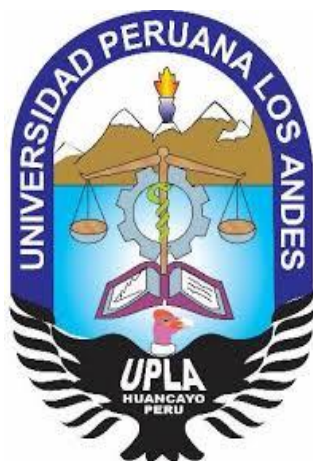


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la
empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Luz María Pacheco Valderrama
Bach. Karen Yuliana Torres Avelino

Asesor : Mtro. Paul Denis Martínez Vítor

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos.

Fecha de Inicio y
Culminación : 31.12.2020 – 30.12.2021

Huancayo – Perú
2021

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de ciencias administrativas y contables

TESIS

Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral en la empresa

VyP ICE S.A.C., periodo 2019

PRESENTADOPOR:

BACH.:Luz Maria Pacheco Valderrama

BACH.:Karen Yuliana Torres Avelino

PARA OPTAR ELTÍTULO DE:

Licenciada en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
SISTEMAS**

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE	: _____
	Mg.
PRIMER	: _____
MIEMBRO	Mg.
SEGUNDO	: _____
MIEMBRO	Mg.
TERCER	: _____
MIEMBRO	Mg.

Huancayo,.....de.....del 2021

Asesor

Mtro. Paul Denis, Martínez Vitor

Dedicatoria

A nuestras señoras madres, doña Regina Avelino Velásquez y Esmeralda Valderrama Talaverano; quienes han sido el motor y motivo del esfuerzo y sacrificio que hemos demostrado en las aulas universitarias durante todos estos años; a ellas por ese ejemplo y apoyo permanente que han hecho que nuestros anhelos se hagan realidad y alcemos nuestros propósitos profesionales.

A nuestros compañeros de aula con quienes hemos compartido momentos inolvidables que quedaran gravadas en nuestras memorias.

Agradecimiento

Nuestra eterna gratitud y reconocimiento a todos nuestros docentes con quienes hemos compartido el aula en nuestra Alma Mater por su dedicación y paciencia en enseñarnos y transmitir todos sus conocimientos que hoy en día nos resulta muy provechoso en nuestros centros laborales.

A nuestro asesor Mg. Paul Denis, Martínez Vítor quien con su dirección y experiencia investigativa nos ha permitido culminar satisfactoriamente el presente informe de investigación.

Luz y Karen

CONTENIDO

Caratula	
Hoja de aprobación de jurados	ii
Asesor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Contenido.....	vi
Contenido de tablas	ix
Contenido de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción	xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación del problema	18
1.2.1. Delimitación Espacial	18
1.2.2. Delimitación Temporal	18
1.2.2. Delimitación Conceptual.....	19
1.3. Formulación del problema.....	19
1.3.1. Problema General.....	19
1.3.2. Problemas Específicos	19
1.4. Justificación de la Investigación.....	19
1.4.1. Justificación Social	19
1.4.2. Justificación Teórica	20
1.4.3. Justificación Metodológica	20
1.5. Objetivos de la Investigación	21
1.5.1. Objetivo General	21
1.5.2. Objetivos Específicos.....	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	22
2.1.1. Antecedentes nacionales	22
2.1.2 Antecedentes internacionales	28
2.2. Bases teóricas o científicas:	35

2.2.1. Gestión del Talento Humano.....	35
2.2.2. Desempeño laboral.....	42
2.3. Definición conceptual:	48

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General y específica:	50
3.2. Definición conceptual de variables:	51
3.3. Operacionalización de variables:.....	52

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación	53
4.2. Tipo de la investigación	54
4.3. Nivel de investigación.....	54
4.4. Diseño de la investigación.....	54
4.5. Población y muestra	55
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos	56
4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos.....	56
4.6.3. Procedimiento de Recolección de Datos	57
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	58
4.7.1. Validez y fiabilidad de los instrumentos utilizados	58
4.8. Aspectos éticos de la investigación	61

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Descripción de resultados.....	63
5.2. Contratación de Hipótesis.....	71

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	80
---	----

CONCLUSIONES	85
--------------------	----

RECOMENDACIONES	86
-----------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	88
----------------------------------	----

ANEXOS	93
--------------	----

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	94
--------------------------------------	----

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables.....	95
---	----

Anexo 3: Matriz de Operacionalización del instrumento.....	96
--	----

Anexo 4: Validación del instrumento.....	98
--	----

Anexo 5: Instrumento de Investigación.....	110
--	-----

Anexo 6: Data de procesamiento de datos	112
---	-----

Anexo 7: Confiabilidad del instrumento.....	115
Anexo 8: Consideraciones Éticas.....	118
Anexo 9: Fotos de la aplicación de instrumneto.....	119
Anexo 8: Consentimiento informado.....	121

Contenido de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	52
Tabla 2: Variable Gestión del talento Humano.....	63
Tabla 3: Dimensión reclutamiento y selección de los colaboradores.....	64
Tabla 4: Crecimiento y desarrollo de colaboradores.....	65
Tabla 5: Retención de los colaboradores.....	66
Tabla 6: Trabajo en equipo.....	67
Tabla 7: Componentes actitudinale.....	68
Tabla 8: Componentes de la operatividad laboral.....	69
Tabla 9: Constrastación hipótesis: Gestion de talento humano y Desempeño labora...72	
Tabla 10: Reclutamiento y selección y desempeño laboral.....	74
Tabla 11: Crecimiento y desarrollo y desempeño laboral.....	76
Tabla 12: Retención de colaboradores y desempeño laboral.....	78

Contenido de figuras

Figura 1. Variable Gestión del Talento Humano	64
Figura 2. Reclutamiento y selección de los colaboradores	66
Figura 3. Crecimiento y desarrollo de colaboradores	66
Figura 4. Retención de los colaboradores	67
Figura 5. Variable Desempeño laboral	68
Figura 6. Componentes actitudinales de los colaboradores	69
Figura 7. Componentes de la operatividad laboral	70
Figura 8. Contratación hipótesis gestión de talento humano y desempeño laboral	72
Figura 9. Reclutamiento y selección y desempeño laboral	74
Figura 10. Crecimiento y desarrollo y desempeño laboral	77
Figura 11. Retención de colaboradores y desempeño laboral	79

Resumen

En la investigación se planteó como problema general: ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019?, cuyo objetivo general: Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019., y como hipótesis general: La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019. Por lo se utilizó la investigación científica, con enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, con diseño no experimental - transversal, utilizando el método inductivo y deductivo para contrastar hipótesis, considerando una muestra censal; se considera al total de la población es 54 trabajadores. Se ha determinado que la Gestión del Talento Humano implica una relación significativa alta con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019; debido a que el Rho Spearman hallado fue de 0.794., con un 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que la Gestión del Talento Humano se relacionó significativamente con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019; y como recomendación desarrollar un sistema adecuado de gestión del talento humano, que permita identificar las brechas en el personal para posteriormente desarrollar políticas conducentes a maximizar el potencial laboral y humano de todos los colaboradores buscando se adecuen a las exigencias actuales de los clientes y el entorno organizacional además de generar satisfacción y buena reputación corporativa.

Palabras clave: Gestión el Talento Humano, desempeño laboral.

Abstract

The research raised as a general problem: How is Human Talent Management related to Work Performance in the VyP ICE SAC Company, period 2019?, Whose general objective: Determine how Human Talent Management is related with the Work Performance of the collaborators in the Company VyP ICE SAC, period 2019., and as a general hypothesis: Human Talent Management is significantly related to the work performance in the Company VyP ICE SAC, period 2019. Therefore, the scientific research, with a quantitative approach, of a basic type, of a correlational level, with a non-experimental - cross-sectional design, using the inductive and deductive method to test hypotheses, considering a census sample; The total population is considered to be 54 workers. It has been determined that Human Talent Management implies a significant high relationship with work performance in the Company VyP ICE S.A.C., period 2019; because the Rho Spearman found was 0.794., with a 5% probability of error; Therefore, it was concluded that Human Talent Management was significantly related to job performance in the Company VyP ICE S.A.C., period 2019; and as a recommendation to develop an adequate human talent management system, which allows identifying gaps in staff to later develop policies conducive to maximizing the work and human potential of all employees seeking to adapt to the current demands of customers and the environment organizational in addition to generating satisfaction and a good corporate reputation.

Keywords: Human Talent Management, job performance.

Introducción

La necesidad de esta investigación parte de observar la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa VyP ICE S.A.C de la ciudad de

Lima, especializada en servicios de ingeniería y construcción; la realidad de nuestro entorno es evidenciar que las empresas cambian constantemente, más aun considerando el sector altamente competitivo en el cual crece y desarrolla sus actividades cuya finalidad es cumplir los plazos, estándares de seguridad a fin de superar las expectativas de sus clientes por lo que tiene la obligación de garantizar altos niveles de desempeño laboral en todos sus colaboradores.

Esta investigación consigue determinar la asociatividad de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de la empresa, como también conocer el nivel de contribución de la gestión del talento humano en la maximización del desempeño laboral. Claramente los cambios contemporáneos del entorno empresarial exigen que estas también innoven sus formas de gestionar el talento humano por sistemas y procesos de gestión, con la finalidad de contribuir a la productividad, rentabilidad, calidad de prestación de servicios, posicionamiento y éxito organizacional, allí la importancia del presente estudio a desarrollarse.

El problema que se analiza en la presente investigación es ¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019? , de las cuales se presentó como objetivo Establecer como la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019, el método general de investigación que se consideró es el método científico; de enfoque cuantitativo, de tipología básica o fundamental, de nivel correlacional, con diseño no experimental. Para desarrollo y cumplimiento de la investigación se consideró la población total representada por 54 colaboradores de diferentes niveles jerárquicos y áreas funcionales.

La investigación presente se divide en cinco capítulos y detallamos:

Capítulo I, presenta el planteamiento del problema dando una breve descripción de la realidad contextual de las variables para la formulación de los problemas, delimitaciones, justificaciones y finalmente los objetivos general como específico de la investigación.

Capítulo II, comprende el marco teórico donde se menciona los antecedentes nacionales internacionales, las bases teóricas, científicas consideradas en el desarrollo de la investigación y finalmente las definiciones conceptuales de cada una de las variables.

Capítulo III, se presentan las hipótesis de investigación y las variables respectivas de investigación de quienes se mencionan; las dimensiones e indicadores, y la operacionalización de variables.

Capítulo IV, desarrolla la metodología de la investigación desde el método, tipo, nivel, diseño investigativo, operacionalización de variables, la población y muestra.

Capítulo V, presenta los resultados de la investigación, frecuencia de variables, dimensiones, constatación de hipótesis, resultados en tablas, figuras e interpretación de las mismas.

Al término de la investigación se dio a conocer las conclusiones y las recomendaciones para futuras investigaciones en relación a la tesis.

Finalmente se brinda las referencias bibliográficas donde se declara a los autores de las citas de la investigación y los apéndices como informaciones y datos adicionales de la investigación.

Las autoras

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el ámbito organizacional a nivel mundial se toma conocimiento que los efectos de la globalización mundial ha exigido que las empresas mundialmente garanticen el éxito, la competitividad y buena imagen organizacional mediante el buen desempeño laboral de sus trabajadores, por lo que esto se convierte en la premisa en la gestión del talento humano teniendo en consideración las necesidades y aspiraciones de la organización y de los colaboradores, tal cual señala Idalberto; Chiavenato, I. (2012, p.79)

De lo dicho anteriormente, quienes están inmersos en la gestión de empresas saben que el éxito organizacional depende de la calidad del talento humano con el que cuenta una organización y de su adecuada gestión de estos; el cual se da inicio desde la fase de reclutamiento y selección hasta la fase de retención de los mejores colaboradores de la empresa. Vale decir que las organizaciones con visión, misión y objetivos organizacionales

buscaran permanentemente nuevos sistemas, herramientas e información de gestión del talento humano, para mejorar la capacidad de respuesta y predisposición de hacer excelentemente las cosas por parte de su activo más importante que es el talento humano, responsables de generar positividad en la percepción de sus clientes y responder a las expectativas de ellos, pues esto hará que la organización garantice su permanencia en el mercado a largo plazo. Muñoz, M. (2017, p. 156)

Para el caso del Perú y sus organizaciones que no están ajenas a esta tendencia nos encontramos con un fuerte apasionamiento por alcanzar la excelencia en las actividades y procesos organizacionales como generar el deleite en los clientes, siempre que la alta dirección este en constante búsqueda e implementación de eficientes modelos y herramientas de gestión orientadas a mejorar el sentido del compromiso e involucramiento de los colaboradores; con el fin de obtener niveles altos de desempeño laboral por parte de su personal; y en contraparte reconocerlos, motivarlos, incentivarlos y retenerlos a fin de que cumplan con sus propósitos individuales y de la empresa a través de su adecuado desempeño laboral. Sin embargo, nos encontramos con realidades contrarias en muchas de las organizaciones donde se evidencia que las gestiones del talento humano vienen presentando brechas preocupantes debido a que no dan solución a los niveles inadecuados de compromiso, e identidad por parte de sus colaboradores que se vienen reflejando en su deficiente desempeño laboral; generando graves perjuicios a su organización empleadora, accionistas y principalmente sus clientes.

Como es el caso de la empresa VyP ICE S.A.C., especializada en servicios de ingeniería y construcción, minería, obras mecánicas, eléctricas y mantenimiento la que considera como fin principal el responder adecuadamente a las actuales exigencias de sus clientes dentro del entorno cambiante y altamente competitivo, vale decir que para cumplir dicho propósito organizacional está obligada a garantizar niveles adecuados de desempeño

laboral en todos sus colaboradores a través de una adecuada y estratégica gestión del talento humano; el cual a la fecha vista de esa realidad debido a brechas y puntos débiles que se vienen presentando al interior de la empresa en relación al bajo rendimiento funcional de los trabajadores, el ausentismo evidente, y las quejas consignadas en los informes de los supervisores respecto al poco involucramiento del personal para el cumplimiento de sus funciones; lo que se ha convertido en una amenaza latente para los intereses de la organización en mantenerse en el mercado altamente competitivo por largo plazo.

Entre las posibles causas se observa que la empresa VyP ICE S.A.C., no ha estado desarrollando procesos debidamente planificados de reclutamiento y selección de personal, sumándose la ausencia de capacitaciones, las nulas políticas de incentivo para el personal y el inadecuado procedimiento de gestión del talento humano, por el cual dan a entender que los gestores están únicamente preocupados en conseguir altos niveles de productividad y rentabilidad a favor de la empresa; lo que ha traído como colación o consecuencias de afectar el clima y cultura organizacional, reputación corporativa, la marca y productos.

De manera que, se ha considerado conveniente analizar cómo se manifiesta la gestión del talento humano de la empresa VyP ICE S.A.C., y el desempeño laboral de los colaboradores los cuales se reflejaran su buen desenvolvimiento funcional, satisfacción personal, retención, competencia asimismo de los clientes externos de la empresa.

Esta investigación nos permite plantear el problema de investigación que tiene forma de interrogante.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

El desarrollo del informe investigativo se realizó en las diferentes áreas funcionales de la empresa VyP ICE S.A.C., ubicada en la Urbanización La Capitana Santa María de Huachipa, del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima – Perú.

1.2.2. Delimitación temporal

El periodo considerado para el desarrollo de las diferentes fases investigativas fue el año 2019.

1.2.2. Delimitación conceptual

La delimitación temática según Hernández, R. & Mendoza, C. (2018, p.45); “establece un dominio teórico de los temas que explican y definen cada categoría del problema investigado y su relación de unos con otros”; en ese sentido la investigación abarca conceptos relacionados a las variables de investigación, así como sus dimensiones y sus indicadores correspondientes:

- a. Variable 1: Gestión de talento humano.** –Reclutamiento y selección de colaboradores, crecimiento y desarrollo de los colaboradores, retención de colaboradores según.
- b. Variable 2: Desempeño laboral.** – Componentes actitudinales de los colaboradores, componentes de la operatividad laboral de los colaboradores.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿De qué manera el reclutamiento y selección se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019?
- b. ¿De qué manera el crecimiento y desarrollo se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019?
- c. ¿De qué manera la retención se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación social

El bienestar de nuestra sociedad es fundamental para todos nosotros ya que somos parte de ella, con el presente informe de investigación se justifica en cuanto a los resultados investigativos y metodológicos que podrá ser aplicado por las organizaciones del sector público y privado; en lograr implementar estrategias de mejora de rendimiento y desempeño laboral de los colaboradores a fin de generar una reacción positiva en los clientes y beneficios de la organización; en el ámbito científico podrá ser utilizada como una fuente importante de consulta teórica, metodológica para futuras investigaciones.

1.4.2. Justificación teórica

Bernal Torres (2010) considera que “Una investigación cuyo propósito es la reflexión o el debate académico, cuenta con una justificación teórica, ya que su objetivo puede

ser el análisis epistemológico del conocimiento existente sobre un tema, confrontar alguna teoría, proponer nuevos paradigmas o resolver un modelo”.

Por ello la presente investigación ofrece una estructura teórica relacionada a las variables: gestión del talento humano y desempeño laboral permitiendo mejorar el conocimiento relacionado al comportamiento de ambas variables de estudio, así como su asociatividad entre ellas; además de apertura a la reflexión y el debate académico lo que llena los vacíos en el conocimiento del ámbito organizacional y científico.

1.4.3. Justificación metodológica

Se justifica porque en el desarrollo investigativo se tiene en cuenta los métodos y técnicas de investigación, las cuales se diseñan y formula los instrumentos para el acopio de data relacionado a las variables; gestión del talento humano y desempeño laboral de la organización, a su vez una metodología investigativa fraccionada por la problematización y la operativización para obtener elementos de mejora en la solución de la problemática planteada, que conlleven a alcanzar una interpretación adecuada de la prueba de hipótesis, reflejando confiabilidad y transparencia en los resultados encontrados.

De lo anterior se considera a la investigación como una fuente importante de consulta metodológica para quienes se interesen en profundizar y desarrollar investigaciones relacionadas a las variables de estudio consideradas.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Determinar de qué manera el reclutamiento y selección se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.
2. Determinar de qué manera el crecimiento y desarrollo se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.
3. Determinar de qué manera la retención se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Para el desarrollo del presente capítulo se consultó trabajos, artículos de investigación previos con similitud al tema investigativo del presente informe; los que han sido analizados y estudiados, por lo que se les ha considerado como antecedentes de estudio:

2.1.1. Antecedentes nacionales

Condori, M. (2018), en su informe de investigación “La gestión del talento humano y su nexos con el desempeño laboral del Personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, 2017”, desarrollado para optar el Título profesional de Licenciada en Trabajo Social de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Casa superior de estudios Nacional del Altiplano – Puno –Perú; considerando como problema principal: ¿En qué medida la gestión del talento humano se asocia con el

desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - Puno, y considerando como objetivo principal a cumplir: Determinar la asociatividad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - Puno.

Por lo que el autor se amparó para su desarrollo en el enfoque Cuantitativo de investigación de método hipotético, deductivo de tipo correlacional – no experimental, transeccional; de nivel descriptivo, para lo considero a 122 colaboradores de las diferentes áreas funcionales de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno, tomando como muestra a 46 trabajadores, los que ofrecieron data e información útil a través de los cuestionarios de acopio de data aplicados a la muestra por ser instrumento de la Técnica para el recojo de datos: La encuesta; el mencionado cuestionario se confecciono con ítems relacionados con cada variables de estudio; el investigador arribo a las conclusiones siguientes:

- a. Que, los resultados expresan la correlación de 0,528** respecto al desempeño laboral de los trabajadores; lo que interpretado nos da a entender que si existe un nexo significativo directo entre ambas variables de estudios en la entidad mencionada, lo que se corrobora con lo manifestado por los participantes en la encuesta al considera a la gestión del talento humano, como regular obteniendo de estos un 34.8%.
- b. Que, respecto al desarrollo del desempeño laboral de los trabajadores es moderado al obtener un 0,632** como correlación, como resultado del 39.1% manifestado por los encuestados; debido a las pocas capacitaciones que se dan en favor de los trabajadores y al poco presupuesto que la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Puno designa para este fin.

- c. Que, habiendo obtenido una correlación de 0,576** con relación a la dimensión: Motivación y el desempeño laboral se demuestra que es regular debido a la ausencia de adecuadas políticas de incentivo y motivación, sumándose el clima hostil y los ineducados ambientes laborales en el que laboran el personal, lo que no satisface sus necesidades personales, laborales y de autorrealización, lo que se confirma con el 32.6% como resultado en las encuestas respecto a este punto.

Muñoz, M. (2017), en su investigación titulada “Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del ONPE - Lima, periodo 2016”; presentada para conseguir el grado académico de Maestro en Gestión Pública de la Escuela de post grado de la casa superior de estudios Cesar Vallejo de Lima – Perú; en la que considero objetivo principal: Establecer el nexo entre la Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral del personal del ONPE – Lima, 2016., apelando metodológicamente a la investigación básica pura, descriptiva; de diseño investigativo correlacional de corte transversal, no experimental; por lo que consideraron una población y muestra censal conformada por 40 trabajadores ONPE. La técnica fue la encuesta y el cuestionario el instrumento, llegaron a las conclusiones que se consignan:

- Que, la correlación alta entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores del ONPE, es significativa y directa.
- De igual forma se obtuvo una relación significativa, directa alta entre la gestión y el desempeño laboral de los colaboradores ONPE al obtener un $p = .000$ y correlación alta 990.

- Que, la dimensión: desarrollo guarda relación significativa y directa con el desempeño laboral en el ONPE – Lima, demostrándose al obtener un $p = .000$ y de relación alta 920.
- Que la dimensión: estrategias de recursos humanos., mantiene una relación directa y alta con el desempeño laboral del personal que labora en el ONPE, lo que se demuestra al obtener un $p = .000$ y correlación alta .909

Peñaloza, (2016), en su informe investigativo intitulado “Influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Asociación Civil Giordano Liva; periodo 2014”, desarrollado a fin de obtener el Título profesional de Licenciado en Administración de la Escuela profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas de la casa superior de estudios del Altiplano Puno - Perú. El autor presento como objetivo primordial: Establecer el influyente del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Asociación Civil Giordano Liva, 2014. Se consideró metodológicamente al método descriptivo - explicativo, con diseño no experimental y transversal; siendo la encuesta la técnica de acopio de datos y su instrumento estructurado con preguntas relacionadas a las variables de investigación, el autor concluyo:

- Que, el impacto significativo del clima de una organización sobre el desempeño laboral como sucede en los colaboradores de la empresa en mención, está directamente relacionado con los niveles generados de desempeño laboral del personal, Vale decir que si el clima organizacional es adecuado entonces el rendimiento laboral será alto en los colaboradores, lo que contribuirá también a generar un apropiado clima laboral.

Guisbert, (2015) en su producto investigativo “La gestión por competencias y su relación en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Concepción, periodo 2014” desarrollada con el fin de obtener el grado académico de Maestro en Administración Pública y Gobierno, mención Gerencia Municipal y Regional, Huancayo – Perú; y presentada a la Escuela de post grado de la Universidad Nacional del Centro del Perú; en la que presentaron como propósito principal: Establecer el nivel de asociatividad de una gestión por competencias en el desempeño laboral de los colaboradores del municipio de la Provincia de Concepción, apelando al método investigativo básico, descriptivo – explicativo, de tipología no experimental, con nivel correlacional; y diseño no experimental. El autor utilizó a la Encuesta como técnica de recojo de data y al cuestionario debidamente validado mediante experticia de profesionales de la especialidad y su confiabilidad con el Alfa de Cronbach, considerando una población y muestra censal representada por los colaboradores de la parte administrativa que presta servicios públicos en la entidad edil de Concepción; las conclusiones a las que llega el autor son:

- Que, se determinó un nivel alto de asociatividad de la variable gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores ediles del municipio mencionado al obtener e los encuestados participantes un 95% de nivel de confiabilidad
- Contrariamente sucedió con el nivel débil de asociatividad en la dimensión: competencias básicas y el desempeño laboral de los servidores administrativos ediles.
- Que, el nexos fuerte entre la dimensión: competencias diferenciadoras y el desempeño laboral del personal administrativo del municipio fortalece la gestión.

De la Cruz, H. (2015), en su tesis titulada “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones financieras de Huamanga”, para optar su Título profesional de Licenciada en Administración de la facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la universidad San Cristóbal de Huamanga; Ayacucho – Perú; presentando como objetivo preponderante: Hacer un análisis de las acciones de motivación y programas de incentivos y como estos influyen positivamente en el desempeño laboral en la gestión del potencial de los trabajadores de las entidades financieras de la Provincia Huamanguinas; para lo que se participó de la metodología investigativa de tipo básica; de nivel descriptiva y explicativa, de método inductivo – deductivo; con diseño correlacional; con una población de 181 colaboradores y una muestra representada por 56 trabajadores de las diferentes entidades financieras como bancos, cajas y cooperativas; utilizando a la Encuesta como técnica de recolección de data y al cuestionario y la guía de entrevista como instrumentos de acopio de información; por lo que el autor llego a las conclusiones siguientes:

- Que, ha quedado determinado estadísticamente que el desempeño laboral de los colaboradores en las diferentes entidades financieras Huamanguinas presenta una asociatividad muy significativa con las políticas de motivación y la ejecución de adecuados programas relacionados a incentivar a los trabajadores.
- Que, un adecuado y agradable clima organizacional es el resultado de las habilidades, conocimiento y adecuado comportamiento de los colaboradores y por ende estos influyen significativamente de manera positiva en el óptimo rendimiento laboral maximizándose con una acertada gestión de recursos humanos., mediante prácticas motivadoras, de incentivos y reconocimientos al personal.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Zevallos, R. (2019) en su investigación culminada de título “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de industria de cerámicas MatazzZeballos SRL en la ciudad de Sucre*”, desarrollada para optar el grado de maestro en Administración de Empresas de la Universidad Andina Simón Bolívar de Sucre - Bolivia. Presento como fin principal: Proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre.

Por lo que se consideró como enfoque de investigación al cuali-cuantitativo (mixto), de tipo explicativo, descriptivo, con método histórico-lógico, bibliográfico, histórico, estadístico, utilizando a la encuesta y a la entrevista como técnica de investigación y como instrumentos al cuestionario y a la guía de entrevista; autor trabajó con una población de 123 personas y una muestra de 78 trabajadores, de donde el autor concluyó:

- Se determinó la existencia de una correlación significativa entre ambas variables de estudio, por lo que se ratificó la hipótesis general, además de establecerse una dependencia entre el desempeño laboral y las dimensiones de admisión, aplicación, desarrollo y mantenimiento de personas que corresponden a la variable gestión del talento humano, vale decir, que se confirman todas las hipótesis específicas de las dimensiones de compensación y monitoreo del personal en consideración a su correlación de dependencia con la variable desempeño laboral.

García, A. (2017), en su tesis titulada “Análisis de la gestión del Recurso Humano por Competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel, periodo 2017”, investigación realizada con el fin de obtener el Título de

Ingeniero en Administración de Empresas de la Escuela profesional de Administración de la universidad Politécnica Estatal del Carchi - Ecuador, presentando como objetivo general: Analizar como la deficiente Gestión del Recurso Humano por competencias incide en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y de servicio del Instituto Superior Pedagógico “Ciudad de San Gabriel”, periodo 2013.

Informe investigativo de modalidad cuasi cuantitativa; de tipo exploratorio; explicativa; para lo que se utilizó como técnica para acopiar datos (Encuesta) utilizando como instrumento al cuestionario aplicado a una muestra censal de 11 colaboradores; llegando el autor a concluir:

- a. Que, de los participantes en las encuestas se tiene que un 82% manifiesta la no existencia de parámetros sobre el cual se convoquen y califiquen a los postulantes y futuros colaboradores que deseen adjudicarse a los cargos y puestos de trabajo ofrecidos; lo que repercute negativamente en el desempeño laboral en la entidad educativa técnica.
- b. Que, la carencia de modelos, técnicas, políticas, procesos de gestión de colaboradores en la entidad se debe a que no se cuenta con un área funcional de Gestión de talento humano lo que repercute negativamente en su estructura funcional de la entidad educativa.
- c. Que, el bajo nivel de desempeño laboral de los trabajadores es el fiel reflejo de los inadecuados procesos de selección y reclutamiento de personal; lo que es manifestado por el 64% de encuestados; por lo que no se tiene a los mejores candidatos y postulantes para que ocupen los puestos y cargos ofrecidos.
- d. Que, al no desarrollar programas de capacitación en beneficio del personal no se está potenciando los conocimientos, aptitudes, habilidades personales y laborales

de los colaboradores y por ende se trasluce negativamente en sus desempeños laborales.

- e. Que, un 83% de trabajadores de la entidad educativa de la Ciudad de San Gabriel – Ecuador; lejos de considerar a la evaluación del desempeño laboral como un proceso que permite la retroalimentación y beneficioso, lo considera como una amenaza debido a la falta de sensibilización de este tipo de procesos.

Reinoso, (2016), en su tesis “Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de enfermería del Hospital Básico Píllaro - Ecuador”, para obtener la Maestría en Gerencia Pública de la Dirección de Post grado de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador; cuyo propósito principal: Proponer un modelo de Gestión del talento humano por competencias en el área de enfermería en el nosocomio Pillaro para el mejoramiento de los servicios; teniendo como modalidad investigativa a la investigación de campo, investigación bibliográfica, de tipo descriptivo, considero una población y muestra censal de 23 colaboradores entre enfermeras y auxiliares de enfermería; se aplicó como instrumento al cuestionario elaborado en virtud de las variables de estudios y sus respectivos indicadores; en este mencionado informe de investigación se concluyeron:

- Que, no se tiene un modelo adecuado de gestión del talento humano por competencias por el que el departamento de enfermería no está orientada al cumplimiento óptimo de los propósitos del nosocomio.
- Que, los profesionales en enfermería no son capacitados adecuadamente como para garantizar un adecuado desarrollo de competencias y un servicio de calidad, sin embargo, solo se vienen dando capacitaciones de carácter técnico propio de sus funciones, por lo que los usuarios del nosocomio no están tan satisfechos.

- Que, la carencia de un sistema que permita monitorear, evaluar y seguir el desempeño laboral del personal respecto a la calidad del servicio ofrecido a los usuarios está generando el mal servicio y la insatisfacción del personal y público en general que asiste al hospital.

Alarcón, D. (2015), en su informe investigativo titulado “Gestión de talento humano y su nexa con el desempeño laboral de los servidores en las entidades públicas de la provincia de Carchi – Ecuador”, desarrollado y presentado para conseguir el Título de Ingeniero en Administración, de la Escuela de Administración y mercadeo de la casa superior de estudios Politécnica Estatal del Carchi – Ecuador; cuyo objetivo principal: Hacer un análisis a la asociatividad entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores discapacitados de las entidades del estado de Carchi; metodológicamente presento como modalidad de investigación mixta; de tipo exploratoria, de nivel descriptivo – explicativo; teniendo una población considerable de 4604 colaboradores y una muestra representativa de 353 trabajadores, los mismos que ofrecieron información útil para la investigación a través del cuestionario usado como instrumento de la técnica de acopio de data: Encuesta, El autor llego a las conclusiones siguientes:

- Que, se obtuvo de las encuestas que un 44.58 % de entidades están afectando negativamente al desempeño laboral de sus colaboradores al no aplicar la gestión del talento humano por competencias.
- Que, el bajo desempeño laboral que presentan los trabajadores, se debe a las incorrectas técnicas por el cual se vienen reclutando y seleccionando colaboradores, las mismas que no consideran a las actitudes, conocimientos y habilidades personales, demostrándose al obtener un 43.3 % de información que corrobora a lo mencionado.

- Que, en los procesos de inducción únicamente se vienen brindando información relacionada a la institución mas no así respecto a las funciones, deberes y derechos de los trabajadores versión respaldada al obtener un 80.2 %.
- Que, el proceso de evaluación del desempeño se viene desarrollando únicamente por cumplimiento, lo que es peor no se da uso a los resultados de dichas evaluaciones como para mejorar las debilidades mostradas en el desempeño laboral de los trabajadores lo que limita el desarrollo y crecimiento personal y organizacional.

Cevallos, Y. (2016), en su tesis “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, de la Dirección Provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013”. Para optar e la Licenciatura de Administración Pública de la Facultad de Ciencias Administrativas de la carrera de Administración Pública de la Universidad Estatal Península de Santa Elena de la ciudad de la Libertad - Ecuador. Presentó como propósito general: Establecer el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la entidad referida, para lo que apelaron a la metodología de tipo: documental bibliográfico, descriptiva y teniendo como población de estudio a 58 servidores de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena. La que arrojó una muestra de 51 colaboradores, llegando a las conclusiones siguientes:

- Que, cuando se tiene necesidad de incluir a un nuevo colaborador al staff de colaboradores, entonces es necesario que pase primeramente por un adecuado y estricto proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Que, todos los trabajadores de la empresa deben de cumplir fielmente a las exigencias solicitadas en el perfil para ocupar los cargos y puestos; sumandos e el conocimiento y la experticia que deben de demostrar en el cumplimiento de funciones a fin de garantizar el éxito y desarrollo organizacional.

- Que, considerando el cumplimiento de los procesos de servicios públicos, se tiene un alto índice de desconocimiento por parte de los colaboradores de Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena.
- Que, los programas de capacitaciones ejecutadas han permitido mejorar el desempeño laboral y el cumplimiento de sus funciones y por ende el logro de la rentabilidad organizacional.
- Que, los colaboradores desconocen los diferentes documentos de gestión como el MOF, ROF, entre otros.

Alarcón, D. (2015) en su investigación culminada de título “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”, desarrollada para optar el título de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi - Ecuador. Presento como fin principal: Analizar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi.

Se consideró el modelo cuali-cuantitativa, de tipo exploratoria, descriptiva, explicativa, el autor trabajó con una población de 353 personas entre personas con discapacidad (119) y personas sin discapacidad (234) de quienes se extrajo una muestra de 119 personas discapacitadas, de donde el autor concluyo:

- Debido a que la Gestión del talento humano por competencias no se viene aplicando en un 44.58% de las entidades públicas se tiene como directos afectados a todos los colaboradores con discapacidad que laboran en este tipo de organizaciones.
- Debido a que un 43.3 % de organizaciones vienen realizando inadecuados procesos de reclutamiento y selección de personal por competencias, no se cuenta

con colaboradores idóneos que garanticen un buen desempeño laboral y organizacional.

- Un 80.2 % de las entidades públicas realizan sus procesos de inducción inadecuadamente, puesto que solo ofrecen información institucional mas no así de las funciones y responsabilidades de los puestos laborales que deben de cubrir.
- El 45.9 %), de instituciones públicas no desarrollan adecuados procesos de capacitación sobre la base de temática que les permita fortalecer sus aptitudes, capacidades y conocimientos de sus puestos de trabajo y sus funciones.
- El 71.7 % de las instituciones desarrollan sus evaluaciones de desempeño laboral únicamente por cumplimiento mas no así con la finalidad de retroalimentarse y generar mejoras en el desempeño de los colaboradores.
- No consideran políticas puntuales de gestión del talento humano para personas con discapacidad lo que influye negativamente en su desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas o científicas:

2.2.1. Gestión del talento humano

Talento humano

Chiavenato, I (2009); refiere respecto al talento humano “que en un contexto globalizado en el cual hoy en día las organizaciones se desarrollan se debe de dar valor y apreciar al conocimiento, competencias y habilidades de los colaboradores; debiendo desfasar y retirar aquellos paradigmas obsoletos que consideran todavía a los colaboradores actuales como solo recursos humanos”. (p.75)

Entonces se puede concluir que el talento Humano no solo valora el esfuerzo físico del colaborador sino también factores como los conocimientos, experiencias, aptitudes, actitudes, habilidades, competencias, experiencias, vocación, expectativas,

percepciones, emociones, instintos, capacidad para producir, valores, principios, dignidad, valor, interés por aprender, desarrollo entre otros lo que le hace más atractivo y especial a una organización.

Características del talento humano

Al respecto Chiavenato (2009, p. 23), refiere claramente que tener colaboradores dentro de la organización no significa tener necesariamente talento humano, aquí vale remarcar que se considera Talento Humano a aquel colaborador que ha desarrollado factores de diferenciación respecto a sus demás colegas; vale decir que debe de poseer ese factor que lo hace competitivo y distinto a los demás, siendo estos:

1. El Conocimiento que posee el colaborador.
2. Las Habilidades propias para desarrollar, innovar, solucionar, transformar.
3. Buen Juicio para hacer análisis, criticar, reflexionar, juzgar, definir y equilibrar situaciones en la empresa.
4. Buena Actitud para lograr sus metas y objetivos de manera eficaz.

a. Definición de gestión del talento humano:

Chiavenato, (2009, pág. 7-10) manifiesta que “Gestión del talento humano son aquellas buenas prácticas, políticas y directrices útiles para direccionar aspectos netamente directivos y gerenciales relacionados con el talento humano, las personas o recursos, se incluye a estos aspectos, los procesos de reclutamiento, selección, contratación, retención, capacitación, motivación, y evaluación de desempeño de los colaboradores y de la organización”.

Dolan, S., et. al. (2017). Considera que la gestión del talento humano es el cúmulo de acciones destinadas a lograr eficazmente la organización, el crecimiento y desarrollo organizacional mediante los colaboradores de todos los

niveles jerárquicos, los mismos que son necesarios para el cumplimiento de todos los objetivos y metas organizacionales. (p.57)

Batallas, (2017). La gestión del talento humano está considerada como aquella función por medio del cual se materializa el trabajo coordinado y en equipo entre todas las fuerzas vivas de una organización vale decir colaboradores, directivos todos comprometidos e identificados con su organización, y manejando un enfoque colaborativo, participativo y de adecuada comunicación. La adecuada gestión del talento humano buscará maximizar el compromiso del personal de todos los niveles mediante las buenas políticas de incentivo y motivación a fin de orientarlos y comprometerlos con el cumplimiento de los objetivos, competitividad y éxito organizacional. (p.18)

Martínez, (2015). Este autor considera que “La gestión del talento humano es aquella función mediante la cual se debe tener muy en cuenta elementos personales como: los intereses, motivaciones, conocimientos, vocación, habilidades, actitudes entre otros de los colaboradores; del cual no todos los colaboradores reúnen estos aspectos, entonces un verdadero talento humano presenta factores diferenciadores como: quiero, puedo y se hacer las cosas bien, haciéndose así competentes para su organización”. (p.98)

b. Importancia de la gestión del talento humano

Flórez, J. (2016). Hasta el siglo anterior en el ámbito organizacional se tenía la creencia que una de las barreras más trascendentales para el crecimiento y desarrollo organizacional era el capital, el cual a la fecha ha quedado desmentido al considerarse que hoy en día la barrera más difícil de lidiar es el reclutamiento y selección del personal, vale decir del activo más preponderante para toda

organización madura y seria. Por lo que la gestión del talento humano brinda una visión contemporánea y a futuro de la fuerza laboral a fin de tenerlos incentivados, motivados, entusiasmados, dinámicos, seguros, con sentimientos de pertenencia en favor de las empresas y de esta manera puedan contribuir al éxito organizacional. (p.65)

c. Objetivos de la gestión del talento humano

Según Flórez, J. (2016, p.89). los objetivos de la gestión del talento humano se dividen en tres tipos, los objetivos, explícitos, objetivos implícitos y objetivos a Largo plazo:

Objetivos implícitos:

- Ser flexibles ante los cambios del micro y macro entorno empresarial y estar siempre actualizados frente a los cambios.
- Maximizar la Productividad empresarial.
- Mejoramiento del crecimiento, desarrollo y calidad de vida de los colaboradores.
- Observancia plena a las normativas, reglamentos y demás disposiciones, directivas organizacionales.
- Generar altos niveles de satisfacción laboral, rebasar las expectativas de nuestros colaboradores y generar en ellos percepciones positivas respecto a su organización empleadora.

Objetivos explícitos:

- Captar y suministrar de talento humano potencialmente idóneo, cualificado y apto; con la suficiente capacidad de potenciar y desarrollar sus habilidades y competencias en sus puestos y cargos.

- Desarrollar y ejecutar adecuadas políticas de incentivo y motivación en beneficio de los colaboradores a fin de lograr un compromiso y sentimiento de pertenencia en ellos a favor de la organización.
- Contribuir en el crecimiento y desarrollo individual, profesional, familiar y profesional de los colaboradores.
- Cumplir con las normas relacionadas a seguridad y salud ocupacional brindando confianza, seguridad y calidad de vida laboral.

Objetivos a largo plazo

Estos objetivos generan posicionamiento, competitividad, rentabilidad, reconocimiento y el éxito organizacional:

- Maximizar y potenciar todas las acciones y actividades organizacionales a fin de que la organización sea productiva, competitiva, rentable, reconocida y exitosa en el mercado y en su sector empresarial.
- Fomentar la innovación, y generación de valor.
- Fomentar la filantropía empresarial, responsabilidad social, buena imagen corporativa y conservación del medio ambiente.
- Coadyuvar al cumplimiento de los propósitos organizacionales a largo plazo a fin de alcanzar la visión organizacional.

d. Procesos de gestión del talento humano

Chiavenato, (2009, p. 98-100) Son seis los procesos de la gestión del talento humano:

1. Suministro de colaboradores, mediante los procesos de reclutamiento y selección y según necesidades de la organización solicitante o contratante.
2. Organización de colaboradores, mediante el diseño de actividades, procedimientos que deben de desarrollar dentro de la empresa, para lo que se

debe de realizar análisis de cargos, evaluar el desempeño, estructura de remuneraciones descripción de puestos y orientación.

3. Procesos para estimular, premiar y compensar a los colaboradores, mediante el otorgamiento de recompensas, buenas remuneraciones, adecuados beneficios sociales generando satisfacción en los colaboradores.
4. Crecimiento y desarrollo de los colaboradores, mediante procesos de inducción, capacitaciones destinadas al mejoramiento y formación de los colaboradores para que desarrollen sus competencias, habilidades, conocimientos y crezcan individualmente como profesionalmente y brinden sus servicios con calidad y valor.
5. Procesos de retención de colaboradores eficientes, mediante el ofrecimiento de adecuado clima y cultura organizacional, buenos ambientes, buenas infraestructuras, condiciones óptimas de salubridad y seguridad ocupacional, buena comunicación organizacional porque a conveniencia de una organización es más útil mantener este tipo de buenos colaboradores ya que marcan la diferencia en talento humano respecto a las empresas competidoras.
6. Auditorías de colaboradores, referidas a controlar, monitorear y seguir sus actividades a fin de verificar los resultados generados, para lo que es necesario tener y manejar un sistema de información de carácter administrativo.

e. Dimensiones de la gestión de talento humano

Reclutamiento y selección de colaboradores:

Chiavenato (2009), considera que el reclutamiento es un cumulo de actividades, procedimientos que tienen como propósito atraer y captar a potenciales candidatos calificados para adjudicarse a puestos y cargos en una organización, esta técnica

de captación y suministro de colaboradores se divide en: reclutamiento interno y reclutamiento externo.(p. 34)

1. Reclutamiento interno

Este reclutamiento es favorable para la organización por cuanto en términos de costo es menor al reclutamiento externo, toda vez que los puestos vacantes son cubiertos por los mismos colaboradores de la organización mediante promociones, ascensos, transferencias, y reclutándolos dentro de la organización; vale decir que los colaboradores que se adjudicaran a las plazas ya tienen conocimiento de su organización además de haber sido capacitados, inducidos y entrenados profesionalmente.

2. Reclutamiento externo

Proceso por el cual se cubren los puestos y cargos vacantes con prospectos y talento humano de afuera de la Organización, a través de convocatorias siempre en cuando cumplan con los perfiles solicitados para cada puesto; a estos posibles candidatos son reclutados externamente y tienen que pasar por una serie de exámenes y evaluaciones antes de adjudicarse a las plazas ofrecidas, tienen sus ventajas considerando que estos nuevos colaboradores ingresaran con nuevas experiencias, ideas, visión, expectativas, percepciones, conocimientos que permitirán sumar e innovar en favor de la empresa.

Crecimiento y desarrollo de los colaboradores

Chiavenato (2009); El éxito de un colaborador se da cuando este crece y se desarrolla dentro de la organización, al adquirir tecnologías nuevas para el desempeño de sus funciones, mediante inducciones, capacitaciones y entrenamientos que mejoraran sus destrezas y habilidades operativas, técnicas y

profesionales, también porque adquieren competencias y conocimientos nuevos que lo revertirán en bien de la organización. (p. 39)

Para Chiavenato; es mediante las capacitaciones a corto plazo que el personal de una empresa asimila nuevos conocimientos, competencias y habilidades el cual les permite crecer y desarrollarse personal y profesionalmente.

Las inducciones, capacitaciones y entrenamientos al personal que labora en las organizaciones son los procesos más importantes en la gestión del talento humano puesto que buscan brindar a los talentos humanos de los conocimientos necesarios y las habilidades pertinentes para que conseguir altos niveles de desempeño laboral.

Retención de colaboradores eficientes y con buen desempeño

Chiavenato (2009); una de las fases poco comentadas es la retención de los colaboradores eficientes, eficaces y efectivos, con alto desempeño laboral, esto por conveniencia a la organización, pero para esto se tiene que realizar un adecuado proceso de evaluación a su desempeño sobre la base de cumplimientos y logros de metas y resultados, sobre el cual los responsables sabrán emitir un juicio valorando la excelencia de un colaborador y lo que significa para la empresa. (p. 42)

En contraparte la organización como parte de la adecuada gestión del talento humano, debe de ejecutar programas de motivación, recompensa o incentivos a fin premiar y mantenerlos identificados con sus funciones y organización sobre todo para retenerlos por la significancia útil que son para toda organización, Robbins y Coulter, (2016).

Es bueno considerar que después de que una organización ha invertido tiempo, dinero y recursos en perfeccionar y especializar a sus colaboradores de tal

manera que eleven y perfeccionen su desempeño laboral; entonces se debe de ejecutar actividades para la retención de los mejores colaboradores a fin de que sigan beneficiando a la empresa mediante su buen desempeño laboral.

2.2.2. Desempeño laboral

a. Definición:

Quintero; A. (2017), refiere que el desempeño laboral “es la conducta demostrada por el colaborador con relación respecto a la consecución de los resultados y objetivos organizacionales, por tanto, está ligado al cumplimiento normativo de lineamientos y políticas organizacionales para cumplir eficientemente sus funciones. (p. 32)

Chiavenato, I. (2012), considera que el desempeño laboral es el comportamiento por el cual los colaboradores buscan cumplir con los fines trazados, pero de manera individual o grupal. (p. 34)

Sum, (2015) menciona que “El reflejo del buen desempeño laboral de los colaboradores se proyecta en la ejecución de las actividades que estos realizan en sus áreas respectivas de trabajo, dependerá también de cuan motivados estén para realizar sus tareas. (p.11)

En conclusión, el desempeño laboral se mide considerando la calidad y también la cantidad de las funciones, tareas realizadas de manera individual o en equipos de trabajos por los colaboradores de una empresa y que esta variable está relacionada directamente con la productividad empresarial, allí su importancia.

También podemos decir que el desempeño laboral es la extensión de los logros alcanzados por los colaboradores dentro de su organización en donde laboran. Vale decir que existe asociatividad entre los logros alcanzados de manera individual o

colectivamente por parte de los trabajadores, el cual se alinea con los fines de la gestión del talento humano y el cumplimiento de los propósitos y metas organizacionales.

b. Elementos que contribuyen a generar niveles altos de desempeño laboral

Quintero, A. (2017). Los niveles altos que se generan en las organizaciones, están condicionadas al apoyo constante de parte de las organizaciones, al esfuerzo de los colaboradores, a las capacidades, competencias, contextos sanos y seguros, clima y cultura organizacional sobre el cual el personal sabrá desenvolverse adecuadamente en beneficio de su organización mediante su desempeño laboral. (p.112)

- El desempeño es el resultado de la capacidad y el apoyo organizacional.

Las organizaciones deben de invertir en el desarrollo de capacidades en sus colaboradores considerando sus puestos y cargos como parte del crecimiento y desarrollo de sus colaboradores, considerando que la capacidad es la base de la aptitud y habilidad con el cual un trabajador realiza sus tareas.

Es necesario que las organizaciones recluten y seleccionen colaboradores con la suficiente capacidad como para cumplir con sus propósitos personales y de la empresa, esto dependerá también del apoyo organizacional que se les ofrece como: recursos suficientes para el cumplimiento de sus funciones, reglas e instrucciones claras, tecnología, información suficiente, entre otros y eso dependerá de la importancia que se le dé al contexto sobre el cual se desenvolverán para generar niveles altos de desempeño.

- El desempeño laboral demanda compromiso, involucramiento y esfuerzo de parte de los colaboradores:

Los colaboradores más eficientes hacen gala de su compromiso e involucramiento con sus actividades propias dentro de la empresa sin embargo esto dependerá también del monitoreo y acompañamiento de los directivos a fin de generalatos niveles de desempeño. Se conoce que en espacios donde el desempeño es altísimo como resultado de que los trabajadores ofrecen sus máximos esfuerzos con tal de alcanzar sus metas funcionales., obviamente esto se tiene que reconocer y premiar.

- El desempeño laboral es generado por colaboradores competentes:

Sin duda que los colaboradores para presentar altos niveles de desempeño en el trabajo necesitan desarrollar competencias diversas como: las capacidades procedimentales, de actitud y conocimientos, también desarrollar habilidades sociales e individuales todo esto de manera individual o como resultado de la preocupación de la organización. De manera tal que los colaboradores respondan adecuadamente en el cumplimiento de sus funciones.

c. Evaluación del desempeño laboral:

Según Quintero; (2017), la evaluación del desempeño laboral consiste en calificar, monitorear, seguir las acciones, al potencial con el cual desarrollan sus actividades los colaboradores en aras del cumplimiento de sus tareas y funciones, dentro de una organización. (p. 54)

Esta evaluación sistemática que se realiza al rendimiento del personal, se desarrolla sobre la base de las responsabilidades y trabajos ejecutados, con proyección al planeamiento y la proyección futura de crecimiento y desarrollo del colaborador.

d. Objetivos de la evaluación del Desempeño laboral:

- Fomentar y maximizar el mejoramiento de los resultados generados con esfuerzo y compromiso por parte de los trabajadores de una organización.
- Propiciar el desarrollo de las competencias de los trabajadores sobre la base del mejoramiento del desempeño de la fuerza laboral.
- Motivar, reconocer y premiar los altos niveles de desempeño laboral.
- Asignar adecuadamente recursos a los colaboradores para su adecuado cumplimiento de sus funciones.
- Feedback de información para retroalimentar a los colaboradores.
- Ofrecer a toda justicia los reconocimientos a los colaboradores con más alto nivel de desempeño laboral.
- Promover el desarrollo de los colaboradores.
- Identificar los factores críticos que obstaculizan la labor de los trabajadores.
- Fomentar el cumplimiento de los documentos de gestión y Reglamentos.

e. Beneficios de la evaluación del desempeño

Quintero; (2017, p. 56), Los beneficios de una bien planeada, coordinada y ejecutada evaluación de desempeño dentro de una empresa genera múltiples beneficios a nivel gerencial, organizacional y en los mismos colaboradores:

Beneficios organizacionales:

- Manejar información sobre el cual puede ofrecer actividad en la Gestión del talento humano a fin de fomentar la productividad laboral, mejorando y reforzando las actividades tendientes a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores.
- Conocer cuál es la contribución de cada colaborador.
- Conocer que colaboradores están listos para promocionarlos o ascenderlos y quienes necesitan apoyo y ayuda para mejorar su desempeño laboral.

- Calificar y hacer una evaluación respecto al potencial laboral y calidad de colaboradores que tienen.

Beneficios directivos:

- Les permite manejar información veraz y objetiva del personal respecto al nivel de desempeño que presentan, utilizando factores de calificación.
- Mantenerse comunicados con sus colaboradores y entiendan la objetividad de evaluarlos y darles a conocer sus resultados.
- Permite mejorar los estándares del desempeño del personal a través de directivas y disposiciones directivas.

Beneficios en los colaboradores:

- Realizarse una autoevaluación y crítica constructiva sobre su desempeño a fin de reflexionar y proponer mejoras para mejorar su desempeño laboral.
- Informarse respecto a los aspectos más importantes para la organización como el involucramiento, compromiso y desempeño del colaborador.
- Manejar información respecto a la percepción de los directivos acerca del desempeño de los colaboradores y conocer su FODA personal.
- Participar de programas de entrenamiento, capacitación que tienden al mejoramiento de su desempeño.

f. Dimensiones del desempeño laboral

Quintero; (2017, p. 89), considera ciertos factores condicionantes en el desempeño laboral, siendo los siguientes:

1. Componentes actitudinales de los colaboradores, según el mismo autor considera que las actitudes laborales en un colaborador influye en su comportamiento dentro de una organización; en este contexto se debe considerar que sobre la base

de la satisfacción en el trabajo se podrá hacer mediciones actitudinales y conocer el nivel de compromiso con la empresa; otra actitud que se debe de considerar en los colaboradores es el trabajo en equipo, puesto que por medio de ella se desarrollan habilidades complementarias entre el personal que comparten objetivos en común, y que gozan de los beneficios, también tenemos a la adaptación al cambio el cual permite modificar actitudes y comportamientos en razón de los cambios permanentes en el interno y entorno organizacional; además de que un colaborador debe ser responsable, creativo, disciplinado, tener iniciativa, autoestima, correcta presentación.

2. Componentes de la operatividad laboral, muy útiles cuando se trata de generar el mejor ambiente laboral de trabajo en donde todo apunta a ofrecer las mejores condiciones de bienestar de los trabajadores y para la misma empresa; lo que significa fomentar buenas relaciones formales e informales, buena comunicación adecuados ambientes de trabajo, salud emocional, buena gestión y promover el bienestar familiar y social de los trabajadores protegiendo su salud emocional, física, psicológica, estimular el autoestima. Dentro de este contexto de operatividad laboral se busca impactar directamente en el desempeño, salud y seguridad de los colaboradores además de potenciar y maximizar el aprovechamiento de la experiencia laboral, trabajo en equipo, liderazgo con el fin de incrementar el adecuado desempeño laboral. (pág. 89).

2.3. Marco conceptual

- **Gestión de talento humano**, es un cumulo de procesos organizacionales, que se desarrollan con el fin de captar, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores más idóneos para los puestos laborales.

- **Desempeño laboral**, es la conducta demostrada por el colaborador con relación respecto a la consecución de los resultados y objetivos organizacionales, por tanto, está ligado al cumplimiento normativo de lineamientos y políticas organizacionales para cumplir eficientemente sus funciones.
- **Reclutamiento y selección**, es el proceso en el cual las empresas contratan al talento adecuado para ocupar un puesto, por ello es de vital importancia tener una estrategia y planeación de reclutamiento.
- **Crecimiento y desarrollo**, son actividades que mejoran la conciencia y la identidad, impulsan el desarrollo de las habilidades personales y de los propios potenciales, contribuyen a construir capital humano y facilitan la empleabilidad.
- **Retención**, es un proceso en el que se alienta a los trabajadores a permanecer en la organización por un período de tiempo prolongado, utilizando las estrategias y herramientas de retención más efectivas.
- **Componentes actitudinales**, hace referencia son tendencias o disposiciones, adquiridas y relativamente duraderas, a evaluar de un modo determinado un objeto, persona, suceso o situación y a actuar en consonancia con dicha evaluación
- **Componente de operatividad**, comprende el empleo de los recursos para diseñar, producir, distribuir y vender bienes y servicios

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis de la investigación.

Hipótesis general:

La Gestión del Talento Humano guarda relación directa y significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Hipótesis específicas:

- a. El reclutamiento y selección de colaboradores guarda relación directa y significativamente con el Desempeño laboral de colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.
- b. El crecimiento y desarrollo de los colaboradores guarda relación directa y significativamente con el Desempeño laboral de colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.
- c. La retención de colaboradores guarda relación directa y significativamente con el Desempeño Laboral de colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

3.2. Variables.

Definición conceptual de las variables de estudio:

- **Gestión del talento humano**

Chiavenato, (2009, pág. 7-10) manifiesta que “Gestión del talento humano son aquellas buenas prácticas, políticas y directrices útiles para direccionar aspectos netamente directivos y gerenciales relacionados con el talento humano, las personas o recursos, se incluye a estos aspectos, los procesos de reclutamiento, selección, contratación, retención, capacitación, motivación, y evaluación de desempeño de los colaboradores y de la organización”.

- **Desempeño Laboral**

Quintero; (2017), refiere que el desempeño laboral “es la conducta demostrada por el colaborador con relación respecto a la consecución de los resultados y objetivos organizacionales, por tanto, está ligado al cumplimiento normativo de lineamientos y políticas organizacionales para cumplir eficientemente sus funciones. (pág. 32).

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1 Gestión del Talento Humano	Chiavenato, (2009, pág. 7-10) manifiesta que “Gestión del talento humano son aquellas buenas prácticas, políticas y directrices útiles para direccionar aspectos netamente directivos y gerenciales relacionados con el talento humano, las personas o recursos, se incluye a estos aspectos, los procesos de reclutamiento, selección, contratación, retención, capacitación, motivación, y evaluación de desempeño de los colaboradores y de la organización”.	Cumulo de procesos y actividades que movilizan, desarrollan y hace funcionar al personal dotadas de competencias, experiencias, habilidades requeridas por una empresa para cumplir con sus metas; sobre el reclutamiento y selección del personal, crecimiento y desarrollo de los colaboradores y retención de colaboradores.	Reclutamiento y selección de colaboradores	1.Planeamiento de colaboradores	1.Nunca 2.A veces 3.Siempre Ordinal
				2.Reclutamiento de prospectos	
				3.Selección de colaboradores	
			Crecimiento y desarrollo de los colaboradores	4.Inducción a los colaboradores nuevos	
				5.Capacitación a los colaboradores	
				6.Entrenamiento a los colaboradores	
			Retención de colaboradores	7.Evaluación de desempeño	
				8.Estimulación o motivación	
				9.Beneficios o compensaciones	

Variable	Definición conceptual		Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V2 Desempeño Laboral	Quintero; (2017), refiere que el desempeño laboral “es la conducta demostrada por el colaborador con relación respecto a la consecución de los resultados y objetivos organizacionales, por tanto, está ligado al cumplimiento normativo de lineamientos y políticas organizacionales para cumplir eficientemente sus funciones. (pág. 32)	Cumplimiento funcional de los empleados de una organización, respecto al cumplimiento eficiente de las metas laborales sobre la base de componentes actitudinales de los colaboradores y componentes de la operatividad laboral.	Componentes actitudinales de los colaboradores	1.Responsabilidad y disciplina	1.Nunca 2.A veces 3.Siempre Ordinal
				2.Creatividad e innovación	
				3.Apoyo a sus compañeros	
				4.Pulcritud en la presentación personal	
			Componentes de la operatividad laboral de los colaboradores	5.Trabajo en equipo	
				6.Calidad en el cumplimiento de funciones	
				7.Cantidad de metas cumplidas	
				8.Precisión y exactitud en cumplimiento de tareas	
				9.Liderazgo	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

El método general investigativo que se consideró es el método científico, de enfoque cuantitativo.

Al respecto Hernández y Mendoza, (2018, p. 75). Nos dice que “el método científico nos permite fijar aquellos conocimientos debidamente organizados para poder obtener la verdad de los hechos”, (p. 75).

Hernández y Collado (2016) manifiesta que “El enfoque cuantitativo considera el uso de la recolección de información para contrastar las hipótesis mediante el uso de la medición numérica y el análisis estadístico, con el propósito de establecer aquellos patrones de comportamiento y probar hipótesis”. (p. 35)

4.2. Tipo de la investigación

Respecto a la tipología investigativa se consideró a la Aplicada (Práctica).

Al respecto Moisés, B. (2018); refiere que la investigación aplicada “se caracteriza por la utilización de los conocimientos que se adquieren con la investigación básica, en busca de posibles aplicaciones prácticas. Esta investigación busca el conocer para hacer, para actuar, construir, modificar”, (p. 113).

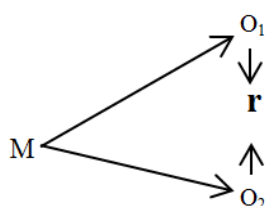
4.3. Nivel de investigación

Se tomó en cuenta el nivel Correlacional por tener como fin cuantificar el nivel de asociatividad y responder a los motivos o causales que generan los eventos sociales o físicos. Pino, (2018, p. 194).

4.4. Diseño de la investigación

Al respecto Hernández, F & Baptista, (2014, p. 112). Refiere que los diseños no experimentales de corte transversal, refiere que “Describen relaciones entre variables o categorías en un momento dado, en términos de correlación, o estableciendo el nexo causa y efecto. La investigación transversal recoge data en un tiempo a fin de detallar las variables de estudio y hacer un análisis al nexo e incidencia en un momento dado.

El diagrama o esquema de este tipo de diseño es el siguiente:



Donde:

M = Colaboradores Empresa VyP ICE S.A.C., Lima, periodo 2019.

O1 = Variable 1: Gestión del Talento Humano

O2 = Variable 2: Productividad de los colaboradores

r = Relación entre las variables – coeficiente de correlación.

4.5. Población y muestra

Población:

Hernández, R. &Mendoza, (2018, p. 73) manifiesta que la población “Es un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas, con atributos similares o en común, susceptibles de observarse”. Al respecto el universo población que se consideró fue finito y estuvo conformado por 54 colaboradores que prestan servicios en la Empresa VyP ICE S.A.C., Lima.

Muestra:

Al respecto Hernández, R. &Mendoza, (2018, p. 182) refiere que la muestra “Es un subconjunto representativo de un universo o población”.

Que para el presente caso se consideró la muestra censal por lo que quedó conformado por el total de elementos que conforman el universo poblacional vale decir los 54 colaboradores de la Empresa VyP ICE S.A.C., Lima.

Al respecto Ramírez (1997); refiere que una muestra es de tipo Censo; “siempre en cuando las unidades de investigación están consideradas como la muestra en sí, vale decir que en un solo momento simultaneo son muestra y universo poblacional de estudio.

N° Orden	TRABAJADORES	GRUPO DE POBLACIÓN	
		Población	Muestra
1	Directivos	3	3
2	Profesionales	21	21
2	Técnicos	30	30
TOTAL		54	54

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Hernández, R. & Mendoza, C. (2016); Manifiesta que las técnicas son medios por el cual las investigadoras se acercarán a los hechos y podrán acceder al conocimiento, estos mecanismos tienen como fin la recolección, conservación, el análisis y transmisión de datos de los fenómenos que se están investigando.

La técnica que se consideró en la investigación es la Encuesta, observación directa a las tareas y actividades laborales, por ser común al querer medir niveles de conocimiento y escalas de actitudes. (pág. 192)

Técnica investigativa	Ventajas
-----------------------	----------

Encuesta	Técnica empleada para medir los niveles de conocimiento y las escalas de actitudes, en este caso de los colaboradores de la empresa referida; Mendoza, (2013).
----------	--

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Respecto a los instrumentos de medición, se entiende que la recolección de data permite seleccionar un instrumento ya existente o en su defecto diseñar y estructurar un nuevo instrumento que se ajuste a los requerimientos de acopio de información útil para la investigación, tal cual sucederá en el presente estudio, para lo que se consideró el nivel de conocimiento de los participantes en rellenar el cuestionario y considerando también las dimensiones y sus indicadores para el planteo de las preguntas. Hernández, R. & Mendoza, (2018, p. 118)

Instrumento	Ventajas
Cuestionario De 15 Preguntas para cada instrumento, haciendo un total de 30 items. Escala de Likert	Instrumento empleado en el acopio de data e información que generan los encuestados, Mendoza, (2013).

Validez y confiabilidad del instrumento:

Para validar el instrumento se apeló al juicio de expertos a fin de establecer la correspondencia y aplicabilidad del cuestionario a la muestra de estudio, y pretender verificar lo que se quiere medir.

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó los criterios de la prueba estadística de Alfa de Cron Bach posteriormente se utilizará la prueba de chi cuadrado en las contrastaciones de hipótesis.

Confiabilidad Alfa de Cron Bach:

0,53 a menos	Confiablenula
0,54 a 0,59	Confiablebaja

0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muyconfiable
0,72 a 0,99	Excelenteconfiable
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Herrera Aura(1998)

4.6.3. Procedimiento de recolección de datos.

- Mediante el marco muestral se consignó cada unidad de análisis a trabajar.
- Con el muestreo aleatorio se seleccionó a los participantes en la encuesta.
- La confección del instrumento de acopio de data se consideró los indicadores relevantes de cada variable para estructurar las preguntas.
- El tiempo solicitado a cada participante en las encuestas fue de 10 a 15 minutos.
- La información recogida se filtró y luego tabulo en una matriz de tabulación de variables por persona, y luego se organizó.
- Se empleó el paquete estadístico SPSS versión 22.0 para todo el informe estadístico.
- Los resultados obtenidos después de los análisis de data contribuyeron al cumplimiento de los propósitos investigativos y al contraste de las hipótesis.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El análisis cuantitativo como es el caso, tiene varias técnicas que permitieron hacer un correcto análisis de la data mediante la estadística y el análisis descriptivo e inferencial, dando uso al paquete estadístico SPSS 21.

El análisis descriptivo, permitió presentar la data mediante gráficas de barras y gráficas circulares, distribución de frecuencias, coeficientes de relación, medidas de tendencias central (la media), medidas de variabilidad (desviación estándar o típica, el coeficiente de variabilidad, estadística inferencial, prueba de chi cuadrado). Según

Hernández, R. & Mendoza, (2018, p. 229-230)

- También se tabuló toda la data acopiada.
- Se tamizó, analizó e interpretó la data o resultados conseguidos.
- Se hizo la presentación de los resultados mediante Ilustraciones, gráficas y figuras.

4.7.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos:

- **Validación del instrumento**

Las validaciones instrumentales de los cuestionarios aplicados a la muestra seleccionada han sido validadas mediante juicio de expertos; quienes emitieron opinión de la redacción y el contenido instrumental.

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018); refieren “que, los instrumentos de recopilación de datos presentan un atributo muy importante el cual es su validez, por el cual garantiza su precisión y objetividad al medir lo que se pretende de las variables de estudio” (p. 327).

- **La confiabilidad**

Hernández, R. & Mendoza, C. (2016); manifiestan que “la confiabilidad es otro atributo de un instrumento de investigación que nos permite confiar en la medición tantas veces consiguiendo los mismos resultados al aplicarse una o tantas veces al objeto de estudio en periodos de tiempo distintos” (p. 330), en nuestro caso se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach.

Confiabilidad del instrumento gestión del talento humano:

En el presente informe de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los colaboradores encuestados.

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		Nº	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	9	100,0

a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,788	9

Estadísticos de los elementos			
	Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	5,0000	0,51880	9
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO	5,5000	0,52465	9
VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN	5,0000	0,51880	9
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	5,5000	0,52465	9

El valor de la confiabilidad del instrumento: La Gestión del talento Humano se halló teniendo en consideración la muestra de análisis, representada por 54 colaboradores, el instrumento consideró 9 preguntas.

Para propósitos de investigación $\geq 0,7$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de cronbach es 0.788. Como los resultados son mayores a 0,70; en consecuencia, el instrumento tiene una confiabilidad alta.

Confiabilidad del instrumento desempeño laboral:

En el presente informe de investigación se estableció el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los colaboradores encuestados.

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		Nº	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	9	100,0

- a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,797	9

Estadísticos de los elementos

		Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	DE	6,0000	0,61100	9
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLOGICO	DE	6,5000	0,62625	9

VALIDEZ DE INTENCION Y OBJETIVIDAD DE MEDICION	6,0000	0,62600	9
PRESENTACION Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	6,5000	0,62625	9

El valor de la confiabilidad del instrumento: desempeño profesional del talento humano se halló teniendo en consideración la muestra de análisis representada por 54 colaboradores, el instrumento consideró 9 preguntas.

Para propósitos de investigación $\geq 0,7$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de cronbach es 0.797.

Como los resultados son mayores a 0,70 en consecuencia el instrumento tiene una confiabilidad alta.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

En la realización de esta Investigación, se respetó el código de ética de la Universidad Peruana Los Andes y el código de ética de la comunidad científica internacional en Administración, por tanto, los datos que se obtengan serán en forma legal.

Estos aspectos están basados en dar reconocimiento a la capacidad de los investigadores en tomar sus propias decisiones, es decir, su autonomía. A partir de su autonomía protegen su dignidad y su libertad. El respeto por las personas que participan en la investigación (mejor “participantes” que “sujetos”, puesto esta segunda denominación supone un desequilibrio) se expresa a través del proceso de consentimiento informado, que se detalla más adelante.

Es cumplir todos los principios éticos que siguen a continuación e inclusive cumplir más allá de lo que la ley exige. Integridad es ser recto, sincero y justo. Es ser honesto con el medio ambiente.

El principio de justicia prohíbe exponer a riesgos a un grupo para beneficiar a otro, pues hay que distribuir de forma equitativa riesgos y beneficios. Así, por ejemplo, cuando la investigación se sufraga con fondos públicos, los beneficios de conocimiento o tecnológicos que se deriven deben estar a disposición de toda la población y no sólo de los grupos privilegiados que puedan permitirse costear el acceso a esos beneficios.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Descripción de resultados de las variables de estudio

A continuación, se presentó los resultados obtenidos en cada una de las variables de estudio. El origen de estos resultados son los instrumentos aplicados a 54 colaboradores administrativos entre varones y damas de la Empresa VyP ICE S.A.C., Lima.

5.1.1. Frecuencia de la variable gestión del talento humano en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Tabla 2

Variable Gestión del talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	49	90,7	90,7
	Siempre	5	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0

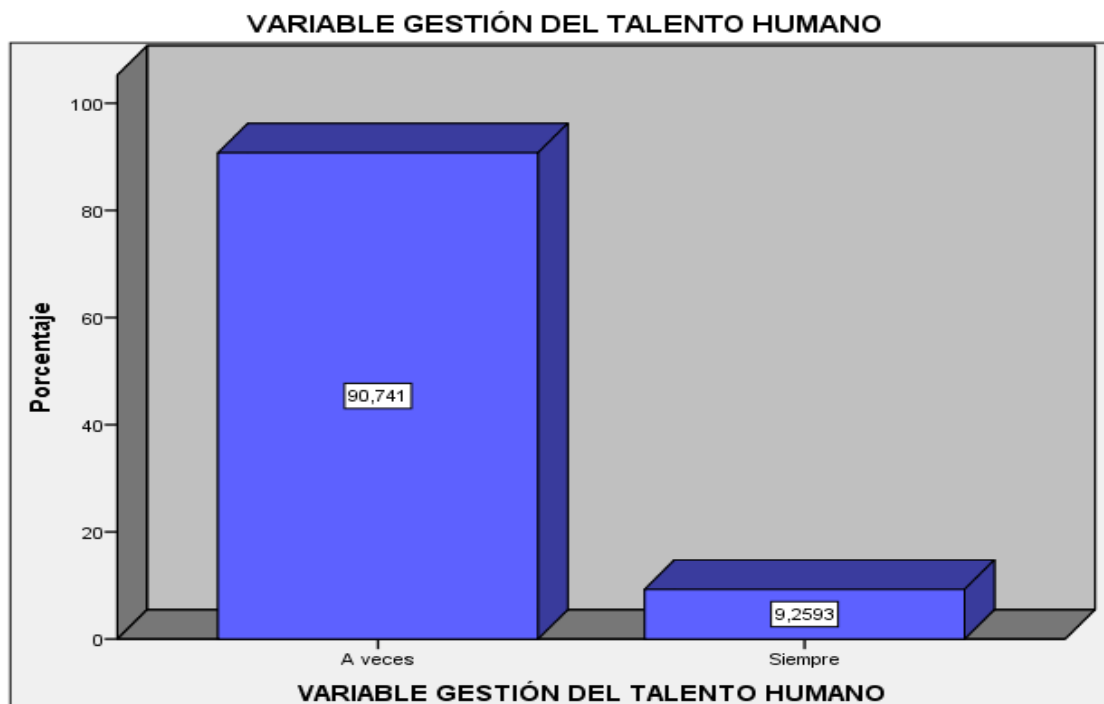


Figura 1: Variable Gestión del Talento Humano

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que los 54 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que a veces haciendo un 90.7% de la muestra equivalente a 49 personas, mientras que un 9.3% que equivalen a 5 personas contestó que siempre.

5.1.2. Frecuencia de la dimensión reclutamiento y selección de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Tabla 3

Dimensión reclutamiento y selección de los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,9	1,9	1,9
A veces	38	70,4	70,4	72,2
Siempre	15	27,8	27,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

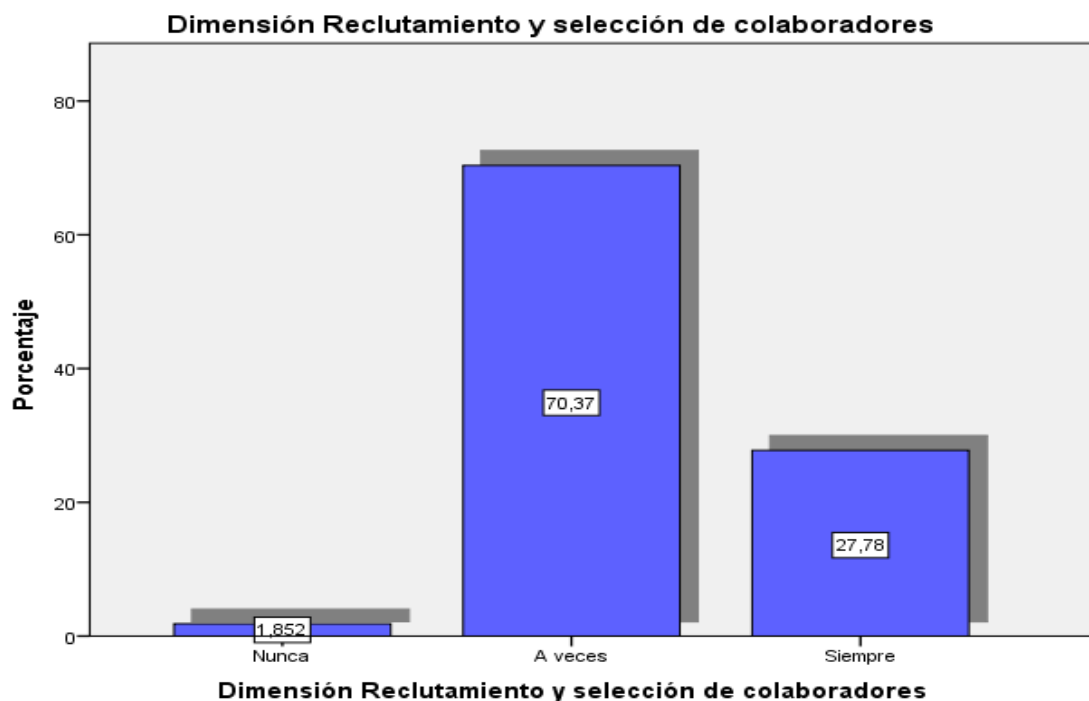


Figura 2 Reclutamiento y selección de los colaboradores

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que los 54 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces haciendo un 70,4% de la muestra equivalente a 38 personas, mientras que un 27,8% que equivalen a 15 colaboradores contestó que siempre.

5.1.3. Frecuencia de la dimensión crecimiento y desarrollo de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Tabla 4

Crecimiento y Desarrollo de colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A veces	52	96,3	96,3	96,3
Siempre	2	3,7	3,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

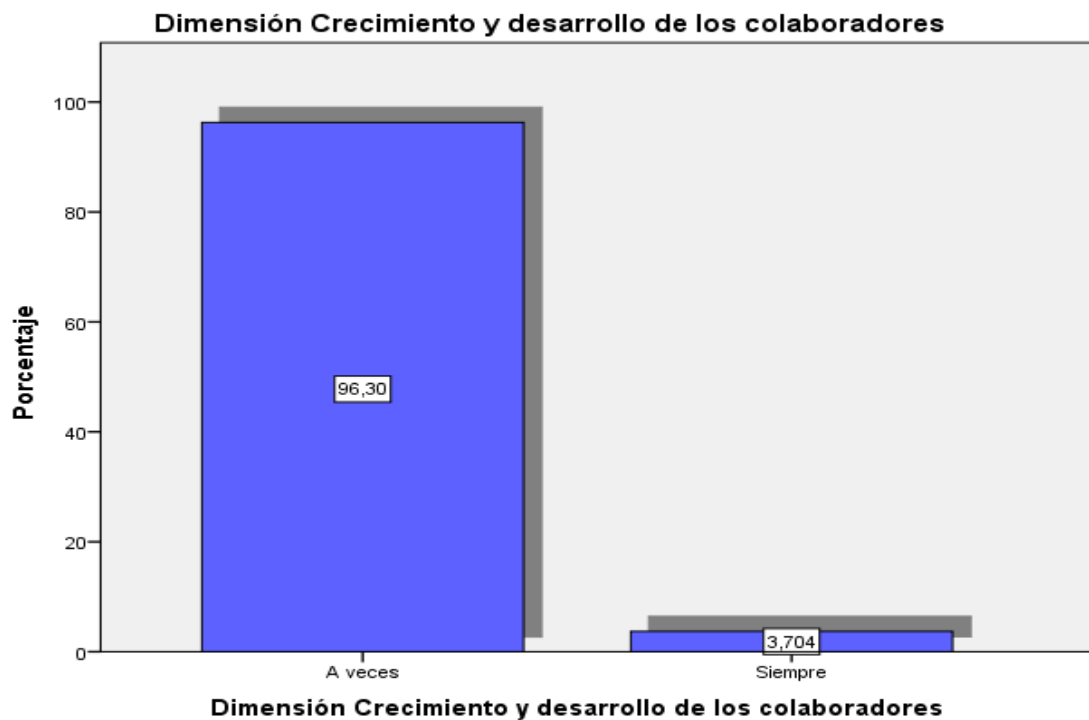


Figura 3 Crecimiento y Desarrollo de colaboradores

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces se da el proceso de desarrollo y crecimiento (80%), lo que corresponde a 32 personas, mientras que un 12,5% contestaron que nunca se da dicho proceso, correspondiendo a la respuesta de 5 personas. Por otro lado, sólo el 7,5% indicó que siempre se da este proceso.

5.1.4. Frecuencia de la dimensión retención de los colaboradores en la Empresa VyP

ICE S.A.C., periodo 2019.

Tabla 5

Retención de colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A veces	46	85,2	85,2	85,2
Válidos Siempre	8	14,8	14,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

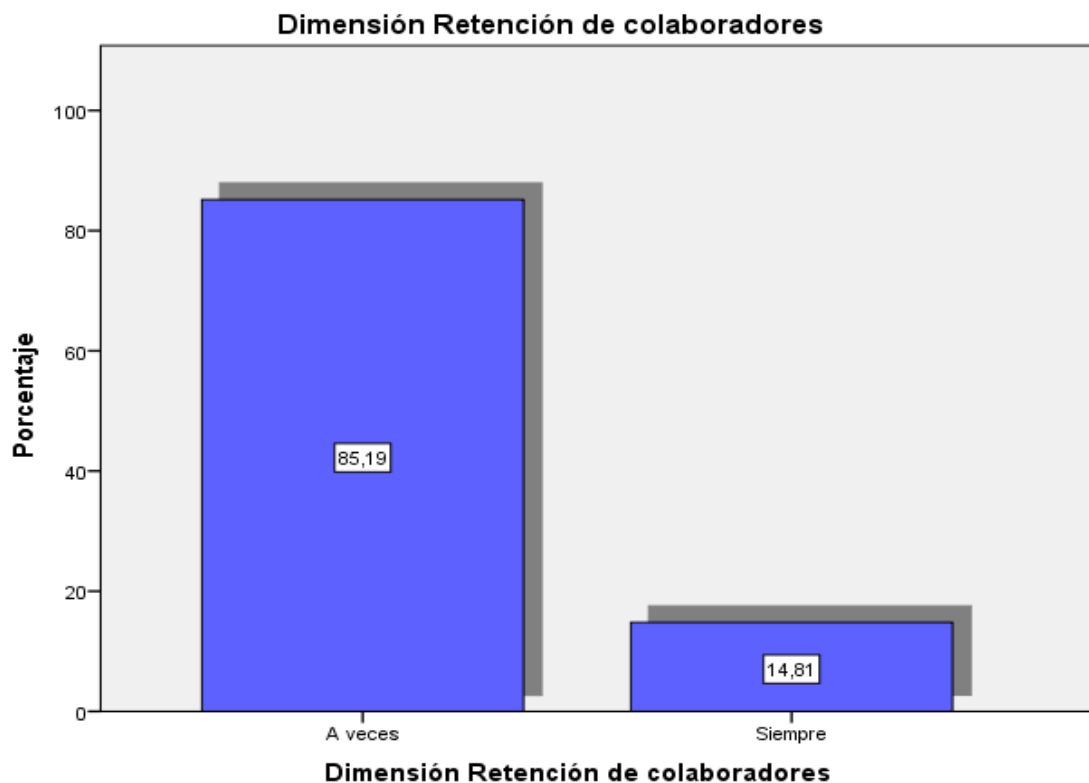


Figura 4 retención de colaboradores

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que los 54 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces haciendo un 85,2% de la muestra equivalente a 46 personas, mientras que un 14,8% que equivalen a 8 personas contestó que siempre.

5.1.5. Frecuencia de la variable desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Tabla 6

Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	48	88,9	88,9
	Siempre	6	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0

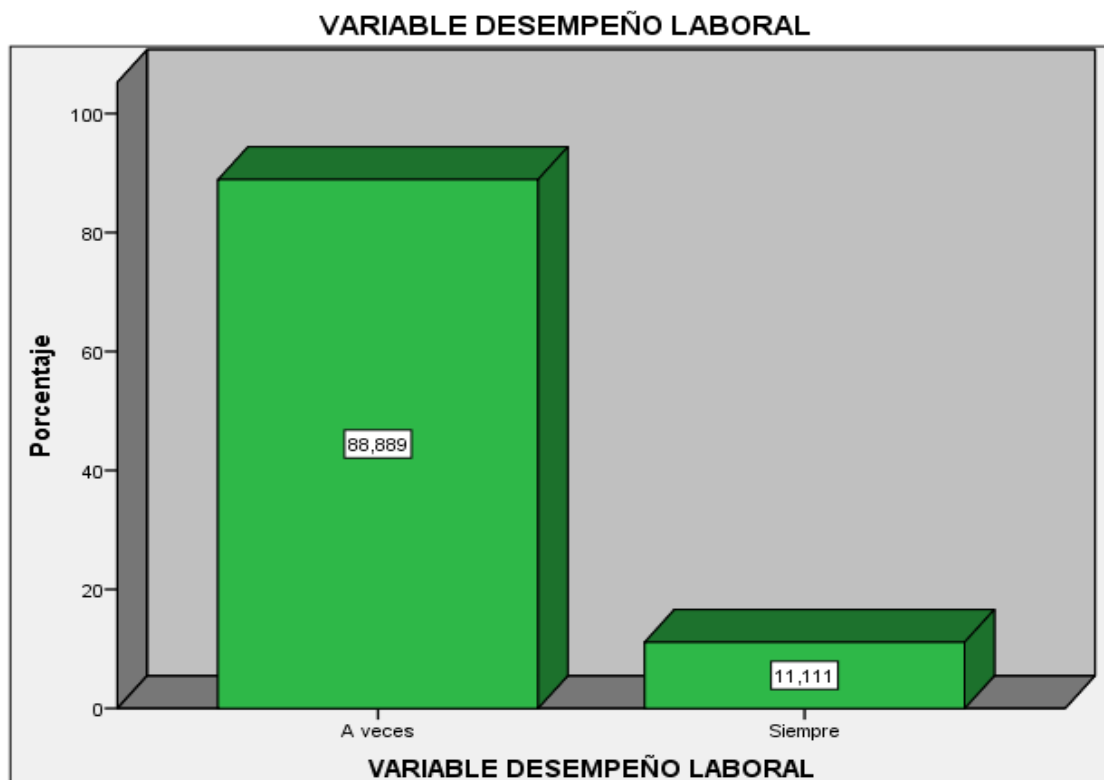


Figura 5 Variable Desempeño laboral

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que los 54 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces haciendo un 88.9% de la muestra equivalente a 48 personas, mientras que un 11.1% que equivalen a 6 personas contestó que siempre.

5.1.8. Frecuencia de la dimensión componentes actitudinales de los colaboradores, en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Tabla 7

Componentes actitudinales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	50	92,6	92,6
	Siempre	4	7,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0

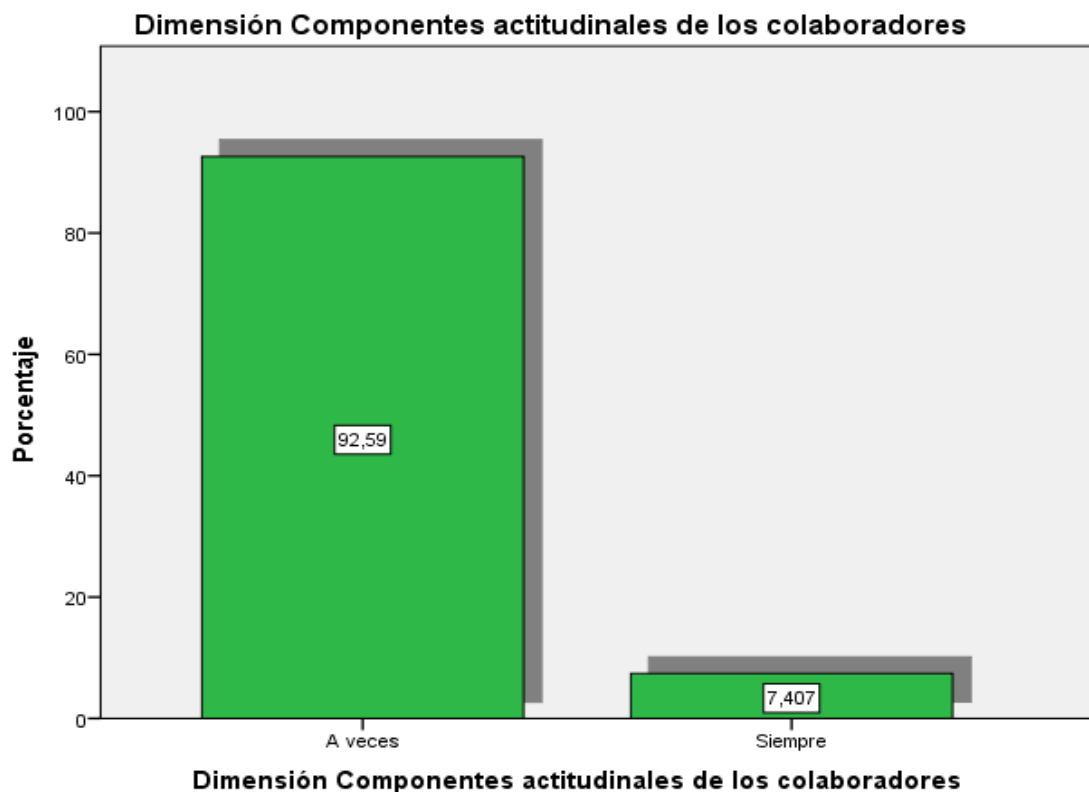


Figura 6 Componentes actitudinales de los colaboradores

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que los 54 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces haciendo un 92.6% de la muestra equivalente a 50 personas, mientras que un 7.4% que equivalen a 4 personas contestó que siempre.

5.1.9. Frecuencia de la dimensión componentes de la operatividad laboral de los colaboradores., en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Tabla 8

Componentes de la operatividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	5,6	5,6
	A veces	49	90,7	96,3
	Siempre	2	3,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0

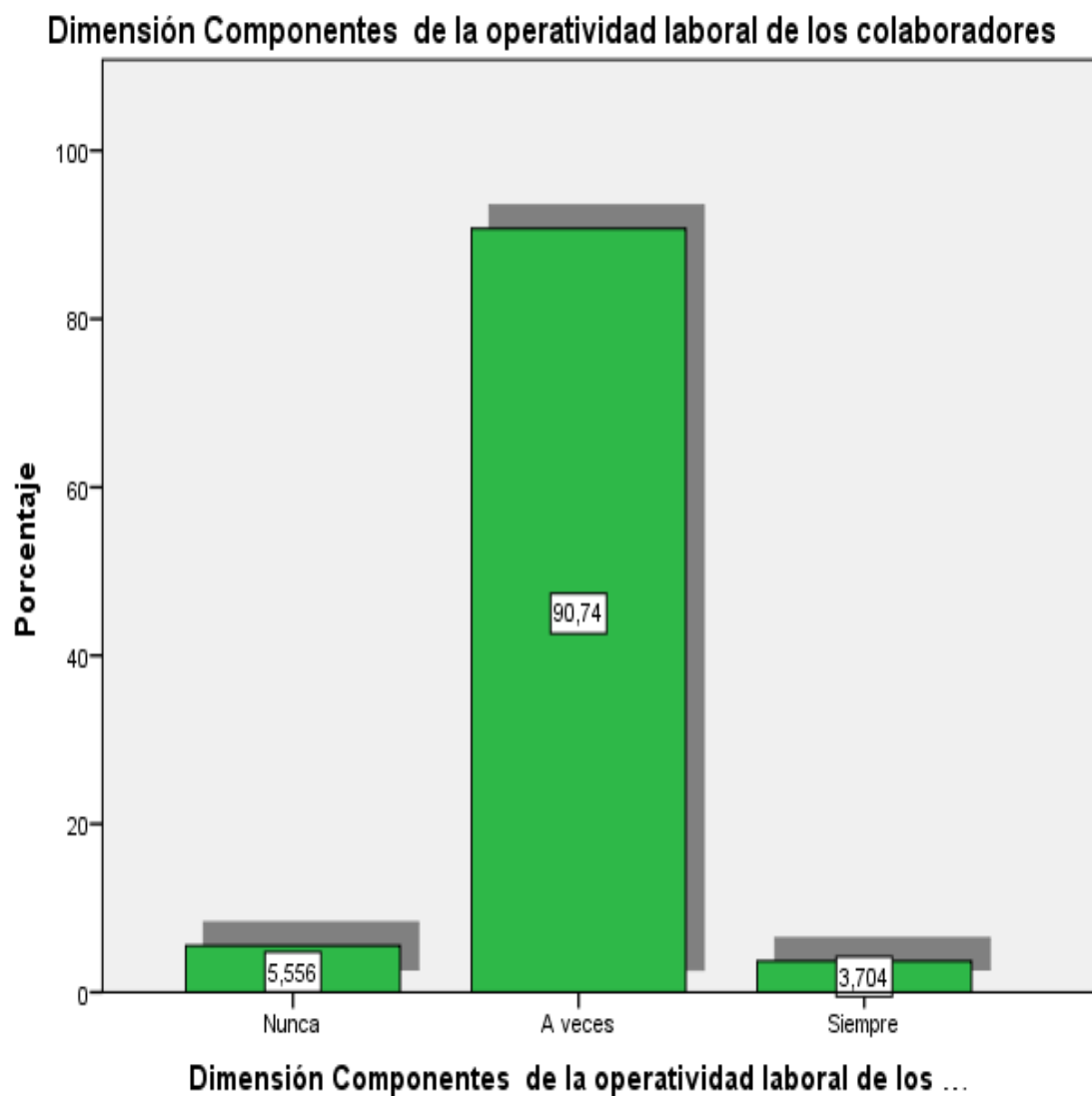


Figura 7: Componentes de la operatividad laboral

Interpretación:

De la tabla y gráfico, se puede observar que los 54 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces haciendo un 90.7% de la muestra equivalente a 49 personas, mientras que un 5.6% que equivalen a 3 personas contestó que nunca.

5.2. Contrastación de hipótesis

Escala de intervalos del coeficiente de Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Suárez (2015)

5.2.1. Contrastación de hipótesis entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Prueba de hipótesis general

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostró según las estadísticas los resultados obtenidos:

Formulación de las hipótesis:

Ho: La Gestión del Talento Humano **NO** se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

H1: La Gestión del Talento Humano **se** relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que se utilizó son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

Tabla 9

Estadístico de prueba entre Gestión del talento Humano y Desempeño laboral

			VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	0,794
		Sig. (bilateral)	.	0,031
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	N	54	54
		Coeficiente de correlación	0,794	1,000
		Sig. (bilateral)	0,031	.
		N	54	54

Fuente: Elaboración propia

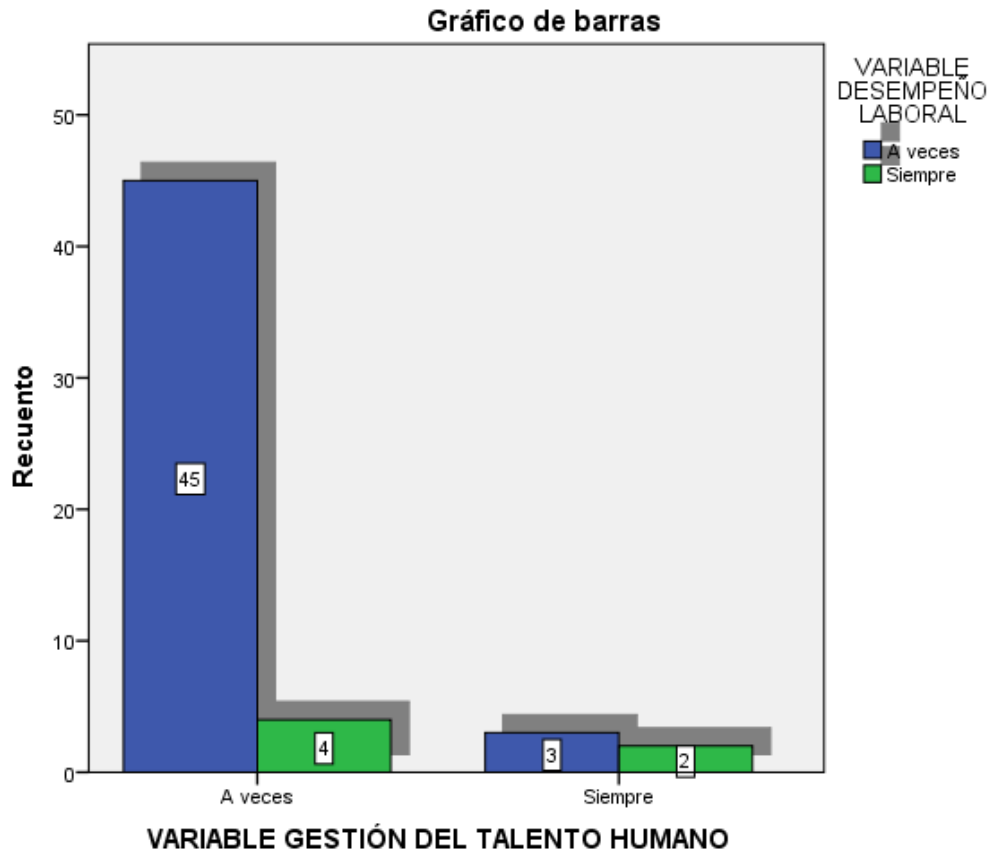


Figura 8: Variable Gestión del talento Humano y Desempeño laboral

Decisión estadística

La r obtenida es de 0.794 implica una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión estadística

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.794. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2014, p. 312) indica que hay una correlación significativa alta con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente alta con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

5.2.2. Contrastación de hipótesis entre el reclutamiento y selección de los colaboradores y desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Prueba de hipótesis específica 1

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

Formulación de las hipótesis:

Ho: El reclutamiento y selección **NO** se relaciona significativamente con el Desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

H1: El reclutamiento y selección se relaciona significativamente con el Desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba se utilizó son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

Tabla 10

Calculo Estadístico de prueba reclutamiento y selección de colaboradores y desempeño laboral

			Dimensión Reclutamiento y selección de colaboradores	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Dimensión Reclutamiento y selección de colaboradores	Coeficiente de correlación	1,000	0,957
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	N	54	54
		Coeficiente de correlación	0,957	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	54	54

Fuente: Elaboración propia

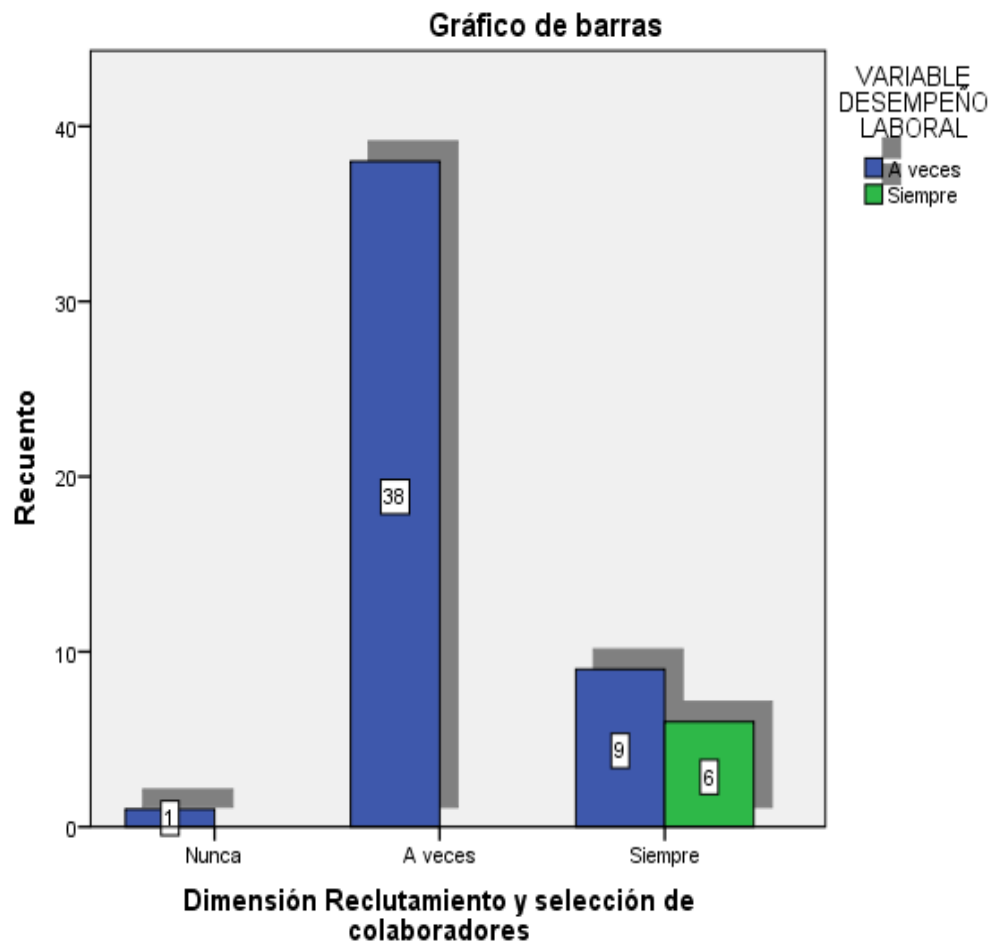


Figura 9 Hipótesis específica: Reclutamiento y selección de colaboradores

Decisión estadística

La r obtenida es de 0.957 implica una relación significativa muy alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión estadística

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.957. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2014, p. 312) indica que hay una correlación directa muy alta con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que el reclutamiento y selección se relaciona significativamente con el Desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

5.2.3. Contrastación de hipótesis entre el crecimiento y desarrollo y desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Prueba de hipótesis específica 2

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

Formulación de las hipótesis:

Ho: El Crecimiento y desarrollo NO se relaciona significativamente con el Desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

H1: El Crecimiento y desarrollo se relaciona significativamente con el Desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba se utilizó son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

Tabla 11

Estadístico de prueba Crecimiento y desarrollo de los colaboradores y Desempeño laboral

	Dimensión Crecimiento y desarrollo de los colaboradores	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Coeficiente de correlación	1,000	0,693

Rho	Dimensión de desarrollo de los colaboradores	Crecimiento y	Sig. (bilateral)	.	0,618
			N	54	54
Spearman	VARIABLE LABORAL	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	0,693	1,000
			Sig. (bilateral)	0,618	.
			N	54	54

Fuente: Elaboración propia

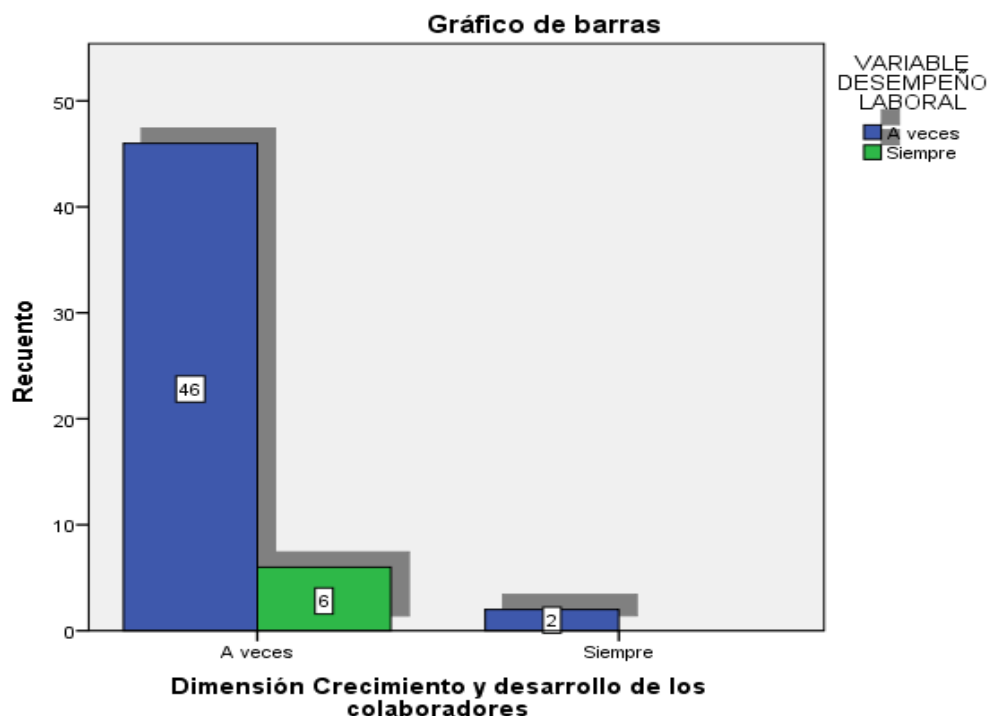


Figura 10 Crecimiento y desarrollo de los colaboradores

Decisión estadística.

La r obtenida es de 0.693 implica hay una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión estadística

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.693. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2014, p. 312) indica que hay una correlación significativa y moderada con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que el Crecimiento y desarrollo de los colaboradores se relaciona significativamente con el Desempeño laboral Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

5.2.4. Contrastación de hipótesis entre la retención de colaboradores y desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Prueba de hipótesis específica 3

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

Formulación de las hipótesis:

Ho: La retención de colaboradores NO incide directamente en el Desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

H1: La retención de colaboradores incide directamente en el Desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales.

Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

Tabla 12

Estadístico de prueba retención de los colaboradores y Desempeño laboral.

				Dimensión Retención de colaboradores	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Dimensión de colaboradores	Retención de	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	0,718
			N	.	0,182
	VARIABLE LABORAL	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,718	1,000
			N	0,182	.
				54	54

Fuente: Elaboración propia

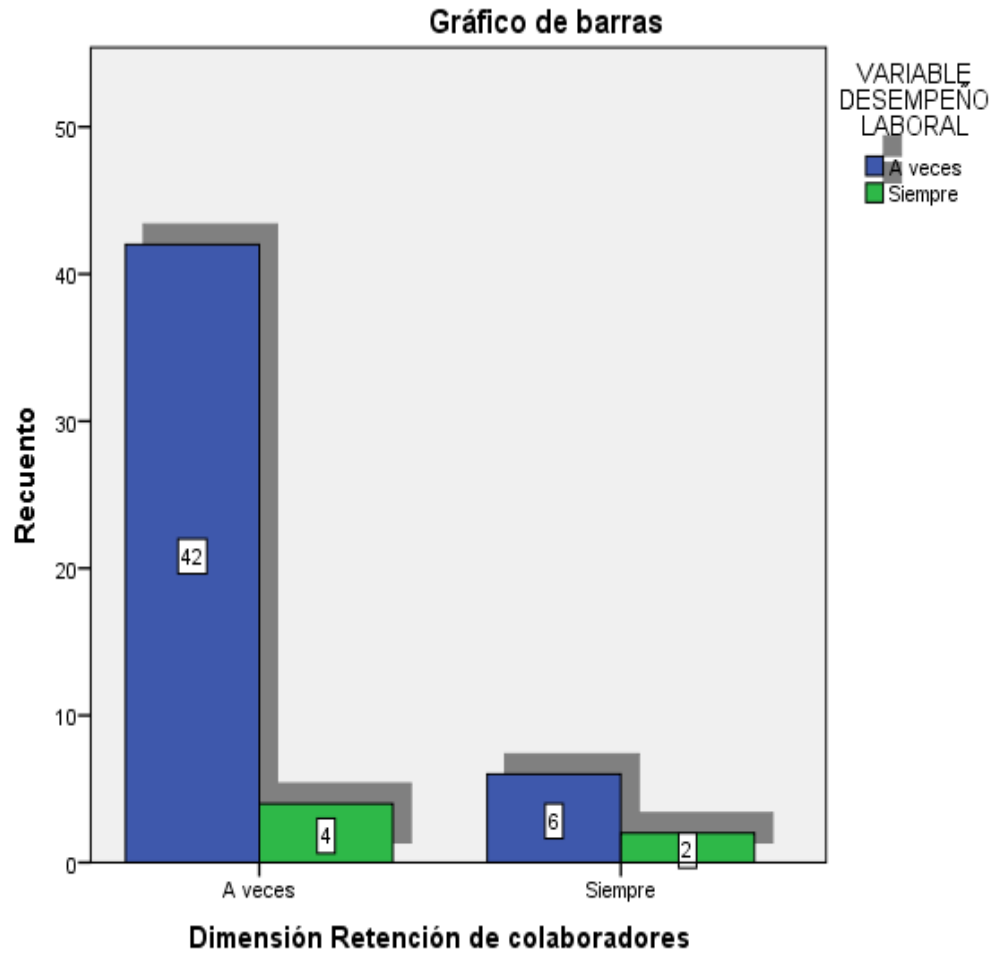


Figura 11 La retención de colaboradores

Decisión estadística.

La r obtenida es de 0.718 implica hay una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1).

Conclusión estadística

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.718. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2014, p. 312) indica que hay una correlación significativa alta con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que la retención de los colaboradores se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Posterior al resultado obtenido en la presente investigación: Gestión del Talento Humano de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019, se puede observar que de los 54 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que a veces haciendo un 90.7% de la muestra equivalente a 49 personas, mientras que un 9.3% que equivalen a 5 personas contestó que siempre.

Del mismo los resultados para la variable Desempeño laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019, en donde se puede observar que de los 54 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces haciendo un 88.9% de la muestra equivalente a 48 personas, mientras que un 11.1% que equivalen a 6 personas contestó que siempre.

Considerando el objetivo general: Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019; se obtuvieron los siguientes resultados: Que, el coeficiente de determinación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019, implica una relación significativa alta, por cuanto se obtuvo una $r = 0.794$, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis de investigación alterna (H_1), puesto que el Rho Spearman hallado fue de 0.794, por lo que este coeficiente significativo según Hernández; y Baptista (2014, p. 313) indica la existencia de una correlación directa alta con 5% de probabilidad de error., Por lo que se concluye que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

En este sentido se tiene un antecedente similar es de Condori, M. (2018), en la tesis titulada “La Gestión del Talento Humano y su nexos con el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, 2017”; donde arriba las conclusiones siguientes: Que, los resultados expresan la correlación de 0,528** respecto al desempeño laboral de los trabajadores; lo que interpretado nos da a entender que si existe un nexos significativo directo entre ambas variables de estudios en la entidad mencionada, lo que se corrobora con lo manifestado por los participantes en la encuesta al considera a la gestión del talento humano, como regular obteniendo de estos un 34.8%.

Considerando el primer objetivo específico: Determinar de qué manera el reclutamiento y selección de colaboradores se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019; se obtuvieron los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre el reclutamiento y selección de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019, implica una relación significativa muy alta, debido a que la $r = 0,957$, por lo que se rechazó la hipótesis nula

(H_0) y se aceptó la hipótesis de investigación (H_1). Por cuanto el Rho Spearman hallado fue de 0.957; lo que según Hernández; y Baptista (2014, p. 313) este coeficiente significativo indica que existe una correlación significativa muy alta con un 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que el reclutamiento y selección de los colaboradores se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Este resultado coincide con la investigación realizada por el autor Cevallos, Y. (2015); nos dice a través de su producto investigativo intitulado “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, de la Dirección Provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013”., presentada a la Universidad Estatal Península de Santa Elena de la ciudad de la Libertad - Ecuador., en que consideró como propósito general: Establecer el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la entidad referida, para lo que apeló a la metodología de tipo: documental bibliográfico, descriptiva, para lo que mantuvo una población de 58 servidores de la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena., con una muestra de 51 colaboradores, llegando a concluir: Que, cuando se tiene necesidad de incluir a un nuevo colaborador al staff de colaboradores, entonces es necesario que pase primeramente por un adecuado y estricto proceso de reclutamiento y selección de personal; así mismo todos los trabajadores de la empresa deberían de cumplir fielmente a las exigencias solicitadas en el perfil para ocupar los cargos y puestos; sumandos e el conocimiento y la experticia que deben de demostrar en el cumplimiento de funciones a fin de garantizar el éxito y desarrollo organizacional.

Considerando el segundo objetivo específico: Determinar de qué manera el crecimiento y desarrollo de los colaboradores se relacionan con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019., se obtuvieron los resultados siguientes: Que,

el coeficiente de determinación entre el Crecimiento y desarrollo de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019, implica una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1), por cuanto la r obtenida es 0,693, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis de investigación (H_1), teniendo en consideración de que Rho Spearman hallado fue de 0.693 que según Hernández y Baptista (2014, p. 313) es un coeficiente significativo que nos indica que existe correlación significativa moderada con un 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que el Crecimiento y desarrollo de los colaboradores se relaciona significativamente con el Desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Este resultado tiene una coincidencia con lo establecido por el autor De la Cruz, H. (2015), a través del informe de investigación titulado: La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones financieras de Huamanga a las conclusiones siguientes: Que, el desempeño laboral de los colaboradores en las diferentes entidades financieras Huamanguinas presentan una asociatividad muy significativa con las políticas de motivación y la ejecución de adecuados programas de crecimiento y desarrollo del personal orientados a incentivar a los trabajadores, de igual manera un adecuado y agradable clima organizacional es el resultado de las habilidades, conocimiento y adecuado comportamiento de los colaboradores y por ende estos influyen significativamente de manera positiva en el óptimo rendimiento laboral maximizándose con una acertada gestión de recursos humanos., mediante prácticas motivadoras, de incentivos y reconocimientos al personal.

Considerando el tercer objetivo específico: Determinar de qué manera la retención de colaboradores se relaciona con el desempeño laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019; se obtuvieron los resultados siguientes: Que, el coeficiente de

determinación entre la retención de colaboradores y el desempeño laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019, implica una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1) por cuanto el r obtenida es de 0.718., por lo que considerando que el Rho Spearman hallado fue de 0.718. y que según Hernández y Baptista (2014, p.313) es un coeficiente significativo que nos indica que existe una correlación significativa alta con un 5% de probabilidad de error., por lo que se concluye que la retención de los colaboradores se relaciona significativamente con el desempeño laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

Este resultado tienen una coincidencia con lo establecido por Chiavenato Idalberto (2009), en su libro Administración de Recursos Humanos refiere respecto a los procesos de la gestión del talento humano que: los procesos de retención de los mejores y eficientes colaboradores, se logran mediante el ofrecimiento de un adecuado clima y cultura organizacional, buenos ambientes, buenas infraestructuras, condiciones óptimas de salubridad y seguridad ocupacional, buena comunicación organizacional porque a conveniencia de una organización es más útil mantener este tipo de buenos colaboradores por su buen desempeño ya que marcan la diferencia en Talento Humano respecto a las empresas de la competencia.

.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación directa y significativa entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019; debido a que el Rho Spearman hallado fue de 0.794., con un 5% de probabilidad de error; por lo que se concluye que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.
2. Se determinó que el reclutamiento y selección de los colaboradores existe una relación significativa muy alta con el Desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019, por cuanto el Rho Spearman hallado fue 0.957. con un 5% de probabilidad de error. Concluyendo que el reclutamiento y selección de los colaboradores tiene una relación significativa con el Desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.
3. Se estableció que el crecimiento y desarrollo de los colaboradores existe una relación significativa moderada con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L., periodo 2018., debido a que el Rho Spearman hallado fue 0.629. con un 5% de probabilidad de error. Concluyendo que el desarrollo y crecimiento de los colaboradores se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

4. Se demostró que la retención de colaboradores existe una relación significativa alta con el desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019, debido a que el Rho Spearman hallado fue 0.718., con un 5% de probabilidad de error. Concluyendo que la retención de colaboradores se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.

RECOMENDACIONES

1. Considerando que la gestión del talento humano favorece en conseguir niveles altos de desempeño laboral se recomienda desarrollar un sistema adecuado de gestión del talento humano, que permita identificar las brechas en el personal para posteriormente desarrollar políticas conducentes a maximizar el potencial laboral y humano de todos los colaboradores buscando se adecuen a las exigencias actuales de los clientes y el entorno organizacional además de generar satisfacción y buena reputación corporativa.
2. Se recomienda, planificar estratégicamente los procesos de incorporación de nuevo personal a la organización a quienes se les debe de someter a un proceso exigente y riguroso de reclutamiento y selección de personal; exigiéndose habilidades complementarias y que los perfiles profesionales guarden relación con las necesidades de la entidad y de las plazas convocadas; para posteriormente desarrollar inducciones y capacitaciones, a fin de favorecer positivamente en la maximización del desempeño laboral en la organización.
3. Recomendamos complementar un plan estratégico para el crecimiento y desarrollo de los colaboradores de la entidad mediante especializaciones, talleres, cursos, seminarios y capacitaciones para mejorar el nivel de desarrollo profesional y disminuir la rotación de

personal en favor de la entidad; por ser de vital importancia en todos los niveles organizacionales.

4. Finalmente, optar por implementar y diseñar políticas adecuadas orientadas a la retención de los mejores colaboradores que presenten niveles altos de actitud positiva, habilidades, compromiso, buen desempeño, competencias, etc., mediante incentivos, reconocimientos, promociones, asensos, para influir en su satisfacción laboral y su buen desempeño en la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Armijos, R. (2014). Diseñar un modelo de gestión de talento humano para mejorar la satisfacción laboral y calidad en la gestión gerencial en “Ecuaquímica” de la provincia de Santo Domingo de los Tsachilas. Ecuador: UNIANDES.

Alarcón, D. (2016), en su informe investigativo titulado “Gestión de talento humano y su nexo con el desempeño laboral de los servidores en las entidades públicas de la provincia de Carchi – Ecuador”

Arias, L. F., & Heredia, V. (2016). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas.

Batallas, M. (2017). Gestión calidad y competitividad, 6ª. Ed. Madrid España, cargraphis.

Cevallos, Y. (2015), en su tesis “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, de la Dirección Provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013”. La Libertad - Ecuador

Coulter., R. (2015). Administración. 8va. Edición. En R. S. Coulter., Administración.

8va. Edición. México: Pearson.

- Condori, M. (2018), en su informe de investigación “La Gestión del Talento Humano y su nexos con el Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, 2017”, Casa superior de estudios Nacional del Altiplano – Puno –Perú
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos* (8va ed.). México, México: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Álvaro Obregón, México. D.F: McGraw-Hill
- Cruz, E. (2015). “La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cia.Ltda”. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: <https://docplayer.es/2463186-Universidad-central-del-ecuador-facultad-de-ciencias-psicologicas-carrera-de-psicologia-industrial.html>. Fecha: 10 de mayo del 2017.
- Cruz, M. (2015). “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño del personal de la cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. N°222-Huamachuco: 2015”. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- De la Cruz, H. (2016), en su tesis titulada “La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las Instituciones financieras de Huamanga”, para optar su Título profesional de Licenciada en Administración de la facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la universidad San Cristóbal de Huamanga; Ayacucho – Perú

- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2017). La gestión de los recursos humanos: ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación?, 7ª ed., McGraw Hill.
- Flórez, J. (2016). El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- García, A. (2017), en su tesis titulada “Análisis de la gestión del Recurso Humano por Competencias y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel, periodo 2017”, universidad Politécnica Estatal del Carchi - Ecuador
- Garcés; R. (2015). Tesis “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato”. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de <http://studylib.es/doc/4475963/433>
- Guisbert (2016) La Gestión por competencias y su relación en el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Concepción (Tesis de Magister en Administración Pública y Gobierno, mención Gerencia Municipal y Regional. Universidad Nacional del centro del Perú, Huancayo - Perú). Recuperado de <https://goo.gl/JCdHsg>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. México. Editorial McGraw- Hill.
- Inca, K. (2015). “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”. Andahuaylas – Perú: Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE>

- Latorre, M. (2014) en su investigación culminada de título “Gestión de los Recursos Humanos y el Desempeño laboral”, desarrollada para optar el grado de Doctor en Psicología, de la Universidad de Valencia - España.
- Martínez, A. (2015). Administración. Una perspectiva global 12ª Edición. México: McGraw-Hill.
- Muñoz, M. (2017), en su investigación titulada “Gestión de Recursos Humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del ONPE - Lima, periodo 2016”; casa superior de estudios Cesar Vallejo de Lima – Perú
- Oscoco, H. (2015). “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pachucha – Andahuaylas – Apurímac, 2014”. Andahuaylas – Perú: Universidad Nacional José María Arguedas. Fecha: 10 de mayo del 2017.
- Peñaloza, (2016), en su informe investigativo intitulado “Influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Asociación Civil Giordano Liba; periodo 2014”, Puno - Perú.
- Ponce (2014) “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central - Quito” (Tesis de Magister en Gestión del Talento Humano. Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador). Recuperado de <https://goo.gl/broQ7n>
- Quintero, A. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral. Edic. 3ra. Editorial Costa Oriental del Lago. Zulia, España.
- Reinoso, (2016), en su tesis “Gestión por competencias del talento humano y la calidad de servicio en el departamento de enfermería del Hospital Básico Píllalo - Ecuador”, para

obtener la Maestría en Gerencia Pública de la Dirección de Post grado de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador

Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores (5ta ed.)

Suarez, S. y Pacheco R. (2015). Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En La Calidad Del Desempeño Laboral De Los Servidores De La Facultad De Ciencias Jurídicas, Sociales Y De La Educación, De La Universidad Técnica De Babahoyo. Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1748>.

Zevallos, R. (2019). “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de industria de cerámicas MatazzZevallos SRL en la ciudad de Sucre”, Universidad Andina Simón Bolívar de Sucre - Bolivia.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Matriz de Operacionalización de variables
3. Matriz de Operacionalización del instrumento
4. Validación del instrumento
5. Instrumento de Investigación
6. Data de procesamiento de datos
7. Confiabilidad del instrumento
8. Consideraciones Éticas de la investigación

9. Fotos de la aplicación del instrumento
10. Consentimiento informado

Anexo 1: “Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019”

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿De qué manera la Gestión del Talento Humano se relaciona con el Desempeño laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019?	Determinar de qué manera la GTH., se relaciona con el Desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.	La Gestión del Talento Humano guarda relación directa y significativamente con el desempeño laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.	<p>Variable 1: Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y selección de colaboradores. • Crecimiento y desarrollo de los colaboradores. • Retención de colaboradores <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Componentes actitudinales de los colaboradores • Componentes de la operatividad laboral de los colaboradores 	<p>Método de investigación: Método Científico Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación general: No experimental Específico: Correlacional</p> <p>Esquema:</p> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1 O₂ = Observación de la V.2 r = Correlación entre dichas variables</p> <p>Población: 423 colaboradores de la Empresa VyP ICE SAC. Muestra: Tipo probalístico, muestreo aleatorio simple. Número de la muestra:54</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo Likert.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva: Medidas de tendencia central y dispersión. Estadística inferencial: Prueba t de una muestra para la correlación.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
a. ¿De qué manera el reclutamiento y selección de colaboradores se relaciona con el desempeño laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019?	a. Determinar de qué manera el reclutamiento y selección de colaboradores se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.	a. El reclutamiento y selección de colaboradores guarda relación directa y significativamente con el Desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.		
b. ¿De qué manera el crecimiento y desarrollo de los colaboradores se relaciona con el desempeño laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019?	b.Determinar de qué manera el crecimiento y desarrollo de los colaboradores se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.	b.El crecimiento y desarrollo de colaboradores guarda relación directa y significativamente con el Desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.		
c. ¿De qué manera la retención de colaboradores se relaciona con el desempeño laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019?	c.Determinar de qué manera la retención de los colaboradores se relaciona con el desempeño laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.	c.La retención de colaboradores guarda relación directa y significativamente con el Desempeño Laboral de la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019.		

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1 Gestión del Talento Humano	Chiavenato, (2009, pág. 7-10) manifiesta que “GTH son aquellas buenas prácticas, políticas y directrices útiles para direccionar aspectos netamente directivos y gerenciales relacionados con el talento humano, las personas o recursos, se incluye a estos aspectos, los procesos de reclutamiento, selección, contratación, retención, capacitación, motivación, y evaluación de desempeño de los colaboradores y de la organización”.	Cumulo de procesos y actividades que movilizan, desarrollan y hace funcionar al personal dotadas de competencias, experiencias, habilidades requeridas por una empresa para cumplir con sus metas; sobre el reclutamiento y selección del personal, crecimiento y desarrollo de los colaboradores y retención de colaboradores.	Reclutamiento y selección de colaboradores	10. Planeamiento de colaboradores	4. Nunca 5. A veces 6. Siempre Ordinal
				11. Reclutamiento de prospectos	
				12. Selección de colaboradores	
			Crecimiento y desarrollo de los colaboradores	13. Inducción a los colaboradores nuevos	
				14. Capacitación a los colaboradores	
				15. Entrenamiento a los colaboradores	
			Retención de colaboradores	16. Evaluación de desempeño	
				17. Estimulación o motivación	
				18. Beneficios o compensaciones	
Variable	Definición conceptual		Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V2 Desempeño Laboral	Quintero; (2017), refiere que el desempeño laboral “es la conducta demostrada por el colaborador con relación respecto a la consecución de los resultados y objetivos organizacionales, por tanto, está ligado al cumplimiento normativo de lineamientos y políticas organizacionales para cumplir eficientemente sus funciones. (pág. 32)	Cumplimiento funcional de los empleados de una organización, respecto al cumplimiento eficiente de las metas laborales sobre la base de componentes actitudinales de los colaboradores y componentes de la operatividad laboral.	Componentes actitudinales de los colaboradores	5. Responsabilidad y disciplina	4. Nunca 5. A veces 6. Siempre Ordinal
				2. Creatividad e innovación	
				3. Apoyo a sus compañeros	
				4. Pulcritud en la presentación personal	
			Componentes de la operatividad laboral de los colaboradores	5. Trabajo en equipo	
				6. Calidad en el cumplimiento de funciones	
				7. Cantidad de metas cumplidas	
				8. Precisión y exactitud en cumplimiento de tareas	
				9. Liderazgo	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MEDICION
Variable 1 Gestión del Talento Humano	D1: Reclutamiento, y Selección	• Planeamiento de colaboradores.	1. ¿Cree usted que la Gerencia de Recursos Humanos planifica adecuadamente todos sus procesos destinados a captar trabajadores para la Empresa VyP ICE SAC?, respetando las normas y documentos establecidos y perfilados a los objetivos de la entidad.?	Ordinal 1.Nunca 2.A veces 3.Siempre Likert
		• Reclutamiento de prospectos.	2. ¿Cree usted que los procesos de reclutamiento de personal están contribuyendo a elegir al colaborador idóneo para ocupar los diferentes puestos laborales de la Empresa VyP ICE SAC?	
		• Selección de colaboradores.	3. ¿Considera usted que los procesos de selección del personal están conducidos adecuadamente teniendo en consideración el perfil solicitado, las habilidades, experiencias y conocimientos la Empresa VyP ICE SAC?	
	D2: Crecimiento y desarrollo d	• Inducción a los colaboradores nuevos.	4. ¿Considera usted que la empresa cumple con dar la Inducción necesaria a todo nuevo trabajador que se integrara a laborar en la Empresa VyP ICE SAC?	
		• Capacitación a los colaboradores.	5. ¿Considera usted que la Empresa VyP ICE SAC realiza permanentemente Capacitaciones en beneficio de sus colaboradores de las diferentes áreas funcionales?	
		• Entrenamiento a los colaboradores.	6. ¿Considera usted que la Empresa VyP ICE SAC Entrena permanentemente a sus colaboradores de las diferentes áreas funcionales?	
	D3: Retención	• Evaluación de desempeño.	7. ¿Considera que se cumplen con las evaluaciones de desempeño programadas por la Empresa VyP ICE SAC?	
		• Estimulación o motivación.	8. ¿La Empresa VyP ICE SAC tiene como buena práctica la estimulación y motivación a sus colaboradores más sobresalientes?	
		• Beneficios o compensaciones.	9. ¿Considera usted que todos los colaboradores de la Empresa VyP ICE SAC son beneficiados y compensados social y económicamente bien como para estar satisfechos en la organización?	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MECIACIÓN
<p align="center">Variable 2</p> <p align="center">Desempeño laboral</p>	D1: Componentes actitudinales de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad y disciplina. 	1. ¿Cree usted que la Gerencia de Recursos Humanos planifica adecuadamente todos sus procesos destinados a captar trabajadores para la Empresa VyP ICE SAC?, respetando las normas y documentos establecidos y perfilados a los objetivos de la entidad?	<p align="center">Ordinal</p> <p>1. Nunca</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Siempre</p> <p align="center">Likert</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad e innovación. 	2. ¿Cree usted que los procesos de reclutamiento de personal están contribuyendo a elegir al colaborador idóneo para ocupar los diferentes puestos laborales de la Empresa VyP ICE SAC?	
		<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a sus compañeros. 	3. ¿Considera usted que los procesos de selección del personal están conducidos adecuadamente teniendo en consideración el perfil solicitado, las habilidades, experiencias y conocimientos la Empresa VyP ICE SAC?	
		<ul style="list-style-type: none"> • Pulcritud en la presentación personal. 	4. ¿Considera usted que la empresa cumple con dar la Inducción necesaria a todo nuevo trabajador que se integrara a laborar en la Empresa VyP ICE SAC?	
	D2: Componentes de la operatividad laboral de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. 	5. ¿Considera usted que la Empresa VyP ICE SAC realiza permanentemente Capacitaciones en beneficio de sus colaboradores de las diferentes áreas funcionales?	
		<ul style="list-style-type: none"> • Calidad en el cumplimiento de funciones. 	6. ¿Considera usted que la Empresa VyP ICE SAC Entrena permanentemente a sus colaboradores de las diferentes áreas funcionales?	
		<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de metas cumplidas. 	7. ¿Considera que se cumplen con las evaluaciones de desempeño programadas por la Empresa VyP ICE SAC?	
		<ul style="list-style-type: none"> • Precisión y exactitud en cumplimiento de tareas. 	8. ¿La Empresa VyP ICE SAC tiene como buena práctica la estimulación y motivación a sus colaboradores más sobresalientes?	
		<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. 	9. ¿Considera usted que todos los colaboradores de la Empresa VyP ICE SAC son beneficiados y compensados social y económicamente bien como para estar satisfechos en la organización?	

Anexo 4: Validez del instrumento.

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

1.1. Apellidos y Nombres	<i>Barcia Saavedra José Luis</i>
1.2. Grado Académico	<i>Magister</i>
1.3. Cargo e Institución donde labora	<i>Docente - USIL</i>
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario desempeño laboral
1.5. Autoras del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Pacheco Valderrama Luz María • Torres Avelino Karen Yuliana

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019”

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado								✓		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables								✓		
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología								✓		
Organización	Tienen una organización lógica									✓	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad								✓		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									✓	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos								✓		
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								✓		
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								✓		
Pertinencia	Es útil para la investigación									✓	

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

..... *Califica para su aplicación.*

.....

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{80\%}$$



Firma del experto informante

DNI N° :.....10805767.....

Teléfono N° :.....925922343.....

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

1.1. Apellidos y Nombres	<i>Barrio Jaavedra José Luis</i>
1.2. Grado Académico	<i>Magister</i>
1.3. Cargo e Institución donde labora	<i>Docente - USIL</i>
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Gestión de talento Humano
1.5. Autoras del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Pacheco Valderrama Luz María • Torres Avelino Karen Yuliana

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019”

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado								✓		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables									✓	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									✓	
Organización	Tienen una organización lógica									✓	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									✓	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								✓		
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									✓	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								✓	✓	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								✓		
Pertinencia	Es útil para la investigación								✓		

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

..... *Califica para su aplicación.*

.....

.....

.....

.....

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{90\%}$$



Firma del experto informante

DNI N° :..... *10805767*

Teléfono N° :..... *925922343*

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

1.1. Apellidos y Nombres	ZAPATA MAZQUEZ GUILLERMO ALEXANDER
1.2. Grado Académico	MAGISTER
1.3. Cargo e Institución donde labora	DOCENTE - UTP
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Gestión de talento Humano
1.5. Autoras del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Pacheco Valderrama Luz María • Torres Avelino Karen Yuliana

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019”

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado								X		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables								X		
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									X	
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								X		
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									X	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación								X		

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

..... APTO PARA SER APLICADO.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 90%



 Firma del experto informante

DNI N° :.....25793894.....
 Teléfono N° :.....960494636.....

3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado									X	
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables									X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									X	
Organización	Tienen una organización lógica								X		
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								X		
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									X	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								X		
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
 APTO PARA SER APLICADO.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 90%



Firma del experto informante

DNI N°25793894.....

Teléfono N°960494636.....

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS
POR OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

1.1. Apellidos y Nombres	Ramirez Palma Felix Antonio
1.2. Grado Académico	Magster
1.3. Cargo e Institución donde labora	Docente - UTP
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Gestión de talento Humano
1.5. Autoras del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Pacheco Valderrama Luz María • Torres Avelino Karen Yuliana

II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019”

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	✓			
2	✓			
3	✓			
4	✓			
5	✓			
6	✓			
7	✓			
8	✓			
9	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			

3.2. DEL INSTRUMENTO


Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado									✓	
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables								✓		
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									✓	
Organización	Tienen una organización lógica									✓	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad								✓		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								✓		
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									✓	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									✓	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable								✓		
Pertinencia	Es útil para la investigación									✓	

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

..... Apto para ser utilizado.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 90%



Firma del experto informante

DNI N° : 25740826
 Teléfono N° : 921799207

3.2. DEL INSTRUMENTO

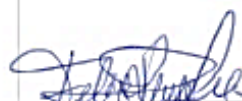
Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado								✓		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables								✓		
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología								✓		
Organización	Tienen una organización lógica									✓	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									✓	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación								✓		
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos								✓		
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								✓		
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									✓	
Pertinencia	Es útil para la investigación									✓	

IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

..... Apto para ser utilizado.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 80%



Firma del experto informante

DNI N° : 25740826

Teléfono N° : 921799207



Anexo 5: Instrumento de recojo de información

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Título: “Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019”

Instrucciones:

Estimado socio estratégico de la Empresa VyP ICE S.A.C., seguros de su alto espíritu de colaboración al presente cuestionario es que solicitamos muy respetuosamente responda de manera veraz y objetiva a las preguntas del cuestionario; ya que los resultados son de utilidad vital para el informe investigativo a desarrollarse.

En tal sentido le agradeceremos leer detalladamente cada interrogante y marcar con una “X” la alternativa que usted considera:

Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	Dimensión: Reclutamiento y selección de los colaboradores	Nunca	A Veces	Siempre
1	¿Cree usted que la Gerencia de Recursos Humanos planifica adecuadamente todos sus procesos destinados a captar trabajadores para la Empresa VyP ICE SAC?, respetando las normas y documentos establecidos y perfilados a los objetivos de la entidad?			
2	¿Cree usted que los procesos de reclutamiento de personal están contribuyendo a elegir al colaborador idóneo para ocupar los diferentes puestos laborales de la Empresa VyP ICE SAC?			
3	¿Considera usted que los procesos de selección del personal están conducidos adecuadamente teniendo en consideración el perfil solicitado, las habilidades, experiencias y conocimientos la Empresa VyP ICE SAC?			
Nº	Dimensión: crecimiento y desarrollo de los colaboradores.	Nunca	A Veces	Siempre
4	¿Considera usted que la empresa cumple con dar la Inducción necesaria a todo nuevo trabajador que se integrara a laborar en la Empresa VyP ICE SAC?			
5	¿Considera usted que la Empresa VyP ICE SAC realiza permanentemente Capacitaciones en beneficio de sus colaboradores de las diferentes áreas funcionales?			

6	¿Considera usted que la Empresa VyP ICE SAC Entrena permanentemente a sus colaboradores de las diferentes áreas funcionales?			
Nº	Dimensión: Motivación y compensación a los colaboradores.	Nunca	A Veces	Siempre
7	¿Considera que se cumplen con las evaluaciones de desempeño programadas por la Empresa VyP ICE SAC?			
8	¿La Empresa VyP ICE SAC tiene como buena práctica la estimulación y motivación a sus colaboradores más sobresalientes?			
9	¿Considera usted que todos los colaboradores de la Empresa VyP ICE SAC son beneficiados y compensados social y económicamente bien como para estar satisfechos en la organización?			

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensión: Componentes actitudinales de los colaboradores	Nunca	A Veces	Siempre
1	¿Considera usted que la responsabilidad y disciplina son valores institucionales practicados por todos los trabajadores de la Empresa VyP ICE SAC?			
2	¿La creatividad e innovación favorece en el buen desempeño laboral de los trabajadores y permite resolver los conflictos la Empresa VyP ICE SAC?			
3	¿Considera usted que existe apoyo y colaboración entre compañeros de trabajo en la Empresa VyP ICE SAC?			
4	¿Usted considera que la Pulcritud y buena presentación de los colaboradores contribuye al desempeño laboral en la Empresa VyP ICE SAC?			
Nº	Dimensión: Componentes de la operatividad de los colaboradores.	Nunca	A Veces	Siempre
5	¿La Empresa VyP ICE SAC., fomenta el trabajo en equipo y compañerismo entre trabajadores con el fin de incrementar el desempeño laboral?			
6	¿Considera usted que la calidad en el cumplimiento de las funciones depende directamente del apoyo que le puede brindar la Empresa VyP ICE SAC?			
7	¿Considera usted que los colaboradores cumplen con la cantidad de sus metas programadas relacionadas a sus funciones de su cargo en la Empresa VyP ICE SAC?			
8	¿Considera usted que los colaboradores cumplen sus tareas con exactitud y precisión en la Empresa VyP ICE SAC?			

9	¿Considera usted, que cuando se trabaja en equipo es necesario el liderazgo a fin de conseguir las metas y objetivos establecidos?			
---	--	--	--	--

Anexo 06: Base de Datos

INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN																	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	1	3
1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1
2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1
3	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2
3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1
2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	3	1	1	2	3	1	2	3	1	3	3	2	1	3
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3
2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1
2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	1	3
1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3
3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1	1	3	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	3	2
3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1

2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
3	3	2	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3
2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2
3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1
2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2
1	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2
2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1
3	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2
3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1
2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	3	1	1	2	3	1	2	3	1	3	3	2	1	3
2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	1	3
1	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	1
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3
3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1	1	3	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	3	2

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				DESEMPEÑO LABORAL		
D1	D2	D3	V1	D1	D2	V2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2

2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	2
1	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
3	2	3	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2

Anexo 7: Confiabilidad del instrumento.

- **Confiabilidad del instrumento gestión del talento humano:**

En el presente informe de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los colaboradores encuestados.

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	9	100,0
Excluido ^a	0	0,0
Total	9	100,0

a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,788	9

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	5,0000	0,51880	9
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO	5,5000	0,52465	9
VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN	5,0000	0,51880	9
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	5,5000	0,52465	9

- El valor de la confiabilidad del instrumento: elementos motivadores se halló teniendo en consideración la muestra de análisis representada por 54 colaboradores, el instrumento consideró 9 preguntas.
- Para propósitos de investigación $\geq 0,7$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de cronbach es 0.788.
- Como los resultados son mayores a 0,70 en consecuencia el instrumento tiene una confiabilidad alta.

- **Confiabilidad del instrumento desempeño laboral:**

En el presente informe de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los colaboradores encuestados.

- Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

	Nº	%
Casos Válido	9	100,0
Excluido ^a	0	0,0

Total	9	100,0
-------	---	-------

a. La eliminación por lista se basa en la variable del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,797	9

Estadísticos de los elementos			
	Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	6,0000	0,62100	9
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO	6,5000	0,62625	9
VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN	6,0000	0,62100	9
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	6,5000	0,62625	9

- a. El valor de la confiabilidad del instrumento: desempeño profesional del talento humano se halló teniendo en consideración la muestra de análisis representada por 54 colaboradores, el instrumento consideró 9 preguntas.
- b. Para propósitos de investigación $\geq 0,7$ (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de cronbach es 0.797.
- c. Como los resultados son mayores a 0,70 en consecuencia el instrumento tiene una confiabilidad alta.

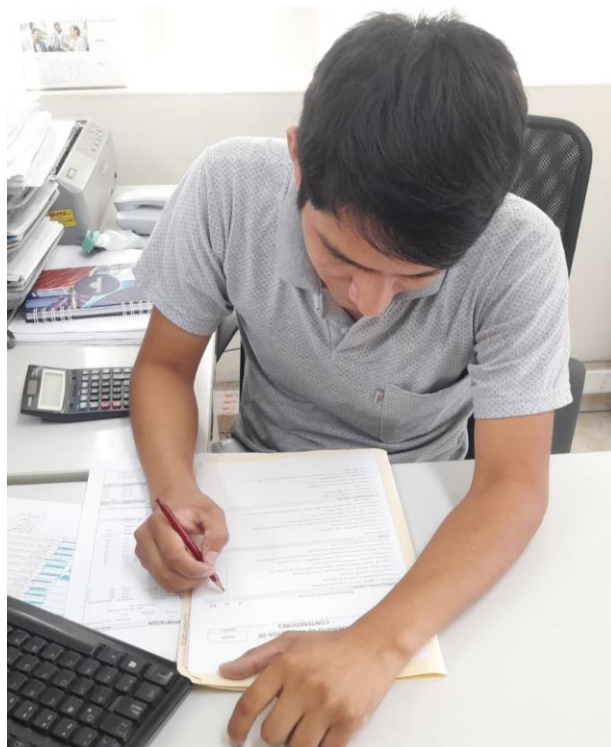
Anexo 8: Aspectos éticos de la investigación

El responsable de la investigación lo desarrollará con plena observación a la Filosofía institucional UPLA, al código de ética de Investigación UPLA y al Reglamento general de grados y títulos de pre grado y demás normativas que son la Basé legal para el desarrollo de investigaciones como la presente, de esta manera se ofrece el amparo y soporte normativo, legal exigido.

Las investigadoras en su condición de responsables directos de la investigación y apelando a su autonomía y capacidad investigativa, mostraran el apego a los principios rectores que rigen la actividad investigadora debiendo garantizar la protección de la dignidad humana y la libertad de todos los participantes e involucrados en el presente informe de investigación, respaldándose en el consentimiento informado y expreso por parte de la Organización o Empresa involucrada; de igual forma garantizarán la veracidad investigativa en todas sus fases desde la descripción, formulación del problema hasta la interpretación de los resultados que generará la investigación.

Durante el desarrollo de cada etapa de la investigación se tendrá en consideración la honestidad, transparencia e integridad a fin de demostrar honestidad, rectitud, sinceridad y justicia; procediendo con rigor científico en la validez, confiabilidad y credibilidad de los métodos empleados, las fuentes mencionadas y la data generada; por lo que se asume rigurosamente lo establecido en el Cap. III del Código de ética para la investigación UPLA.

Anexo 9: Fotos de la aplicación del instrumento**Gerente general de VyP ICE S.A.C., participando del llenado del cuestionario****Jefe de operaciones de VyP ICE S.A.C., participando del llenado del cuestionario**



Asistente de logística de VyP ICE S.A.C., participando del llenado del cuestionario



Jefe de logística de VyP ICE S.A.C., participando del llenado del cuestionario

Anexo 10: Consentimiento Informado

VyP ICE S. A. C.
ENGINEERING, PROCUREMENT AND CONSTRUCTION MANAGEMENT



HOMOLOGADO
Homologación Proveedores
www.ge.sgs.com
www.sgs.com

Lima, 16 de Junio del 2019

EL QUE SUSCRIBE, GERENTE GENERAL DE VyP ICE S.A.C.

Señor:

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Por medio de la presente, las Srtas. en mención Pacheco Valderrama Luz María con DNI N° 73102214 y Torres Avelino Karen Yuliana con DNI N° 7011377, aplicara y ejecutara su proyecto de investigación en nuestras instalaciones, denominado "Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral en la Empresa VyP ICE S.A.C., periodo 2019". Para el cual se dará las facilidades que requiera para su ejecución.

Se extiende el presente documento para fines que estime conveniente.

Atentamente,


VyP ICE S.A.C.
HENRY VARGAS P.
Gerente General