



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Gestión del Talento Humano y la Calidad de Vida Laboral en la
empresa Materia Gris SAC – San Isidro - 2021”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Salinas Mestanza, Evelin Lizbeth (ORCID:0000-0003-1185-6157)

Siancas Gonzales, Johana Trinidad (ORCID:0000-0003-3086-4910)

ASESOR:

Dios Zárate Luis (ORCID:0000-0001-5728-3871)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO-PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este informe de tesis está dedicado a nuestras familias, por habernos inculcado valores que nos ayudará a alcanzar nuestras metas con motivación.

AGRADECIMIENTO

Principalmente dar gracias a Dios y a nuestros padres que nos impulsan a seguir adelante y cumplir nuestras metas, a nuestros familiares y docentes por acompañarnos en este camino.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	11
3. 1. Tipo de investigación, diseño, enfoque.	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.5. Procedimientos	36
3.6. Método de Análisis de Datos	36
3.7. Aspectos éticos.....	36
IV. RESULTADOS.....	37
V. DISCUSIÓN	55
VI. CONCLUSIONES.....	57
VII. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	61
ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Niveles de Gestión del Talento Humano	37
Tabla N° 2. <i>Niveles de percepción de dimensiones en la variable Gestión del talento humano</i>	38
Tabla N° 3. <i>Niveles de Calidad de vida laboral</i>	39
Tabla N° 4. <i>Niveles de percepción de dimensiones en la variable Calidad de Vida Laboral</i>	40
Tabla N° 5 <i>Tabla de Gestión del talento humano y Calidad de vida Laboral</i>	42
Tabla N° 6. <i>Prueba de Ch^2 entre las Variables</i>	43
Tabla N° 7. <i>Tabla de Gestión del Talento Humano y dimensión de plan de políticas de RR.HH.</i>	45
Tabla N° 8. <i>Prueba de Ch^2 entre la Variable y dimensión</i>	46
Tabla N° 9. <i>Tabla de Gestión del Talento Humano y dimensión de Organización de funciones</i>	48
Tabla N° 10. <i>Prueba de Ch^2 entre la Variable y dimensión</i>	49
Tabla N° 11. <i>Tabla de Contingencia entre Gestión del talento humano y Gestión de rendimiento</i>	51
Tabla N° 12. <i>Prueba de Ch^2 entre Gestión del talento humano y Gestión de rendimiento</i>	51
Tabla N° 13. <i>Tabla de Contingencia entre Gestión del talento humano y Gestión de recompensas</i>	53
Tabla N° 14. <i>Prueba de Ch^2 entre Gestión del talento humano y Gestión de rendimiento</i>	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Niveles de Gestión del Talento Humano	37
Figura 2: Niveles de percepción de las dimensiones, variable Gestión del Talento Humano	38
Figura 3: Niveles de Calidad de vida laboral	39
Figura 4: Niveles de percepción de las dimensiones, variable Calidad de Vida Laboral.....	40
Figura 5: Zona de aceptación probabilística en χ^2	44
Figura 6: Zona de aceptación probabilística en χ^2	47
Figura 7: Zona de aceptación probabilística en χ^2	50
Figura 8: Zona de aceptación probabilística en χ^2	52
Figura 9: Zona de aceptación probabilística en χ^2	54

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo Establecer la relación entre RR. HH y la calidad laboral en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro– 2021. El método empleado fue de tipo aplicada con diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo. La muestra fue de 50 colaboradores de la empresa Materia Gris S.A.C, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los datos fueron procesados estadísticamente en el programa SPSS versión 25, encontrando una relación positiva entre las dos variables GTH Y CVL que del 100% de la variable está en el nivel “bueno” está relacionado al 100 % con el nivel “bajo” de la variable Gestión del talento Humano. Del 100% de la variable calidad de vida laboral que está en el nivel “bueno” está relacionado al 44.8 % del nivel “alto”, 12.5 % con el nivel “muy alto”. Del 100% de la variable calidad de vida laboral que está en el nivel “excelente” está relacionado con el 55.2 % del nivel de “alto”, el 87.5 % con el nivel “muy alto”. La prueba Chi Cuadrado dio como resultado $P\text{-valor}=0,002 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, por lo cual, se rechazó la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con la calidad de vida laboral en la empresa Materia Gris S.A.C San Isidro 2021.

Palabra Clave: Gestión del Talento Humano, Calidad de Vida Laboral. RR. HH, Motivación, Clima laboral.

Abstract

This research work aims to establish the relationship between HR and HR. HH and the quality of work in the company Materia Gris SAC – San Isidro – 2021. The method used was of applied type, of cross-sectional, correlational descriptive level of quantitative approach. The sample was 50 employees of the company Materia Gris S.A.C, using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument. The data were statistically processed in the SPSS version 25 program, finding a positive relationship between the two variables HTM and QWL that 100% of the variable is at the "good" level is related to 100% with the "low" level of the variable Human Talent Management. Of the 100% of the variable quality of working life that is at the "good" level is related to 44. 8% of the "high " level, 12.5% with the "very high " level. Of the 100% of the variable quality of working life that is at the "excellent" level is related to 55%. 2% of the level of "high", and 87.5 % with the level "very high". The Chi Square test resulted in $P\text{-value}=0.002 < 0.05$, with significance level $\alpha = 0.05$, so the null H_0 hypothesis was rejected and the alternate hypothesis H_a is accepted. It is concluded that the management of human talent is directly and significantly related to the quality of working life in the company Materia Gris S.A.C San Isidro 2021.

Keywords: Human Talent Management, Quality of Working Life. H.R., Motivation, Work environment.

I. INTRODUCCIÓN

Materia Gris S.A.C. es una organización que brinda servicios de tecnología e información. En el presente la empresa Materia Gris exterioriza mucha complejidad e insuficiencias en su empresa, si bien es cierto que, por ser una empresa reciente en el mercado sus procesos evolucionan progresivamente evidenciado que cada procedimiento y las políticas vinculadas al recurso humano son ineficaces y hasta supuestas.

Esta organización se caracteriza por visualizar el lado racional y lo ingenioso a su público, es por ello que este equipo de trabajo se esfuerza por llegar a los objetivos que se plantean a diario y dar lo mejor de ellos y seguir avanzando brindando servicios de calidad y seguir evolucionando, como se sabe hoy en día el uso de los medios digitales son muy requeridos por el mercado.

Actualmente, con la llegada de la pandemia la empresa está teniendo problemas internos, en primer lugar, tiene que ver la motivación del su personal en esta empresa no siempre hay charlas motivacionales, y tampoco la suficiente comunicación para realizar sus actividades, por lo que conlleva la sobrecarga laboral por falta de trabajo en equipo, ya que hay personas que están en un proceso de curva de aprendizaje y no dan un mismo aporte de los trabajadores con mayor experiencia. Por otro lado, en la parte de incentivos no son tomados en cuenta pese que el trabajador tenga un óptimo desempeño.

A nivel nacional, según el INEI, (Instituto de estadística e informática), según las estadísticas presentadas nos señalan que en Perú las cifras de desempleo informal fueron de 239 mil personas para el año 2018, sin embargo meses después se estuvo regulando esta tasa y se contabilizaba que 98 mil personas en estos rangos de meses lograron trabajar en empresas formales, aunque esto esté cambiando a lentitud se refleja más empleos informales que formales en nuestro país y es una situación que sigue preocupando a nuestra sociedad (Gestión, 2019).

Para el año 2020, se está estimando que la economía de nuestro país está teniendo declives y esto no solo afecta a la ciudadanía en general sino también a las mipymes, nos enfocamos en estos dos sectores ya que son estos los que brindan trabajo al 60% de la (PEA). Con la llegada del COVID-19 se está viendo afectado el desempleo ya que los despidos, solo en lima metropolitana se obtuvo resultados que de al menos un millón y medio de las personas se quedaron sin empleo los resultados en hombres son 24.9%, es decir 666 mil 400 varones se quedaron sin trabajo; en tales circunstancias por el lado de mujeres redujo a 25.1% sin empleo (550 mil 200) y las cifras de las empresas cada vez aumentan más debido a los endeudamientos y stocks lo que produce la quiebra de los mismos.(INEI, 2020)

A nivel local, la CVL va mejorando para las empresas y colaboradores, se está dando prioridad a este factor y se dice que hoy en día los privilegiados son los millenials, se conoce en la actualidad que en las empresas situadas en lima metropolitana están dando un giro rotundo en darle importancia al cliente interno, dando beneficios en el tema económico y como también en el aumento de sueldos. Sin embargo, aunque estos tengan prioridad al momento de elegir y pertenecer a una organización, demanda también en clima laboral y la calidad de vida que se les brinde, anteriormente en las empresas no tenían en cuenta a los colaboradores(as) y tampoco la satisfacción en su puesto de trabajo, es por ello que se están trabajando hoy en indicadores para aumentar la seguridad, salud y la importancia del colaborador tomando en cuenta las políticas, los procedimientos, las evaluaciones y sus resultados (Gestión, 2021).

El colaborador al llegar a trabajar en una empresa va a poner a disposición todos sus conocimientos y experiencia, es por ello que encontrar un trabajo donde se los valore y se les haga sentir plenos va a crear un vínculo muy fuerte con la empresa generando motivación y confianza en ellos, dándole un plus en todo lo que realicen.

A nivel internacional, según el artículo de Ramírez, R. et, al. (2019) señala que las evaluaciones a nivel internacional, llevadas a cabo en el área de R.R.H.H por la marca ManpowerGroup en el año 2018 que también fue hecho por Deloitte, se enfoca en su significado y el impacto social siendo de realidad problemática la

insuficiencia de talento de manera global, consiguiendo la estimación mayor en los 12 últimos años, figurando un 45%. Los requerimientos por el nuevo talento y habilidades más exigentes, además de la mano de obra que envejece, mercado laboral cambiante, circunstancias externas en el macroentorno como lo político, económico y social por las que pasan las organizaciones, siendo fundamental plantear estrategias posibilitando a la organización asegurar las metas desde el talento humano (Ramírez, R. et, al. 2019).

En el mundo de los negocios, se debe priorizar darle importancia a la ética empresarial para apoyar uno de los objetivos que toda empresa debe tener que es la calidad laboral, porque permite un óptimo desempeño en cada área y en su conjunto dar resultados a la organización. Sin embargo, en la práctica no siempre se le toma la importancia que deben tener los colaboradores a pesar de que son la fuente principal que constituye una empresa. Es por esta razón, que la calidad laboral permite que los trabajadores se sientan más valorados, entonces el área de talentos cumple un papel fundamental para la percepción del cliente interno para su retención y aporte favoreciendo o motivándolos a su desarrollo profesional (Ríos, M. et, al. 2015).

Esto quiere decir que, la informalidad laboral en nuestro país, alcanzó un nominal de 90% hacia el año 2021 y la razón relacionada a la coyuntura (COVID 19), la propensión incrementó el indicador social. Las políticas relacionadas con la formalización laboral, no promueven su efectiva práctica las mismas que se relacionan con el bajo crecimiento económico del país. El Banco Central de Reserva, indicó sobre el crecimiento del Producto Bruto Interno evidenciando un incremento al 2.3% (crecimiento hasta el año 2019), componentes que atañen denegadamente al en el transcurso de ir dando ofertas laborales, por esto si aumenta el PBI y reduce el desempleo (INEI, 2021).

Bajo los argumentos antes mencionados sobre los problemas o factores que intervienen sobre todo en los incentivos para que así se logre un óptimo rendimiento de los colaboradores de la organización es indispensable tener en cuenta estos pilares importantes para el futuro de la empresa gracias a su cliente interno.

Como formulación del problema, nos estamos enfocando en: ¿De qué manera se relaciona GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro - 2021? Como problemas específicos, a) ¿De qué manera se relaciona el plan de políticas en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro - 2021?, b) ¿De qué manera se relaciona la organización de funciones en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro - 2021?, c) ¿De qué manera se relaciona la gestión del rendimiento en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro - 2021?, d) ¿De qué manera se relaciona la gestión de recompensas en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro - 2021?

La presente investigación se justifica, dado que los resultados servirán para que la empresa involucrada y los colaboradores conozcan los aspectos que se requiere, de un cambio en el entorno del área del talento humano tales como; programas de motivación, y mayor organización de las actividades para evitar sobrecarga laboral y estrés en el espacio de desarrollo móvil para aumentar la CVL con las decisiones tácticas correspondientes y potenciar el desempeño de cada uno de ellos y contribuir a su desarrollo personal y profesional. Permitirá estudiar las variables para dar equilibrio fundamental de bienestar laboral para la organización y contribuirá a la productividad. El instrumento de evaluación utilizado va a permitir identificar las características de los trabajadores y el grado de importancia de la motivación laboral que debe ser parte de una cultura organizacional, permitiendo dar fuerza a que los objetivos se cumplan en común como corporación.

Justificación Teórica:

Se justifica que es teórica debido a que existen dos puntos de vista a desarrollar, hallados en la organización, se analizará e investigará las variables y el porcentaje que poseen dentro de la empresa, además de las causas que inducen al estrés laboral. La calidad en el ámbito laboral es importante en la compañía ya que está ligada con la satisfacción que este siente al estar en el área de trabajo, y por ello promueve el óptimo desempeño laboral mediante su control.

Justificación práctica:

Este trabajo permite contribuir a la importancia del cliente interno en todos los aspectos de la organización, teniendo gran impacto por la necesidad de la PEA (desempleada), además de la tecnología que es fundamental hoy en día para el avance y desarrollo de pymes, mediana y grandes empresas. En la investigación, serán beneficiados los colaboradores en la empresa Materia Gris S.A. C, gracias a los resultados mostrados. Se establecen estrategias correspondientes para aplicar y dar solución a la problemática que perjudica a la empresa. La finalidad es entender las casuísticas en las diferentes organizaciones, ya que la fidelización se logra mediante la motivación, entonces es el objetivo de RR.HH. El presente informe de tesis da justificación debido a que busca comprobar que GTH y calidad de trabajo se encuentren relacionados. Es así que, al comprobarse dicha relación, se podrá aplicar estrategias correspondientes para la calidad laboral de los programadores y mejorar la estabilidad de trabajo en equipo en la empresa.

Justificación metodológica:

Nuestro enfoque es cuantitativo con diseño correlacional, el proyecto de investigación requiere ser medido, y se aplica el instrumento de medición que es el cuestionario por variable, lo cual tiene que estar comprobado la confiabilidad y la validez. Aportando conceptos de las variables GTH como de la variable de la Calidad Laboral y su relación entre ambas. Y estos resultados se obtendrán a través del Software SPSS.

Se plantea como objetivo general, Establecer la relación entre GTH y la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro– 2021. Y como objetivos específicos: a). Establecer la relación entre el plan de políticas en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021, b). Establecer la relación entre la organización de funciones en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021 c). Establecer la relación entre la gestión del rendimiento en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021 d). Establecer la relación entre la gestión de recompensas en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021.

Como hipótesis, tenemos hipótesis general: Existe relación entre GTH y la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021, a) Existe relación significativa entre el plan de políticas en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021, b) Existe relación significativa entre la organización de funciones en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021, c) Existe relación significativa entre la gestión de rendimiento en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro– 2021 , d) Existe relación significativa entre la gestión de recompensas GTH con la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Del Castillo, M, A. (2017). Esta tesis tiene como objetivo principal. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. Siendo enfoque cuantitativo y de tipo básico con niveles de descriptivo-correlacional. La población está conformada por 82 colaboradores de muestra probabilística censal. Se concluye que la investigación tiene relación muy fuerte entre las variables con resultados de 0.775 mostrando su efectividad.

Zelada, M, J. (2017). Esta tesis tiene el objetivo general de determinar la relación entre la gestión del talento humano con la calidad de vida laboral del servidor en la UGEL N° 02 de San Martín de Porres 2017, cuantitativo como enfoque con diseño no experimental: siendo transversal de nivel correlacional, su población se compone de 80 individuos con el muestreo no probabilístico (tipo intencional por conveniencia). En conclusión, esta investigación ha tenido relación aceptable en sus variables con resultados de 0,860 y 0,840.

Rojas R, R. & Vílchez, P, S. (2018). Menciona que su investigación obtuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Se llevó a cabo el enfoque cuantitativo para la investigación siendo aplicada, diseño no experimental y nivel correlacional, la población a estudiar es 50 colaboradores. Se concluye, la positiva relación de las variables con resultados de 0,007.

Vassallo, N, L. (2017). Tiene como objetivo realizar una propuesta de intervención organizacional en el sector de RRHH de una Empresa de Generación de Energía Eléctrica ubicada en la Ruta Prov.N°39 Km. Esta investigación es de carácter cuantitativo descriptivo correlacional y su población es de 46 trabajadores de la empresa en estudio. Se concluye, con la positiva relación de las variables con resultados.

Sánchez A, N y Osiadacz P, k. (2014). Tiene como objetivo estructurar un “Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel central”. Se hizo un estudio de diseño correlacional, descriptivo y no experimental. Es de tipo cuantitativa, con una población de 222. Los resultados extraídos son (0,384, en base al coeficiente de correlación Pearson 1). En conclusión, los datos extraídos por el programa estadístico SPSS consideran esta correlación “significativa”, (Significante al nivel 0.01).

Villar, N, J. (2015). En su tesis tiene como objetivo principal analizar el efecto moderador que la resiliencia y la autoeficacia, pueden tener sobre el burnout y el engagement, como precursores de la calidad de vida laboral, de tipo cuantitativo una población del estudio estuvo constituida por 374 personas, el intervalo de confianza es del 95% y resaltó el error de muestreo en 4.86%, el fenómeno investigado tuvo probabilidad del 50%. En conclusión, las dimensiones implican en lo práctico que se deben aplicar medidas sobre todo para los expertos que están más propensos al alto estrés y sus consecuencias.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dará buenos o malos resultados como se gestione la fuerza de trabajo, depende mucho de cómo la empresa los integra, si se sienten identificados, cómo manejan la motivación, productividad, su desarrollo profesional, entre otros factores que están muy vinculados al trato de colaboradores y su comportamiento frente al trabajo. Esto quiere decir, que las personas necesitan del mecanismo de retroalimentación e incentivos en el cual la actividad se reintroduce en un sistema para regular, controlar y optimizar su comportamiento para la mejora laboral (Párraga, 2016, p.4).

En todas las organizaciones se necesita de la cooperación activa de los trabajadores es esencial en la empresa puesto que ésta funciona gracias a la proactividad de los colaboradores para seguir avanzando y venciendo todo inconveniente, además lograr el aprendizaje que se brinda. Se requiere de precisar, gestionar y controlar el talento del personal hacia el aprendizaje y el desaprender. Esto se realiza gracias al interés que se le pone a los trabajadores y el manejo de sus competencias pues si se pone importancia al cliente interno lograremos captar al cliente externo (Alarcón. et al, 2019, p.2).

El talento humano, término acuñado por Borrero (2019, citado por Fajardo y Pinto, 2020) indica que los trabajadores son el medio para ser real los objetivos estratégicos que se proponen en la alta dirección. Por esta razón, es fundamental que el talento humano posea el claro entendimiento de estos objetivos y que estén capacitados en sus funciones. Al ser el talento lo más relevante de la empresa debe haber un balance entre sus metas y el de las organizaciones. En otras palabras; R.R.H.H depende de toda estructura organizacional adoptada, constituida por las organizaciones y sobre todo por las personas persiguiendo la optimización de habilidades humanas conllevando a la gratitud de los individuos con la capacidad de aporte de conocimiento y la conducción hacia la eficacia (p.5).

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Una organización parte de los lazos de confianza por parte de todos sus miembros, debido a que se centra en el desarrollo personal y profesional de cada uno de estos. Es por ello que, es indispensable darles valor para incentivar que cumplan con sus objetivos trazados y esto se forme en múltiples beneficios para ambas partes trabajador y compañía (Cruz, T, O. 2017. p.29).

Según (Alalú, 2016 citado por López, S, P. 2020). Hace referencia que la calidad laboral está holísticamente ligado con el bienestar del colaborador y analiza su desempeño, con la finalidad de valorar el esfuerzo del trabajador con la parte interna de la empresa, ya que, es indispensable que este siga avanzando eficientemente sin perjudicar con el desarrollo de sus operaciones. Es por ello que, dar prioridad al cliente interno conlleva a que esté comprometido con el ambiente laboral sea mucho más ameno para que trascienda de forma positiva en los trabajadores, para obtener un desempeño superior (p.9).

Para Salazar, M, L. (2020). En su investigación señala que en el ambiente empresarial se debe manejar aspectos que den importancia a la CVL, de modo que, al considerar al trabajador como pieza clave de la organización permitirá que se cumplan las metas organizacionales y a su vez la mejora permanente o continua de las condiciones de trabajo (p. 2).

III. METODOLOGÍA

3. 1. Tipo de investigación, diseño, enfoque.

Este estudio está formado por el tipo aplicada de diseño no experimental con diseño correlacional causal. Según (Hernández et, al. 2006, citado por Franticelli, F. et al. 2017), nos señala que el diseño que no es experimental es aquel que se desarrolla sin tener que haber una manipulación de manera deliberada a la variable, dado que para lograr esto se tiene que tener presente la observación de varios fenómenos que se puedan ver y determinar cuál es el comportamiento en su entorno natural, para que después de todo lo observado puedan ser analizados (p. 7). Se comprobará la existencia de la relación fuerte o débil entre plan de políticas de RR. HH, Organización de funciones, Gestión de rendimiento, Gestión de recompensas, Estado de bienestar del colaborador, Modificaciones en el ambiente laboral, Dirección, Bienestar por productividad alcanzada todo esto se desarrollará en base en los resultados de un proceso investigativo. Corona (2016) menciona que el método cuantitativo es aquel que se define como una serie de herramientas estadísticas, el cual ayuda a identificar nuevos modelos de valoración y adaptación en los distintos procedimientos estadísticos, por lo que beneficia a obtener una información más viable de acuerdo a todas las actividades que se puedan desarrollar. Dentro del tipo cuantitativo no experimental, uno de los diseños que se encuentra es el transversal, son medibles solo una vez sus variables, además de describirlas (p.2).

Esta investigación está determinada con una cordura de búsqueda e investigación que se requiere para la elaboración, con evaluaciones y el cotejo de la información, con el fin de predecir componentes entre las variables a fin de conseguir un plan de contingencia.

3.2. Variables y operacionalización

Definición Conceptual

GTH (VI): Son las actividades relacionadas al planear, organizar, desarrollar e impulsar para que el capital humano contribuya a alcanzar los objetivos planeados, pues es la fuente de capital intelectual y de productividad principal de una empresa (López, 2017).

Definición operacional

GTH (VI): Se medirá la variable de GTH con un cuestionario a partir del análisis del plan de Políticas de RR. HH, Organización de funciones, Gestión de rendimiento, Gestión de recompensas.

Operacionalización:

- a) Plan de políticas de R.R.H.H:** En países de habla hispana y otros están implementando la gestión estratégica del talento humano diferente con cambios positivos en las organizaciones, dando cabida a la innovación a dando importancia a las remuneraciones salariales y a las políticas de retención del personal, hoy en día en talento humano está evolucionando ya que se orienta a las empresas incita y promueve la motivación debido a que es un factor importante para alcanzar metas y tener claros los enfoques estratégicos (Hidalgo, V, E. 2021, p.15).
- **Estructura interna de GTH:** El tener presente como gestionar al talento humano va a desencadenar que se origine un clima laboral idóneo y la unificación grupal, donde se optimice el desempeño de sus recursos humanos para lograr competitividad y éxito, por otro lado, se enfoca en la relación con la cultura organizacional, estructura adquirida, clima laboral, y las herramientas o instrumentos en los procesos internos de la empresa (Santa María, C, F. 2017, p.24).

- **Políticas de recursos humanos:** Se intuye como un vínculo entre las necesidades, valores, expectativas, reglas, normas puestas y respetadas en una empresa con el fin de mejorar la homogeneidad entre la realidad y los patrones de regla y la convivencia entre el CEO y colaboradores (Pino, V, S. 2021, p.14).
- **Estrategias y procesos:** Las estrategias hoy en día se resalta mucho debido a que es el factor donde se ve la parte humana de la organización, empezando por la parte motivacional y la retribución al capital humano, teniendo en cuenta también el área de trabajo los equipos y tecnología, con el motivo de que tenga un clima laboral ameno, armónico y logro de resultados (Quevedo, D, G. 2021. p.19).
- **Eficiencia de políticas:** Tiene miras a mejorar el talento humano, permitiendo a los colaboradores que acaten y respeten las normas y prácticas que son fundamentales para la constitución de la organización, a través de los filtros que se realizan para la mejora continua (Robles, T, W. 2018, p.16).
- **Calidad de las políticas:** Se enfoca a las políticas y prácticas encaminadas a la dirección y organización de los aspirantes, teniendo en cuenta, diferentes filtros como reclutamiento, capacitación, evaluación de desempeño y selección de los trabajadores, también que debidamente se alcancen los objetivos de la compañía (Quintanilla, R, A. 2021, p.18).
- b) Organización de funciones:** Soto A, R. (2017). Sostiene que al realizar este proceso que es de responsabilidad y cumplimiento de funciones se debe establecer prioridad de las actividades laborales previamente identificadas y asignadas entre los puestos de trabajos, así como también la jerarquía y dependencia que puedan tener (p. 28).

- **Ambiente de trabajo:** Chilet (2021) afirma que en el ambiente laboral cuando se hacen evaluaciones se da a notar el compromiso, confianza y trabajo que existe en un clima laboral fuerte, pues la esencial razón de los niveles alto de productividad se logra también gracias a la comunicación fluida y directa entre los colaboradores y en las áreas que son como una cadena de actividades para alcanzar el valor agregado (p.30).
- **Gestión de los puestos de trabajo:** Córdova, G. (2017) señala que: “Partiendo de la administración de los puestos de trabajo realizada por el área de G.T.H, se puede realizar mediante el diseño de manual organizacional de funciones y que se cumpla con lo escrito para que unido todo se pueda lograr la visión” (p. 6).
- **Distribución de los puestos de trabajo:** término acuñado por Mondelo y Torada (2018, citado en Lorenzetti y Valverde, 2019) indica que son pasos en conjunto que posee como fin la mejora de los puestos tomando en consideración factores importantes como la autonomía que los trabajadores posean, las capacidades y habilidades para desarrollar y enfrentar problemas, experiencia, qué tan primordial es la actividad, la responsabilidad, el conocimiento, horarios, retroalimentación, comunicación de las áreas, entre muchos más que pueden afectar en la decisión de distribuir puestos de trabajo (p.5).
- c) **Gestión de rendimiento:** Fernández (2021), menciona que, el factor para mejorar los niveles de rendimiento está evolucionando, y hoy en día se ha vuelto primordial en las organizaciones tanto a mediano y largo plazo, con la finalidad que el colaborador perciba las metas como suyas para tener éxito en las actividades propuestas para evaluar el desempeño de los mismos. (p.27).

- **Instrumentos de Gestión del Rendimiento:** Calle (2020) menciona que es la herramienta cuyo proceso de administrar el rendimiento de los trabajadores les ayudará medir en el área que se observe la necesidad según su contexto las conductas y actividades desempeñadas si alcanzaron los objetivos a través de una adecuada evaluación según el alcance de sus resultados de los periodos anteriores para no cometer los mismos errores o en la inexactitud de identificación de problemas y enfrentar adversidades (p.12).
- **Horario de Trabajo:** En simples palabras es la relación de responsabilidad y de compromiso para realizar actividades o funciones de acuerdo a las capacidades obtenidas en el tiempo y la especialidad que se tenga y tiene que cumplir con ambas partes un acuerdo respecto al tipo de funciones y en que tiempo se puede realizar (Santillán-Marroquín, 2020, p. 6).
- **Evaluación de Desempeño:** Una de las decisiones más acertadas e imprescindible para toda organización por parte de la dirección, puesto que se detecta problemas y apoya a determinar como cubrir las necesidades con la información recopilada al terminar la evaluación. Que forme parte de la cultura realizar evaluaciones periódicamente según lo necesiten en cuestión de recursos llegará más eficazmente a la meta que se trazó en el planeamiento estratégico (p.13-14).
- **Infraestructura y condiciones de trabajo:** término acuñado por Donayre (2014, citado en Cáceres, 2019) señala que las condiciones de trabajo son parte de la percepción de las personas que conforman la estructura organizacional la misma área donde se desempeña físicamente las actividades y por ende la infraestructura también cuenta como parte importante, se requiere el uso de equipos que estén adecuados en buen estado para evitar accidentes, entre otras cosas que proporciona la administración del negocio siendo las condiciones idóneas facilita los procesos y funciones además de la productividad alta (p.18).

- d) **Gestión de recompensas:** Las recompensas siempre van a estar presentes en las organizaciones en la actualidad, son un factor muy importante que impulsa al colaborador a optimizar su desempeño, tenga mejores resultados, y al mismo tiempo permitiendo el desarrollo personal como profesional (Colonio, H, J. 2017, p. 30).
- **Desarrollo del talento humano:** En el talento humano hay que ser precisos, ya que, acá lo que importa es una buena gestión donde oriente al capital humano a promover la satisfacción a través de los medios como el plan estratégico y herramientas acordes para que ayuden el avance de la empresa. (Cubas, D, L. 2020, p.14)
 - **Programa de compensación:** Para traer a cabo un proyecto o programa hay que tener presente el impacto que va a tener en esa área, es por ello que, al implementar un programa debe estar enfocado en el capital humano. Las compensaciones y reconocimientos son indispensables puesto que el trabajar motivado e incentivado va a traer beneficios tanto para la empresa como para los colaboradores ya que estos son el pilar fundamental para el cumplimiento de objetivos y permite reducir costos y tiempo (Colonio, H, J. 2017, p.21).
 - **Estructura Remunerativa:** La remuneración se ha vuelto un factor muy tocado hoy en día, este es el que vela por los colaboradores, garantizando y protegiendo los derechos de los trabajadores, dando prioridad los salarios dignos y cobros pertinentes. Es así que las empresas deben tener en cuenta que con este salario se cubren gastos personales y familiares es por ello que, deben ser justos (Loyola, R, P. 2017, p.32).
 - **Desagravio a los trabajadores:** Esta reparación o compensaciones pueden mejorar el ambiente laboral si se ha visto afectado un trabajador como parte de la gestión de recompensas por agravio. Pues si la falta se realizó por parte de la empresa es una manera de mostrar responsabilidad ante los actos (Tantalean, R, L. 2021).

Definición conceptual

Calidad de vida laboral (VD): Conjunto de percepciones o sentimientos basados en el bienestar del trabajador, por lo que debe existir un equilibrio entre la carga laboral y el ambiente de trabajo para poder afrontarlo sin que perjudique el desarrollo profesional. (Hurtado,2017).

Definición operacional

Calidad de vida laboral (VD): Se medirá la variable CVL con un cuestionario partiendo del análisis de las dimensiones: Estado de bienestar del colaborador, Modificaciones en el ambiente laboral, Dirección, Bienestar por productividad alcanzada.

Operacionalización:

- a) **Estado de bienestar del colaborador:** Cuando se observa y evalúa la gestión del bienestar del colaborador se aumenta la calidad de servicio interno, puesto que el estado de bienestar incluye varios factores satisfactorios que se toman en cuenta para el capital humano las empresas que logren potenciar o ya cuentan con una calidad en el clima laboral alcanzan el éxito y reconocimiento para que más personas quieren formar parte de la corporación, pero para ello se cuenta con un diagnóstico y varios procesos de control y prueba (Fernández, 2016, p.13).
- **Trabajo en equipo:** Sucapuca (2018) Es aquel conjunto que debe reflejar valores propios de la organización y no es efecto del momento, sino se construye, es un proceso arduo con ventajas y desventajas que posiblemente necesite de un líder. En muchos casos evita la sobrecarga laboral si se distribuye muy bien las funciones o actividades que estos realicen para lograr fines en común. Toda empresa que logre un ambiente grato y de trabajo en conjunto ha logrado un sentido de pertenencia, pero sin dejar de lado dirección, control y supervisión del trabajo a través de políticas establecidas para todos en la organización (p.20).

- **Compromiso de la alta dirección:** Este compromiso hacia los trabajadores es fundamental, de la misma forma que los colaboradores con la organización entera y en muchas ocasiones se da por la percepción que tienen hacia las recompensas dadas por la empresa porque los incentivos lo motivan, por lo que muestra interés y mejora su desempeño cuando se siente valorado. Entonces, el apoyo y compromiso organizacional es fundamental porque refleja en sus trabajadores la alta o poca productividad que puedan tener, además de mostrar los valores organizacionales (Ellis y Gordon, 2019, p.2).
- b) **Modificaciones en ambiente laboral:** Consiste básicamente en cambios en el ambiente de trabajo porque se busca calidad para incrementar la productividad, la forma en la que las empresas proponen soluciones a los conflictos laborales muestra como quiere estas modificaciones que son necesarias siempre, así mismo cuando se hace un cambio se debe monitorear y ofreciendo recompensas intrínsecas hacia los colaboradores a favor de buscar beneficios en el ambiente (Álvarez, 2021. p.15).
- **Nivel de adaptación del trabajador:** Guerra y Santa Cruz (2021) señala que en la práctica los colaboradores presentan una adaptación frente al cambio o exigencias ya sea por motivos intrínsecos o extrínsecos con estrés como respuesta en el ambiente laboral que cuando se carga en conjunto tiene consecuencias en el desempeño si no se maneja adecuadamente porque al ser un factor negativo. Por otro lado, ayuda a las personas a vencer sus límites, anticipar en el trabajo y aportar en objetivos de manera eficaz por la preocupación. Entonces, se deja mostrar la capacidad de flexibilidad y salida de la zona de confort con tal de que sea un nivel de estrés aceptable.

- **Calidad de relaciones laborales:** (Molina, Briones y Arteaga, 2016). Nos dice que, la calidad al ser una búsqueda por la mejora continua la empresa que cuenta con un clima laboral fuerte resultado de su cultura claramente es resaltante su fortaleza interna, por esta parte siendo determinante para el logro de los resultados. Al existir relaciones laborales fuertes por los objetivos a alcanzar genera confianza, respeto, trabajo de equipo, productividad e identidad entre otros factores es alto valor que le dan a la organización (p. 4).
 - **Ambiente grato e iniciativa:** Según Mendoza, López y Salas (2016). El ambiente agradable impulsa a la iniciativa por parte de los colaboradores que buscan más autonomía en su área de trabajo por lo que la organización debe identificar condiciones críticas para su éxito en grupo y esto lo hace para estar preparado con un plan de acción correspondiente e idónea para estas adversidades que se presenten en el ambiente laboral, pero solo lo puede conseguir con el personal comprometido y competitivo para ser acorde con la misión de la empresa. Es decir, se debe aplicar estrategias que están dentro del proceso de planear, claramente después de hacer un diagnóstico, de cómo se encuentra la empresa que en el caso de los trabajadores es interno por lo que las estrategias también son a favor y para mejorar el ambiente de trabajo y sobre todo la seguridad contra amenazas externas como la pandemia (p.8).
- c) **Dirección:** Establecer la dirección con fines estratégicos dentro de la administración de recursos humanos involucra y repotencia, dando soporte en las directivas y gerencias, integrando el liderazgo del personal teniendo en cuenta la jerarquía (Yataco, B, L. 2018, p.15).
- **Comunicación efectiva:** Tener una comunicación asertiva y efectiva va a traer futuro para la organización porque permite perfeccionar las relaciones interpersonales, que tiene como objetivo plantear estrategias donde favorezcan a las empresas y colaboradores, dando aporte así al manejo eficiente y eficaz de la información. (Díaz, C, D. y Gordillo, T, Y. 2021, p.4-5)

- **Cultura organizacional:** Es un conjunto de reglas y principios establecidas en las empresas, donde se tiene que respetar y llevar a cabo, la cultura en las organizaciones incita a los trabajadores a que se sienta identificados con la misma teniendo en consideración creencias y valores de ellos mismos (Arévalo A, E. et, al. 2021, p.11).
- **Incentivos laborales:** Los incentivos laborales dentro de cualquier empresa son fundamentales porque permiten el cumplimiento de las metas y el compromiso del colaborador al realizar sus actividades teniendo desempeño óptimo y consiguiendo resultados favorables para la empresa, buscando siempre eficiencia, resaltando así, la gran importancia de este medio de compensación. (Richar, J, D. 2019, p.12).
- d) **Bien estar por productividad alcanzada:** Se determina que tan eficaz es el trabajador, este factor influye en el capital humano en la forma de que se vuelva más atraído por las remuneraciones salariales. El tener resultados positivos de alta productividad propicia el desarrollo de la compañía en lo financiero y como organización el rendimiento es sinónimo de producir más con lo mismo y tener en claro a lo que se quiere llegar (Ramírez, R, M. 2020, p. 13).
- **Habilidades:** Tener habilidades es importante hoy en día en los aspirantes y en los directivos de la empresa de modo que, se cumple un rol importante y son estos los que guían a su equipo de trabajo a tener empoderamiento y por ende se logrará buenos resultados para la corporación (Fernández, G, J. 2020, p. 10).
- **Imagen del trabajo:** Se tiene como concepto de que la imagen de una empresa es aquella que está compuesta por signos visibles, donde el colaborador se siente identificado con ella y se reconozca de manera inmediata la entidad (Talavera, G, O. 2020, p.9).

- **Satisfacción laboral:** Este factor impacta en la conducta del personal de la empresa, el estar satisfecho en un puesto de trabajo es indispensable ya que creará en los trabajadores motivación, y ganas de seguir cumpliendo objetivos, donde también se debe dar importancia es en el ambiente laboral y la comunicación por lo que en conjunto se logra eficientemente lo planeado (Vergel, L, N. 2020, p.17).

Escala de medición: La elegida para el proyecto es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

En cuestión de población se tiene que estar cumpliendo ciertas condiciones dependiendo del caso según Hernández, Fernández y Baptista (2010, citado por Tarazona, 2017) nos dice que se conforma por una sociedad que tiene cierto comportamiento, el cual tiene mucho foco en el entorno global (p. 20).

Como población hemos tomado a un total de 50 colaboradores de la organización Materia Gris 2021. Este número de personas serán analizadas y a su vez estudiadas para identificar una situación en cualquier circunstancia.

- **Criterios de inclusión:** Se considera a todo el personal de servicio de la empresa Materia Gris, es decir lo que se encargan de la programación y desarrollo.
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores de la empresa Materia Gris que se encuentren en otros procesos como coordinadores de soporte, analistas de aseguramientos de calidad, administrador.

Muestra: Según Ibáñez, J. (2017 citado por Borda 2013), lo define como una parte de la población investigada que es elegida para realizar las mediciones mediante la observación de las variables propuestas, pero cuando se trata de que la población es igual a la muestra es porque es una cantidad manejable de estudiar (p.33)

Es decir, la muestra consiste en la misma cantidad que la población de 50 colaboradores de la empresa Materia Gris S.A.C. es censal por lo que no es necesario aplicar la fórmula al ser cantidad manipulable.

Unidad de análisis: Cada uno de los integrantes en las áreas de programación y/o desarrollo móvil, puesto que todas cumplen con la misma característica para ser considerados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta ha sido elegida a manera de técnica, a beneficio se requiere tener una información más fiable en el contexto del trabajo a investigar por ello según López, R & Fachelli, S. (2015, citado por Gutiérrez, 2019) nos indican que se usa y recopila la información destacada y viable de los datos propuestos ante la investigación que será obtenido por el instrumento ya elaborado del cuestionario, a través de una serie de entrevista a los colaboradores (p. 38). Es por ello que, se utilizará el cuestionario sobre la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de El Porvenir – 2017.

En la técnica de la recopilación de los datos utilizaremos el cuestionario para el trabajo de estudio G.T.H y CVL en la empresa Materia Gris- San Isidro- 2021.

El cuestionario es una herramienta útil que se utiliza al momento de querer identificar o saber algo de manera más exacta por lo que ello permite tener una percepción más acertada de forma estadística de lo investigado. En este caso Tapia (2010, citado por Jiménez, P. & Gonzales B., 2015) nos indica que el cuestionario ayuda a buscar una serie de interrogantes planteadas que conlleva a los ítems, dado que este identifica de manera más precisa las diferentes variables puestas o propuestas en cualquier tipo de investigación que sea puesta en escena.

Instrumento.

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario sobre la gestión del talento humano en la municipalidad distrital de El Porvenir – 2017.
Autores	: López, I., K. (2018)
Adaptación	: Salinas, M., E. y Siancas, G., J. (2021)
Objetivo	: Establecer la relación entre GTH y la calidad laboral en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro - 2021.
Tipo de aplicación	: Individual y colectiva.
Tiempo	: El tiempo para la aplicación será de 10 a 15 minutos.
Tipificación	: categorizado por dimensiones.

Descripción. La prueba consta de 16 ítems, esta ficha adaptada sirvió para conocer y evaluar las dimensiones e indicadores de la V.1 correspondiente.

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD

V1: TABLA N° 1: ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,895	,883	16

INTERPRETACIÓN:

Según lo representado en la tabla estadística que demuestra el grado de fiabilidad, el resultado es .895 siendo este un resultado adecuado, indica que el presente instrumento en su conjunto tiene un grado de excelente confiabilidad.

Instrumento.

Ficha técnica

Nombre	: Calidad de vida y desempeño profesional de enfermería en áreas críticas de un Hospital 2017
Autores	: Hurtado, Z., P. (2017)
Adaptación	: Salinas, M., E. y Siancas, G., J. (2021)
Objetivo	: Establecer la relación entre RR. HH y la calidad laboral en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro.
Tipo de aplicación	: Individual y colectiva.
Tiempo	: El tiempo para la aplicación será de 10 a 15 minutos.
Tipificación	: categorizado por dimensiones.

Descripción. La prueba consta de 11 ítems, esta ficha adaptada sirvió para conocer y evaluar las dimensiones e indicadores de la V.2 correspondiente.

V2: TABLA N° 2: ALFA DE CRONBACH

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.820	.831	11

INTERPRETACIÓN:

Según lo representado en la tabla estadística que demuestra el grado de fiabilidad, el resultado es .820 siendo este un resultado adecuado, indica que el presente instrumento en su conjunto tiene un grado de excelente confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En este desarrollo se requería en primer lugar solicitar la carta de autorización al gerente general para el tratamiento de datos, la aplicación fue a 50 colaboradores de la empresa Materia Gris S.A.C. y se recopiló información que proporciona el cuestionario en la organización, con el fin de conocer el grado de la confiabilidad de este instrumento (Alfa de Cronbach) mediante el procesador SPSS 25. Para su posterior organización, análisis, revisión de recursos y detalle del presupuesto.

3.6. Método de Análisis de Datos

La investigación es de orientación cuantitativo y al terminar de emplear el instrumento de relación de datos, registramos los resultados al formato Excel para luego poder procesar la información a través del estadístico SPSS 25, donde obtuvimos resultados favorables en la investigación demostrados en las tablas y figuras para representar las variables y su asociación. Entonces, para demostrar la hipótesis se comprobó con la prueba de χ^2 y grado de significancia.

3.7. Aspectos éticos

En la indagación del presente trabajo se considera:

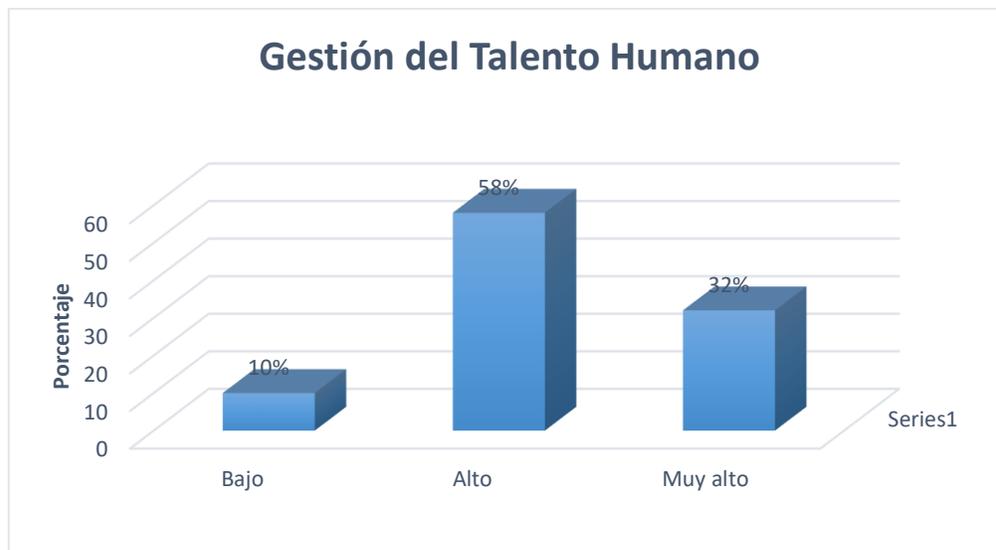
- Uso de información para la investigación: se respeta la autenticidad de los encuestados. Así mismo, no se realizó otra clase de manejo a la información, solo se identificó por sexo y cargo que tiene en la corporación.
- Valor social: No estaban en riesgo o expuestos a ser investigados los colaboradores, se especificó que es netamente académico.
- Validez: La información recopilada y otorgada por teóricos distintos poseen sus respectivas fuentes que fueron verificadas anteriormente, con el fin de asegurar y que sea validado el proyecto de investigación en la corrección de la teoría.

IV. RESULTADOS

Gestión del Talento Humano

Tabla N° 1. *Niveles de Gestión del Talento Humano*

		(f)	(%)
Válido	Bajo	5	10,0
	Alto	29	58,0
	Muy alto	16	32,0
	Total	50	100,0



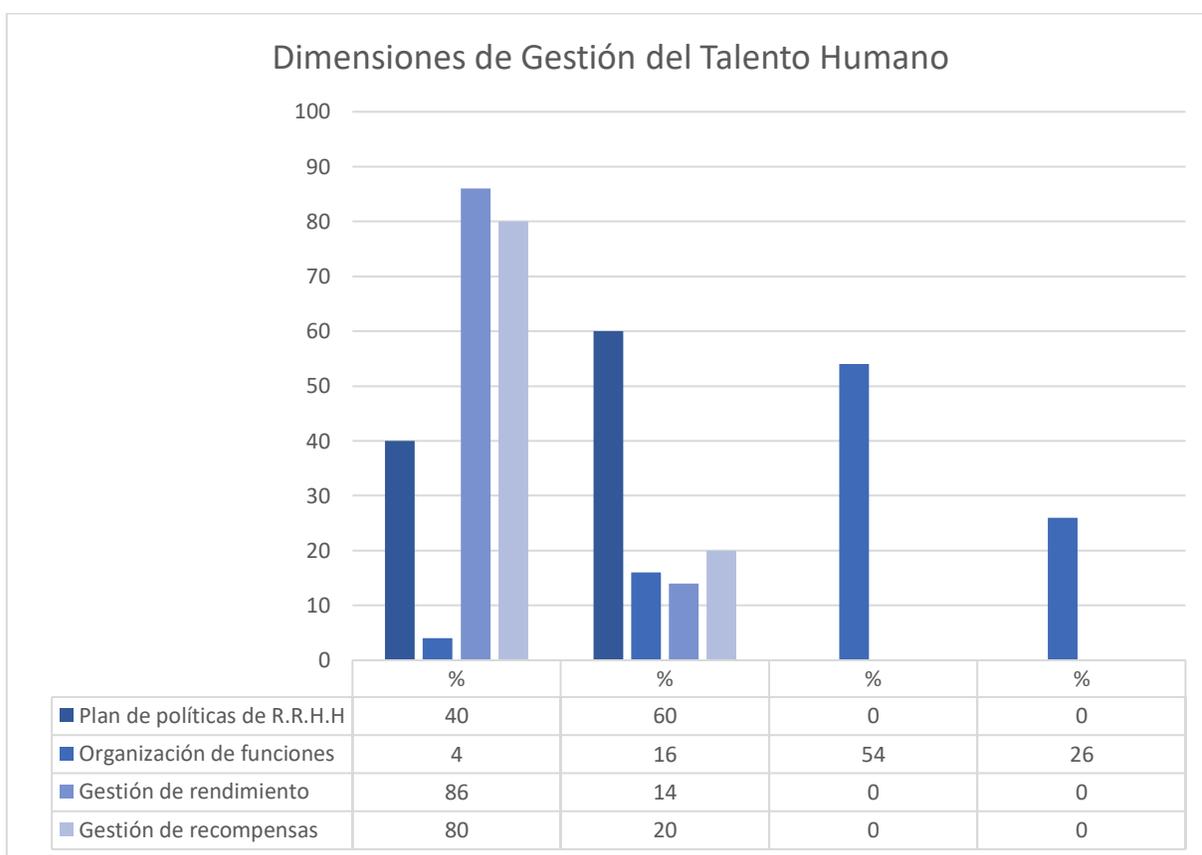
Fuente: elaboración propia

Figura 1

En la T.1. y F.1. Se aprecia al 10% de los trabajadores de la empresa Materia Gris, presenta un bajo nivel de satisfacción en GTH, el 58 % alto, y el 32 % como muy alto.

Tabla N° 2. Niveles de percepción de dimensiones en la variable *Gestión del talento humano*

	Muy bajo		Bajo		Alto		Muy alto	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Plan de políticas de R.R.H.H	20	40,0	30	60,0	0	0	0	0
Organización de funciones	2	4,0	8	16,0	27	54,0	13	26,0
Gestión de rendimiento	43	86,0	7	14,0	0	0	0	0
Gestión de recompensas	40	80,0	10	20,0	0	0	0	0



Fuente: Elaboración propia

Figura 2:

Niveles de percepción de las dimensiones, variable *Gestión del talento humano*

En la tabla 2 y la figura 2 los resultados permiten evidenciar que el 40 % de los datos se ubican en muy bajo, observándose que el 60% se ubica en el nivel bajo, un 0 % alto y también un 0 % en nivel muy alto en lo que respecta a la información. Asimismo, en lo que respecta a la organización de funciones el 4 % de los datos se ubican en el nivel muy bajo, un 16,0% en nivel bajo 0%, seguido por un 54 % en nivel alto y observándose que el 26% se ubica en el nivel muy alto. Igualmente, en lo que respecta a la gestión de rendimiento el 86 % de los datos se ubican en el muy bajo, seguido por el 14 % en el nivel bajo, observándose que el 0 % se ubica en el nivel alto y el 0 % se ubican en muy alto. Además, en lo que respecta a gestión de recompensas el 80 % de los datos se ubican en muy bajo, seguido por el 20% en el nivel bajo, un 0% en nivel alto y observándose solo 0 % en el nivel muy alto.

Calidad de Vida Laboral

Tabla N° 3. Niveles de Calidad de Vida Laboral

		(f)	(%)
Válido	Bueno	20	40,0
	Excelente	30	60,0
	Total	50	100,0



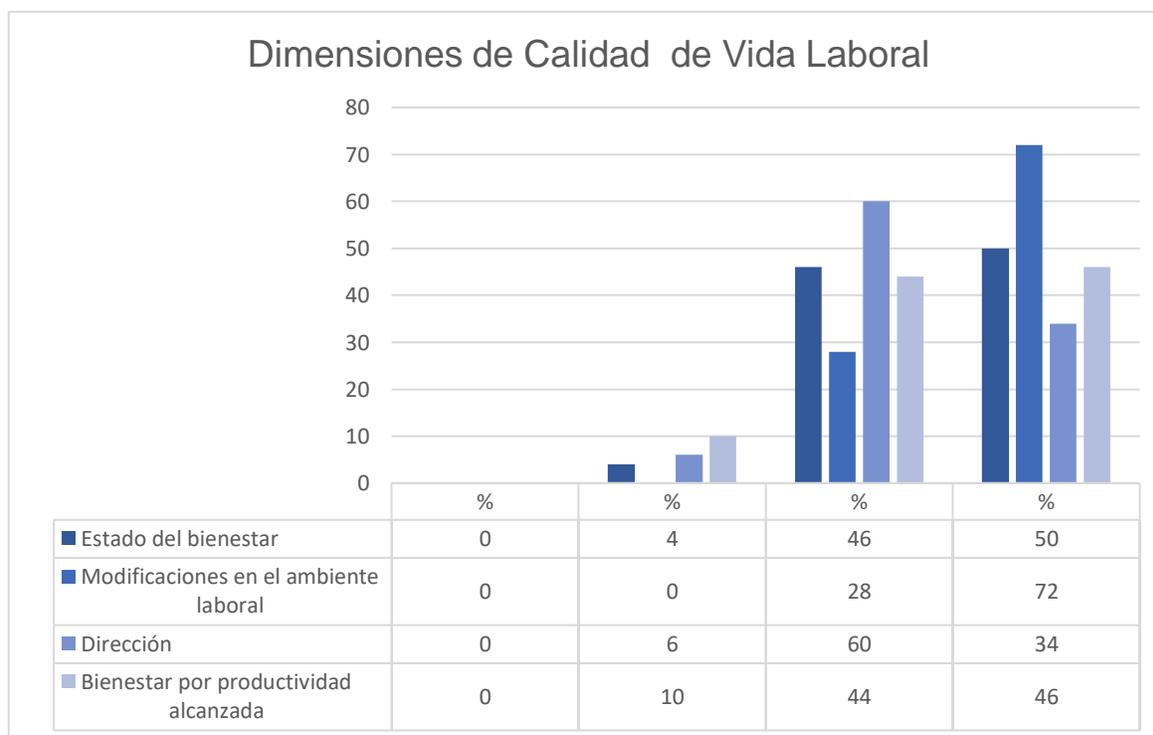
Fuente: Elaboración propia

Figura 3:

En la T.3. y F.3. Se observa que el 40% de los trabajadores, considera bueno la CVL en la compañía Materia Gris y el 60% como excelente.

Tabla N° 4. Niveles de percepción de dimensiones en la variable Calidad de Vida Laboral

	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Estado del bienestar	0	0	2	4,0	23	46,0	25	50,0
Modificaciones en el ambiente laboral	0	0	0	0	14	28,0	36	72,0
Dirección	0	0	3	6,0	30	60,0	17	34,0
Bienestar por productividad alcanzada	0	0	5	10,0	22	44,0	23	46,0



Fuente: elaboración propia

Figura 4:

Niveles de percepción de las dimensiones, variable *Calidad de Vida Laboral*

En la tabla 4 y la figura 4 los resultados permiten evidenciar que el 0% de los datos se ubican en deficiente, observándose que el 4% se ubica en el nivel regular, un 46% bueno y un 50 % en nivel excelente en lo que respecta a la información. Asimismo, en lo que respecta a modificaciones en el ambiente laboral el 0 % de los datos se ubican en el nivel deficiente, un 0% en regular, seguido por un 28 % en nivel bueno y observándose que el 72% se ubica en excelente. Igualmente, en lo que respecta a la dirección el 0 % de los datos se ubican en deficiente, seguido por el 6 % en el nivel regular, observándose que el 60 % se ubica en bueno y el 34 % se ubica en excelente. Además, en lo que respecta a bienestar por productividad alcanzada el 0 % de los datos se ubican en deficiente, seguido por el 10% en el nivel regular, un 44% en nivel bueno y observándose solo 46 % en el nivel excelente.

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe una relación significativa entre GTH y CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre GTH y CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021.

El criterio para utilizar para la comprobación de la hipótesis la definimos así:

Si el $X^2_c > X^2_t$ se aceptara la Ha y se tendría que rechazar la Ho, en un caso opuesto que $X^2_t > X^2_c$ se aceptaría la Ho y se rechaza la Ha,

Con un nivel de significancia de 0.05

Chi2 de Pearson de $0.000 < 0.05$

Tabla N° 5 *Tabla de Gestión del talento humano y Calidad de vida Laboral*

		CALIDAD DE VIDA LABORAL			Total
			Bueno	Excelente	
Gestión del talento humano	Bajo	f	5	0	5
		%	100,0%	0,0%	100,0%
	Alto	f	13	16	29
		%	44,8%	55,2%	100,0%
	Muy alto	f	2	14	16
		%	12,5%	87,5%	100,0%
Total		f	20	30	50
		%	40,0%	60,0%	100,0%

De la tabla 5, podemos afirmar que del 100% de la variable CVL que está en el nivel “bueno” está relacionado al 100 % con el nivel “bajo” de la variable GTH. Del 100% de la variable CVL que está en el nivel “bueno” está relacionado al 44.8 % del nivel “alto”, 12.5 % con el nivel “muy alto”. Del 100% de la variable CVL que está en el nivel “excelente” está relacionado con el 55.2 % del nivel de “alto”, el 87.5 % con el nivel “muy alto”.

Tabla N° 6. Prueba de Ch^2 entre las Variables

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,823a	2	,002
Razón de verosimilitud	15,353	2	,000
Asociación lineal por lineal	12,035	1	,001
N de casos válidos	50		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,00.

Interpretación: El valor Chi Cuadrado, es $X_c^2=12,823$, y el valor teórico $X_t^2= 5,9915$, con el 95% de nivel de confianza y 2 grados de libertad, entonces cumple con la relación de orden $X_t^2 < X_c^2$ entonces se puede concluir: se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si: Existe una relación significativa entre GTH Y CVL en la empresa Materia

Gris SAC – San Isidro – 2021.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,002 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

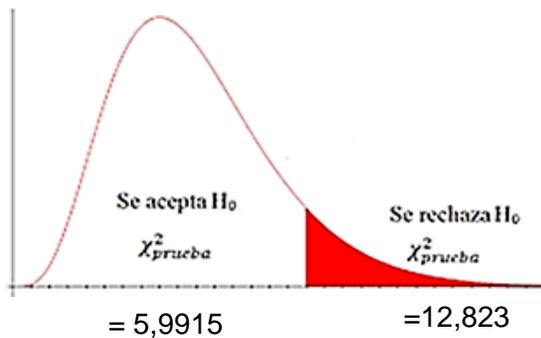


Figura 5. Zona de aceptación probabilística en χ^2

Hipótesis específicas

- Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre la GTH y el plan de políticas de RR.HH. de en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre la GTH y el plan de políticas de RR.HH. en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021.

El criterio a utilizar para la comprobación de la hipótesis la definimos así:

Si el $X^2_c > X^{2t}$ se aceptaría la H_a y se tendría que rechazar la H_o , en un caso opuesto que $X^{2t} > X^2_c$ se aceptaría la H_o y se rechaza la H_a ,

Con un nivel de significancia de 0.05

χ^2 de Pearson de $0.000 < 0.05$

Tabla N° 7. *Tabla de Gestión del Talento Humano y dimensión de plan de políticas de RR.HH.*

		PLAN DE POLÍTICAS DE R.R.H.H			
			Muy bajo	Bajo	Total
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Bajo	F	5	0	5
		%	100,0%	0,0%	100,0%
	Alto	F	12	17	29
		%	41,4%	58,6%	100,0%
	Muy alto	F	3	13	16
		%	18,8%	81,3%	100,0%
Total		F	20	30	50
		%	40,0%	60,0%	100,0%

De la tabla 7, podemos afirmar que del 100% de la dimensión de plan de políticas de recursos humanos que está en el nivel “Muy bajo” está relacionado al 100 % con el nivel “bajo” de la variable. Del 100% de la dimensión de plan de políticas de RR. HH está en el nivel “Muy bajo” está relacionado al 41,4% del nivel “alto”, 18,8 % con el nivel “muy alto”. Del 100% de la dimensión de plan de políticas de RR. HH, está en el nivel “bajo” está relacionado con el 58,6 % del nivel de “alto”, el 81,3 % con el nivel “muy alto”.

Tabla N° 8. Prueba de Ch^2 entre la Variable y dimensión

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,533 ^a	2	,005
Razón de verosimilitud	12,523	2	,002
Asociación lineal por lineal	9,002	1	,003
N de casos válidos	50		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,00.

Interpretación: El valor Chi Cuadrado, es $X^2_c=10,533$ a y el valor teórico $X^2_c= 5,9915$, con el 95% de nivel de confianza y 2 grados de libertad, entonces cumple con la relación de orden $X^2_c < X^2_c$ entonces se puede concluir: se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si: Existe una relación significativa entre GTH y el plan de políticas de RR. HH en empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,005 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

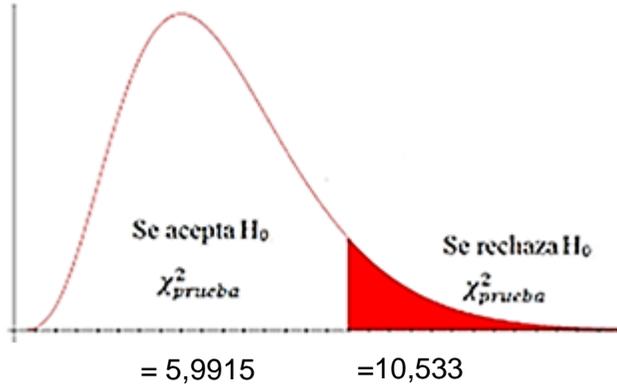


Figura 6. Zona de aceptación probabilística en Chi²

- **Hipótesis específica 2**

Ha: Existe una relación significativa entre la GTH y la organización de funciones en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre la GTH y la organización de funciones en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021.

El criterio a utilizar para la comprobación de la hipótesis la definimos así:

Si el $X^{2c} > X^{2t}$ se aceptara la H_a y se tendría que rechazar la H_o , en un caso opuesto que $X^{2t} > X^{2c}$ se aceptaría la H_o y se rechaza la H_a ,

Con un nivel de significancia de 0.05

Chi² de Pearson de $0.000 < 0.05$

Tabla N° 9. *Tabla de Gestión del Talento Humano y dimensión de Organización de funciones*

			ORGANIZACIÓN DE FUNCIONES				
			Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	Total
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Bajo	F	2	3	0	0	5
		%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Alto	F	0	5	23	1	29
		%	0,0%	17,2%	79,3%	3,4%	100,0%
	Muy alto	F	0	0	4	12	16
		%	0,0%	0,0%	25,0%	75,0%	100,0%
Total	F		2	8	27	13	50
	%		4,0%	16,0%	54,0%	26,0%	100,0%

De la tabla 9, podemos afirmar que del 100% de la dimensión de organización de funciones que está en el nivel “Muy bajo” está relacionado al 40% con el nivel “bajo” de la variable. Del 100% de la dimensión de organización de funciones está en el nivel “Muy bajo” está relacionado al 0% del nivel “alto”, 0 % con el nivel “muy alto”. Del 100% de la dimensión de organización de funciones está en el nivel “bajo” está relacionado con el 60 % del nivel de “bajo”, el 79,3 % con el nivel “alto” y el 25 % “muy alto”.

Tabla N° 10. Prueba de χ^2 entre la Variable y dimensión

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,823 ^a	2	,002
Razón de verosimilitud	15,353	2	,000
Asociación lineal por lineal	12,035	1	,001
N de casos válidos	50		

a. 2 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.00.

Interpretación: El valor Chi Cuadrado, es $\chi^2_c=12,823a$ y el valor teórico $\chi^2_c= 5,9915$, con el 95% de nivel de confianza y 2 grados de libertad, entonces cumple con la relación de orden $\chi^2_c < \chi^2_c$ entonces se puede concluir: se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si: Existe una relación significativa entre GTH y la organización de funciones en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,002 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

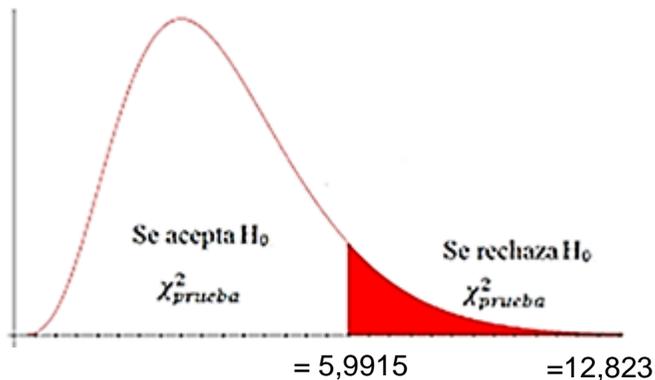


Figura 7. Zona de aceptación probabilística en χ^2

- **Hipótesis específica 3**

Ha: Existe una relación significativa entre la GTH y la Gestión de rendimiento en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre la GTH y la Gestión de rendimiento en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021.

El criterio a utilizar para la comprobación de la hipótesis la definimos así:

Si el $X^{2c} > X^{2t}$ se aceptara la H_a y se tendría que rechazar la H_o , en un caso opuesto que $X^{2t} > X^{2c}$ se aceptaría la H_o y se rechaza la H_a ,

Con un nivel de significancia de 0.05

χ^2 de Pearson de $0.000 < 0.05$

Tabla N° 11. Tabla de Contingencia entre Gestión del talento humano y Gestión de rendimiento

		GESTIÓN DE RENDIMIENTO			
		Muy bajo	Bajo	Total	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Bajo	F	5	0	5
		%	100,0%	0,0%	100,0%
	Alto	F	28	1	29
		%	96,6%	3,4%	100,0%
	Muy alto	F	10	6	16
		%	62,5%	37,5%	100,0%
Total		F	43	7	50
		%	86,0%	14,0%	100,0%

De la tabla 11, podemos afirmar que del 100% de la variable GTH que está en el nivel “bajo” está relacionado al 100 % con el nivel “muy bajo” de la dimensión Gestión de rendimiento. Del 100% de la variable GTH que está en el nivel “alto” está relacionado al 96.6 % del nivel “muy bajo”, 62.5 % con el nivel “muy bajo”. Del 100% de la variable GTH que está en el nivel “alto” está relacionado con el 3.4 % del nivel de “bajo”, el 37.5 % con el nivel “bajo” de la dimensión Gestión de rendimiento.

Tabla N° 12. Prueba de χ^2 entre Gestión del talento humano y Gestión de rendimiento

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,823 ^a	2	,002
Razón de verosimilitud	15,353	2	,000
Asociación lineal por lineal	12,035	1	,001
N de casos válidos	50		

a. 2 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.00.

Interpretación: El valor Chi Cuadrado, es $X_C^2=12,823$, y el valor teórico $X_t^2= 5,9915$, con el 95% de nivel de confianza y 2 grados de libertad, entonces cumple con la relación de orden $X_t^2 < X_C^2$ entonces se puede concluir: se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si: Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Gestión de rendimiento en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = 0,002 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

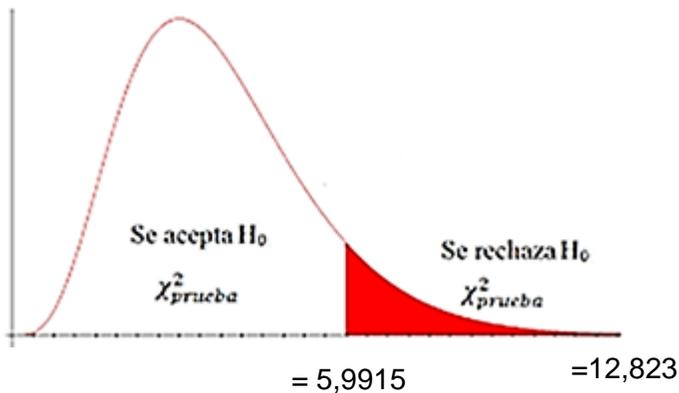


Figura 8. Zona de aceptación probabilística en χ^2

- **Hipótesis específica 4**

Ha: Existe una relación significativa entre la GTH y la Gestión de recompensas en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre la GTH y la Gestión de recompensas en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021.

El criterio a utilizar para la comprobación de la hipótesis la definimos así:

Si el $X^2_c > X^2_t$ se aceptara la H_a y se tendría que rechazar la H_o , en un caso opuesto que $X^2_t > X^2_c$ se aceptaría la H_o y se rechaza la H_a ,

Con un nivel de significancia de 0.05

χ^2 de Pearson de $0.000 < 0.05$

Tabla N° 13. *Tabla de Contingencia entre Gestión del talento humano y Gestión de recompensas*

		GESTIÓN DE RECOMPENSAS			
		Muy bajo	Bajo	Total	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Bajo	f	5	0	5
		%	100,0%	0,0%	100,0%
	Alto	f	26	3	29
		%	89,7%	10,3%	100,0%
	Muy alto	f	9	7	16
		%	56,3%	43,8%	100,0%
Total	f	40	10	50	
	%	80,0%	20,0%	100,0%	

De la tabla 13, podemos afirmar que del 100% de la variable GTH que está en el nivel “bajo” está relacionado al 100 % con el nivel “muy bajo” de la dimensión Gestión de recompensas. Del 100% de la variable GTH que está en el nivel “alto” está relacionado al 89.7 % del nivel “muy bajo”, 56.3 % con el nivel “muy bajo”. Del 100% de la variable GTH que está en el nivel “alto” está relacionado con el 10.3 % del nivel de “bajo”, el 43.8 % con el nivel “bajo” de la dimensión Gestión de recompensas.

Tabla N° 14. Prueba de χ^2 entre Gestión del talento humano y Gestión de rendimiento

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,823a	2	,002
Razón de verosimilitud	15,353	2	,000
Asociación lineal por lineal	12,035	1	,001
N de casos válidos	50		

a. 2 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.00.

Interpretación: El valor Chi Cuadrado, es $X^2_c=12,823$, y el valor teórico $X^2_t= 5,9915$, con el 95% de nivel de confianza y 2 grados de libertad, entonces cumple con la relación de orden $X^2_t < X^2_c$ entonces se puede concluir: se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si: Existe una relación significativa entre GTH y la Gestión de recompensas en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021.

Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,002 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

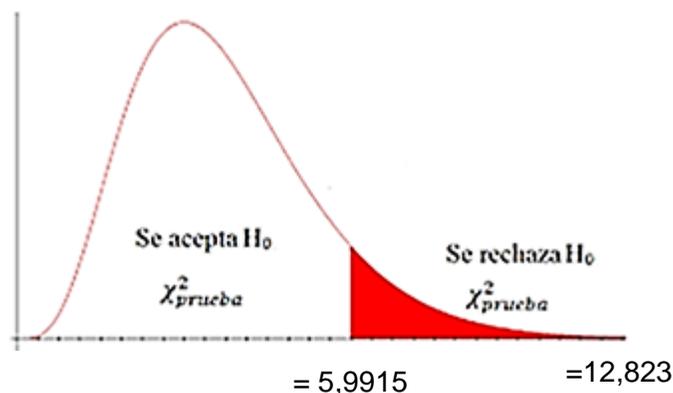


Figura 9. Zona de aceptación probabilística en χ^2

V. DISCUSIÓN

La investigación se realizó la prueba de la hipótesis general, la cual concluye que existe relación entre la GTH y CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_c=12,823$, y el valor teórico $X^2_t=5,9915$). Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,002 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas. Este hallazgo coincide con los estudios de Del Castillo, M, A. (2017), Rojas R, R. & Vílchez, P, S. (2018) y Zelada, M, J. (2017) que confirmaron que las variables de estudio de estudio tienen asociación directa.

En cuanto a la hipótesis específica 1 se concluyó que existe una relación entre la entre GTH y el plan de políticas de GTH en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_c=10,533$ a y el valor teórico $X^2_t=5,9915$). Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,005 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas. Estos hallazgos coinciden con las investigaciones de Sánchez A, N y Osiadacz P, k. (2014) y Del Castillo, M, A. (2017) que confirmaron que las variables de estudio de estudio tienen asociación directa.

Igualmente, al realizar la prueba de la hipótesis específica 2 se concluyó que existe una relación entre la GTH y organización de funciones en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_c=12,823$, y el valor teórico $X^2_t=5,9915$). Estos hallazgos coinciden con los estudios realizados por Del Castillo, M, A. (2017) y Rojas R, R. & Vílchez, P, S. (2018) que confirmaron que las variables de estudio de estudio tienen asociación directa.

Por otro lado, al realizar la prueba de la hipótesis específica 3 se concluyó que existe una relación entre la GTH y la Gestión de rendimiento en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_c=12,823$, y el valor teórico $X^2_t= 5,9915$). Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,002 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas. Este hallazgo coincide con el estudio de Del Castillo, M, A. (2017) y Rojas R, R. & Vílchez, P, S. (2018) que confirmaron que las variables de estudio de estudio tienen asociación directa.

También, al realizar la prueba de hipótesis específica 4 se concluyó que existe una relación entre la GTH y La Gestión del rendimiento en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021, evidenciado en el χ^2 de Pearson ($X^2_c=12,823$, y el valor teórico $X^2_t= 5,9915$). Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,002 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas. Este hallazgo coincide con el estudio de Zelada, M, J. (2017) y Del Castillo, M, A. (2017) que confirmaron que las variables de estudio de estudio tienen asociación directa.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se estableció que Gestión del talento Humano se relaciona con la Calidad de Vida Laboral en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro 2021. Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,002 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a esto se concluye que las variables estudiadas son estadísticamente significativas.

Segunda

Se estableció que el plan de políticas en R.R.H.H se relaciona con la Calidad Laboral en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro 2021. Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,005 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a esto se concluye que las variables estudiadas son estadísticamente significativas.

Tercera

Se estableció que la organización de funciones en GTH se relaciona con la Calidad de Vida Laboral en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro 2021. Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,002 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a esto se concluye que las variables estudiadas son estadísticamente significativas.

Cuarta

Se estableció que gestión del rendimiento en GTH se relaciona con la Calidad de Vida Laboral en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro 2021. Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,002 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a esto se concluye que las variables estudiadas son estadísticamente significativas.

Quinta

Se estableció que la gestión de recompensas en GTH se relaciona con la Calidad de Vida Laboral en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro 2021. Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor = $0,002 < 0.05$, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a esto se concluye que las variables estudiadas son estadísticamente significativas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera recomendación: se recomienda que, la Gestión de talento Humano y la calidad de vida laboral se asocian, debido a que, estas variables ayudan a la compañía a comprometer a sus colaboradores para mantener la visión y misión vigentes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales enfocados en la homogeneidad del área laboral para continuar brindando servicio de calidad al cliente interno.

Segunda recomendación: se recomienda a los altos directivos tener en cuenta el compromiso, trabajo en equipo para un estado óptimo de bienestar en el ambiente laboral, además de la infraestructura y condiciones de trabajo adecuadas al área de programadores. Así como gestionar adecuadamente el desarrollo del talento humano, del programa o los programas de recompensación, la estructura remunerativa que como hemos señalado tiene que ser justa, dar reconocimientos al desempeño dado que es muy importante para los colaboradores, esto reforzará a tener crecimiento y desarrollo enfocándose en la productividad.

Tercera recomendación: se recomienda a la empresa Materia Gris hacer un programa de motivación personal para los trabajadores (que asisten a la empresa y también los que trabajan de manera remota) puesto que este aspecto es fundamental para que el cliente interno se sienta en excelentes condiciones y con los incentivos que se le puedan otorgar, motivarlos a seguir laborando de la mejor manera.

Cuarta recomendación: se recomienda a la empresa mayor organización con las actividades, dado que tienen que cumplir con la fecha destinadas para ser más eficaces, porque al haber retraso se recarga de trabajo a su personal y lo único que ocasionarán es la presión en ellos y frustración por querer terminar los proyectos a tiempo.

Quinta recomendación: se recomienda al supervisor de talentos humanos realice evaluaciones cuando se requiera acerca de la CVL, dentro de la compañía para que de acuerdo a esos resultados se incluya estrategias con el fin de alcanzar una mejora en el personal. Por ende, darán esa misma calidad en los servicios a los clientes.

REFERENCIAS

- Acuña, S. y Garay, O. (2018). Evaluación Del Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Caja Huancayo, Agencia Villa María Del Triunfo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62902>
- Alarcón, M., et al, (2019). Medición del rendimiento del Talento Humano en Instituciones de Educación Superior: producción científica. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=15272506-9740-4341-b655-a6749a81da73%40pdc-v-sessmgr03>
- Arévalo A, E. (et, al). (2021). Cultura organizacional y el organizational culture assessment instrument (OCAI): una aproximación teórica. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57873/B_Ar%c3%a9valo_AEJ-Mart%c3%adnez_CJS-Yajahuanca_LAW-Zapata_SED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cáceres, J. (2019). Relación entre las condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas, Yurimaguas, 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39613/C%c3%a1ceres_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calle, J. (2020). Gestión del talento humano y rendimiento de los trabajadores de la acuícola de COFIMAR S.A., Guayaquil, 2020. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55887>
- Chilet, S. (2021). La productividad laboral según el ambiente de trabajo de la Dirección de Gestión y Financiamiento, OTASS, Lima – 2019. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57284/Chilet_HSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Colonio, H, J. (2017). LAS RECOMPENSAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA ANCRO SRL-SEDE SANTA ANITA, 2017. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12304/Colonio_HJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, O. (2018). CALIDAD EN EL TRABAJO Y EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA, 2017 Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1922/TFCE-04-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cubas, D, L. (2020). Gestión del talento humano y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, 2020. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61221/Cubas_DLJ-Salda%c3%b1a_PYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Castillo, A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016 (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, C, D. y Gordillo, T, Y. (2021). Estrategias de comunicación efectiva para mejorar las relaciones interpersonales en los colaboradores de la Empresa Stratton Perú S.A.C. Chiclayo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57883/D%c3%adaz_CD-Gordillo_TY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ellis, R. y Gordon, K. (January, 2019). Employee Perception of the Impact of Occupational Health and Safety Management on Organisational Commitment: A Case Study of an Energy Sector Organisation in Trinidad and Tobago. Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=313ab6ef-697a-4a8d-ac38-a0ca102e9f5b%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=iih&AN=135651873>

Fabián, E. (2017). "Gestión de ventas y su relación con los indicadores de desempeño del personal de consumo masivo de Alicorp en Lima, año 2017". Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3167/Fabian_AEM.pdf?sequence=1

Fajardo, T., Fajardo, H. y Pinto, L. (2020). GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR SALUD DE ECUADOR. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=72be9dbd-95a4-4acc-bf70-f4116e5736a1%40pdc-v-sessmgr03>

Fernández, E. (2016). GESTIÓN DEL BIENESTAR LABORAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN SAN MARTIN, EN EL PERÍODO 2015. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14593/Fern%c3%a1ndez_AER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, G, J. (2020). Habilidades gerenciales en una consultora de obras de Lima, 2020. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60644/Fernandez_GJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, G, M. 2021. Modelo de gestión del cambio para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56289/Marrufo_FG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gestión (2020). En Lima 1.2 millones de personas se quedaron sin empleo: Efecto COVID-19. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/en-lima-12-millones-de-personas-se-que-daron-sin-empleo-efecto-covid-19-noticia/?ref=gesr>

Gestión (2020). INEI: Empleo informal en el país sigue creciendo más que el formal. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/inei-informal-pais-sigue-creciendo-formal-266936-noticia/?ref=gesr>

- Guerra, R. y Santa Cruz, K. (2021). Estrés y Predisposición hacia la Adaptación al Cambio Profesional en Tiempos de Covid -19, en una muestra de Trabajadores Peruanos. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60380>
- Hidalgo, V, E. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, 2020. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60237/Hidalgo_VE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, F, B. (2021). Actividades integradoras para la interculturalidad en los estudiantes de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación – UNTRM. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61125/Z%c3%ba%c3%b1iga_QC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado, P. (2017). Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017 (Maestría para optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16873/Hurtado_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ibáñez, j. (2017). “Dirección y Planificación estratégica de la institución educativa particular General Ollantay, carabayllo 2017”. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14315/Iba%C3%B1ez_LJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, I. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 (Tesis de grado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, I. (2018). Gestión del talento humano en los procedimientos administrativos del sistema de tesorería en la Municipalidad Distrital de El Porvenir – 2017 (Tesis para

obtener el grado académico de: maestra en gestión pública). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17669/lopez_ik.pdf?sequence=1

López, P. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020 (TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Administración de Negocios). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52732/L%c3%b3pez_SPC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lorenzetti, J. y Valverde, A. (2019). Diseño de Puestos de Trabajo en el Área de Producción de la Empresa Metalmecánica J.C Astilleros S.A.C. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59038>

Loyola, R, P. (2017). Clima organizacional y escalas remunerativas en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6527/Loyola_RPV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, D., López, D. y Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5794127>

Molina, S. Briones, I. y Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. Recuperado de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/275>

Párraga, M. (2016). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA ACTUAL. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=8e2befbf-8318-4d1e-847d-d4cc8ea655f6%40pdc-v-sessmgr01>

Pino, V, S. (2021). Gestión de recursos humanos, cultura organizacional en el clima laboral del personal de los colegios especiales UGEL 06, Lima –2020. Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60435/Pino_VS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quevedo, D, G. (2021). Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, según percepción de los docentes de la RED 26 San Juan de Miraflores- 2017. Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14940/Quevedo_DMGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quilca, C. (2019). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA SAGA, 2017 (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración).

Recuperado de http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/917/T037_43586977_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quintanilla, R, A. (2021). Gestión del talento humano y calidad de atención en administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2020. Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62898/Quintana_RAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, R, M. (2020). Motivación laboral y productividad en los trabajadores de la empresa de producción panadería y pastelería las Delicias, Trujillo 2020. Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53555/B_Ramirez_RMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, R. et, al. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Recuperado de

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5804117e-f8d9-430a-a606-19bc4639fd2a%40sdc-v-sessmgr03>

Reyes, R., Vílchez, S. (2018). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – LIMA, ENERO 2018 (Tesis de maestría). Recuperado de

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Richar, J, D. (2019). Los incentivos laborales de los colaboradores en la Municipalidad provincial del Santa, 2018. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38908/Dulce_ARJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, M. et, al. (2015). ÉTICA Y CALIDAD LABORAL: IMPACTO EN EL DESEMPEÑO EMPRESARIALUN ESTUDIO EMPÍRICO Recuperado de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=46192502-9ec4-49e3-8abe-274e86764aa7%40sessionmgr4007>

Robles, T, W. (2018). MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE HUARMACA, PIURA. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21792/robles_tw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salazar, L. (2020). Motivación y calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020 (Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56369/Salazar_ML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, A, N y Osiadacz, P, k. (2014). "Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel central". Recuperado de http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/2917/a111077_S%C3%A1nchez_N_Estudio%20de%20la%20percepci%C3%B3n%20de%20la%20calidad_2014_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santa María, C, F. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred. Lambayeque 2017. Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%c3%ada_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Santillán- Marroquín, W. (2020). EL TELETRABAJO EN EL COVID-19. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>

Soto A, R. (2017). “Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017”. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12838/soto_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sucapuca V., R. (2018). Trabajo en equipo en elaboración de los instrumentos de gestión de la unidad de gestión educativa local de Crucero – 2017. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33049>

Talavera, G, O. (2020). Impacto de gestión del área de imagen institucional en la satisfacción laboral de los servidores del Proyecto Especial Chira Piura. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61674/Talavera_GOE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tantalean, R, L. (2021). Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62183/Tantalean_RL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tarazona, B. (2017). Gestión del cambio y clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima, 2017. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14678>

Vassallo, N, L. (2017). “Calidad de Vida Laboral en una Empresa de Generación de Energía Eléctrica”. Recuperado de <https://rdu.iaa.edu.ar/bitstream/123456789/649/1/PG%20LIC%20RRHH%20LUIS%20VASSALLO%202017.pdf>

- Vergel, L, N. (2020). Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60875/Vergel_LNS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villar, N, J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. Recuperado de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%E9Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf;jsessionid=F3C262C02BD8F18F6C1F475758D9D36C?sequence=1&isAllowed=y>
- Yataco, B, L. (2018). Dirección Estratégica en recursos humanos y Calidad Atención en el Hospital Regional, Ayacucho, 2018. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28792/yataco_bl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zelada, (2017). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres, 2017 (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8898/Zelada_MJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

MATERIAGRIS

Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación.

Señor: Carlos Enrique Durand Flores

Gerente general

Materia Gris

Calle chinchón, san isidro, Lima – Perú

CARTA N° 004-2021-UCV-VA-P01/CCP

Por especial encargo del señor Gerente General director del proyecto en la empresa Materia gris S.A.C Lima – Perú, es grato dirigirme a usted para saludarle y a la vez hacer de su conocimiento que se aprueba el estudio para la aplicación del proyecto de investigación, y a estimado pertinente autorizar a la señorita Evelin Lizbeth Salinas Mestanza, identificada con DNI N°:74126334 y a la señorita Johana Trinidad Siancas Gonzales, identificada con DNI N°:75493770, estudiantes de la carrera de administración de empresas IX ciclo.

- Aplicación de los instrumentos de evaluación (cuestionario) de la tesis titulada “Gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en la empresa Materia gris S.A.C. San Isidro 2021, lo que hago de su conocimiento para los fines del caso.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Atentamente

MATERIA GRIS S.A.C



CARLOS ENRIQUE DURAND FLORES
Gerente General

CARLOS ENRIQUE DURAND FLORES

Anexo 5: Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	Son las actividades relacionadas al planear, organizar, desarrollar e impulsar para que el capital humano contribuya a alcanzar los objetivos planeados, pues es la fuente de capital intelectual y de productividad principal de una empresa (López, 2018).	Se medirá la variable de Gestión de Talento Humano con un cuestionario a partir del análisis del plan de Políticas de Recursos Humanos y organización de funciones, gestión de rendimiento, gestión de recompensas.	Plan de Políticas de Recursos Humanos	Estructura Interna de GTH	1	Ordinal
				Políticas de Recursos Humanos	2	
				Estrategias y procesos	3	
				Eficiencia de las Políticas	4	
				Calidad de las políticas	5	
			Organización de funciones	Ambiente de trabajo	6	
			Gestión de los puestos de trabajo	7		

			Gestión de rendimiento	Distribución de los puestos de trabajo	8		
					Instrumentos de Gestión del Rendimiento	9	
					Horario de Trabajo	10	
					Evaluación de Desempeño	11	
					Infraestructura y condiciones de trabajo	12	
			Gestión de recompensas	Desarrollo del talento humano	13		
					Programa de compensación	14	
					Estructura Remunerativa	15	
					Desagravio a los trabajadores	16	

Nota: Las dimensiones e indicadores de Gestión de Talento Humano han sido tomadas de López (2018).

Operacionalización de la variable: Calidad de vida laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Calidad de vida laboral	Conjunto de percepciones o sentimientos basados en el bienestar del trabajador, por lo que debe existir un equilibrio entre la carga laboral y el ambiente de trabajo para poder afrontarlo sin que perjudique el desarrollo profesional. (Hurtado,2017).	Se medirá la segunda variable con un cuestionario a partir del análisis de las dimensiones: Estado de bienestar del colaborador, modificaciones en el ambiente laboral, dirección, bienestar por productividad alcanzada.	Estado de bienestar del colaborador	Trabajo en equipo	1	Ordinal
				Compromiso de la alta dirección	2	
			Modificaciones en ambiente laboral	Nivel de adaptación del trabajador	3	
				Calidad de relaciones laborales	4	
				Ambiente grato e iniciativa	5	
			Dirección	Comunicación efectiva	6	
				Cultura organizacional	7	
				Incentivos laborales	8	
			Bien estar por productividad alcanzada	Habilidades	9	
				Imagen del trabajo	10	
				Satisfacción laboral	11	

Nota: Las dimensiones e indicadores de Calidad de vida laboral han sido tomadas de Hurtado (2018).

Anexo 6: Matriz de consistencia del marco metodológico

Apellidos y Nombres				
Salinas Mestanza Evelin Lisbeth – Siancas Gonzales Johana Trinidad				
PROBLEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	TÍTULO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
Actualmente, con la llegada de la pandemia la empresa está teniendo problemas internos, en primer lugar, tiene que ver la motivación del su personal en esta empresa no siempre hay charlas motivacionales, y tampoco la suficiente comunicación para realizar sus actividades, por lo que conlleva la sobrecarga laboral por falta de trabajo en equipo, ya que hay personas que están en un proceso de curva de aprendizaje y no dan un mismo aporte de los trabajadores con mayor experiencia. Por otro lado, en la parte de incentivos no son tomados en cuenta pese que el trabajador	¿De qué manera se relaciona GTH con la CVL en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro – 2021?	Gestión del Talento Humano y la Calidad de Vida Laboral en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro - 2021	Objetivo general, Establecer la relación entre GTH y la CVL en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro– 2021. Y como objetivos específicos: a). Establecer la relación entre el plan de políticas en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro– 2021, b). Establecer la relación entre la organización de funciones en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro– 2021, c). Establecer la relación entre la gestión del rendimiento en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro– 2021 d). Establecer la relación entre la gestión de recompensas en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro– 2021.	hipótesis general: Existe relación entre GTH y la CVL en la empresa Materia Gris S.A.C – San Isidro – 2021, a) Existe relación significativa entre el plan de políticas y GTH con la CVL en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro– 2021, b) Existe relación significativa entre la organización de funciones en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro– 2021, c) Existe relación significativa entre la gestión de rendimiento en GTH con la CVL en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro– 2021, d) Existe relación significativa entre la gestión de recompensas GTH con la CVL en la empresa Materia Gris SAC – San Isidro– 2021

tenga un óptimo desempeño.				
----------------------------	--	--	--	--

Anexo 7: Matriz de consistencia del diseño de ejecución

TIPO DE INVESTIGACIÓN	TIPO DE INVESTIGACIÓN	TIPO DE INVESTIGACIÓN	TIPO DE INVESTIGACIÓN
<p>Este trabajo de investigación es de tipo aplicada con enfoque cuantitativo. Según (Hernández et, al. 2006, citado por Franticelli, F. et al. 2017), nos señala que el diseño que no es experimental es aquel que se desarrolla sin tener que haber una manipulación de manera deliberada a la variable, dado que para lograr esto se tiene que tener presente la observación de varios fenómenos que se puedan ver y determinar cuál es el comportamiento en su entorno natural, para que después de todo lo observado puedan ser analizados (p. 7).</p>	<p>Diseño: no experimental – transversal. Nivel: correlacional causal (establece la relación entre las dos variables)</p>	<p>Para la población se tomará a los 50 trabajadores de la empresa Materia Gris y la muestra es la misma: los trabajadores que se encuentran en el proceso de servicio, es decir lo que se encargan de las máquinas y programación.</p>	<p>En la técnica de la recopilación de información de datos utilizaremos la encuesta para el proyecto de investigación y el cuestionario G.T.H y CVL en la empresa Materia Gris- San Isidro-2021.</p>

Anexo 8: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES

Marque con una X la respuesta que crea usted sea la correcta

N= Nunca	CN= Casi Nunca	AV= A veces	CS= Casi siempre	S= Siempre
----------	----------------	-------------	------------------	------------

V₁ Gestión del talento Humano						
Nº	Plan de Políticas de Recursos Humanos	N	CN	AV	CS	S
1	La estructura física de la empresa Materia Gris influye en el desempeño de sus colaboradores					
2	Se cuenta con documentos de gestión actualizados y operativos					
3	Tienen presente el procedimiento de gestión de recursos humanos que maneja la empresa					
4	Consideran eficiente la serie de políticas que plantea la empresa con respecto al área de recursos humanos					
5	La empresa utiliza eficientemente la tecnología de punta para la planificación, ejecución y evaluación de las políticas de recursos humanos					
Organización de funciones		N	CN	AV	CS	S
6	Gestión de talento humano realiza estrategias para mejorar el clima y las relaciones laborales de usted como trabajador					
7	Gestión de talento humano cuenta con algunas herramientas especiales para administrar de mejor manera los puestos de trabajo					
8	Se cuenta con una buena distribución, supervisión y monitoreo de los puestos de trabajo					
Gestión de rendimiento		N	CN	AV	CS	S
9	Cuenta con instrumentos que evalúen el desempeño de los colaboradores de manera técnica, fiable y consistente de acuerdo a los objetivos y metas de la empresa Metería Gris					
10	Creer que los horarios de trabajo en la circunstancia actuales de pandemia (presencial o teletrabajo) son flexibles y satisface a los colaboradores					

11	Gestión de talento humano realiza en los resultados evaluaciones mediante el desempeño laboral al personal de manera frecuente según los objetivos establecidos					
12	Las condiciones de trabajo son óptimas de acuerdo a las circunstancias vividas actualmente					
	Gestión de recompensas	N	CN	AV	CS	S
13	Los programas de desarrollo profesional se desarrollan a favor de usted					
14	La organización brinda facilidades como post grado, diplomados o cursos de especialización a los trabajadores					
15	Cree que se controla, evalúa y es justa la estructura remunerativa con respecto a la situación actual					
16	Cree usted que con una compensación se puede disminuir el desagravio a un trabajador					

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES

Marque con una X la respuesta que crea usted sea la correcta

N= Nunca	CN= Casi Nunca	AV= A veces	CS= Casi siempre	S= Siempre
----------	----------------	-------------	------------------	------------

V₂ : Calidad de Vida Laboral						
N°	Estado de bienestar del colaborador	N	CN	AV	CS	S
1	Se realiza trabajo en equipo durante el desarrollo de las actividades de los diferentes puestos o áreas de trabajo					
2	La alta dirección muestra interés y se muestra comunicativo con las diversas áreas					
Modificaciones en ambiente laboral		N	CN	AV	CS	S
3	Usted como colaborador se muestra flexible ante los cambios internos y externos de la empresa					
4	Considera que posee las habilidades blandas y el buen trato con los compañeros de trabajo					
5	Muestra nuevas ideas para mejorar las funciones laborales					
Dirección		N	CN	AV	CS	S
6	Muestra actitud para resolver problemas a través de la comunicación asertiva					
7	En la empresa Materia Gris se propicia una cultura organizacional con énfasis en la integridad y el comportamiento ético					
8	La empresa recompensa con incentivos para así aumentar el desempeño de cada uno de ustedes					
Bien estar por productividad alcanzada		N	CN	AV	CS	S
9	Se desarrollan programas de desarrollo profesional a favor de los trabajadores					
10	Materia Gris se preocupa por el bien estar de todos sus colaboradores					
11	Se ejecuta acciones de motivación para fomentar la permanencia de los trabajadores					

Anexo 9: RESULTADOS SPSS

Analisis descriptivo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	SUMA1	SUMA2	SUMA3	SUMA4	SUMA5
1	62	22	10	15	15	46	7	15	13	11	3	2	3	1	1
2	65	20	14	17	14	46	10	15	12	9	4	2	4	1	1
3	60	17	12	16	15	52	9	14	14	15	3	1	3	1	1
4	63	20	13	13	17	50	10	13	13	14	3	2	4	1	1
5	52	17	8	13	14	41	7	12	11	11	3	1	2	1	1
6	37	16	5	4	12	34	5	11	8	10	2	1	1	1	1
7	51	13	8	14	16	46	8	14	12	12	3	1	2	1	1
8	76	24	13	19	20	53	10	14	14	15	4	2	4	2	2
9	47	16	8	11	12	40	7	12	10	11	2	1	2	1	1
10	67	24	12	14	17	48	10	15	11	12	4	2	3	1	1
11	57	18	12	15	12	37	7	10	11	9	3	1	3	1	1
12	62	20	12	15	15	47	10	13	11	13	3	2	3	1	1
13	47	16	9	12	10	40	7	10	11	12	2	1	2	1	1
14	59	20	11	13	15	47	10	14	11	12	3	2	3	1	1
15	52	17	9	13	13	41	8	11	12	10	3	1	2	1	1
16	79	25	15	20	19	55	10	15	15	15	4	2	4	2	2
17	71	22	15	18	16	49	10	14	12	13	4	2	4	1	1
18	42	15	8	9	10	38	8	12	11	7	2	1	2	1	1
19	42	14	6	7	15	37	7	13	9	8	2	1	1	1	1
20	60	20	10	16	14	44	8	14	11	11	3	2	3	1	1
21	58	18	11	16	13	40	7	11	12	10	3	1	3	1	1
22	69	22	11	17	19	50	10	14	13	13	4	2	3	1	1
23	52	18	9	12	13	45	7	14	11	13	3	1	2	1	1

Vista de datos Vista de variables

Analisis descriptivo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númérico	8	0	Gestion del tale...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	D1V1	Númérico	8	0	Plan de politica...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D2V1	Númérico	8	0	Organizacion d...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	D3V1	Númérico	8	0	Gestion de rec...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	D4V1	Númérico	8	0	Gestion de rec...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	V2	Númérico	8	0	Calidad de vida ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	D1V2	Númérico	8	0	Estado de bien...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	D2V2	Númérico	8	0	Modificaciones ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	D3V2	Númérico	8	0	Direccion	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	D4V2	Númérico	8	0	Bien estar por ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	SUMA1	Númérico	5	0	Gestion del tale... {1, Muy baj...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
12	SUMA2	Númérico	5	0	Plan de politica... {1, Muy baj...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
13	SUMA3	Númérico	5	0	Organizacion d... {1, Muy baj...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
14	SUMA4	Númérico	5	0	Gestion de ren... {1, Muy baj...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
15	SUMA5	Númérico	5	0	Gestion de rec... {1, Muy baj...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
16	SUMA6	Númérico	5	0	Calidad de vida ... {1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
17	SUMA7	Númérico	5	0	Estado de bien... {1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
18	SUMA8	Númérico	5	0	Modificaciones ... {1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
19	SUMA9	Númérico	5	0	Direccion (Agr... {1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
20	Suma10	Númérico	5	0	Bien estar por ... {1, Deficient...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada	
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

