



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

## **TESIS**

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA  
INDUSTRIAL DON MARTIN S.A.C. EN LA  
CIUDAD DE HUACHO, 2020”**

**PRESENTADO POR  
BACH. GARCIA ABRIOJO, WILMER EFRAIN**

**PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR  
MG. ERIK ANTONIO ZOEGER CALLE**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

**DEDICATORIA**  
**AGRADECIMIENTOS**

## INTRODUCCIÓN

Actualmente la globalización en la cual estamos inmersos a puesto de manifiesto nuevas alternativas de administración empresarial en Latinoamérica, enfocadas cada vez más en la gestión del talento humano; potencial que se debe desarrollar para poder competir en este creciente mercado, ya que al encontrarnos en una constante transformación causada por el rápido avance tecnológico; las empresas han entendido la gran importancia de mantener actualizados a sus trabajadores. Por lo que la gestión del talento humano aborda aspectos relevantes que lleva a la organización a reconsiderar la importancia de una adecuada gestión del recurso humano, lo cual es considerada como una herramienta estratégica permitiendo el desarrollo integral, tanto individual como grupal; es por ello que los trabajadores son considerados como talento humano con el que se cuenta dentro de la organización siendo de vital importancia, quienes dedican su tiempo y esfuerzo en aras de cumplir con los objetivos institucionales.

Así mismo, en este nuevo milenio la idea con respecto a la gestión del talento humano ha cambiado; anteriormente se la veía como un gasto que la empresa o la organización debía hacer, ahora los administradores exitosos han comprendido la gran importancia y beneficios que trae el contar con personal preparado dado que trae beneficios económicos, sociales y motivacionales dentro de las mismas.

Asimismo, en los últimos años la gestión del talento humano ha ido tomando importancia en las diferentes entidades dentro de ellas en las empresas privadas ya que en aras de obtener buenos resultados buscan contar con personas adecuadas y la preparación necesaria para ocupar los diferentes cargos y puestos de trabajo, por consiguiente en la actualidad el hombre es más valorado por sus conocimientos, aportes intelectuales y de talento en la consecución de metas dentro de una entidad; por ello esto puede mejorar eficientemente el desempeño laboral de las personas dentro de las instituciones.

En este sentido Chiavenato (2010), manifiesta que: “en el talento humano no solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes,

actitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otras. La gestión del talento humano busca descubrir, incorporar, destacar y retener a las personas que tienen un alto potencial, permite que cada trabajador desarrolle sus habilidades en función de los objetivos de la organización, beneficiándose con esta modalidad no solo la institución sino todos quienes forman parte de la misma". (Citado en Cruz, 2015).

En este panorama de cambios acelerados, las organizaciones deben cambiar radicalmente el tipo de gestión ponderando y dando gran importancia a la productividad y el manejo del talento humano considerados por muchos expertos el punto de quiebre de la supervivencia de los mismos, por lo tanto todos los componentes de una gestión estratégica como la planificación, organización, control, desempeño, productividad, satisfacción y dirección cobran cada día vital importancia, siendo la satisfacción del trabajador la dimensión que debe ocupar un lugar preferente, puesto que su percepción positiva o negativa que mantienen sobre el trabajo realizado tiene una influencia decisiva en la gestión del talento humano.

Toda organización persigue objetivos entro su misión y visión empresarial, así como mantienen una estructura organizativa y un grupo de colaboradores estrechamente interrelacionados, donde la fuerza laboral del talento humano juega un papel importante en el momento de adaptarse a las demandas competitivas y que muchas veces dependen la supervivencia o desaparición de la empresa. La gestión del talento humano por lo tanto es vital en toda organización ya que tiene que ver con la selección de personal, con su capacitación y evaluación del mismo para potenciar la productividad en todas las áreas y procesos de la organización.

La gestión de la fuerza laboral tiene su fundamento en la gestión del talento humano denominado también recursos humanos, y para ello existen una serie de enfoques, desde sistema de macro recursos hasta micro recursos Fisher (1989), hasta el modelo teórico multinivel relacionando el sistema de recursos humanos con el desempeño Ostroff y Bowen (2000)

El presente trabajo de investigación se divide de la siguiente manera:

En el primer capítulo se describe la realidad problemática. Además, se expone las delimitaciones de la investigación, los objetivos, se plantea la hipótesis de

la investigación y se explica la metodología de la investigación; tipo de diseño de la investigación, la población, muestra y las técnicas de investigación

En el segundo capítulo, se presentan los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos básicos.

En el tercer capítulo, se presentan el análisis e interpretación de resultados.

Finalmente, se desarrollan las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas.

## RESUMEN

La presente investigación titulada “La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En La Empresa Industrial Don Martin S.A.C. En La Ciudad De Huacho, 2020”, cuya finalidad es establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

La investigación es de tipo no experimental sustantiva y de nivel correlacional con un diseño Correlacional-transversal. La población lo conformaron 45 trabajadores de la empresa Industrial Don Martín S.A.C. de la ciudad de Huacho, 2020. Y la muestra lo conformaron 31 de estos trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios que midieron la gestión del talento humano y el desempeño laboral conformado por 20 ítems, los mismos que fueron validados por expertos y cuya confiabilidad se determinó mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach.

El resultado principal indica que la relación es significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.790, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación; es decir, al tener la correlación un valor alto y positivo indica que al aumentar la gestión del talento humano, también aumenta el desempeño laboral, del mismo modo la gestión del talento humano y el desempeño laboral en promedio se ubican en una valoración de buena con 75.26 y 81.87 puntos respectivamente, teniendo el desempeño laboral mejor puntaje.

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño laboral, satisfacción, autoestima, productividad, capacitación, funcionalidad, equipo, liderazgo.

## **ABSTRACT**

The present investigation titled "The Management Of Human Talent And Labor Performance In The Industrial Company Don Martin S.A.C. In La Ciudad De Huacho, 2020 ", whose purpose is to establish the relationship between human talent management and job performance.

The research is of a substantive non-experimental type and of a correlational level with a cross-sectional correlational design. The population was made up of 45 workers from the company Industrial Don Martín S.A.C. of the city of Huacho, 2020. And the sample was made up of 31 of these workers. The technique used was the survey and as instruments two questionnaires that measured the management of human talent and work performance made up of 20 items, which were validated by experts and whose reliability was determined using Cronbach's Alpha statistic.

The main result indicates that the relationship is significant between the management of human talent and job performance at Empresa Industrial Don Martín S.A.C. in the city of Huacho, 2020, since the correlation coefficient has a value of 0.790, and the p-value equal to zero is less than the estimated error (0.01), so the research hypothesis is accepted; That is, as the correlation has a high and positive value, it indicates that as the management of human talent increases, labor performance also increases, in the same way, the management of human talent and job performance on average are located in a valuation of good with 75.26 and 81.87 points respectively, with job performance having the best score.

**Keywords:** Management, human talent, job performance, satisfaction, self-esteem, productivity, training, functionality, team, leadership.

## **INDICE**

### **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

- 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**
- 1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION**
  - 1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL**
  - 1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL**
  - 1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL**
  - 1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL**
- 1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACION**
  - 1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL**
  - 1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS**
- 1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**
  - 1.4.1. OBJETIVO GENERAL**
  - 1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- 1.5. HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**
  - 1.5.1. HIPOTESIS GENERAL**
  - 1.5.2. HIPOTESIS SECUNDARIAS**
  - 1.5.3. VARIABLES (DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)**
- 1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**
  - 1.6.1 TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN**
    - A) TIPO DE INVESTIGACIÓN**
    - B) NIVEL DE INVESTIGACIÓN**
  - 1.6.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**
    - A) MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**
    - B) DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**
  - 1.6.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**
    - A) POBLACIÓN**
    - B) DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.**
  - 1.6.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**
    - A) TÉCNICA**
    - B) INSTRUMENTOS**
  - 1.6.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**



**JUSTIFICACIÓN**

**IMPORTANCIA**

**LIMITACIONES**

**CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

**2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

**2.2. BASES TEÓRICAS**

**2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

**CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE  
RESULTADOS**

**3.1 ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS**

**3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**FUENTES DE INFORMACIÓN**

**ANEXOS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Actualmente la globalización en la cual estamos inmersos a puesto de manifiesto nuevas alternativas de administración empresarial en Latinoamérica, enfocadas cada vez más en la gestión del talento humano; potencial que se debe desarrollar para poder competir en este creciente mercado, ya que al encontrarnos en una constante transformación causada por el rápido avance tecnológico; las empresas han entendido la gran importancia de mantener actualizados a sus trabajadores.

Por lo que la gestión del talento humano aborda aspectos relevantes que lleva a la organización a reconsiderar la importancia de una adecuada gestión del recurso humano, lo cual es considerada como una herramienta estratégica permitiendo el desarrollo integral, tanto individual como grupal; es por ello que los trabajadores son considerados como talento humano con el que se cuenta dentro de la organización siendo de vital importancia, quienes dedican su tiempo y esfuerzo en aras de cumplir con los objetivos institucionales.

Así mismo, en este nuevo milenio la idea con respecto a la gestión del talento humano ha cambiado; anteriormente se la veía como un gasto que la empresa o la organización debía hacer, ahora los administradores exitosos han comprendido la gran importancia y beneficios que trae el contar con personal preparado dado que trae beneficios económicos, sociales y motivacionales dentro de las mismas.

En el Perú las organizaciones grupales y empresariales, priorizan la elaboración de sistemas, dejan en segundo plano y a veces totalmente de lado al desarrollo humano, al crecimiento de los individuos, y en ello a la gestión del talento humano, muchas veces el personal que labora en una institución es visto como un recurso humano y esta a su vez es vista como un instrumento, sin tomar en consideración que el personal que labora en una institución es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda una entidad, es por ello que el personal que labora en una entidad debe ser denominado como talento humano. Asimismo, en los últimos años la gestión del talento humano ha ido tomando importancia en las diferentes entidades dentro de ellas en las

empresas privadas ya que en aras de obtener buenos resultados buscan contar con personas adecuadas y la preparación necesaria para ocupar los diferentes cargos y puestos de trabajo, por consiguiente en la actualidad el hombre es más valorado por sus conocimientos, aportes intelectuales y de talento en la consecución de metas dentro de una entidad; por ello esto puede mejorar eficientemente el desempeño laboral de las personas dentro de las instituciones.

En este sentido Chiavenato (2010), manifiesta que: “en el talento humano no solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otras. La gestión del talento humano busca descubrir, incorporar, destacar y retener a las personas que tienen un alto potencial, permite que cada trabajador desarrolle sus habilidades en función de los objetivos de la organización, beneficiándose con esta modalidad no solo la institución sino todos quienes forman parte de la misma”. (Citado en Cruz, 2015).

Así mismo, existen otros factores como la globalización, los avances tecnológicos sobre todo de la comunicación e información y el cambio comportamental de la fuerza de trabajo, han afectado a las organizaciones al inicio de este siglo, por lo tanto se tiene que cambiar radicalmente el tipo de gestión.

Estos desafíos generados por la globalización que asumen las organizaciones ha generado dar la verdadera y real importancia al talento humano, considerado como la fuerza fundamental para la supervivencia de las organizaciones, donde este talento o factor humano es considerado como una herramienta estratégica para el cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales mediante una buena gestión del conocimiento, habilidades, capacidades y competencias de las personas.

Por otro lado, una deficiente gestión del talento humano desencadena debilidad en el proceso de toda organización en todas las áreas que pone en riesgo la permanencia y vigencia de las instituciones. Para ello es necesario una capacitación continua del personal y que se maneje un plan coherente, permanente y prospectivo de especialización y capacitación de visión de

futuro frente a los cambios venideros debido sobre todo al avance de la ciencia y la tecnología.

Por lo indicado la gestión de recursos humanos incide y se relaciona estrechamente con el desempeño laboral que consiste en una conducta comportamental del trabajador para el cumplimiento de sus funciones en torno a los objetivos de la organización, para ello se debe tener en cuenta la especialización, destrezas, habilidades, capacidades y competencias que deben interactuar con los cambios emergentes, la misión y visión de la organización.

En este contexto, los aspectos de suma y verdadera importancia para el proceso administrativo son la productividad y la gestión del talento humano donde la productividad tiene que ver necesariamente con el desempeño laboral donde la satisfacción del trabajador juega también un papel importante en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Podemos evidenciar que, en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020, la gestión del talento humano no es óptima como debe ser, repercutiendo este aspecto en el desempeño laboral sobre todo en la satisfacción y capacitación del personal, notándose algunos descontentos por parte de los trabajadores. Este hecho nos motivó a realizar la presente investigación para conocer la gestión el talento humano y el desempeño laboral, así como la relación que existe entre dichas variables y sus dimensiones.

## **1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION**

### **1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL**

- La presente investigación se realizará dentro de la ciudad de Huacho, en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. ubicado en Av. Pedro Luna Arieta N° 479, Huacho – Perú.

### **1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL**

- La investigación se realizará con los datos e información proporcionada por los clientes de la empresa Centro Médico Virgen del Carmen, así como de los colaboradores, gerentes, ejecutivos.

### **1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL**

- En el presente proyecto investigación se trabajará con los datos e información de recolectados en el periodo 2020.

#### **1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL**

El estudio se realizará con consultoría de textos e investigaciones relacionadas al talento humano y desempeño laboral.

- Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.
- Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

### **1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACION**

#### **1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL**

- ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020?

#### **1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS**

- ¿Cuál es la relación entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la evaluación del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020?

### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

- Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020.

#### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la relación entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020.
- Determinar la relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020.
- Determinar la relación entre la evaluación del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020.

#### **1.5. HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.5.1. HIPOTESIS GENERAL**

- La relación es significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020.

##### **1.5.2. HIPOTESIS SECUNDARIAS**

- La relación es significativa entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020.
- La relación es significativa entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020.
- La relación es significativa entre la evaluación del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020.

### 1.5.3. VARIABLES (DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)

		DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE
<b>VARIABLE 1</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	La gestión de recursos humanos es un aspecto de la administración organizacional que se refiere al proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general.	Aspecto de la administración organizacional como un proceso de compromiso institucional de los miembros de la estructura que será medido mediante un cuestionario de 20 ítems, 9 para la selección de personal, 8 para la capacitación y 3 para la evaluación.
<b>VARIABLE 2</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Son comportamientos observados en los empleados o colaboradores que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada trabajador y su nivel de contribución a la empresa.	Comportamientos observables de los trabajadores de una organización que será medido mediante un cuestionario formado por 20 ítems 5 para cada una de las dimensiones es decir para la satisfacción laboral, la autoestima, el trabajo en equipo que desarrollan y las capacitaciones del personal.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>	Selección de personal	-Estrategias significativas y adecuadas -Adecuada entrevista -Preguntas adecuadas y programadas -Evaluación psicológica -Evaluación de aptitudes de los postulantes -Requisitos de acuerdo a las normas	Ordinal
	Capacitación	-Capacitación permanente -Capacitación adecuada y pertinente -Capacitación y atención -Capacitación y productividad.	
	Evaluación	-Existe evaluación permanente -Comunicación de resultados -Evaluación y productividad	
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	Satisfacción	-Promociones -Ascensos -Beneficios -Ambiente de trabajo -Supervisión	Ordinal
	Autoestima	-Aspecto físico -Imagen personal -Solidario -Confiable -Autocrítica	
	Trabajo en equipo	-Inteligencia emocional -Relaciones interpersonales -Habilidades comunicativa -Coordinación	
	Productividad	-Eficiencia -Eficacia -Cumplimiento	

### 1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.6.1 TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

##### A) TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo no experimental, sustantiva, puesto que no existe manipulación de variables, es decir, no existe un tratamiento metodológico para observar influencia entre variables y se describió y analizó dando respuesta objetiva aspectos correlaciones de un fragmento de la realidad (Carrasco, 2013).

Según Hernández, Fernández y Baptista. La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables



independientes. ... Por decirlo de alguna manera, en un experimento se 'construye' una realidad.

Para Sampieri (2003), el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante se recolectan los datos, estos son: diseño Transversal, donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado.

## **B) NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El nivel es correlacional ya que trató de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernández y otros, 2014).

Según Cancela y otros (2010), los estudios correlacionales comprenden aquellos estudios en los que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables más significativas, mediante el uso de los coeficientes de correlación. Estos coeficientes de correlación son indicadores matemáticos que aportan información sobre el grado, intensidad y dirección de la relación entre variables.

Según Sampieri (2010), el proyecto tiene investigación correlacional porque se está dando a conocer dos variables como puesto que la contaminación ambiental tiene mucha relación con el calentamiento global ya que ambas son provocadas por el ser humano.

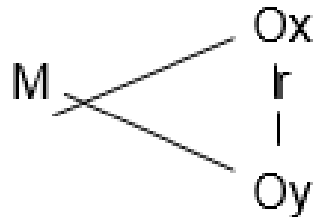
## **1.6.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **A) MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

Teniendo en cuenta el tipo de investigación la presente investigación como está descrito líneas arriba el nivel es descriptivo correlacional donde los instrumentos se aplicarán en un momento dado con la finalidad de conocer el estado real de las variables investigadas que son la gestión del talento humano y el desarrollo laboral de los trabajadores en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020 cuyos objetivos más importantes se refiere a normar las actividades; coordinar, integrar y racionalizar y promover la capacitación y desarrollo de la actividades eficientemente.

### **B) DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

En concordancia con el tipo y nivel de investigación el diseño es descriptivo correlacional-transversal cuyo esquema es:



Dónde:

M = Muestra

Ox = Gestión de recursos humanos

Oy = Desempeño laboral

r = Relación entre variables

### **1.6.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **A) POBLACIÓN**

La población lo constituyeron los trabajadores nombrados y contratados en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020 que en total suman 45.

#### **B) MUESTRA DE INVESTIGACIÓN.**

La muestra es no probabilística y se ha considerado a 31 trabajadores.

Según Sampieri; la muestra no probabilística o dirigida Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación.

Según Hernández Fernández y Baptista (2006; p. 239), indican que la población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación.

La muestra en el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia (Hernández et al 2008, p. 562).

### **1.6.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **A) TÉCNICA**

Las técnicas son procedimientos sistematizados. La técnica debe ser seleccionada teniendo en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo

se investiga. Las técnicas pueden ser: La observación, la entrevista, el análisis de documentos, escalas para medir actitudes, la experimentación y la encuesta.

En la presente investigación se utilizó la encuesta que es una técnica de toma de datos que consiste en indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado tema o problema.

## **B) INSTRUMENTOS**

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas.

En la presente investigación se utilizaron dos instrumentos:

- Un cuestionario que midió la gestión de recursos humanos formado por 20 ítems.
- Un cuestionario que midió el desempeño laboral conformado también por 20 ítems.

Según Sampieri, el instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. La confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

## **1.6.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **A. JUSTIFICACIÓN**

- La presente investigación, desde el punto de vista teórico, se justifica porque se aborda teorías actualizadas de gestión del talento humano y desempeño laboral.
- En la práctica, este estudio es importante puesto que la gestión del talento humano se ha convertido en muchas organizaciones en un proceso de apoyo gerencial muy importante en el desempeño laboral, en el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un buen clima laboral, por lo que es necesario su real conocimiento.
- Desde el punto de vista metodológico, va a servir como fuente de información y antecedente para la realización de futuras investigaciones, concretamente en la gestión del talento y el desempeño laboral tomando como referencia los instrumentos de

medición de las variables estudiadas contextualizándolos al espacio y al tiempo.

## **B. IMPORTANCIA**

- Esta investigación es importante, puesto que determinará el grado de relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de quienes laboran en la empresa Industrial Don Martin S.A.C. De esta manera, disponer de dicha información no solo facultará la orientación de los directivos o los trabajadores en general involucrados en dicha problemática, sino que también se aportará conocimiento para futuras investigaciones
- Asimismo, no solo se contribuirá al mejor desarrollo de trabajadores, sino que también a la formación de una sociedad empresarial que fomente un mejor clima organizacional en beneficio de los futuros jóvenes trabajadores en entidades similares a esta investigación.

## **C. LIMITACIONES**

- Las limitaciones de la presente investigación, se refieren sobre todo al tiempo disponible, así como a la falta de antecedentes locales, y como una de las limitaciones principales fue la accesibilidad a la toma de datos y a la veracidad de las respuestas, puesto que se trató de investigar comportamientos organizacionales. No se ha tenido limitaciones de orden tecnológico ni académicas.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN INTERNACIONALES

Para Hernández & Ancora (2017) de la publicación en la revista indexada América Económica, explica que actualmente en Chile se estableció que el alto índice de horas (48 horas) a la semana provoca estados físicos de cansancio, desidia, estrés, e incluso trastornos osteomusculares, este índice muchas veces produce que los trabajadores que sufran algún accidente laboral. Pero para evitar los malestares físicos y psicológicos, es por eso que los servicios de incentivos y beneficios, durante las pausas, se recomienda todo tipo de ejercicio, con el objetivo de recuperarse y reponerse para seguir con las tareas encomendadas. Aplicar este tipo de iniciativas en las empresas son importantes para mejorar el desempeño de los colaboradores, esto se debe de potenciar con la comunicación interna en las empresas". Es importante esta investigación para enseñarle a las empresas e instituciones públicas que los colaboradores muchas veces se ven afectados por la alta exigencia que se le pide ya sean cumpliendo horarios que no están dentro del reglamento laboral de la zona de trabajo, por lo que es vital que como empresarios deban hacer valer los derechos de su personal."

En América Latina, el contexto económico-social en cuanto a la gestión de RR.HH. resulta más compleja debido a los constantes cambios, que requieren un alto grado de flexibilidad organizacional y visión estratégica a largo plazo, para tener impacto en la organización desde la función del área de Talento Humano es necesario entenderla más allá de la estructura, los procesos operativos, o el talento individual; es decir, teniendo una comprensión global del negocio y cómo los factores macroeconómicos que la componen influyen en la gestión de los recursos humanos, según la investigación realizada, muestra el resultado que en países de América Latina como Brasil la PEA es 55% un 60%, en Argentina el 60%, Chile 58%, Ecuador el 69% y Perú 77%, por lo tanto en el ambiente económico y gestión del talento humano, la situación económica de cada país constituye un elemento de importante influencia sobre las actividades que las organizaciones desarrollan, los factores económicos con mayor relevancia son: PIB, tasa de inflación, tasa de

desempleo, tasa de población económicamente activa, cuyo propósito es ver los principales influyentes en la definición de los sistemas de compensación salarial y gestión de talento humano. (Deloitte, 2018).

**Antinori, (2017)** en la investigación realizada en Colombia en la revista indexada de la Universidad Marcos Herminio, nos manifiesta que una excelente interacción con los compañeros de trabajo, es vital para lograr un buen desenvolvimiento profesional organizacional. No siempre vamos a estar de acuerdo; por lo tanto, lo mejor es comunicarnos con mucha consideración y respeto.

En toda empresa o institución no existe dos personas que piensen igual o den los mismos resultados, cada recurso humano piensa y reacciona de manera diferente, por lo tanto ante un problema o decisión se va a actuar de manera distinta, pero deben establecerse normas ante un conflicto entre compañeros por tener diferentes criterios ante tal o cual situación, hacer notar que se debe tener en cuenta que pertenecemos al mismo equipo y que se debe respetar la opinión de los demás para que nos respeten.

**Según López (2017)**, en Nicaragua, en la publicación en la revista indexada Economía nos manifiesta que las empresas invierten muy poco en la relación trabajador- empleador. Abigail Granja, gerente financiera de la empresa Hamlet, dice “hay que brindar a los colaboradores una elección para desarrollar su carrera para elevar su productividad en la empresa; si ellos están bien, entonces la empresa estará mucho mejor”. Este pensamiento no se ha enraizado tan fuerte para los empresarios según datos de la Encuesta de Empresas Sostenibles en Nicaragua 2017, este análisis ha determinado el desarrollo por región, de aquellas organizaciones. “La percepción de los dueños de la empresa debe cambiar en estos tiempos, debe gestionar el talento de su personal, generando un adecuado clima laboral para elevar el desempeño laboral, ofreciéndoles las mejores condiciones ya sean desde las salariales o una buena infraestructura.”

**Armas, Llanos, & Traverso (2017)** manifiestan que en los últimos años el paradigma de la gestión humana ha sufrido muchos cambios, ya que hoy en

día una organización es considerada como una entidad viva, que influye en el entorno y las empresas que no innovan o se desarrollan terminan por desaparecer, puesto que estas tienen como parte fundamental al equipo humano a quienes les deben su accionar y la existencia en el mercado laboral, sus éxitos o fracasos son resultados en gran medida de las personas que colaboran con ellas, ya sean las que operan o las personas que dirijan la empresa, detrás de cada proceso, cada paso o gestión se encuentran las personas que cumplen sus tareas y funciones.

Así mismo, las nuevas tecnologías obligan a las empresas y organizaciones a ser más flexibles y adaptarse a los nuevos cambios y retos que la nueva situación les brinda. La competitividad y globalización a nivel mundial son aspectos que influyen en el panorama empresarial, en donde el talento humano se convierte en un elemento estratégico de gran valor para obtener los objetivos trazados. Dado a ello a fines del siglo XX y a principios del siglo XXI, diversas empresas realizaron modificaciones en sus procesos, con la finalidad de mejorar las condiciones de dirección y trabajo, buscando a personas preparadas para hacer frente a los requerimientos de la actualidad y con vocación de servicio (Vásquez, 2017).

**Chimbay & Simbaña (2017).** En su investigación: Plan de gestión de talento humano para reducir el índice de rotación en la empresa Plusservices S.A. Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, Tesis de pregrado. Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Realizado en la investigación en la cual se consideró el tipo de investigación descriptiva, diseño de investigación inductiva y deductiva, las técnicas e instrumentos de recolección son de encuestas y entrevistas a todo el personal de la empresa y los resultados mostrados en tablas y gráficos. Estableciendo como objetivo general diseñar un plan de gestión de talento humano para reducir el índice de rotación de la empresa PLUSSERVICES S.A. Y en objetivos específicos: Analizar los fundamentos teóricos que involucra un plan de gestión del talento humano. Diagnosticar los motivos que han incrementado el índice de rotación dentro de la empresa PLUSSERVICES S.A. Esquematizar los procesos operativos que deben conformar el plan de gestión de talento humano para reducir el índice de rotación dentro de la empresa PLUSSERVICES S.A. Evaluar la relación beneficio – costo de la aplicación de un plan de gestión de

talento humano y la reducción del índice de rotación en la empresa PLUSSERVICES S.A. Concluyendo que la empresa cuenta con colaboradores que no poseen una estabilidad laboral, ya que casi todos tiene menos de un año de antigüedad, al mismo tiempo, realizando un análisis dentro de la empresa PLUSSERVICES, se puede conocer que existe un elevado porcentaje de rotación del personal, debido a que no se ha creado vinculados de fidelización dentro de la compañía. Esto puede deberse a la falta de desarrollo profesional que la entidad brinda, por lo que muchos ingresan a la empresa con la convicción de que solo es un trabajo temporal, lo cual afecta a la empresa, pues constantemente debe capacitar nuevo personal y pagar liquidaciones. Por otro lado, con el fin de generar un plan de incentivos que permita disminuir los índices de rotación del personal, se establece un esquema en el cual se mejoren las condiciones de trabajo de los colaboradores, no solo en el ámbito monetario, sino en el ámbito profesional y de clima organizacional basándose en la mejora de los procesos de aprendizaje, facilidades para ser profesionales, aumento de su experiencia y aporte en la toma de decisiones institucionales.

En la presente investigación Chimbay y Simbaña utilizó en la parte teórica a los autores relevantes en su realidad problemática y nos manifiesta que en el mundo hay algunas empresas que tienen una alta rotación del personal y que solo es un trabajo temporal, es por ello que toman en cuenta realizar cambios estructurales para revertir esta situación, toman al autor Ibarra como referencia en la rotación del personal, por otro lado, en el aporte práctico demuestra que la empresa debe de aplicar algunos incentivos , establecieron un esquema para que mejoren las condiciones de trabajo, no solo en lo monetario, sino también en el clima organizacional que es una dimensión de la gestión del talento humano de nuestra investigación.

## **NACIONALES**

**Delgado (2016)**, manifiesta que la gestión del talento humano que se utiliza en la empresas es regular, lo cual indica que hay diversos aspectos que mejorar, asimismo el reclutamiento que se emplea no es adecuado, los procesos para organizar la empresa son regulares, puesto que no son ubicados en un puesto adecuado a su perfil, en cuanto al pago de sus



servicios o el brindar a tiempo sus remuneraciones, suele ser percibido como regular e ineficiente, lo que genera incomodidad y desconformidad para con la empresa.

**Llontop (2018)** en la investigación realizada en Lima, por el IMD (International Institute for Management Development), el Perú ocupa en cuanto a fuga de talentos empresariales, el puesto 38, puesto 41 en cuanto a remuneraciones y el puesto 45 de motivación laboral. Ambos factores inciden directamente en la retención o fuga de talentos empresariales. La web [trabajando.com](http://trabajando.com) considera que otros factores que propician la fuga de talentos tienen que ver con la falta de un buen clima laboral o de incentivos a los trabajadores. Por ello, Mónica Llontop, Gerente de Gestión de Personas del BBVA, recomienda construir una marca, incentivar el crecimiento profesional, la capacitación y la buena comunicación, así como establecer un sistema de incentivos. Pero es también importante que una empresa defina qué tipo de talentos necesita dentro de un equipo. “No puedes contratar diez talentos en un equipo de diez personas, podrías desperdiciarlos”, explica Llontop. Y añade: “Lo importante no es retener a los trabajadores, sino comprometerlos con la empresa, tenerlos cerca y conocerlos.”

**Sandoval (2017)** de su aporte para el diario Gestión nos explica que hay un avance muy importante en el cambio de mentalidad de los gerentes de las empresas en torno a la comunicación interna en las empresas en estos últimos diez años. “Muchas empresas están migrando, y al decir migrar me refiero a cambiar de mentalidad, (...) sienten que la comunicación interna como una variable intangible de negocio, así como otras variables del negocio como la rentabilidad, la liquidez o variables operativas como volumen de producción”, comentó. Asimismo, indicó que el ambiente de trabajo debe contar con líderes que busquen llegar a resultados, pero en función a la buena gestión de los colaboradores y que no es lo mismo “llegar a resultados a costa de un mal manejo de las personas”. Justamente un mal manejo de la comunicación interna en una empresa trae como consecuencia que las propias personas “no se van a sentir energizadas ni emocionalmente identificadas con la empresa y eso repercute en los resultados de su área de trabajo y de la compañía”.

**Según describe Arévalo (2017)**, en su investigación, nos manifiesta que la situación de mejora del desempeño laboral en las pequeñas y grandes empresas en la ciudad de Lima solo se organizan para desarrollar el talento de los colaboradores como factor importante de crecimiento de la empresa, por ejemplo son muchos los factores que inciden para que el clima organizacional se entorne de manera negativa, cuando el clima en la empresa se vuelve hostil, el dirigirse a la oficina se convierte en un suplicio, en un sufrimiento y no dudan en expresarlo a las personas de sus círculos más cercanos, sin embargo, lo que el trabajador está tratando de decir es que no siente que existen las condiciones adecuadas para poder realizar sus labores en forma "normal" o sin sentirse presionados, por otra parte la causa más frecuente de un clima organizacional negativo es la mala gerencia, es decir, la presencia de un supervisor sin las condiciones profesionales y/o personales para tener a su cargo a un grupo de subordinados, el manejo de una cuota de "poder" en la jerarquía organizacional pasa necesariamente por tener la preparación comunicacional adecuada para transmitir órdenes, lineamientos y toda indicación dentro del marco de la gestión empresarial. La alta rotación de personal en una empresa suele ser también un síntoma de que en esa organización no existen las condiciones adecuadas para mantener trabajadores por largo tiempo; ya sean por factores físicos (infraestructura), contractuales (sueldos y beneficios) o funcionales (procesos y gerencia), entre otros. Inclusive, pudiera darse el caso que la organización ofrezca condiciones "maravillosas", las mejores del mercado, pero los trabajadores no lo consideran o no lo perciben así. En ese caso, el problema se circunscribe en el área de la comunicación interna y, específicamente, fallas en materia comunicacional. (Antesana, 2017,)

**García y Meléndez (2015)** indican que EDPYME Raíz no contaba con una función principal en el área de gestión de personal, por lo tanto no ofrecía soluciones y enfoques prácticos a los nuevos problemas humanos que cada día enfrentan las organizaciones, por lo era necesario hacer una propuesta a la empresa en estudio, cuya finalidad era mejorar el proceso que actualmente posee, generando un proceso adecuado y eficiente de evaluación y así tener

información significativa que le ayude a mejorar el desempeño de sus colaboradores, posteriormente, tomar buenas decisiones. En este sentido, la capacidad de la Empresa Chanamé Cars E.I.R.L. para adaptarse a los cambios del mercado son esenciales para continuar en el mercado como una empresa que brinda confianza a sus clientes fortalecidos con una buena gestión del talento en la empresa. Por ello de acuerdo a lo mencionado anteriormente nos permite fundamentar que la motivación cumple un papel importante dentro de la organización que repercutirá en temas organizacionales como: compromiso organizacional, satisfacción laboral, cultura organizacional, clima laboral, relaciones organizacionales, etc. Actualmente existe gran consenso respecto a que la satisfacción laboral es una variable fundamental dentro de la productividad. El activo más importante de la organización son los colaboradores y es necesario generar satisfacción en los mismos tanto de carácter económico como en sus condiciones de trabajo, lo cual tiene implicancia en la productividad y rentabilidad de la empresa. La Empresa Chanamé Cars E.I.R.L., durante estos 24 años ha colaborado con el crecimiento micro empresarial de sus clientes, logrando consolidarse como una empresa especializada en la reparación de vehículos en general, además de brindar servicios de reparación a clientes particulares. La Chanamé Cars E.I.R.L., siendo una empresa que está en una etapa de crecimiento y debe tener en cuenta que el factor humano es muy importante para el desarrollo de la empresa, ya que se tiene que contar con un personal cuyo desempeño esté orientado en dar valor al cliente, por lo que es necesario conocer la situación de la gestión del talento y el desempeño laboral en la empresa.

**Suyo (2017)** en su investigación titulada Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Maras-Urubamba, 2017, de la Universidad Cesar Vallejo - Perú, tuvo como finalidad determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo – correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo compuesta por 73 trabajadores de la municipalidad de Maras, siendo 30 mujeres y 43 varones, es importante

mencionar que la muestra fue no probabilístico. Los resultados nos describen que el 47.9% de los trabajadores evalúan como poco adecuado la gestión del talento humano dentro del municipio, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, mantenimiento de personas, desarrollo de personas y evaluación del personal, también podemos concluir que el 63% de los trabajadores del municipio consideran favorable su productividad laboral, evaluando la misma por factores tanto individual, grupal como organizacional. Para determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral se evaluó mediante la prueba de hipótesis T Kendall obteniendo como resultado p-valor  $< 0.05$ , es decir que existe relación entre las variables en estudio de manera moderada ( $TB = 0.482$ ).

La investigación mencionada guía a la presente, debido a que se muestra que, si se trabaja adecuadamente en la gestión de talento humano, este influirá positivamente en la productividad en el trabajo, lo cual disminuirá costos y tiempo, ante ello la propuesta beneficiará a la empresa.

**Asencios (2017).** En su tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016”, Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima – en donde se obtuvo los siguientes hallazgos : se observó que 58 (63%) de los servidores administrativos encuestados perciben a la gestión del talento humano como regular, por otro lado, 18 (21%) servidores perciben su la gestión del talento humano como alto, finalmente, 14 (16%) servidores califican a la gestión del talento humano como bajo, En la tabla 13 y figura 6, se observa que 47 (47%) de los servidores administrativos encuestados perciben al desempeño laboral como alto, por otro lado, 39 (39%) servidores perciben al desempeño laboral como regular finalmente, 14 (14%) servidores califican al desempeño laboral como bajo, conclusiones: se encontró que la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; de igual forma la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; las capacidades tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.

**Inca (2016).** En su tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas”, Universidad Nacional José María Arguedas, Perú, Andahuaylas – en donde se pudo tener los principales hallazgos: Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego a las siguientes conclusiones : 1. La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. 2 La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. 3 La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. 4 La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo. 5 La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

**Bedoya (2016)** en su tesis titulada “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas”, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, Lima- se pudo determinar que el desempeño de

cada recurso humano está en función de la actividad asignada, cuyos resultados son satisfactorios, más que satisfactorios, o que obtienen calificativos de bueno a excelente; la evaluación de desempeño es de tipo cualitativa en sus cuatro etapas, en la etapa de planeamiento como previsión del desempeño se logra conocer que el funcionario, tiene un espíritu de colaboración es sano y diligente, que requiere capacitación para estar acorde a los cambios en el mundo empresarial; se llegó a las siguientes conclusiones, manifiestan que los propósitos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de los mercados globalizados, si desean ser competitivo y permanecer en éste, de igual manera los nuevos enfoques radican en el análisis de las mejores prácticas empresariales y en la acción de revisar el cambio de recursos humanos y del proceso de gestión de la evaluación de su desempeño especialmente en tres dimensiones economía, social y tecnológica. La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, incidirá en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad.

**Gómez (2017).** Rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros SAC, de los Olivos - Lima, 2017. Universidad César Vallejo, Lima. Realizado una investigación en la cual se consideró el tipo de investigación Hipotético – Deductivo, el diseño de la investigación a realizar es No Experimental, Transversal o Transaccional. La técnica de la encuesta y el instrumento que se utilizó es el cuestionario para procesar la información a través del software estadístico SPSS 20. Teniendo como objetivo general determinar cómo influye la rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C., Los Olivos, año 2017. Asimismo, los objetivos específicos son: determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa, determinar la influencia de la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa y determinar la influencia de la evaluación en el

desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Se llega a la conclusión que se determinó que la rotación de personal influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017, además existe una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio. También que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa, además existe una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio. Se estableció que la remuneración influye significativamente en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa.

El estudio de Gómez en el tema del aporte teórico nos manifiesta utilizó el diseño no experimental, transversal o transaccional, aplicando un cuestionario para procesar información a través de un software estadístico, el mismo que nosotros aplicaremos a nuestra investigación, de igual manera llegó a la conclusión de que la remuneración influye significativamente en el desempeño laboral de institución, por lo cual también hay un aporte práctico el cual será de utilidad en nuestra investigación.

**Hanco (2017).** En su Tesis Propuesta de mejora del proceso de gestión del talento humano para reducir el índice de rotación de personal en el área de lectura de medidores de la empresa Candwi SAC., 2018. Facultad de Ciencias Empresariales, escuela de Administración, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Realizado una investigación en la cual se consideró el tipo de investigación descriptiva. Considerando como objetivo general implementar la propuesta de mejora del proceso de gestión del talento humano, para reducir el índice de rotación de personal en el área de lectura de medidores de la empresa CandWi SAC, 2018. Conjuntamente con los objetivos específicos en identificar los factores de la gestión del proceso actual de reclutamiento y selección que se relacionan con el índice de rotación del personal en el área de lectura de medidores de la empresa; el segundo objetivo caracterizar y cuantificar los costos directos e indirectos en los que se incurre en el proceso de la rotación de personal en el área de lectura de medidores de la empresa y el último determinar si la propuesta de mejora del proceso de gestión incide en la reducción del índice de rotación de personal en el área de lectura de medidores de la empresa. La investigación contó con un tipo de investigación deductivo, analítico, no experimental, descriptivo empleando sus instrumentos

de recolección de datos a una muestra de 38 colaboradores. Se concluye que la investigación efectuada muestra que, es de vital importancia desarrollar la propuesta de mejora en el proceso de gestión del talento humano, para lo cual es necesario instaurar la gerencia de gestión de talento humano, para gestionar de forma adecuada el capital humano existente y los nuevos ingresantes, para que se pueda establecer claramente el perfil y la descripción de puestos de cada una de las áreas de la empresa. Además, desarrollar un plan estratégico de contratación de personal que permita identificar las competencias y habilidades requeridas de los colaboradores idóneos para cada una de las áreas de la empresa, teniendo en cuenta los procesos de evaluación y capacitación que permita identificar las necesidades de mejora y corrección en todas las áreas de la empresa.

**Hanco**, en su investigación utilizó una estructura de plan de rotación del personal basado en el autor Chiavenato, proporcionando información sobre los factores, características y costos que genera la rotación, además establece acciones que se debe tener en cuenta para la reducción de dicha rotación, por otro lado, en el aporte práctico demuestra que la organización debe de desarrollar un plan estratégico de contratación de personal que permita identificar las competencias y habilidades requeridas por los colaboradores para cada una de las áreas de la empresa, teniendo en cuenta los procesos de evaluación.

**Oscoco (2015) Apurímac**, realizó una investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014” argumento que en la entidad en estudio se presenta un bajo índice de desempeño laboral, como consecuencia de una falta de integración, una mala cultura laboral, y un inadecuado clima laboral, todo ello es resultado de una mala gestión del talento humano por lo que se pretende demostrar estadísticamente que esta variable incide en el desempeño laboral de la entidad. Se concluye que la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral del potencial humano de la entidad, esto basado en análisis de coeficiente de correlación de Spearman (0.552), por ello la implementación de un adecuado plan de gestión del talento humano permitirá mejorar el desempeño laboral en la entidad.



## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO**

- **DEFINICIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO.**

El término recurso humano describe a la persona como un instrumento no como el capital principal de la empresa, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización; por tanto, en la actualidad, se utiliza el término talento humano, ya que todas las personas poseemos talentos. (Vallejo, 2015, p. 15)

La gestión del talento involucra tener en cuenta el desarrollo de las habilidades de los trabajadores, así como el conocimiento necesario en función a las actividades que desarrolla y las competencias que el puesto requiere.

Para Castillo (2005 p. 87), la gestión del talento humano, debe formar parte de la planificación empresarial ya que el potencial del personal debe ser desarrollado para lograr mejores resultados en la empresa, es así que la planificación no debe excluir el desarrollo del personal, ya que son parte de la columna vertebral de la empresa, por lo tanto, son muy importantes y no se les debe dejar de lado en cuanto a su desarrollo profesional.

Cuesta (2013) “manifiesta que la gestión del talento humano está comprendida por las capacidades que tiene el trabajador para realizar sus funciones con eficiencia, el cual se desarrolla con mucha actitud ante los buenos resultados que la empresa espera de cada uno”.

Chiavenato (2009) indica que el talento del personal tiene que ver con tres factores fundamentales de los profesionales, la primera es el conocimiento que tienen producto de la experiencia o estudios que haya realizado, el segundo tiene que ver con las habilidades propias, y el tercero con las actitudes del trabajador frente al trabajo y los resultados logrados. El talento humano en la empresa es algo indispensable y que debe ser reconocido y a la vez desarrollado de manera constante para que los trabajadores se sientan motivados y orientados hacia el logro dentro de la empresa. Las personas serán la diferencia competitiva que propine y sostenga el éxito de la organización si se convierte en la competencia básica de esta en su principal ventaja competitiva dentro de un mundo movilizad, inestable y cambiante en el que existe una competencia feroz. (p.48)

- **Importancia de la gestión de talento humano**

Castillo (2005) hace una síntesis sobre la importancia de la gestión de talento humano, considerando que desde hace un buen tiempo, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales, tradicionalmente, la Gestión del Talento Humano ha sido vista como algo secundario e irrelevante, la preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún hoy existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional, las personas pasamos buena parte de nuestras vidas en el trabajo y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo. Desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole.

Por tanto decimos que la Gestión del Talento Humano, se ha convertido hoy en día en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios, es por ello que Castillo (2005) manifiesta que en un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente; esa es la finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización.

- **Objetivos De La Gestión Del Talento Humano**

Según Chiavenato (2009), los objetivos de la gestión del talento humano son los siguientes:

- a. Ayudar a la organización para alcanzar sus metas y objetivos para realizar su misión.
- b. Proporcionar competitividad a la organización empleando las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.
- c. Capacitar y motivar al personal: dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana.

Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.

- d. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados no satisfechos necesariamente no son los más productivos. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.
- e. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- f. Administrar el cambio.
- g. Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: en especial los trabajadores que laboran en la institución deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social.

La gestión del talento humano tiene varios objetivos fijándose en el potencial que tiene cada persona para de esa manera ubicarlos en los puestos adecuados, y crea un ambiente armónico que beneficia a los empleados y a la organización.

### **¿Por qué estudiar Gestión del Talento Humano?**

Para trabajar con las personas en forma efectiva es necesario comprender la actuación humana y tener conocimientos sobre los diversos sistemas y prácticas útiles que pueden ayudar a obtener una fuerza de trabajo ágil y motivada.

La gestión de talento humano es necesario estudiarlo porque es considerada como la ventaja competitiva a través de la gente, y aunque las personas son importantes para las organizaciones, en la actualidad han adquirido una función aún más importante en la creación de ventajas competitivas para la organización; de hecho, un número creciente de expertos plantea que la clave del éxito de una organización se basa en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás. El desarrollo de estas competencias, si bien es un proceso complejo, y requiere un trabajo arduo, proporciona una base a largo plazo para realizar las innovaciones y cambios, desarrollo de productos y servicios y el logro de la misión.

- **Ventajas competitivas de la Gestión de Talento Humano**

Las empresas lograrán ventajas competitivas a través del personal si son capaces de satisfacer los siguientes criterios:

- Mejoran la eficiencia o eficacia de la organización. El valor aumenta cuando los trabajadores encuentran medios para disminuir costos, proporcionar algo único a clientes o usuarios, o alguna combinación de estos puntos.
- Sus habilidades, conocimientos y capacidades no están al alcance de la competencia.
- Los demás no pueden imitar sus capacidades y contribuciones. (4)
- Sus talentos pueden combinarse y desplegarse para trabajar en nuevas tareas en cuanto sea necesario. En las organizaciones e instituciones sin fines de lucro, la ventaja competitiva se entiende como el cumplimiento de la misión para la cual fue creada. Es decir, una adecuada Gestión del Talento Humano debe contribuir al logro de los objetivos de la institución, acercándola a su visión. (Reyes, 2015, pág.7)

La Gestión del Talento Humano moderna va más allá de la Administración de las Personas, sino que está orientada a la Gestión o Administración con las Personas. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras. (Castillo, 2005, p.86)

- **Desarrollo De La Gestión Del Talento Humano**

Dolan, Valle, Jackson & Schuler (2007), afirma que el desarrollo del talento humano, se refiere a las acciones o actividades que ofrece la organización en beneficio de sus trabajadores. Estos son las formaciones o capacitaciones que ofrece la organización a los actuales, nuevos y potenciales empleados (empleados a ser ascendidos a puestos de mayor nivel de su actual puesto de trabajo) de la organización a fin de que se puedan desempeñar adecuadamente en sus puestos de trabajo ya sea en el presente o en un futuro. Sobre todo, busca que la organización pueda llegar a cumplir de

manera eficiente sus objetivos organizacionales. La formación y el desarrollo del empleado consisten en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

- **Dimensiones de la gestión del talento**

Según Chiavenato (2009, pág. 94) la gestión del talento humano posee dimensiones para realizar un adecuado estudio de esta variable dentro de las organizaciones, entre las cuales tenemos:

- **Perfil del Empleado:** esta dimensión implica las características que posee el empleado, es decir, si cumple con los requisitos del puesto en relación a las competencias, habilidades, conocimientos y actitudes que demuestra en la realización de sus labores.
- **Rotación del Personal:** es la cantidad de personas que salen de una organización, descontando los que lo hacen de una forma inevitable, sobre el total del número de personas promedio de esa compañía en un determinado periodo de tiempo. La rotación del personal se mide por el nivel de abandono de puestos en la organización.
- **Educación:** esta dimensión comprende la educación que posee el trabajador en relación a su nivel de experiencia que posee en las actividades que realiza, además se considera si por su desempeño eficiente dentro de la empresa se les brinda reconocimiento a sus logros.
- **Compromiso y Motivación:** cuando se habla de motivación se hace referencia a todas aquellas cosas que impulsan a la persona a realizar determinadas acciones y el compromiso viene a ser la persistencia en ellas hasta su cumplimiento. Por ende, la motivación se encuentra directamente relacionada a la voluntad o el interés por parte del trabajador en la realización de sus actividades laborales. Esta dimensión se mide a través del nivel de motivación y compromiso que manifieste el trabajador en la empresa donde labora.

- **Formación:** implica la capacitación que realice la empresa para mejorar el desarrollo de las competencias que posee un trabajador y aportar a mejorar el desempeño de este en sus labores diarias. Por ello es necesario, que la empresa considere esta dimensión como parte primordial para mejorar el desempeño, implementándolo dentro de sus actividades de gestión del talento humano.
- **Resultado:** esta dimensión mide el nivel de satisfacción con los resultados del desempeño de los trabajadores, para lo cual debe considerar evaluar el desempeño constantemente y determinar si los resultados Recuperados cumplen con los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2009).

- **Capacitación y desarrollo del talento.**

Para Chiavenato (2009, p.102) la capacitación se refiere a las metodologías que se emplea para desarrollar el talento de las personas, es así que las habilidades se desarrollan y el trabajo se realiza de la mejor manera. Dentro de las capacitaciones no puede faltar el desarrollo de las competencias en relación al uso de la tecnología en el trabajo, es así que las actividades se pueden agilizar en beneficio del logro de los objetivos organizacionales.

La capacitación debe seguir un orden y debe estar orientada hacia lo que la empresa espera lograr con sus trabajadores, de esta manera se tendría mejores resultados, sin embargo, muchas veces no se realiza así debido a que no se está considerando las necesidades de la empresa para con su personal y el objetivo que tiene la capacitación, por ello es necesario que las actividades de capacitación estén en función a la necesidad de la empresa en la que se trabaja.

- **El proceso de capacitación.**

Según Chiavenato (2009, p.113) la capacitación no se debe considerar una simple cuestión de realizar cursos y de proporcionar información, porque va mucho más lejos, significa alcanzar el desempeño de los trabajadores que la organización desea por medio del desarrollo continuo de las personas que trabajan en ella.

Chiavenato (2009) explica que, para lograr una capacitación efectiva, esta debe ser planificada tomando en cuenta el área para la que va dirigida y las necesidades de la misma, o de la organización en general, la cual debe crear una cultura de desarrollo en el personal de la empresa, es así que se tendría una cultura interna favorable y orientada en el logro de objetivos en la organización. La capacitación es un proceso continuo y pasa por 4 etapas: la primera sería el realización de un diagnóstico de las necesidades de capacitación que tiene la empresa, el segundo paso sería la elaboración del programa de capacitación para el personal, lo tercero debe ser la ejecución de dicho programa de capacitación, otro aspecto muy importante sería la capacitación dentro del puesto de trabajo, y por último el desarrollo de técnicas y casos prácticos en función a problemas reales que la empresa puede tener.

- **Calidad del talento humano.**

Chiavenato (2009, p.114) explica que se debe tener las siguientes consideraciones dentro de la calidad del talento humano: la primera sería las habilidades de los trabajadores, la cual está enfocada en las capacidades que el trabajador tiene para desarrollar con eficiencia su trabajo; un segundo factor es la capacidad del trabajador para aprender, la cual se refiere a la capacidad del trabajador para adquirir nuevos conocimientos previas capacitaciones. Es así que el conocimiento es muy valorado en las empresas, la cual debe ir junto con las habilidades para desarrollar el trabajo sin ningún inconveniente.

- **Factores de la retención del talento humano**

Chiavenato (2009, p.114) manifiesta que las personas pasan la mayor parte de su tiempo en la empresa a quien le dedican esfuerzo para lograr las metas que se les ha establecido con el fin de ser reconocidos de manera económica por la labor que están realizando, explica que el primer factor para retener el talento humano es la higiene laboral, la cual se refiere a que la empresa debe tener las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades laborales, es decir, los ambientes deben estar aptos para el trabajo. Otro factor importante es la salud ocupacional, la cual se refiere a que en la empresa se debe evitar en la medida de lo posible el contagio de enfermedades por factores de descuido de parte de la administración en tomar las debidas

precauciones. Otro punto es el manejo del estrés en el trabajo, el cual debe ser evitado para obtener mejores resultados con trabajadores que desempeñan bien sus labores en la empresa. También se tiene la calidad de vida que se le puede ofrecer, para lo cual es necesario que los trabajadores sean reconocidos por su trabajo con un sueldo o salario adecuado, en función al puesto que ocupan. Por último, se menciona la gestión por competencias del talento humano, la cual se relaciona con la gestión del desempeño en la organización.

### **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

- **Definición de desempeño laboral**

El desempeño laboral es el grado en que el talento humano lleva a cabo las actividades y tareas de la organización de acuerdo a ciertos criterios, estándares, pautas de acción o logra resultados de acuerdo a los planes establecidos.

Chiavenato (2009, p.90) “describe que el desempeño laboral se establece con el buen trabajo realizado por los colaboradores de tal forma que se llegue a los mejores resultados que resultan satisfactorios para quienes dirigen la organización”.

Chiavenato (2009, b) explica que la evaluación de los trabajadores en la empresa es algo que se debe hacer con frecuencia, ya que los resultados pueden variar por diferentes factores que a trabajador le pueden suceder, ya sea personales o profesionales. Es así que se debe utilizar diferentes herramientas para el control de las actividades y resultados de cada trabajador en las diferentes áreas de trabajo.

- **Dimensiones del desempeño laboral**

Chiavenato (2009, c) indica que las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes:

- a. Calidad del trabajo: esta dimensión mide el nivel de la calidad del trabajo del empleado en la empresa, desde la atención que brinda, hasta la solución que le da al problema del cliente, o la satisfacción del cliente con su atención. (Chiavenato, 2009, d).



- b. Organización del trabajo: implica la organización de las actividades que realiza un trabajador en la empresa, es decir, que exista una adecuada definición de funciones, y que la planeación de la empresa sea de conocimiento de todos los trabajadores, esto les permitirá saber que lineamientos deben seguir para cumplir con los objetivos trazados. (Chiavenato, 2009, d).
- c. Colaboración, asistencia y puntualidad: esta dimensión permite medir el nivel de cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa en relación a la colaboración entre los empleados para lograr sus metas y desarrollar eficientemente sus labores diarias, a su compromiso con la asistencia, evitando ausentarse, ya que esto significa perjudicar la operatividad eficiente de la empresa; además de practicar el valor de la puntualidad que es importante para realizar un mejor trabajo y evitar sobrepasar las horas diarias laborables. (Chiavenato, 2009, e).
- d. Responsabilidad: implica la aptitud para completar tareas y deberes asignados a cada trabajador y obtener los resultados en plazos originalmente pactados, por ello es necesario que desde el inicio de la jornada laboral el trabajador tenga claro que debe realizar las actividades que se le encomendaron optimizando recursos y de esta manera dar resultados eficientes para la empresa. (Chiavenato, 2009, f).
- e. Capacidad para soportar presión al entregar resultados: se refiere a la habilidad para apresurarse en el trabajo asignado con la presión de un superior sin tornarse ansioso, agresivo y/o voluble en su temperamento. Por ello es necesario que se evalúe el nivel del trabajo a presión de los trabajadores para considerar hasta qué punto se le puede exigir. (Chiavenato, 2009, g).
- f. Discreción y tacto: esta dimensión se refiere a la aptitud reservada para actuar o para guardar datos importantes para la organización por parte del trabajador, por ende, solo debe proporcionar información a las personas apropiadas y cuando sea necesario. Esta dimensión se mide a través del nivel de discreción del personal. (Chiavenato, 2009, h).
- g. Iniciativa: implica el nivel de iniciativa del trabajador, es decir, la capacidad para tomar iniciativas y tomar decisiones cuando no ha

recibido instrucciones detalladas. Esta dimensión permite evaluar que tan eficiente es el trabajador en la empresa en relación a los aportes que realiza para mejorar sus condiciones laborales. (Chiavenato, 2009, i).

- **Evaluación del desempeño**

Alles (2005) define a la “evaluación de desempeño como las acciones tomadas por la empresa para determinar los resultados logrados por los trabajadores en sus actividades laborales, la cual se mide con la intención de tomar acciones correctivas en beneficio de la empresa y de quienes lo integran”.

Chiavenato (2009, p. 45) “indica que la información del desempeño es necesaria para hacer una retroalimentación de los resultados, de esta manera se pueden realizar acciones que corrijan los errores que se están cometiendo con el fin de tener mejores resultados en el corto plazo”.

La evaluación del desempeño es una valoración sistemática de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña las metas y resultados que debe alcanzar las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.

El desempeño muchas veces es definido como el rendimiento mismo de los trabajadores, por lo cual puede ser medido en términos numéricos, para que la administración tome decisiones que favorezcan a la empresa con mejores resultados a través de acciones correctivas.

Cuesta (2013), manifiestan que la evaluación del desempeño se centra en el desempeño venidero mediante la evaluación potencial del empleado o el establecimiento de objetivos, existen cuatro técnicas:

Auto evaluación: cada persona evalúa su propio desempeño como medio de alcanzar las metas y los resultados fijados. (Cuesta, 2013)

Administración por objetivos: el supervisor y el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables, permite el ajuste periódico de los objetivos para asegurar el logro de los mismos, los comentarios se centran en estos y no en la personalidad individual. (Cuesta, 2013)

Evaluaciones psicológicas: se emplean psicólogos para las evaluaciones, su función esencial es evaluar el potencial del individuo y no su desempeño anterior. (Cuesta, 2013)

Métodos de los centros de evaluación: se contrata un centro especializado en evaluación que se encarga de realizar evaluaciones múltiples por múltiples evaluadores. Se somete al trabajador a una evaluación inicial, luego se selecciona a un grupo especialmente idóneo y se somete a una entrevista en profundidad, a exámenes psicológicos, se estudia los antecedentes personales, participan en mesa redonda y en ejercicios de simulación de condiciones reales de trabajo, durante todas estas actividades los empleados van siendo calificados por un grupo evaluador. (Cuesta, 2013)

- **Eficiencia Y Eficacia Como Producto Del Desempeño Laboral**

La eficiencia y eficacia ayuda a medir si la organización está siguiendo el horizonte hacia donde deben ir, cumpliendo sus metas y objetivos, utilizando los recursos de manera oportuna y adecuadamente, a continuación se especifica cada una de ellas:

1. Eficiencia: La eficiencia es la utilización adecuada de los recursos, tareas actividades que realiza la organización para poder cumplir con las metas y objetivos. La eficiencia con que se lleven las actividades nos ayuda a poder detectar y controlar, si las cosas ocurren de acuerdo a lo planeado, también permite conocer si las personas se desempeñan de manera correcta, y si tienen o no las competencias que el puesto exige. (Robbins y Coulter 2010).
2. Eficacia: La eficacia es el logro y cumplimiento de las metas y objetivos de la organización. “La eficacia se suele describir como “hacer las cosas correctas”; es decir, realizar aquellas actividades que ayudarán a la organización a alcanzar sus metas”. (Robbins y Coulter 2010).

- **Factores Del Desempeño Laboral**

Chiavenato (2000), expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados los cuales se presenta a continuación: (citado en Araujo y Guerra, 2007).

- **1. Factores actitudinales**

Chiavenato (2000), hace referencia a aquellos factores actitudinales de la persona como son: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, presentación personal, interés, creatividad.

- a. Actitud cooperativa: Es aquel entramado de relaciones sociales que va construyendo su identidad y está en constante interrelación e interacción con los demás que pone énfasis en los puntos de convergencia dentro de un grupo para crear solidaridad y compañerismo. (Caballero, 2017).
- b. Iniciativa: Actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición de actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras. (Alles, 2007).
- c. Disciplina: La noción de disciplina se asocia, por lo general, con obediencia a una autoridad y a un estilo de vida que se caracteriza por imponer privaciones, restricciones y limitaciones individuales, en beneficio de una institución, una idea o un programa. Para que una organización trabaje en forma armoniosa de equipo y de manera eficiente, cada trabajador debe:
  - Aportar toda su capacidad y esfuerzo en las labores asignadas.
  - Cumplir con todas las normas y disposiciones que le conciernen (Ospina, 2004).
- d. Responsabilidad: Evalúa la manera como el empleado se dedica al trabajo y ejecuta el servicio dentro del plazo estipulado. Considera la vigilancia necesaria para conseguir los resultados deseados.

- e. Presentación personal: Considera la impresión causada a los demás por la presentación personal del empleado, su manera de vestir, de arreglarse, su cabello, su barba, etc.
- f. Creatividad: es la capacidad para plantear y resolver problemas nuevos de las personas, es un pensamiento que está formado por un sin fin de una serie de ideas que se enlazan por un estímulo para un fin. (Lambert, 2001).

## **2. Factores Operativos**

Chiavenato (2007), hace referencia de aquellos factores concernientes al trabajo como son: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

- a. Calidad: Es equivalente a hacer las cosas bien, enfocando nuestros procesos a ello, asegurando nuestro servicio y su garantía. Blanch (2003), el cual define la calidad de vida laboral como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los individuos en su labor y en su entorno de trabajo.
- b. Exactitud: Coherencia entre el trabajo solicitado y el efectivamente realizado. Grado de perfeccionismo que demuestra en el trabajo. El trabajo realizado cumple con lo solicitado y además es de buena calidad.
- c. Trabajo en equipo: Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas. (Ramírez, 2010).
- d. Liderazgo: Designa la jefatura, en ciertos casos con ribetes carismáticos, de la persona que dirige a un grupo o a los miembros de una organización. (Egg, 1995).

Mora (2007), establece que el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los

objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Además agrega, que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

- **Elementos Que Influyen En El Desempeño Laboral**

Diversos autores han encontrado diferentes variables para evaluar el desempeño de las personas en sus trabajos; tal es el caso de quienes aseguran que el desempeño laboral por factores como: capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa; conocimiento, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño, la exigencia de roles causa un estrés ocupacional definida por la disminución notable de la capacidad laboral; ello influye de manera directa en el cumplimiento de tareas sintiéndose cansados; desmotivados; presionados y cuando la presión empieza a acumularse causa tensión y tiene efectos adversos en emociones; procesos intelectuales por ende influye en el rendimiento del trabajador.

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

- a. **Gestión.** Conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar una organización o una empresa. Del latín *gestio*, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.
- b. **Recurso humano.** Se entiende por recurso humano a las personas con las que una empresa u organización de cualquier tipo de asociación con fines o sin fines de lucro cuenta para desarrollar y ejecutar de acuerdo a sus fines y objetivos sus acciones o actividades, labores o tareas que para dicho fin han sido requeridas y seleccionadas dichas personas. Hoy en día este término es equivalente a talento humano.

- c. Talento humano. En la administración de empresas, se denomina talento humano, al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización. Pero lo más frecuente es llamar así al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto junto a los directivos de la organización.
- d. Gestión del talento humano. La gestión de recursos humanos es un aspecto de la administración organizacional que se refiere al proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general.
- e. Desempeño laboral. Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización”, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.
- f. Satisfacción del trabajo. Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.
- g. Autoestima. Es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo. La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.
- h. Trabajo en equipo. Labor corporativa de los trabajadores de una organización bajo objetivos para el cumplimiento de metas institucionales Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los

usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

- i. Capacitación del trabajador. Proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible.
- j. Relaciones industriales. Las relaciones industriales se refieren al vínculo que se establece entre la parte administrativa de una empresa y los colaboradores o también entre los directivos o funcionarios y el sindicato de los trabajadores. También se puede indicar que es un conjunto de normas, procesamientos y recomendaciones que se desarrollan en una organización con la finalidad de alcanzar una productividad y rentabilidad eficiente.



## CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

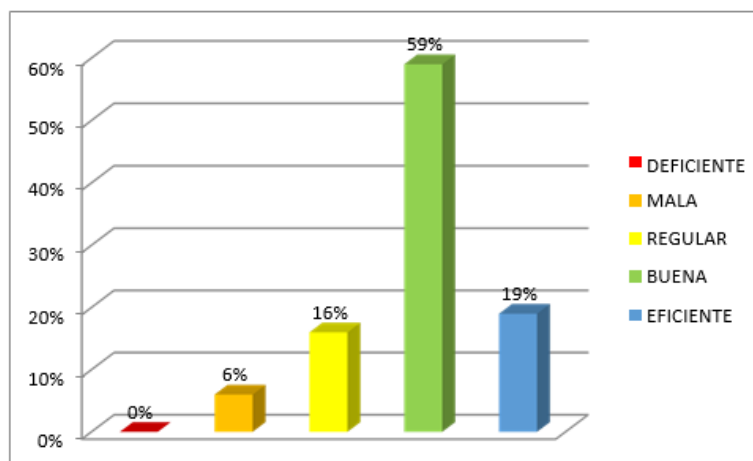
### 3.1 ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

**Tabla 01. Gestión del Talento Humano en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
DEFICIENTE	20 a 35	0	0%
MALA	36 a 51	2	6%
REGULAR	52 a 67	5	16%
BUENA	67 a 83	18	59%
EFICIENTE	84 a 100	6	19%
TOTAL		31	100%
PROMEDIO		75.26	

Fuente: Cuestionario aplicado en el año 2020  
Elaboración: Propia

**Gráfico 01. Gestión del Talento Humano en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**



#### Interpretación:

Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 59% de los trabajadores de la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho 2020, afirman que la gestión del talento humano es buena, el 19%, afirma que es eficiente, el 16% que es regular, el 6% afirma que es mala y ninguno de ellos afirma que es deficiente. Así mismo en promedio dicha gestión se ubica en una valoración de buena con 75.26 puntos de un total de 100.

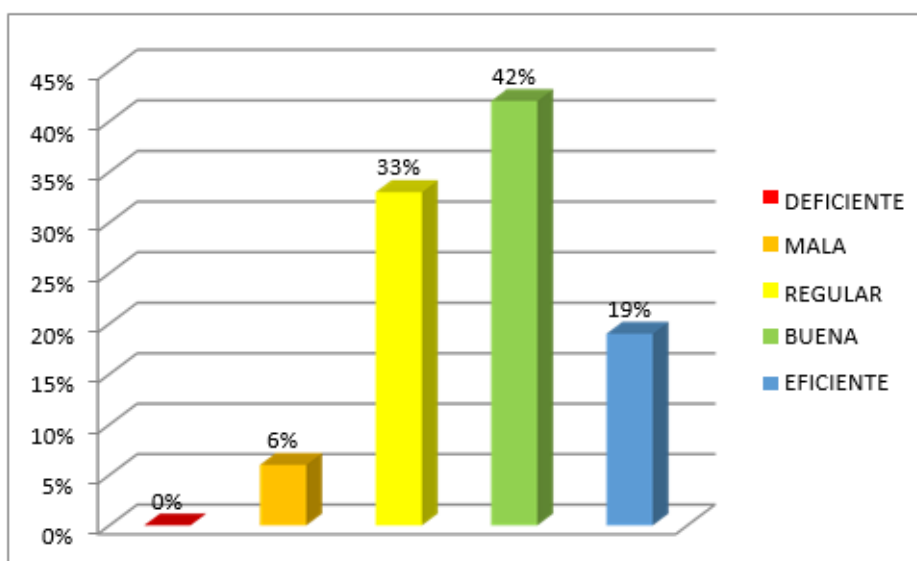
**Tabla 02. Selección del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
DEFICIENTE	20 a 35	0	0%
MALA	36 a 51	2	6%
REGULAR	52 a 67	10	33%
BUENA	67 a 83	13	42%
EFICIENTE	84 a 100	6	19%
TOTAL		<b>31</b>	<b>100%</b>
PROMEDIO	<b>72.29</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado en el año 2020

Elaboración: Propia

**Gráfico 02. Selección del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**



**Interpretación:**

Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 42% de los trabajadores de la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho 2020, afirman que la selección del personal es buena, el 19%, afirma que es eficiente, el 33% que es regular, el 6% afirma que es mala y ninguno de ellos afirma que es deficiente. Así mismo en promedio la selección del personal se ubica en una valoración de buena con 72.29 puntos de un total de 100. Este hecho se debe principalmente porque las estrategias aplicadas para la selección de

personal son significativas y las más adecuadas, realizándose adecuadas entrevistas a los postulantes para la selección de personal con preguntas previamente seleccionadas para los postulantes donde se evaluaron los conocimientos de manera pertinente a los postulantes.

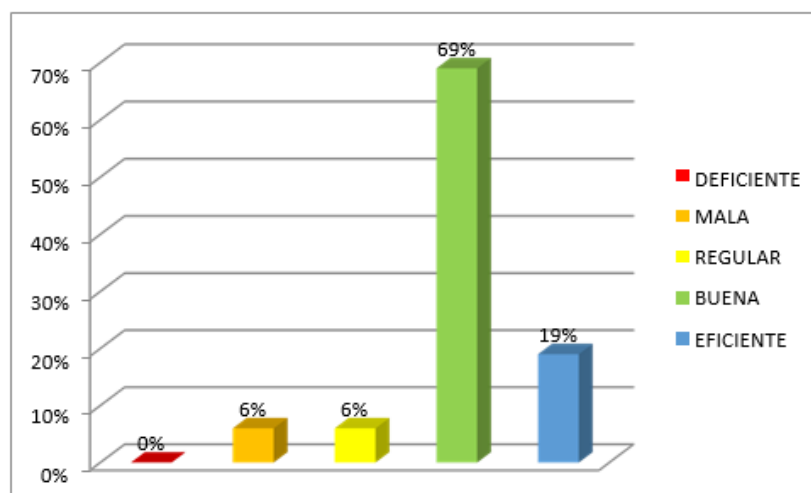
**Tabla 03. Capacitación del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
DEFICIENTE	20 a 35	0	0%
MALA	36 a 51	2	6%
REGULAR	52 a 67	2	6%
BUENA	67 a 83	21	69%
EFICIENTE	84 a 100	6	19%
TOTAL		31	100%
PROMEDIO		76.90	

Fuente: Cuestionario aplicado en el año 2020

Elaboración: Propia

**Gráfico 03. Capacitación del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**



**Interpretación:**

Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 69% de los trabajadores de la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho 2020, afirman que la capacitación del personal es buena, el 19%, afirma que es eficiente, el 6% que es regular y mala respectivamente y ninguno de ellos afirma que es deficiente.

Así mismo en promedio la capacitación del personal se ubica en una valoración de buena con 76.90 puntos de un total de 100.

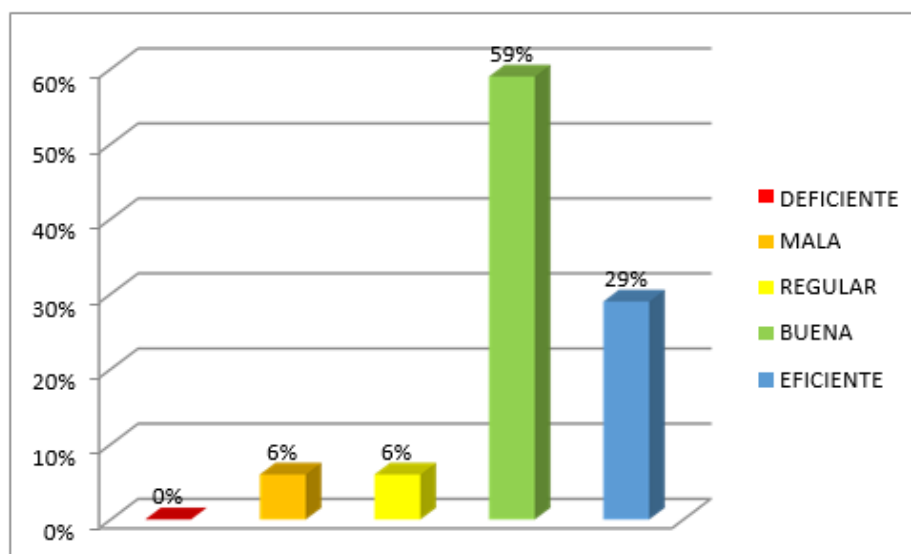
**Tabla 04. Evaluación del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
DEFICIENTE	20 a 35	0	0%
MALA	36 a 51	2	6%
REGULAR	52 a 67	2	6%
BUENA	67 a 83	18	59%
EFICIENTE	84 a 100	9	29%
TOTAL		31	100%
PROMEDIO	78.19		

Fuente: Cuestionario aplicado en el año 2020

Elaboración: Propia

**Gráfico 04. Evaluación del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**



**Interpretación:**

Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 59% de los trabajadores de la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho 2020, afirman que la evaluación del personal es buena, el 29%, afirma que es eficiente, el 6% que es regular y mala respectivamente y ninguno de ellos afirma que es deficiente. Así mismo en promedio la evaluación del personal se ubica en una valoración de buena con 78.19 puntos de un total de 100.

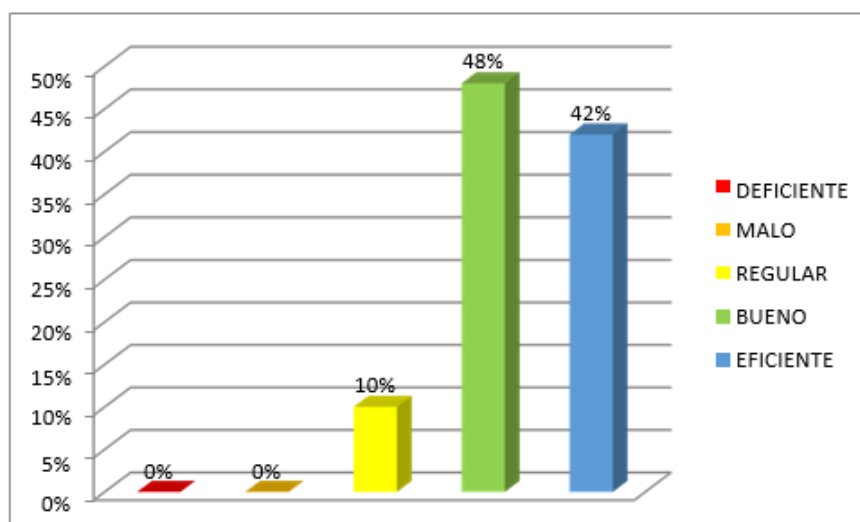
**Tabla 05. Desempeño Laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
DEFICIENTE	20 a 35	0	0%
MALO	36 a 51	0	0%
REGULAR	52 a 67	3	10%
BUENO	67 a 83	15	48%
EFICIENTE	84 a 100	13	42%
TOTAL		31	100%
PROMEDIO	81.87		

Fuente: Cuestionario aplicado en el año 2020

Elaboración: Propia

**Gráfico 05. Desempeño Laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**



**Interpretación:**

Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 48% de los trabajadores de la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho 2020, afirman que tienen buen desempeño laboral, el 42%, afirma que tienen eficiente desempeño, el 10% afirma que el desempeño es regular y ninguno de ellos tiene mal y deficiente desempeño. Así mismo en promedio el desempeño laboral se ubica en una valoración de buena con 81.87 puntos de un total de 100.

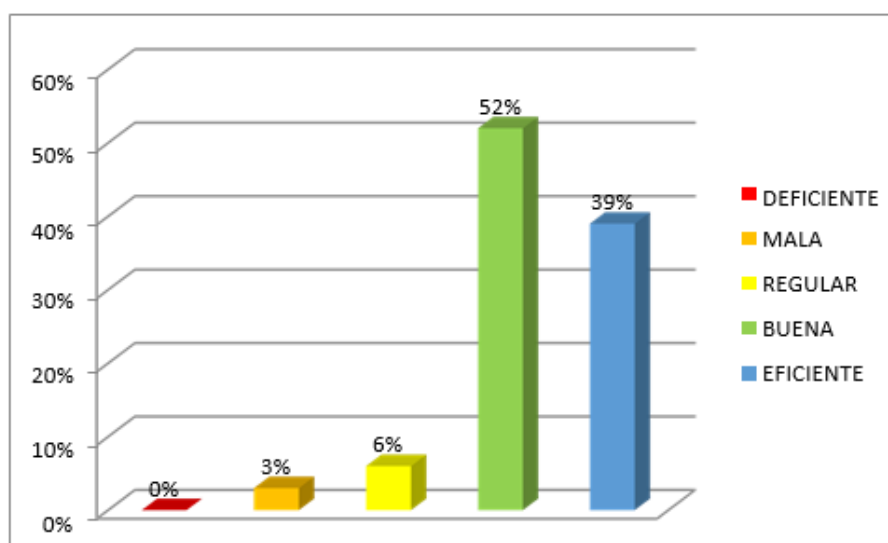
**Tabla 06. Satisfacción del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
DEFICIENTE	20 a 35	0	0%
MALA	36 a 51	1	3%
REGULAR	52 a 67	2	6%
BUENA	67 a 83	16	52%
EFICIENTE	84 a 100	12	39%
TOTAL		31	100%
PROMEDIO	81.39		

Fuente: Cuestionario aplicado en el año 2020

Elaboración: Propia

**Gráfico 06. Satisfacción del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**



**Interpretación:**

Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 52% de los trabajadores de la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho 2020, afirman que tienen buena satisfacción laboral, el 39%, afirma que tienen eficiente satisfacción, el 6% afirma que la satisfacción es regular, el 3% tiene mala satisfacción y ninguno de ellos tiene deficiente satisfacción laboral. Así mismo en promedio la satisfacción laboral se ubica en una valoración de buena con 81.39 puntos de un total de 100.

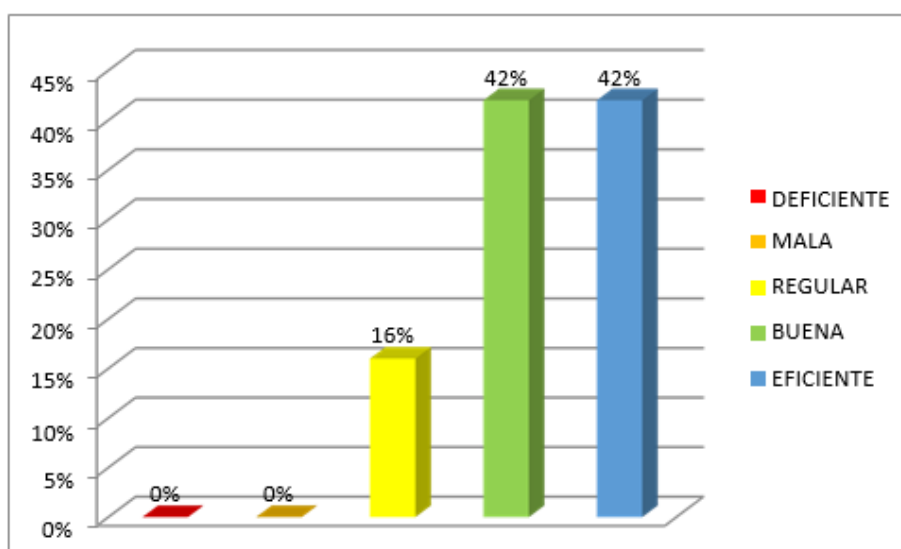
**Tabla 07. Autoestima del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
DEFICIENTE	20 a 35	0	0%
MALA	36 a 51	0	0%
REGULAR	52 a 67	5	16%
BUENA	67 a 83	13	42%
EFICIENTE	84 a 100	13	42%
TOTAL		<b>31</b>	<b>100%</b>
PROMEDIO	<b>81.35</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado en el año 2020

Elaboración: Propia

**Gráfico 07. Autoestima del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**



**Interpretación:**

Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 42% de los trabajadores de la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho 2020, afirman que tienen buena y eficiente autoestima, el 16% afirma que la autoestima es regular y ninguno de ellos tiene mala y deficiente autoestima. Así mismo en promedio la autoestima se ubica en una valoración de buena con 81.35 puntos de un total de 100.



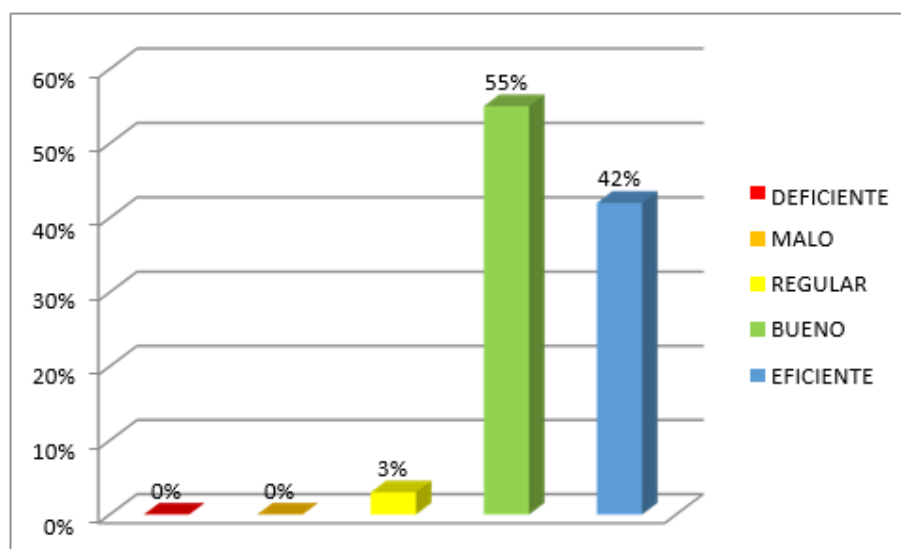
**Tabla 08. Trabajo en equipo en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
DEFICIENTE	20 a 35	0	0%
MALO	36 a 51	0	0%
REGULAR	52 a 67	1	3%
BUENO	67 a 83	17	55%
EFICIENTE	84 a 100	13	42%
TOTAL		<b>31</b>	<b>100%</b>
PROMEDIO			

Fuente: Cuestionario aplicado en el año 2020

Elaboración: Propia

**Gráfico 08. Trabajo en equipo en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**



**Interpretación:**

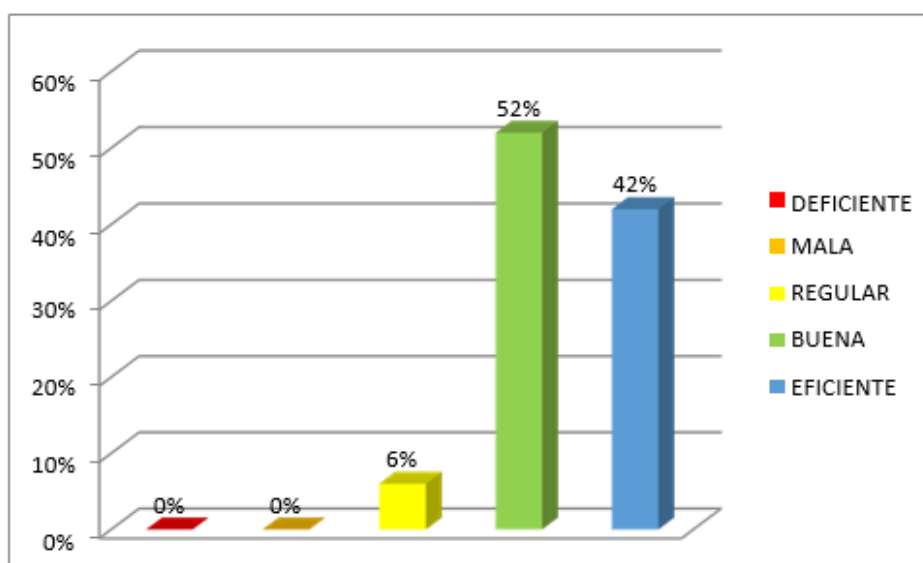
Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 55% de los trabajadores de la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho 2020, afirman que el trabajo en equipo es bueno, el 42% afirma que el trabajo en equipo es eficiente, el 3% afirma que el trabajo en equipo es regular y ninguno de ellos afirma que el trabajo en equipo es malo y deficiente. Así mismo en promedio el trabajo en equipo se ubica en una valoración de buena con 81.94 puntos de un total de 100.

**Tabla 09. Productividad del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**

VALORACIÓN	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
DEFICIENTE	20 a 35	0	0%
MALA	36 a 51	0	0%
REGULAR	52 a 67	2	6%
BUENA	67 a 83	16	52%
EFICIENTE	84 a 100	13	42%
TOTAL		31	100%
PROMEDIO		82.42	

Fuente: Cuestionario aplicado en el año 2020  
Elaboración: Propia

**Gráfico 09. Productividad del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020**



**Interpretación:**

Se observa en la tabla y gráfico adjunto que el 52% de los trabajadores de la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho 2020, afirman que tienen buena productividad, el 42% afirma que su productividad es eficiente, el 6% afirma que la productividad es regular y ninguno de ellos afirma que tiene mala y deficiente productividad. Así mismo en promedio la productividad se ubica en una valoración de buena con 82.42 puntos de un total de 100.

### **3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Los resultados de la presente investigación indican que la relación es significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.790, que es un valor alto y positivo ello indica que al aumentar la gestión del talento humano, también aumenta el desempeño laboral y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, del mismo modo la gestión del talento humano y el desempeño laboral en promedio se ubican en una valoración de buena con 75.26 y 81.87 puntos respectivamente, teniendo el desempeño laboral mejor puntaje. Estos resultados se relacionan con investigaciones anteriores como es el caso de La Torre (2012), quien en su investigación concluye que las prácticas de RRHH orientadas al compromiso y basadas en la aproximación "soft" se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados a través de las percepciones y expectativas de los empleados. Estas prácticas analizadas desde una visión universalista muestran ser positivas para la consecución de los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas y sean visibles para los empleados, aun cuando sean informadas por los empleados o por los directivos de recursos humanos de la organización. García (2013), en su investigación concluye que la gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos, el reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección de personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica, no se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan y la evaluación del desempeño

es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas. Bedoya (2003), concluye que la gestión de personas, en esta nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales para ser abordadas como seres dotados de inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones y percepciones singulares. La función de los recursos humanos está viviendo la angustia de una transformación radical. Dicho en pocas palabras, se está volviendo esencial para el logro de ventajas competitivas tanto como son los recursos financieros, tecnológicos y de otro tipo con que cuentan las organizaciones. Entre las conclusiones menciona que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos.

También se tiene la opinión de expertos, así de acuerdo con Moreno (2003), las empresas de hoy, necesitan contar con personal que demuestre ser capaz de ejecutar su trabajo eficientemente, que tengan los conocimientos teóricos, pero además, tenga la capacidad de lograr objetivos o resultados competentes. Por lo tanto, se establecen las condiciones necesarias para fortalecer su activo humano, orientado a los esfuerzos a la generación de ambientes propicios para la innovación y el aprendizaje continuo, planificar estrategias para el desarrollo de competencias laborales. La gestión del talento humano a través de las competencias laborales considera indispensable la evaluación de las competencias que no resultan de una formulación, sino que son atribuciones a las experiencias.

A partir de los años 80, una corriente de consultores, académicos y profesionales han ido acumulando investigación y experiencias que demuestran que la gestión del talento humano es un área estratégica en la

organización y proporciona ventaja competitiva (Bonache, 2002). La gestión del talento humano ha sido definida como la filosofía, las políticas, prácticas y procedimientos relacionados con la gestión y dirección de las personas dentro de la organización (Beardwell, Holden y Clayton, 2004). Este concepto tan amplio incluye estrategias, decisiones, operaciones y prácticas para hacer una gestión efectiva de los empleados y conseguir de este modo los objetivos organizacionales. Uno de los principales objetivos de la gestión de recursos humanos es añadir el máximo valor a los bienes y servicios que proporciona la empresa, junto con la mejora de la calidad de vida de los empleados (Analoui, 2007).

Se define desempeño como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización”, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo. La Administración del desempeño, es definida como “el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización”, así como las prácticas a través de las cuales el trabajo es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas y las recompensas son distribuidas en las organizaciones.

El desempeño es una de las variables de resultado más estudiadas en la literatura de psicología del trabajo y las organizaciones (Bommer, Johnson, Rich, Podsakoff y Mackenzie, 1995). Según Campbell et al. (1970), el desempeño es una conducta laboral que implica la consecución de las metas de la organización. Asimismo, también se ha considerado como la acción que lleva a la consecución de los resultados, no el resultado de la misma. En resumen, es un conjunto de conductas que implica algún tipo de beneficio para la organización. En la definición de desempeño se podrían incluir tanto las tareas que están definidas en el puesto como las tareas emergentes y las conductas de ciudadanía organizacional, así como las conductas contraproductivas (Ramos, Gracia, y Peiró, 1996).

Según (Chiavenato, 2000), el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” Otros autores como (Milkovich y Boudrem 1994), consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

## CONCLUSIONES

- a. La relación es significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.790, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, del mismo modo la gestión del talento humano y el desempeño laboral en promedio se ubican en una valoración de buena con 75.26 y 81.87 puntos respectivamente, teniendo el desempeño laboral mejor puntaje.
  
- b. La relación es significativa entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.686, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.
  
- c. La selección del personal en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020, se ubica en una valoración de buena con 72.29 puntos de un total de 100. Este hecho se debe principalmente porque las estrategias aplicadas para la selección de personal son significativas y las más adecuadas, realizándose adecuadas entrevistas a los postulantes para la selección de personal con preguntas previamente seleccionadas para los postulantes donde se evaluaron los conocimientos de manera pertinente a los postulantes, así mismo se aplicó una evaluación psicológica a los postulantes, donde primaron las competencias diferenciadas, y hubo acompañamiento de un psicólogo para evaluar la simulación de algún cargo, así como los requisitos que solicita la institución para contratar personal estaban acordes con lo que debe tener un buen servidor y de acuerdo a las normas legales vigentes.
  
- d. La relación es significativa entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020, puesto que el coeficiente de correlación tiene

un valor de 0.723, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

- e. La relación es significativa entre la evaluación del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.570, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.



## RECOMENDACIONES

- a. Al existir una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral la gerencia debe liderar la optimización de la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.
- b. La gerencia y las jefaturas deben realizar capacitaciones y estructurar convenientemente la selección del personal puesto que es la dimensión de menor valoración en comparación a las otras dimensiones de la gestión del talento humano.
- c. Del mismo modo las areas deben realizar capacitaciones, jornadas de convivencia con la finalidad de mejorar la autoestima de los trabajadores.
- d. Realizar estudios similares en otros contextos sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral para optimizar los objetivos de las organizaciones.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Avila, R. (1987). Estadística Elemental. Lima-Perú: Talleres Gráficos INIDE
- Bedoya (2003). La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Bonache, J. (2002). Prácticas de Recursos Humanos y Rendimiento Empresarial. En Cabrera, A. y Bonache, J. (Eds.), Dirección Estratégica de Personas (pp. 27-58).
- Bratton, J. y Gold, J. (1999). Human resource management: theory and practice. Hampshire and London: Mcmillan Press Ltd.
- Caligiore, C y Diaz T. (2003). Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Año 8 N° 24 Universidad del Zulia (LUZ) Maracaibo. Venezuela. pp. 644 – 656.
- Carrasco Díaz, S (2103). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. La dinámica de las organizaciones. México: Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (1993) Organización y Administración Enfoque Situacional. México: Prentice Hall.
- Fombrum, C.J., Tichy, N. M y Devanna, M. A. (1984). Strategic Human Resource Management. New York: John Wiley.
- García, A. (2013). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel (tesis de maestría inédita). Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán, Ecuador.

- Gracia, F.J., Martínez-Tur, V., y Peiró, J.M. (2001). Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos. En E. Agulló, y A. Ovejero (Coords.), Trabajo, individuo y sociedad. Madrid: Pirámide.
- Hendry, C., Arthur, M.B. y Jones, A.M. (1995). Strategy through People: Adaptation and Learning in the Small- Medium Enterprise. Routledge:London.Huselid, M.A., Jackson, S.E., y Schuler, R.S. (1997).
- La Torre, M. (2012). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. (tesis de maestría inédita). Universidad de Valencia. Valencia, España.
- Landy, F. J., y Conte, J. M. (2007). Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (2ª Ed.). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Mayo, E. (1933). The human problems of an industrial civilization. New York: Macmillan.
- Mejía, Y. (2012). Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales (tesis de maestría inédita). Universidad Bicentenario de Aragua. Estado Aragua, Venezuela.
- Moreno, J. (2003). Gestión por competencia laboral. Instituto Técnico de Capacitación y Producción. 2ª Edición. Guatemala: INTECAP
- Mruk, Ch. (1998). Autoestima: investigación, teoría y práctica. Volume 92 of Biblioteca de Psicología/Desclée de Brouwer Series. Edition 2, illustrated. Desclée de Brouwer.
- Quintero, N; Africano, N y Faría, E. (2009). Clima organizacional y desempeño laboral de las personales empresas vigilantes asociadas Costa Oriental del Lago (tesis de maestría inédita). Universidad de Zulia. Estado Zulia, Venezuela.
- Rosenberg, M. (1979). Conceiving the self. New York: Basic Books.9.9
- Smelser, N. J. (1989). Teoría del comportamiento colectivo: Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Storey, J. (2007). Human Resource Management: A CriticalText (3rd Ed.). London: Thomson.

- Storey, J. (1992). *Developments in the Management of Human Resources*. Oxford: Basil Blackwell.
- Zedeyda (2002). *Percepción de la calidad de atención por el usuario externo del servicio de Emergencia del Hospital Nacional del Callao-Callao (tesis de maestría inédita)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Revistas:
- Anderson, N., Ones, D.S., Kepir, H., y Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (Vol.2). Londres: SAGE.
- Atkinson, J. (1984). *The Flexible Firm and the Shape of Jobs to Come*. (Vol. 5.) Oxford: Ruskin College Oxford.
- Bateman, T. S., y Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee 'citizenship'. *The Academy of Management Journal* 26, 4, 587–595.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., y Alarco, B. (2008). Employability and Employees' well-being: mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (3), 488-509.
- Eurostat (2007). *Eurostat pocketbook. Living conditions in Europe: Data 2002-2005*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Fisher, C.D. (1989). Current and recurrent challenges in HRM. *Journal of Management* , 15(2), 157-180
- Guest, D. (1999). *Human Resource Management: The Workers' Verdict*. *Human Resource Management Journal*, 9 (3), 5-25.
- Mohrman, S., Lawler, E., Mohrman, A., y Ledford, G. (1986). Quality of Worklife: Implications for Industrial Psychology. In C. L. Cooper and
- Ostroff, C. y Bowen, K (2000). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 6, 963.

- Ramos, J., Gracia, F., y Peiró, J. M. (1996). Actividad laboral y desempeño. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), Tratado de Psicología del trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis.
- Robinson, S.L., y Morrison, E. (1995). Psychological contracts and OCB: The effects of unfulfilled obligations. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289 - 298.
- Robinson, S.L., y Rousseau, D. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245 - 259.
- Schuler, R.S., y Jackson, S.E. (1987). Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices. *Academy of Management Executive*, 1 (3), 207-220.
- Van Dyne, L., Cummings, L.L., y McLean Parks, J. (1995). Extra-role
- Walton, R. E. (1985). Toward a strategy of eliciting employee commitment based on policies of mutuality. En R. E. Walton y P. R. Lawrence (Eds.), *Human resource management: Trends and challenges*. Boston: Harvard Business School Press.
- Chiavenato, I (2009) *Gestión del Talento Humano*, Editorial MCGRAW-HILL / Internacional de México
- Chiavenato, I., (2008). *Gestión De Talento Humano Tercera Edición. El Capital Humano de las Organizaciones*.
- Chiavenato, I., (2009). *Gestión De Talento Humano Tercera Edición. México, D.F: Mc Graw Hill*.
- Chiavenato, I., (2011). *Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones: Novena Edición. México: MC GRAW HILL*.
- Hernández, R (2010) *Metodología de la Investigación*, Editorial MCGRAW-HILL, Quinta edición, México.
- JIMÉNEZ, C.C (2014) En su tesis *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada, Bogotá - Colombia*.

- Sánchez, J (2017). Las 8 principales tendencias de la administración moderna. Published on 2017 M06 1, recuperado de <https://es.linkedin.com/...Arias Galicia>.
- Ticse, F.V. (2019) Evaluación del desempeño y satisfacción laboral en los servidores públicos no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2017
- Fernando, (2010) Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Quinta Edición, Editorial Trillas de C. V.
- Hernández, Fernández Y Sampieri. (2014). Metodología De La Investigación. 5ta. Edición. Mc Grill. México.
- Martínez, María. A. (2016) La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016; tesis presentada en la universidad Cesar Vallejo
- Zagastizabal, L.J. (2018) Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017.
- Paredes. H.A (2018) Cultura Organizacional y Desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco- 2018.  
Paredes. H.A (2018) Cultura Organizacional y Desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco- 2018.
- Alava, M.A. y Gómez, K.A. (2018) Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014.

**ANEXOS**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Industrial Don Martín S.A.C. de la ciudad de Huacho, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Industrial Don Martín S.A.C. de la ciudad de Huacho, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Industrial Don Martín S.A.C. de la ciudad de Huacho, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la evaluación del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Industrial Don Martín S.A.C. de la ciudad de Huacho, 2020?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Industrial Don Martín S.A.C. de la ciudad de Huacho, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> -Determinar la relación entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020.</p> <p>-Determinar la relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Industrial Don Martín S.A.C. de la ciudad de Huacho, 2020.</p> <p>- Determinar la relación entre la evaluación del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> La relación es significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Industrial Don Martín S.A.C. de la ciudad de Huacho, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> -La relación es significativa entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020.</p> <p>-La relación es significativa entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Industrial Don Martín S.A.C. de la ciudad de Huacho, 2020.</p> <p>-La relación es significativa entre la evaluación del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Industrial Don Martín S.A.C. en la ciudad de Huacho, 2020.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> <b>Gestión del talento humano</b> Cuyas dimensiones son: -Selección de personal -Capacitación del personal -Evaluación del personal</p> <p><b>VARIABLE 2:</b> <b>Desempeño laboral</b> Cuyas dimensiones son: -Satisfacción del personal -Autoestima del personal -Trabajo en equipo -Productividad del personal</p>	<p><b>Tipo y nivel de investigación:</b> Tipo no experimental sustantiva y de nivel correlacional</p> <p><b>Diseño de estudio:</b> Correlacional-transversal</p> <p><b>Población y muestra:</b>La población lo conformaron 45 trabajadores de la empresa Industrial Don Martín S.A.C. de la ciudad de Huacho, 2020. Y la muestra lo conformaron 31 de estos trabajadores.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b> La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios que midieron la gestión del talento humano y el desempeño laboral conformado por 20 ítems cada uno</p>

