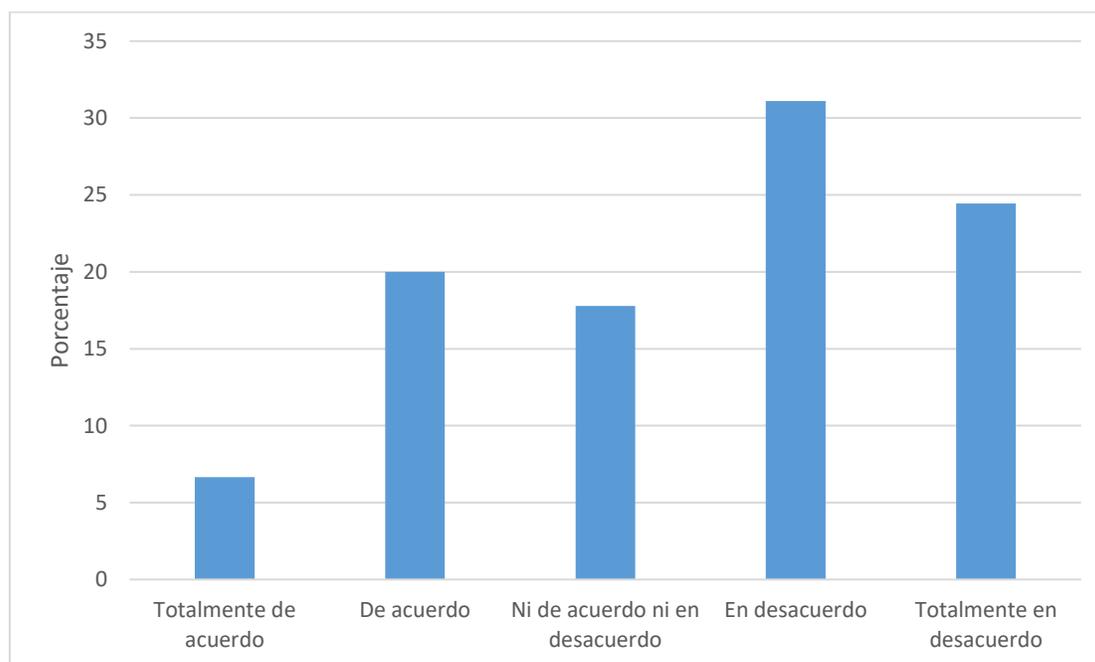
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿Existe un acompañamiento laboral efectivo que permita conocer de forma clara sus actividades diarias asignadas por la empresa?, respondieron: el 8.9% Totalmente de acuerdo, 15.6% de acuerdo, 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 31.1% en desacuerdo y el 24.4% totalmente en desacuerdo.

Tabla 13:

La empresa reconoce su esfuerzo y lo motiva a cumplir sus objetivos organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	3	6.7	6.7	6.7
De acuerdo	9	20.0	20.0	26.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	17.8	17.8	44.4
En desacuerdo	14	31.1	31.1	75.6
Totalmente en desacuerdo	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	



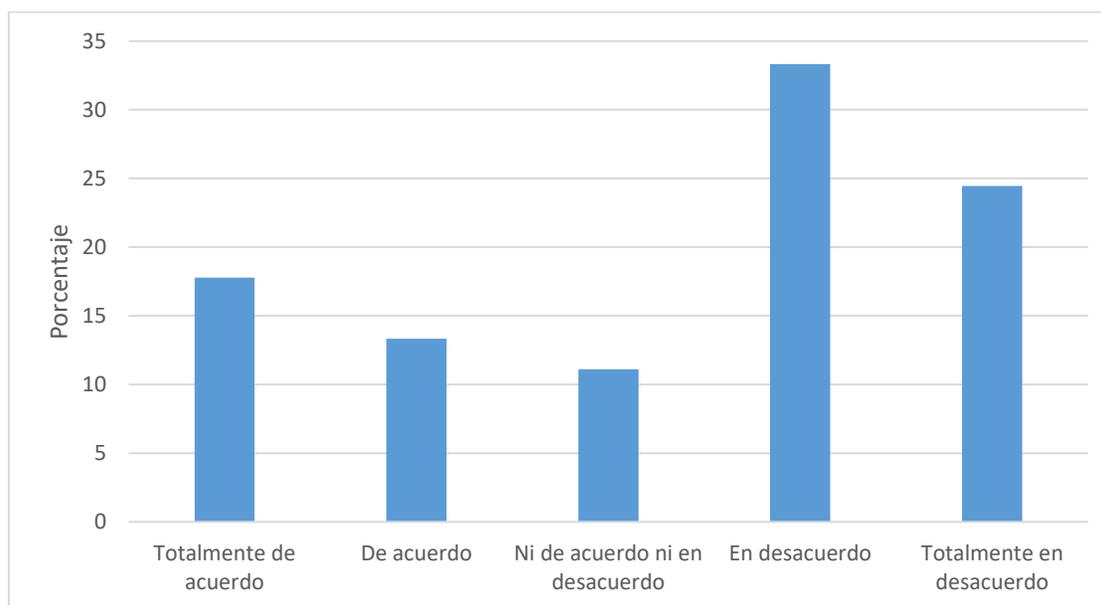
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿La empresa reconoce su esfuerzo y lo motiva a cumplir sus objetivos organizacionales?, respondieron: el 6.7% Totalmente de acuerdo, 20% de acuerdo, 17.8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 31.1% en desacuerdo y el 24.4% totalmente en desacuerdo.

Tabla 14:

El reconocimiento laboral efectuado por la gerencia influye en el clima laboral de los colaboradores de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	8	17.8	17.8	17.8
De acuerdo	6	13.3	13.3	31.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	11.1	11.1	42.2
En desacuerdo	15	33.3	33.3	75.6
Totalmente en desacuerdo	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	



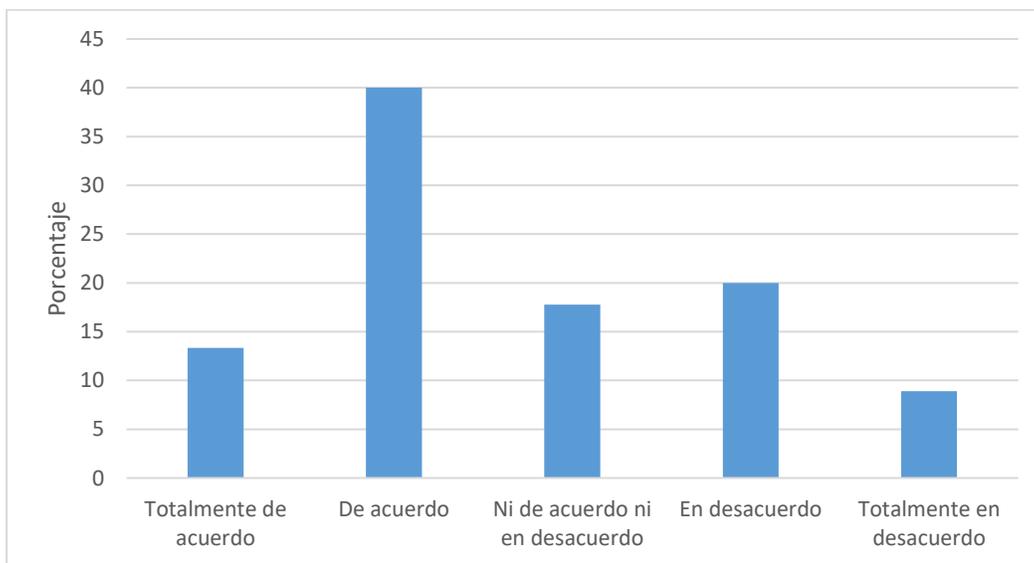
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿El reconocimiento laboral efectuado por la gerencia influye en el clima laboral de los colaboradores de la empresa?, respondieron: el 17.8% Totalmente de acuerdo, 13.3% de acuerdo, 11.1% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 33.3% en desacuerdo y el 24.4% totalmente en desacuerdo.

Tabla 15:

Los recursos y las herramientas brindadas por la empresa son de apoyo para para su crecimiento profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	13.3	13.3	13.3
De acuerdo	18	40.0	40.0	53.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	17.8	17.8	71.1
En desacuerdo	9	20.0	20.0	91.1
Totalmente en desacuerdo	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	



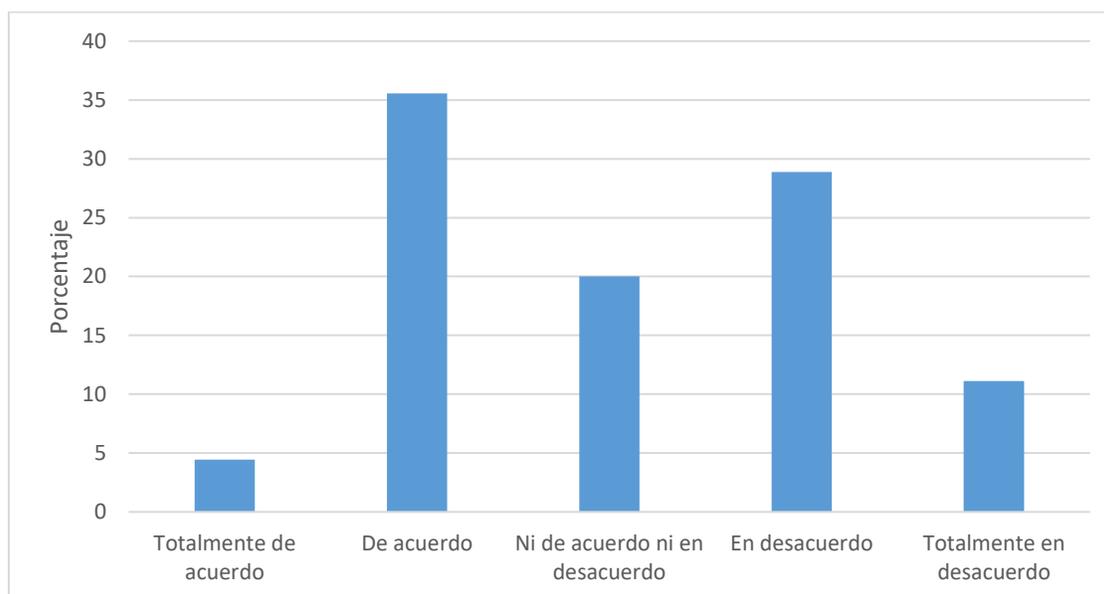
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿Los recursos y las herramientas brindadas por la empresa son de apoyo para para su crecimiento profesional?, respondieron: el 13.3% Totalmente de acuerdo, 40% de acuerdo, 17.8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 20% en desacuerdo y el 8.9% totalmente en desacuerdo.

Tabla 16:

Para usted la retroalimentación brindada por la empresa ayuda en su crecimiento profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	2	4.4	4.4	4.4
De acuerdo	16	35.6	35.6	40.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	20.0	20.0	60.0
En desacuerdo	13	28.9	28.9	88.9
Totalmente en desacuerdo	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	



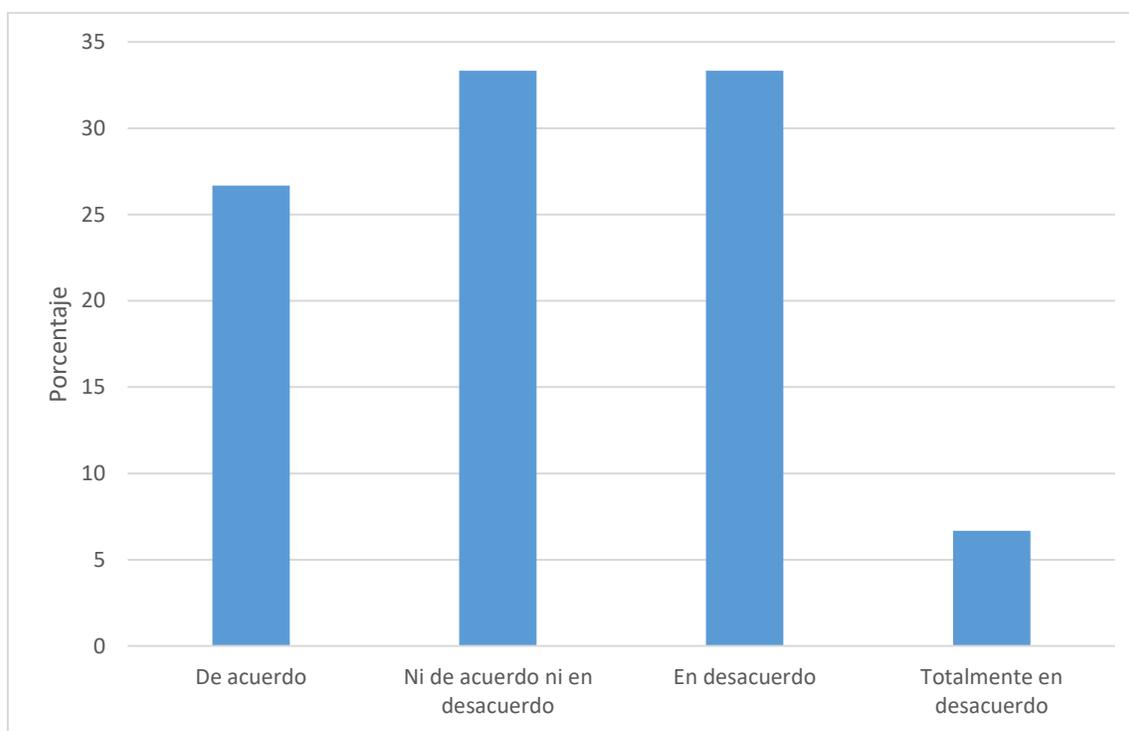
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿Para usted la retroalimentación brindada por la empresa ayuda en su crecimiento profesional?, respondieron: el 4.4% Totalmente de acuerdo, 35.6% de acuerdo, 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 28.9% en desacuerdo y el 11.1% totalmente en desacuerdo.

Tabla 17:

La empresa utiliza los medios adecuados que generen la participación activa en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	12	26.7	26.7	26.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	33.3	33.3	60.0
Válido En desacuerdo	15	33.3	33.3	93.3
Totalmente en desacuerdo	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	



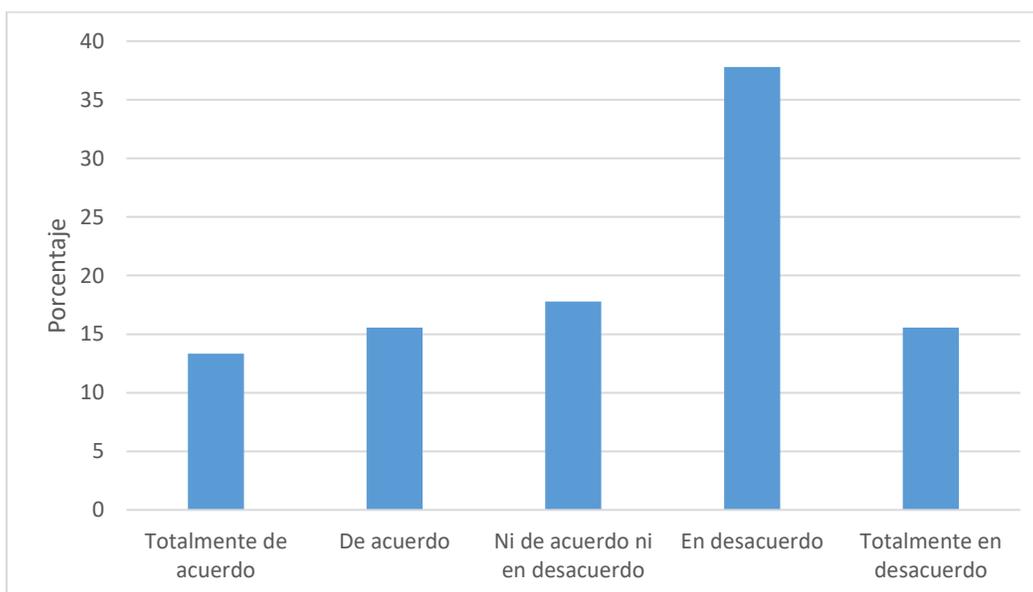
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿La empresa utiliza los medios adecuados que generen la participación activa en el trabajo?, respondieron: el 26.7% acuerdo, 33.3% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 33.3%. en desacuerdo y el 6.7% totalmente en desacuerdo.

Tabla 18:

Su compromiso con el trabajo es debido a las facilidades y herramientas que les brinda la empresa a los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	13.3	13.3	13.3
De acuerdo	7	15.6	15.6	28.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	17.8	17.8	46.7
En desacuerdo	17	37.8	37.8	84.4
Totalmente en desacuerdo	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	



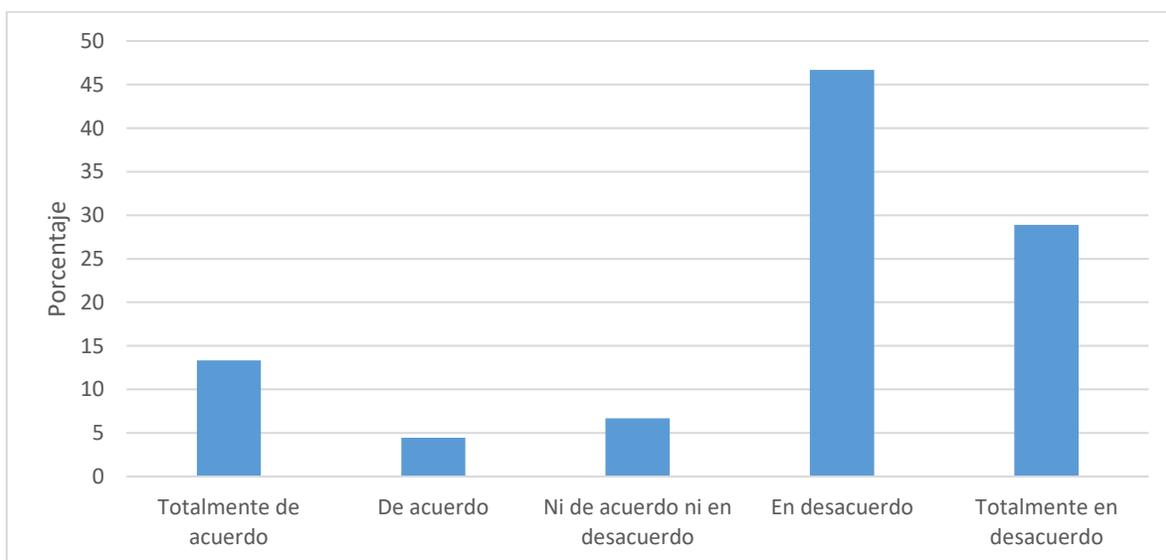
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿Su compromiso con el trabajo es debido a las facilidades y herramientas que les brinda la empresa a los colaboradores?, respondieron: el 13.3% Totalmente de acuerdo, 15.6% de acuerdo, 17.8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 37.8% en desacuerdo y el 15.6% totalmente en desacuerdo.

Tabla 19:

Considera que la empresa se involucra en las actividades de los colaboradores con el fin de apoyar he incentivar el compromiso con su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	13.3	13.3	13.3
De acuerdo	2	4.4	4.4	17.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6.7	6.7	24.4
En desacuerdo	21	46.7	46.7	71.1
Totalmente en desacuerdo	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	



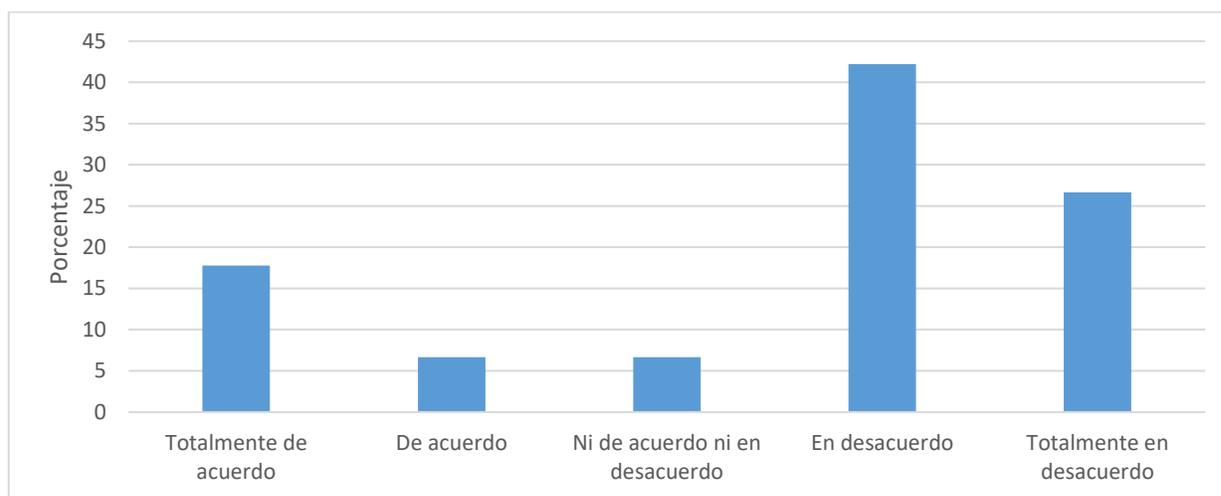
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿Considera que la empresa se involucra en las actividades de los colaboradores con el fin de apoyar he incentivar el compromiso con su trabajo?, respondieron: el 13.3% Totalmente de acuerdo, 4.4% de acuerdo, 6.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 46.7% en desacuerdo y el 28.9% totalmente en desacuerdo.

Tabla 20:

La empresa establece metas claras para el desempeño de sus actividades que le permitan ejecutar con disciplina

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	8	17.8	17.8	17.8
De acuerdo	3	6.7	6.7	24.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6.7	6.7	31.1
En desacuerdo	19	42.2	42.2	73.3
Totalmente en desacuerdo	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	



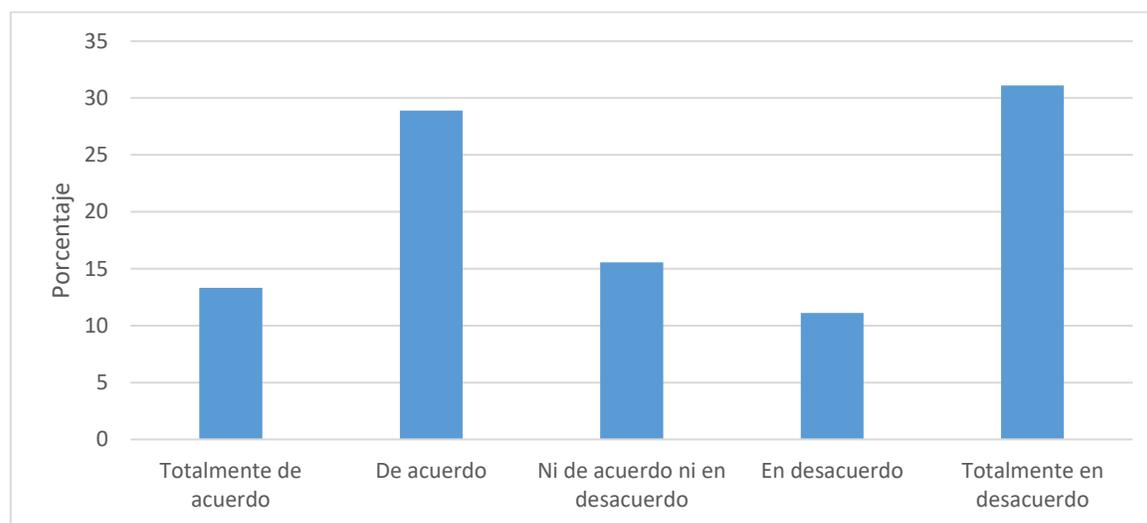
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿La empresa establece metas claras para el desempeño de sus actividades que le permitan ejecutar con disciplina?, respondieron: el 17.8% Totalmente de acuerdo, 6.7% de acuerdo, 6.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 42.2% en desacuerdo y el 26.7% totalmente en desacuerdo.

Tabla 21:

El nivel de formación brindada por la empresa le ha permitido desarrollar de forma efectiva sus actividades organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	13.3	13.3	13.3
De acuerdo	13	28.9	28.9	42.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	15.6	15.6	57.8
En desacuerdo	5	11.1	11.1	68.9
Totalmente en desacuerdo	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	



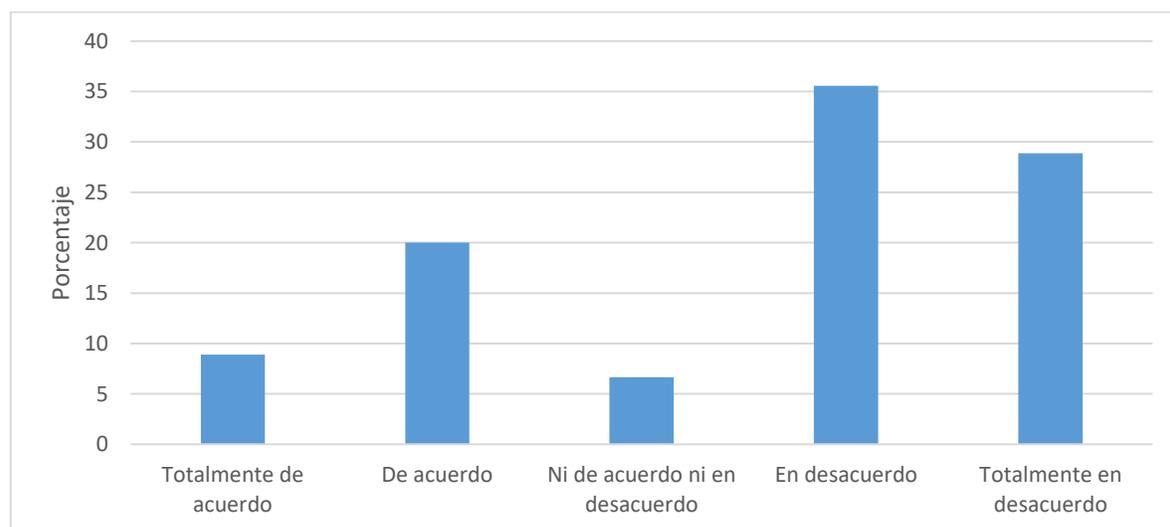
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿El nivel de formación brindada por la empresa le ha permitido desarrollar de forma efectiva sus actividades organizacionales?, respondieron: el 13.3% Totalmente de acuerdo, 28.9% de acuerdo, 15.6% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 11.1% en desacuerdo y el 31.1% totalmente en desacuerdo.

Tabla 22:

El nivel de eficiencia de los colaboradores está relacionado con los recursos brindados por la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	8.9	8.9	8.9
De acuerdo	9	20.0	20.0	28.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6.7	6.7	35.6
En desacuerdo	16	35.6	35.6	71.1
Totalmente en desacuerdo	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	



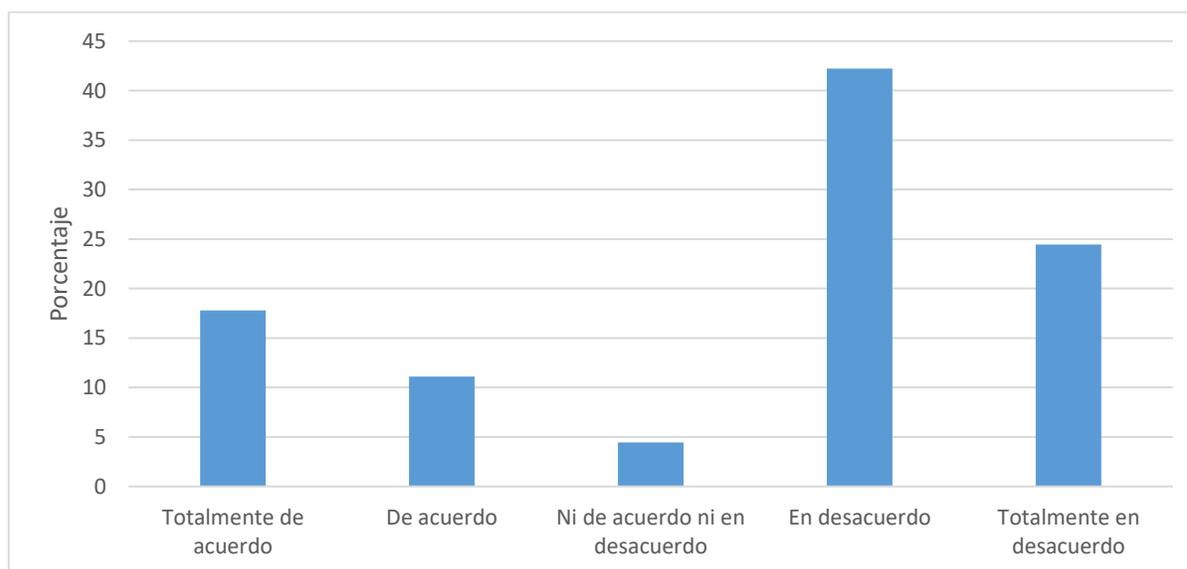
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿El nivel de eficiencia de los colaboradores está relacionado con los recursos brindados por la empresa?, respondieron: el 8.9% Totalmente de acuerdo, 20% de acuerdo, 6.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 35.6% en desacuerdo y el 28.9% totalmente en desacuerdo.

Tabla 23:

Las herramientas brindadas por la empresa les permite desempeñarse con mayor eficiencia en el desarrollo de sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	8	17.8	17.8	17.8
De acuerdo	5	11.1	11.1	28.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4.4	4.4	33.3
En desacuerdo	19	42.2	42.2	75.6
Totalmente en desacuerdo	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	



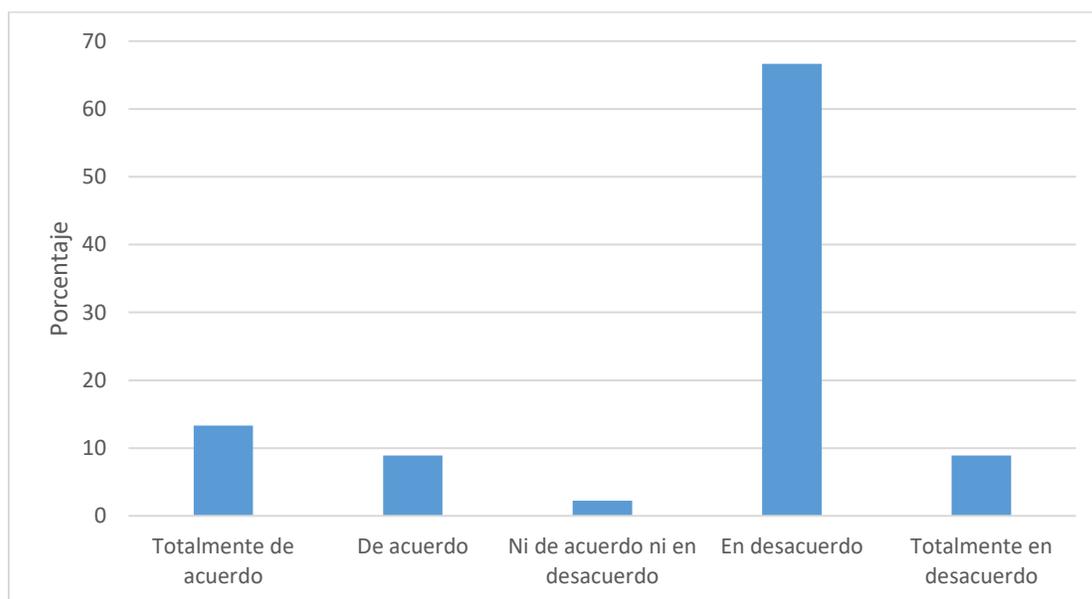
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿Las herramientas brindadas por la empresa les permite desempeñarse con mayor eficiencia en el desarrollo de sus funciones?, respondieron: el 17.8% Totalmente de acuerdo, 11.1% de acuerdo, 4.4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 42.2% en desacuerdo y el 24.4% totalmente en desacuerdo.

Tabla 24:

La empresa genera competitividad entre los colaboradores de la empresa con el fin de desarrollar al máximo la productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	13.3	13.3	13.3
De acuerdo	4	8.9	8.9	22.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.2	2.2	24.4
En desacuerdo	30	66.7	66.7	91.1
Totalmente en desacuerdo	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

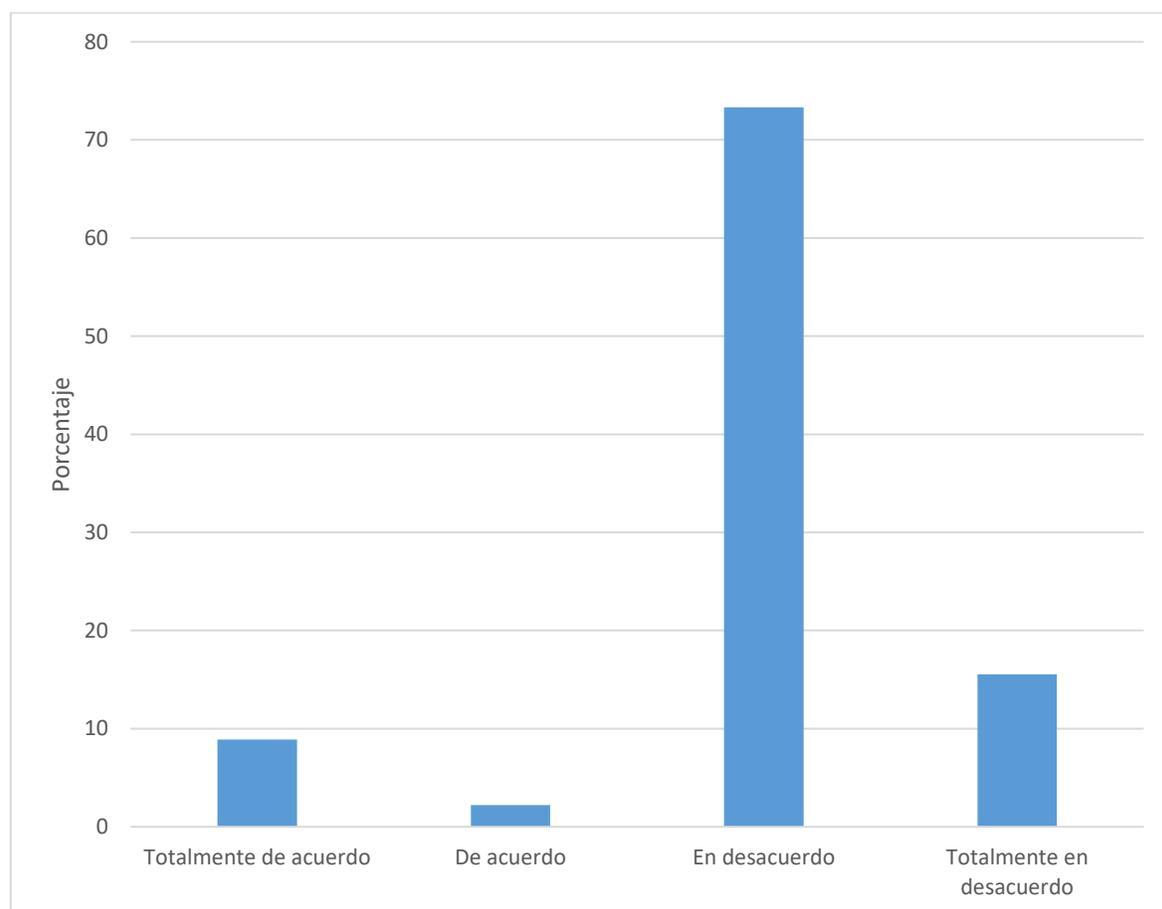


Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿La empresa genera competitividad entre los colaboradores de la empresa con el fin de desarrollar al máximo la productividad laboral?, respondieron: el 13.3% Totalmente de acuerdo, 8.9% de acuerdo, 2.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 66.7% en desacuerdo y el 8.9% totalmente en desacuerdo.

Tabla 25:*Para usted la empresa aporta en el desarrollo de sus habilidades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	8.9	8.9	8.9
De acuerdo	1	2.2	2.2	11.1
Válido En desacuerdo	33	73.3	73.3	84.4
Totalmente en desacuerdo	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

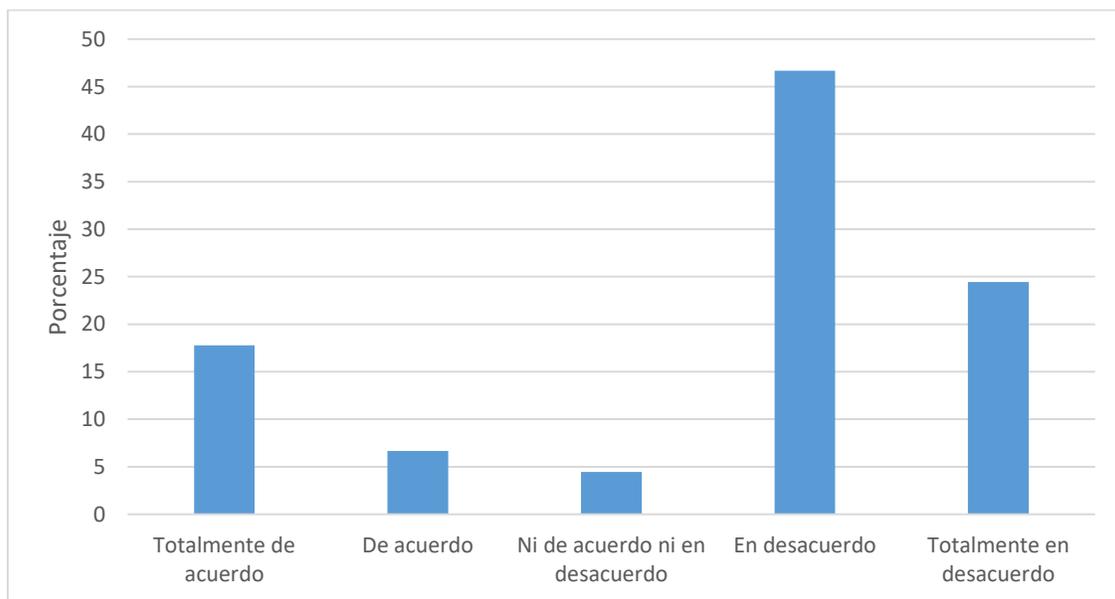
**Interpretación**

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿Para usted la empresa aporta en el desarrollo de sus habilidades?, respondieron: el 8.9% Totalmente de acuerdo, 2.2% de acuerdo, 73.3%, en desacuerdo y el 15.6% totalmente en desacuerdo.

Tabla 26:

Considera usted que los métodos de apoyo brindados por la empresa están orientados al logro de sus objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	8	17.8	17.8	17.8
De acuerdo	3	6.7	6.7	24.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4.4	4.4	28.9
En desacuerdo	21	46.7	46.7	75.6
Totalmente en desacuerdo	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	



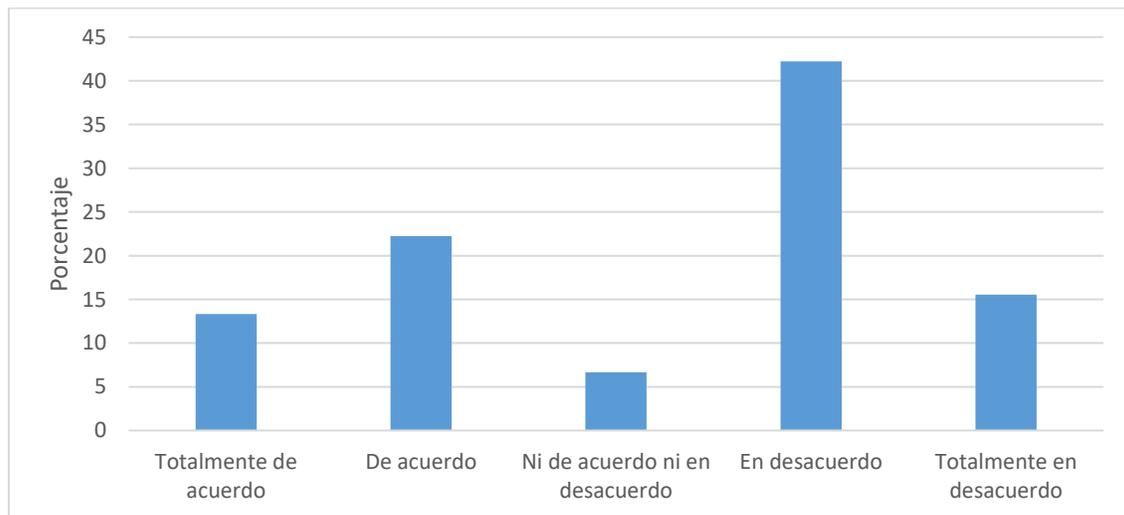
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿Considera usted que los métodos de apoyo brindados por la empresa están orientados al logro de sus objetivos?, respondieron: el 17.8% Totalmente de acuerdo, 6.7% de acuerdo, 4.4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 46.7% en desacuerdo y el 24.4% totalmente en desacuerdo.

Tabla 27:

Considera usted que la empresa fomenta el desarrollo de las habilidades con liderazgo dentro de sus actividades organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	6	13.3	13.3	13.3
De acuerdo	10	22.2	22.2	35.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6.7	6.7	42.2
En desacuerdo	19	42.2	42.2	84.4
Totalmente en desacuerdo	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	



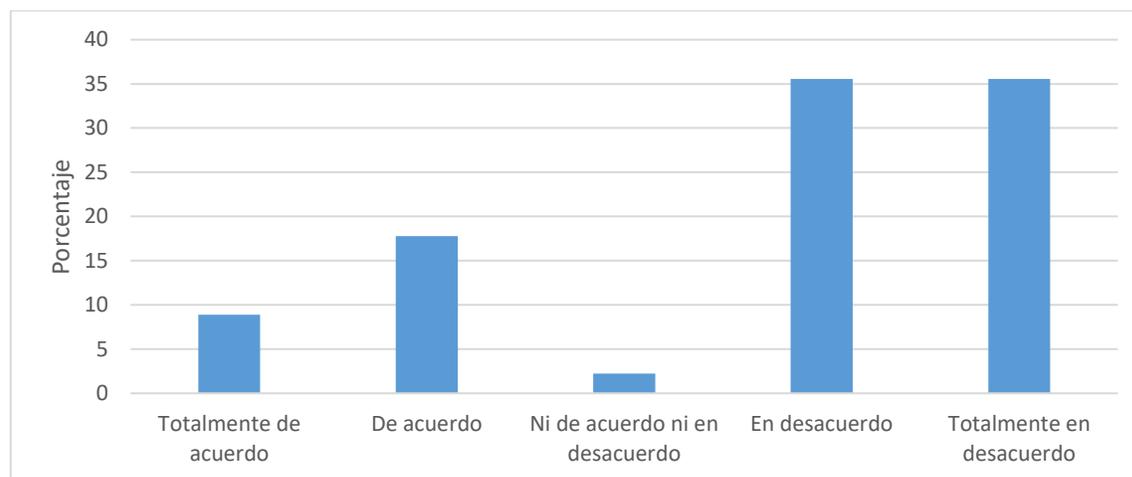
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿Considera usted que la empresa fomenta el desarrollo de las habilidades con liderazgo dentro de sus actividades organizacionales?, respondieron: el 13.3% Totalmente de acuerdo, 22.2% de acuerdo, 6.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 42.2% en desacuerdo y el 15.6% totalmente en desacuerdo.

Tabla 28:

La empresa promueve el trabajo en equipo con las diferentes áreas de la organización, generando un buen clima laboral de forma dinámica, destrabando los conflictos interpersonales, centrándose en el logro de los fines compartidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	4	8.9	8.9	8.9
De acuerdo	8	17.8	17.8	26.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.2	2.2	28.9
En desacuerdo	16	35.6	35.6	64.4
Totalmente en desacuerdo	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	



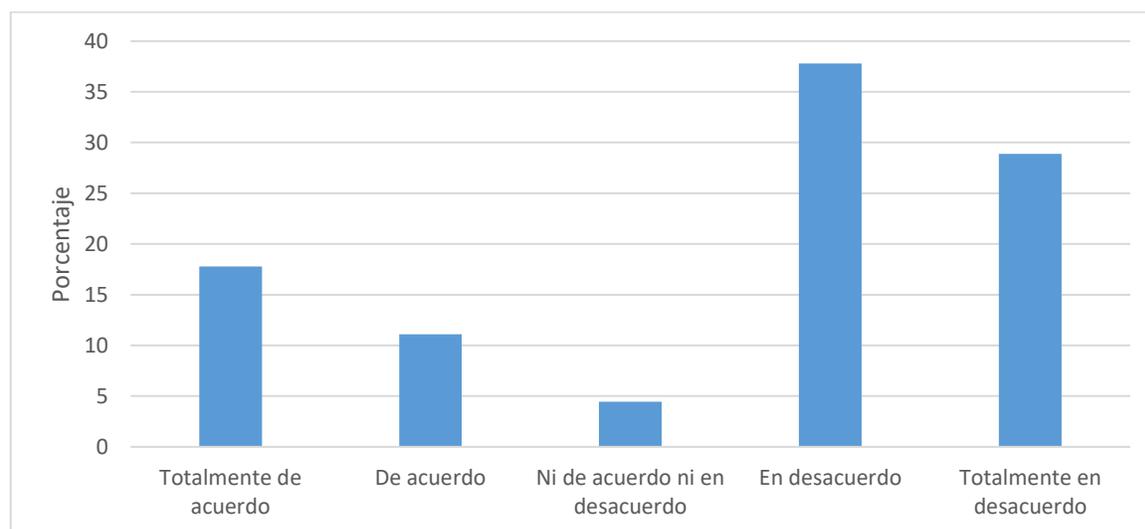
Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿La empresa promueve el trabajo en equipo con las diferentes áreas de la organización, generando un buen clima laboral de forma dinámica, destrabando los conflictos interpersonales, centrándose en el logro de los fines compartidos?, respondieron: el 8.9% Totalmente de acuerdo, 17.8% de acuerdo, 2.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 35.6% en desacuerdo y el 35.6% totalmente en desacuerdo.

Tabla 29:

La empresa direcciona a los trabajadores a realizar con efectividad y calidad el desarrollo de sus actividades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	8	17.8	17.8	17.8
De acuerdo	5	11.1	11.1	28.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4.4	4.4	33.3
En desacuerdo	17	37.8	37.8	71.1
Totalmente en desacuerdo	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	



Interpretación

El resultado que se obtuvo de la interrogante sobre: ¿La empresa direcciona a los trabajadores a realizar con efectividad y calidad el desarrollo de sus actividades?, respondieron: el 17.8% Totalmente de acuerdo, 11.1% de acuerdo, 4.4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 37.8% en desacuerdo y el 28.9% totalmente en desacuerdo.

Anexo 6

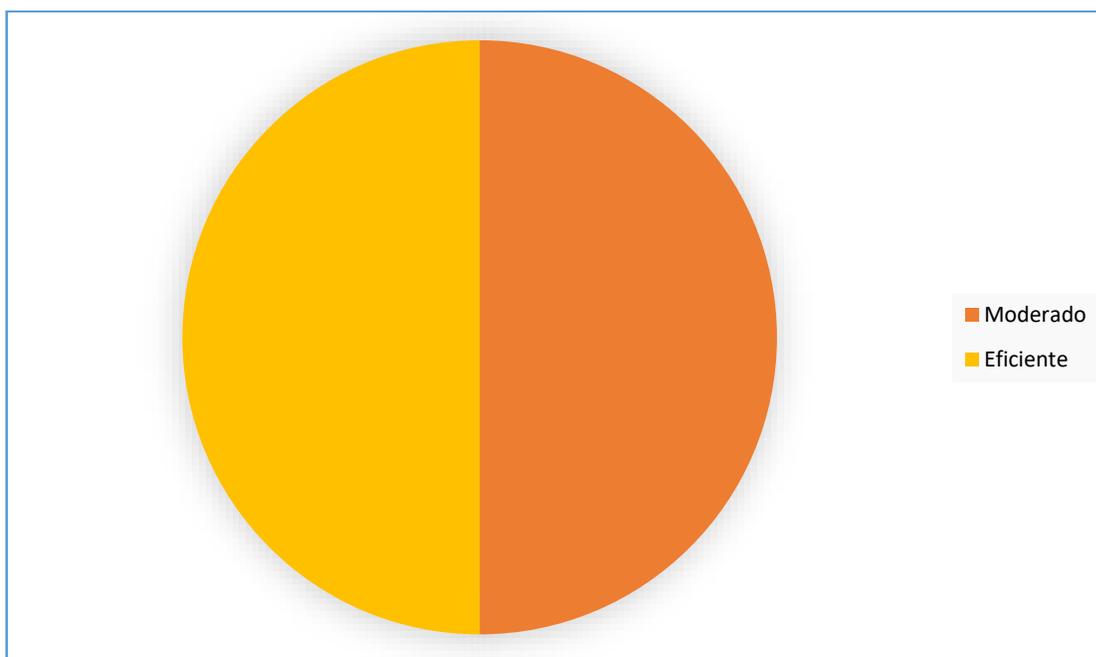
Tablas y gráficos de frecuencia de las variables y dimensiones

Variable 1 – Gestión de Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	23	50.0	50.0	50.0
Válido Eficiente	22	50.0	50.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Ilustración 2

Variable agrupada Gestión de talento humano.



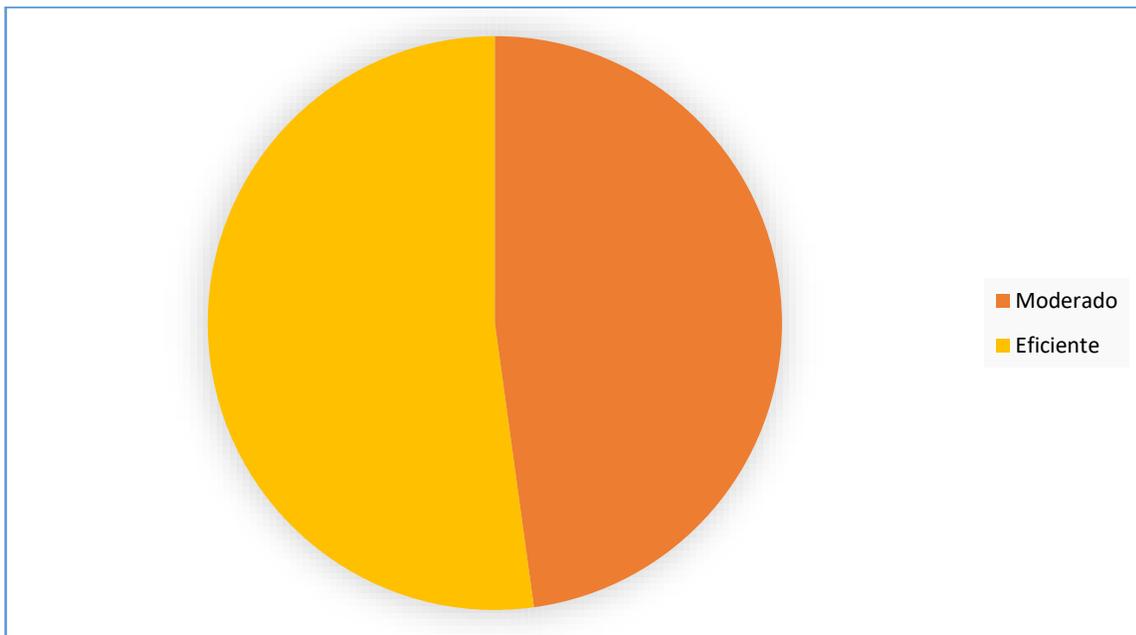
Interpretación

Según la tabla 1 respecto a la primera variable Gestión de talento humano, se puede observar que el 50% es eficiente, y el 50% señala que es moderado.

Dimensión 1-Desarrollo de Conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Moderado	22	47.8	47.8	47.8
	Eficiente	23	52.2	52.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Ilustración 3:
Dimensión 1 – Desarrollo de conocimiento



Interpretación

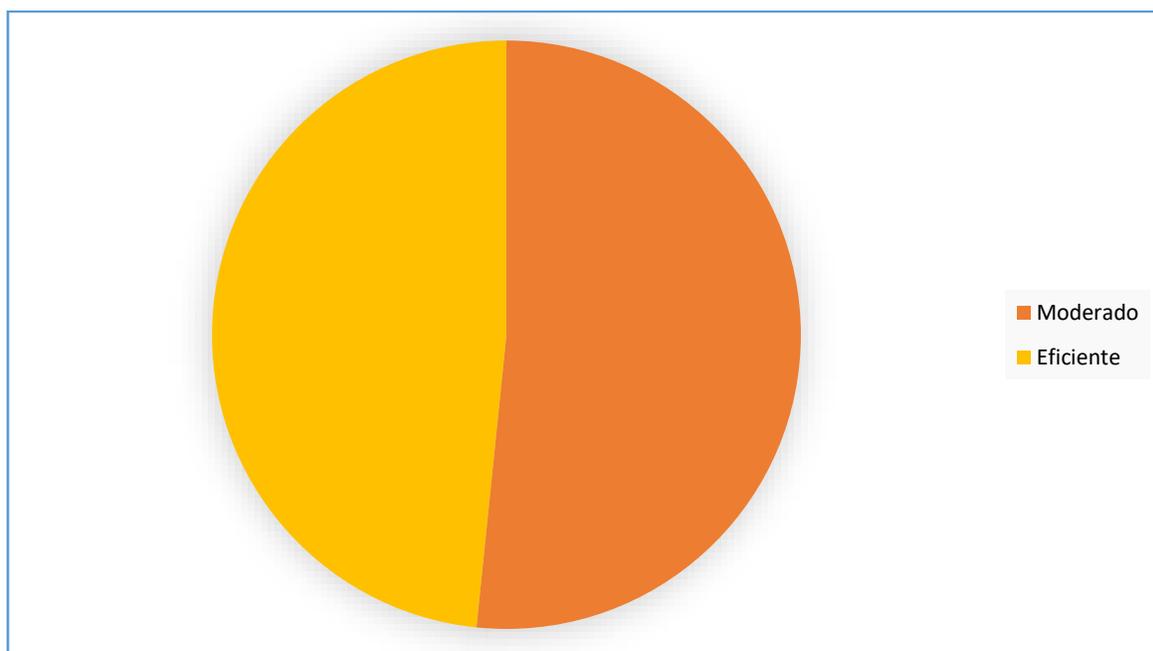
Según la tabla 2 respecto a la primera dimensión, desarrollo de conocimiento, se puede observar que el 47.8% es eficiente, y el 52.2% señala que es moderado

Dimensión 2 – Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Moderado	23	52.2	52.2	52.2
Válido	Eficiente	22	47.8	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Ilustración 4:

Dimensión 2 – Motivación



Interpretación

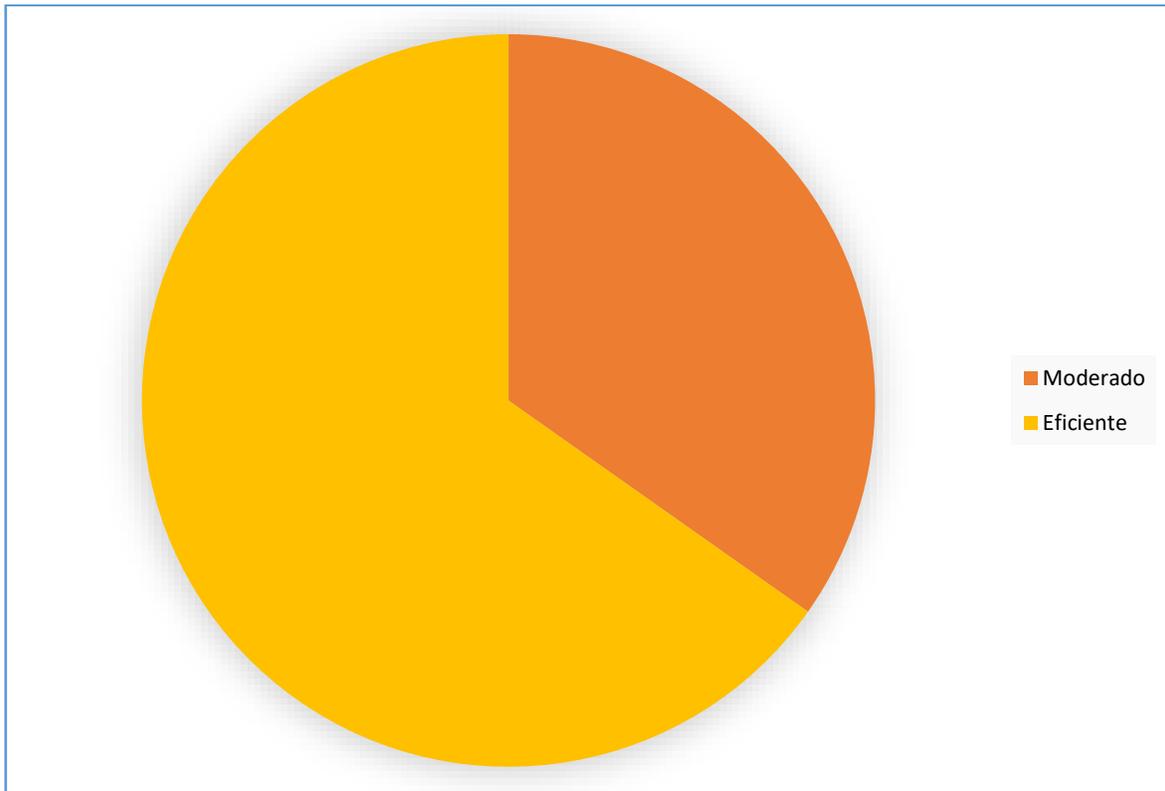
Según la tabla 3 respecto a la dimensión motivación, se puede observar que el 52.2% es eficiente, y el 47.8% señala que es moderado

Dimensión 3 – Factores actitudinales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Moderado	15	34.8	34.8	34.8
o Eficiente	30	65.2	65.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Ilustración 5:

Dimensión 3 – Factores actitudinales



Interpretación

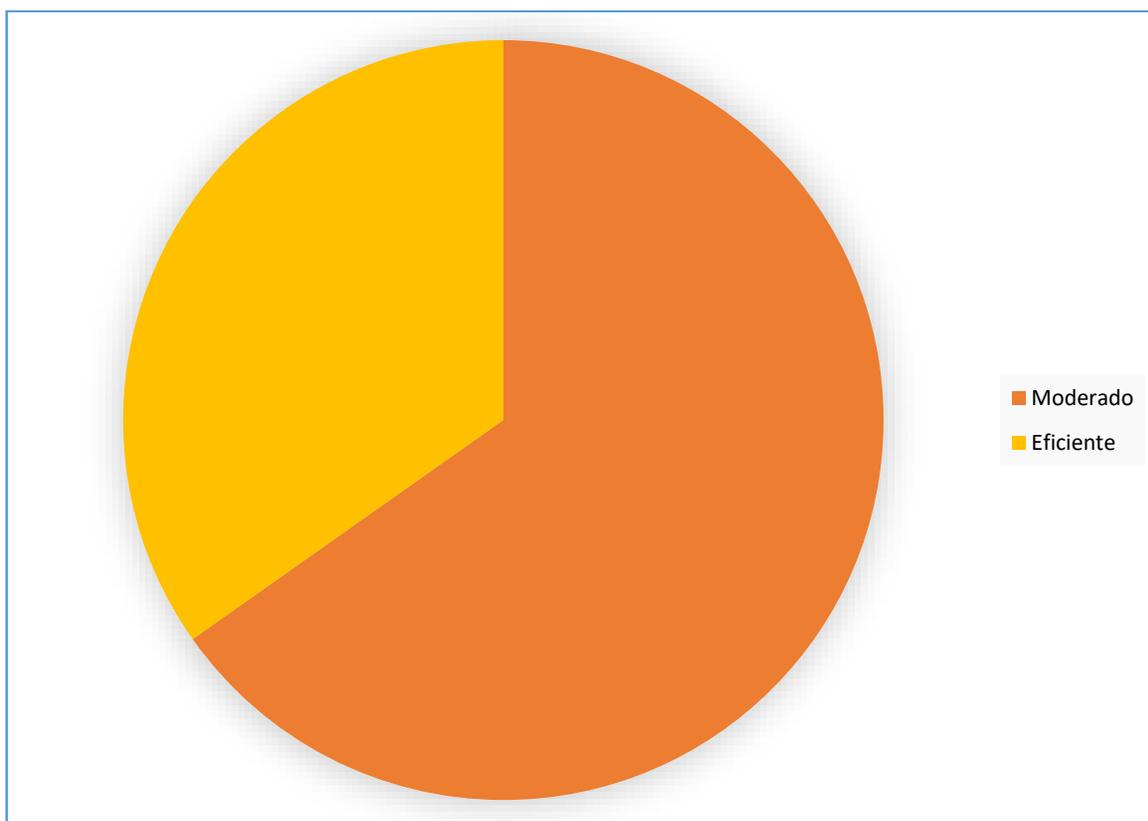
Según la tabla 4 respecto a la dimensión, factores actitudinales, se puede observar que el 34.8% es eficiente, y el 65.2% señala que es moderado

Variable 2 – Rendimiento Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	30	65.2	65.2	65.2
Válido Eficiente	15	34.8	34.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Ilustración 6:

Variable 2 – Rendimiento Laboral



Interpretación

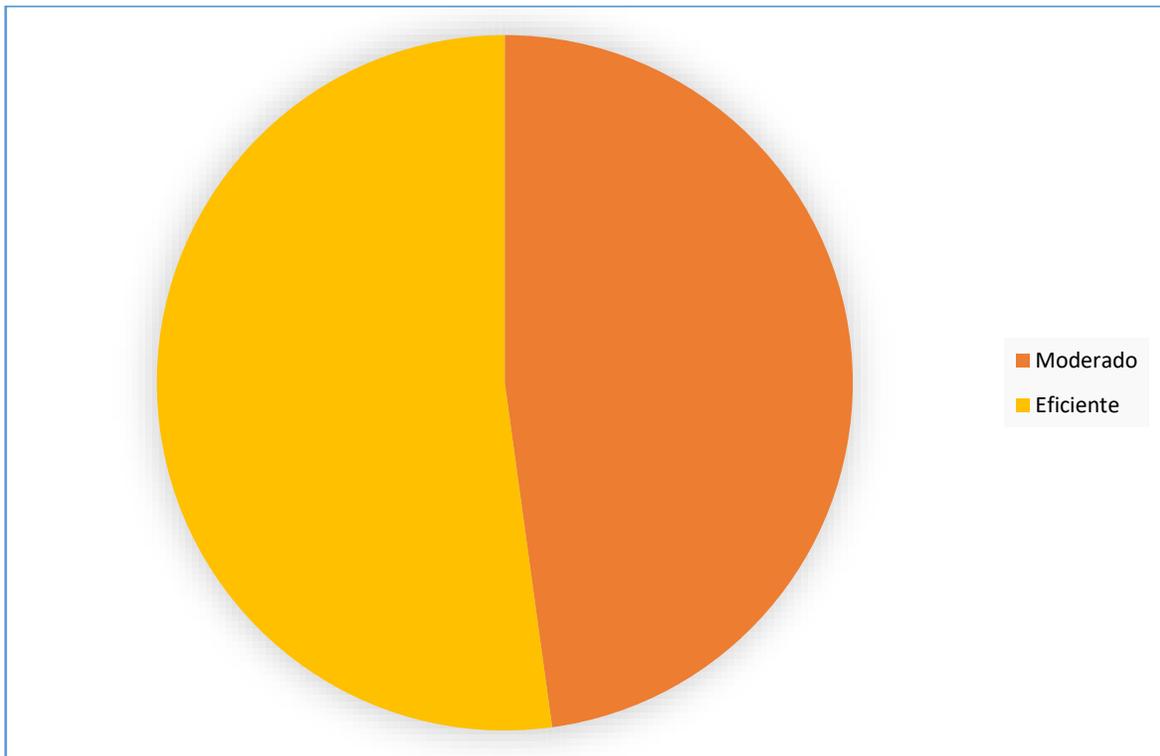
Según la tabla 5 respecto a la segunda variable rendimiento laboral, se puede observar que el 65.2% es eficiente, y el 34.8% señala que es moderado.

Dimensión 1 – Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Moderado	22	47.8	47.8	47.8
o Eficiente	23	52.2	52.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Ilustración 7:

Dimensión 1 – Desempeño laboral



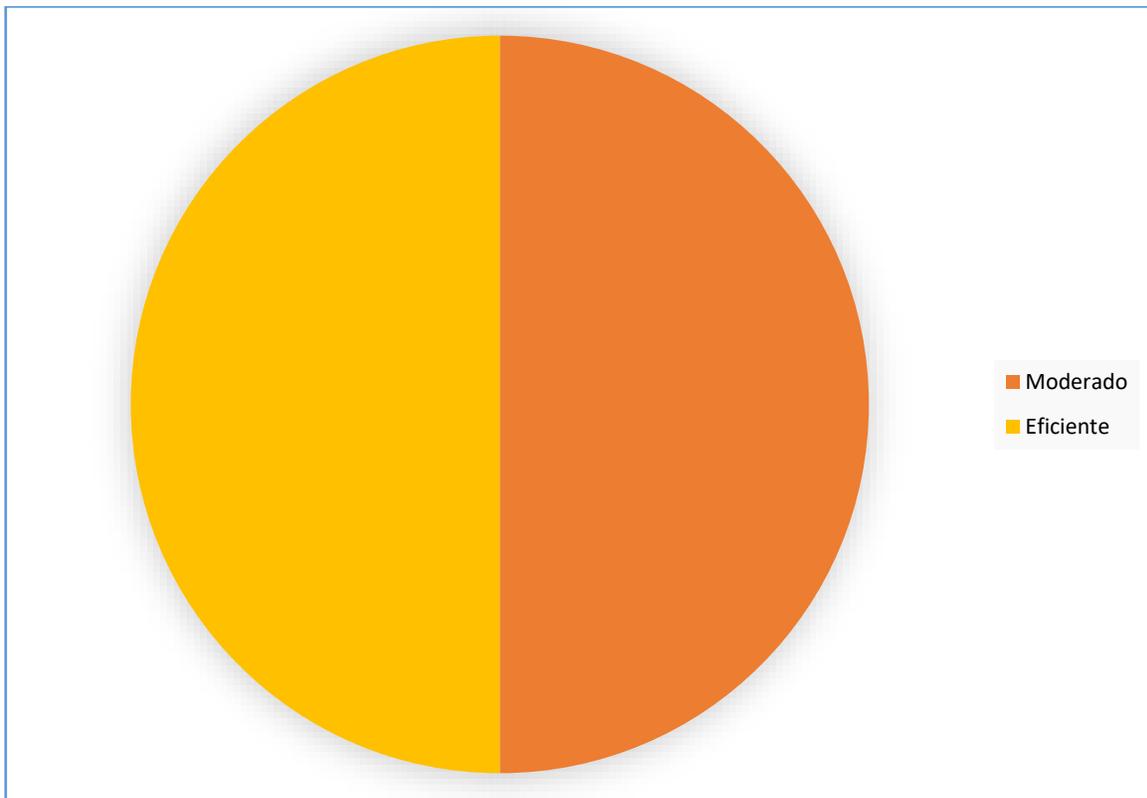
Interpretación

Según la tabla 6, respecto a la dimensión desempeño laboral, se puede observar que el 47.8% es eficiente, y el 52.2% señala que es moderado.

Dimensión 2 – Competencia laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderado	23	50.0	50.0	50.0
Válido Eficiente	22	50.0	50.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Ilustración 8:
Dimensión 2 – Competencia laboral.



Interpretación

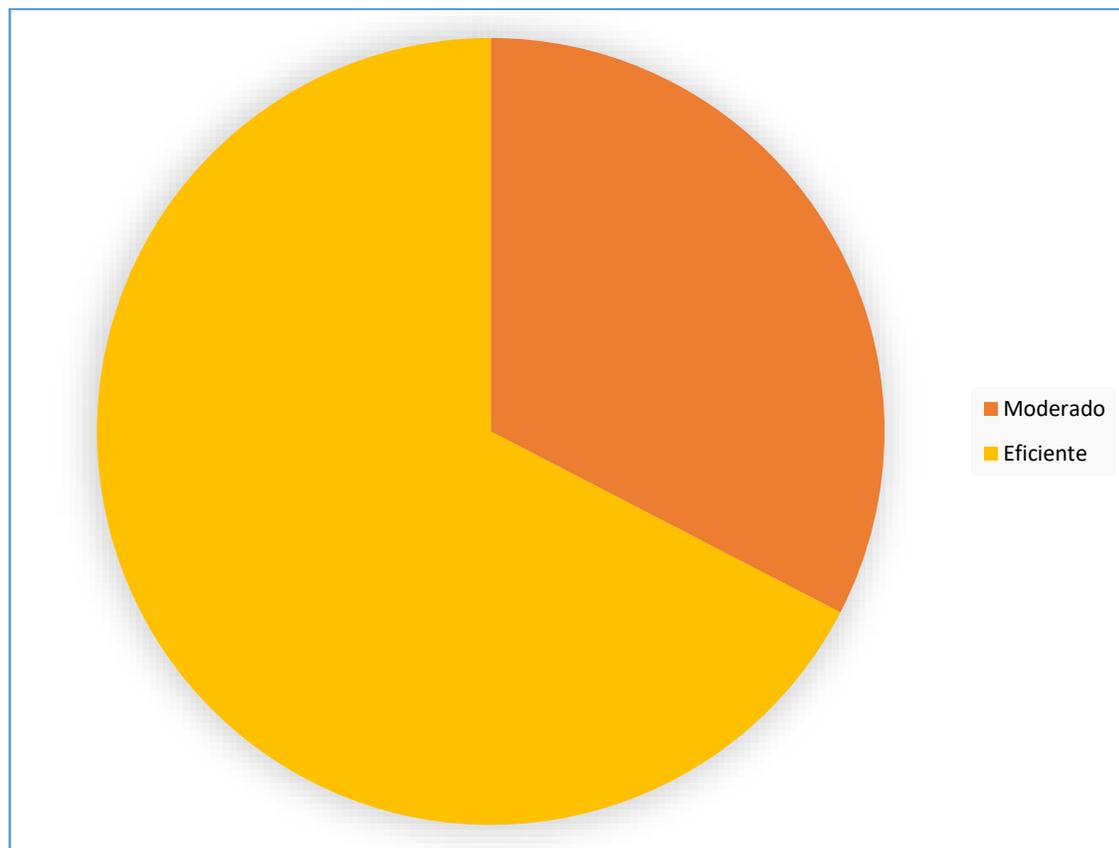
Según la tabla 7 respecto a la dimensión competencia laboral, se puede observar que el 50% es eficiente, y el 50% señala que es moderado

Dimensión 3 – Factores operativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Moderado	15	32.6	32.6
	Eficiente	30	67.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0

Ilustración 9:

Dimensión 3 – Factores operativos



Interpretación

Según la tabla 8 respecto a la dimensión factores operativos, se puede observar que el 32.6% es eficiente, y el 67.4% señala que es moderado.

Anexo 3

Validez del instrumento por medio de V de Aiken

Max	4	$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$	V = V de Aiken
Min	1		\bar{X} = Promedio de calificación de jueces
K	3		k = Rango de calificaciones (Max-Min) l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ÍTEM 1	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 2	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 3	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 4	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 5	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 6	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 7	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 8	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 9	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido

	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 10	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ÍTEM 11	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 12	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 13	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 14	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 15	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 16	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 17	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 18	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 19	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 20	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ÍTEM 21	<i>Relevancia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido

Anexo 4

Autorización y consentimiento para uso de información.



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia

Apurímac, 03 de marzo de 2021,

Srta.:
Carla Bhaluh Contreras Lazo
Presente. -

Ref. Lo que se indica

De nuestra consideración:

Por medio de la presente doy contestación al documento, donde nos solicita el permiso para realizar su trabajo de investigación en la empresa, para obtener el grado de Maestro en Administración de Negocios.

Se le otorga el permiso pertinente para el uso de la información de la empresa, así como el uso de la razón social, para lo cual deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- No considerar los nombres de los trabajadores de la empresa en su trabajo de investigación.
- Toda la información solicitada deberá ser con previa autorización a mi persona, ponarme en copia en todos los correos con todas las solicitudes.
- Antes de la aplicación de sus encuestas o entrevistas, deberá ser revisado por mi persona.

Al culminar su trabajo de investigación, solicito que comparta la copia de su trabajo con mi persona.

Sin otro particular, le deseo éxitos en su trabajo de investigación, quedo de usted.

Atentamente




MANPOWER PERÚ S.A.
Marco Huerta Rivera
DNI: 45839505
Jefe de Proyecto