



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y  
COMUNICACIONES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CARVIMSA S.A.C., VILLA EL SALVADOR -  
2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORA**

YOVANNA NAVEROS BALDARRAGO  
ORCID: 0009-0007-5556-9404

**ASESOR**

LIC. ADEMAR VARGAS DÍAZ  
ORCID: 0000-0001-5192-3161

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

**LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2018**



**CC BY-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

*Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.*

## Referencia bibliográfica

Naveros Baldarrago, Y. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa S.A.C., Villa El Salvador – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Yovanna Naveros Baldarrago
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44137021
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0007-5556-9404">https://orcid.org/0009-0007-5556-9404</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Ademar Vargas Diaz
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45476251
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-5192-3161">https://orcid.org/0000-0001-5192-3161</a>
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	James Aristides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Alonso Ramos Chang
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40968849
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Ademar Vargas Diaz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	45476251
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa S.A.C., Villa El Salvador – 2018
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

El jurado evaluador de la TESIS:

**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CARVIMSA S.A.C. EN VILLA EL  
SALVADOR - 2018**

Que ha(n) sustentado:

a) NAVEROS BALDARRAGO, YOVANNA

Apellidos                  Nombre(s)

INTERESADO (DA) en: **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ACUERDA**

a) Aprobar por MAYORÍA.

Lima, Viernes 14 de diciembre del 2018

Presidente (a) de Jurado: MG. PAJUELO RODRIGUEZ, JAMES

**ARÍSTIDES**

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) de Jurado: MG. RAMOS CHANG, JORGE ALONSO

Nombre Completo

Firma

Miembro (a) de Jurado: LIC. VARGAS DIAZ, ADEMAR

Nombre Completo

Firma

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

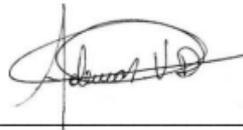
Yo ADEMAR VARGAS DÍAZ docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CARVIMSA S.A.C., VILLA EL SALVADOR - 2018"

Del bachiller YOVANNA NAVEROS BALDARRAGO, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 16 de agosto de 2023



---

ADEMAR VARGAS DÍAZ

DNI: 45476251

## **DEDICATORIA**

Esta tesis se dedica en primer lugar a Dios que me da fuerza en todo momento para salir adelante a pesar de cualquier circunstancia. A mi familia, que es mi motor para que todos mis proyectos sean realizados exitosamente a pesar de las circunstancias, sin ustedes no se hubiera logrado.

### **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por estar siempre a mi lado y permitirme cumplir todas las metas que me he trazado a lo largo de mi vida. A mis padres Delia y Simeón, por su constante apoyo en mi formación profesional y personal con la inculcación de valores y la inspiración que despertaron en mí para lograr cada uno de mis objetivos. A mis hermanos Eddy y José por ser una fuente importante de inspiración para el logro de mis sueños. Finalmente, a mis amigos de la universidad Noemí, María y Johana, por hacer de mi vida universitaria la mejor de todas.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>RESUMEN</b> .....	8
<b>ABSTRACT</b> .....	9
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Realidad problemática .....	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación .....	16
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico .....	17
1.4 Limitaciones de la investigación .....	17
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes de estudios .....	20
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado .....	25
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada .....	36
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	39
3.2 Población y muestra .....	39
3.3 Hipótesis .....	41
3.4 Variables – Operacionalización .....	41
3.5 Métodos y técnicas de investigación .....	43
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados .....	44
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos .....	45
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1 Validación del instrumento .....	47
4.1.1 Análisis de fiabilidad .....	47
4.2 Resultados descriptivos de las variables .....	48
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones .....	50
4.4 Prueba de normalidad para la variable de estudio .....	56
4.5 Procedimientos correlacionales .....	56
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1 Discusiones .....	62
5.2 Conclusiones .....	63

5.3 Recomendaciones ..... 64

**REFERENCIAS**

**ANEXOS**

## LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Distribución de la población de estudio
- Tabla 2 Distribución de la muestra por sexo
- Tabla 3 Operacionalización de la variable gestión del talento humano
- Tabla 4 Operacionalización de la variable desempeño laboral
- Tabla 5 Resultados de validación de los cuestionarios de estudio
- Tabla 6 Resultado de alfa de Cronbach del cuestionario de gestión de talento humano
- Tabla 7 Resultado de alfa de Cronbach del cuestionario de desempeño laboral
- Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentajes gestión del talento humano
- Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentajes según desempeño laboral
- Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes según el conocimiento
- Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes según las capacidades
- Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes según motivación
- Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentajes según productividad laboral
- Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentajes según eficacia laboral
- Tabla 15 Distribución de frecuencias y porcentajes según eficiencia laboral
- Tabla 16 Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov
- Tabla 17 Análisis correlacional entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral
- Tabla 18 Análisis correlacional entre el conocimiento y el desempeño laboral
- Tabla 19 Análisis correlacional entre la capacidad y el desempeño laboral
- Tabla 20 Análisis correlacional entre la motivación y el desempeño laboral

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Distribución porcentual sobre el nivel de la variable gestión del talento humano
- Figura 2 Distribución porcentual sobre el nivel de la variable desempeño laboral
- Figura 3 Distribución porcentual sobre el nivel de la dimensión conocimiento
- Figura 4 Distribución porcentual sobre el nivel de la dimensión capacidades
- Figura 5 Distribución porcentual sobre el nivel de la dimensión motivación
- Figura 6 Distribución porcentual sobre el nivel de la dimensión productividad laboral
- Figura 7 Distribución porcentual sobre el nivel de la dimensión eficacia laboral
- Figura 8 Distribución porcentual sobre el nivel de la dimensión eficiencia laboral
- Figura 9 Diagrama de dispersión de la gestión del talento humano y el desempeño laboral

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CARVIMSA S.A.C., VILLA EL SALVADOR -  
2018**

**YOVANNA NAVEROS BALDARRAGO**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMEN**

Una de las problemáticas actuales de mayor relevancia en las empresas es la mala planificación del talento humano, pues no se cumplen con las normas o está mal diseñado su proceso de gestión afectando el accionar del personal que no se encuentra debidamente capacitado ni motivado y con falta de conocimientos fundamentales acerca del área donde trabaja. La investigación se justifica debido a que la gestión del talento humano es un aspecto fundamental en las empresas. El objetivo de la investigación fue establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa distrito de Villa El Salvador - 2018. El tipo de investigación fue no experimental de nivel correlacional y la población estuvo conformado por 50 trabajadores de las distintas áreas de la empresa Carvimsa S.A.C., asimismo, en este estudio no se consideró una muestra puesto que la población es pequeña. En la prueba de hipótesis se obtuvo un resultado R de Pearson de 0.971, concluyendo que, mientras mejor se gestione el talento humano mejor será el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Carvimsa S.A.C.

**Palabras clave:** gestión del talento humano, desempeño laboral, eficiencia laboral

**MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND WORK PERFORMANCE OF THE  
EMPLOYEES OF THE COMPANY CARVIMSA S.A.C., VILLA EL SALVADOR -  
2018**

**YOVANNA NAVEROS BALDARRAGO**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

One of the most relevant current problems in companies is the poor planning of human talent, since the standards are not met or their management process is poorly designed, affecting the actions of personnel who are not properly trained or motivated and lack Fundamental knowledge about the area where you work. The investigation is justified because the management of human talent is a fundamental aspect in companies. The objective of the research was to establish the relationship that exists between the management of human talent and job performance in the workers of the company Carvimsa, district of Villa El Salvador - 2018. The type of research was non-experimental of a correlational level and the population was made up of 50 workers from the different areas of the company Carvimsa S.A.C., likewise, in this study a sample was not considered since the population is small. In the hypothesis test, a Pearson R result of 0.971 was obtained, concluding that the better the human talent is managed, the better the job performance of the employees of the company Carvimsa S.A.C.

**Keywords:** human talent management, work performance, work efficiency

## INTRODUCCIÓN

La investigación titulada *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa S.A.C. en Villa El Salvador -2018*, presenta como situación problemática el bajo nivel de ventas, así como las renunciaciones constantes del personal afectando los niveles de productividad de la empresa. Además, los procesos de la gestión del talento humano se desarrollan con una serie de deficiencias que viene desde la selección del personal, la ausencia de un plan de capacitación del personal, lo que ocasiona que el trabajador no considere que en la empresa pueda desarrollar su proyecto de vida personal como laboral, estos factores son uno de los principales que viene ocasionando el bajo rendimiento de los colaboradores en las diferentes áreas donde desarrollan sus funciones.

Por otro lado, en este estudio la información es considerada importante, razón por la cual se ha organizado en cinco capítulos que se detallan en los siguientes párrafos.

En el capítulo I, se desarrolló un análisis de la realidad problemática de la empresa a nivel mundial, nacional y local que a su vez permitió la formulación de los problemas de investigación, luego se desarrollaron la importancia y pertinencia del estudio, posteriormente se desarrolló los objetivos de la investigación para terminar con la explicación de las limitaciones por las que pasó el estudio.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico de la investigación que básicamente comprende el análisis de los principales antecedentes relacionados con las variables tanto a nivel internacional como nacional, luego de explicar las bases teóricas que dieron la fundamentación y explicación de las variables de estudio, así como los términos difíciles que comprende las bases teóricas.

En el capítulo III, se desarrolló el marco metodológico de la investigación, en el cual se desarrolló el tipo y diseño del estudio, las hipótesis de la investigación, así como identificación de los elementos que conforman la población y la muestra, luego de desarrollaron la operacionalización de las variables, para culminar con los cuestionarios de recolección de datos.

En el capítulo IV, se desarrolló el análisis de los resultados de la investigación que comprende el análisis de validez y confianza de los cuestionarios, así como el análisis descriptivo de las variables y dimensiones, luego se desarrollaron la prueba de normalidad que dictaminó el estadístico adecuado de correlación. Finalmente, se desarrollaron las pruebas de hipótesis que comprende el estudio.

En el capítulo V, se desarrolló la discusión de los resultados de la investigación, así como en análisis de las principales conclusiones y finalmente, se evidencian las recomendaciones a las que se llegó producto del cumplimiento de los objetivos del estudio.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La globalización hizo que las empresas se enfrenten a muchos desafíos que a su vez han venido acompañado de exigencias en las mejoras de la gestión de las personas dentro de la organización que les permita obtener un alto nivel de competitividad y la búsqueda de la excelencia de los servicios que ofrecen tanto los individuos como las organizaciones. La gestión del talento humano actualmente se ha tornado importante en los últimos años y en instituciones de cualquier índole, puesto esta área es importante para el desarrollo de las diferentes áreas de la empresa, puesto que teóricamente se sabe que el recurso humano es lo que mueve la organización para el logro de los objetivos organizacionales. En ese sentido, las organizaciones deben gestionar el recurso humano de acuerdo de acuerdo con los perfiles de las personas y los perfiles que demanda cada puesto o área de trabajo.

El caso contrario indica que la gestión del talento humano llevado de manera deficiente o deficiente a los que se indican en las teorías no permite que las áreas de la empresa se desenvuelvan con eficiencia, teniendo como consecuencia el no cumplimiento de los objetivos de la organización.

La ejecución eficiente de los diferentes procesos de la gestión del talento humano enfocados al desarrollo de estrategias, herramientas y modelos de gestión permite mejorar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores dentro de la organización lo que permite tener como consecuencia los buenos logros que se puedan alcanzar en la organización.

Los problemas observados en la empresa están relacionados con la planificación del talento humano relacionados con el cumplimiento de las normas que se tienen implementado en la empresa. La integración de los procesos del talento humano es desarrollada de forma empírica no cumpliendo con los procesos y

herramientas que impliquen el correcto accionar de los procesos del recurso humano. En este sentido, se observa deficiencias en los procesos de reclutamiento (se realiza de manera informal), selección (se realiza sin seguir los procedimientos adecuados ni de acuerdo con los perfiles que se necesitan), inducción (no se realizan capacitaciones al personal nuevo que se incorporan a la empresa). Las deficiencias encontradas como falta de capacitación, y desarrollo profesional hace que el desempeño laboral no cumpla con los indicadores esperados en los objetivos de la empresa.

La finalidad de este estudio comprende la importancia de la gestión del talento humano dentro de una organización, así como su adecuada implementación y gestión de sus procesos que le permita ser una organización eficiente que cumpla con los objetivos que le permita un mejor desarrollo y posicionamiento dentro de la empresa en el mercado.

Chiavenato (2009) afirma:

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variable importantes. (p. 79)

La gestión de talento humano es muy importante en las organizaciones pues tiene como consecuencia su efectividad que le va a permitir ser una empresa reconocida o un referente en el mercado. La finalidad de la gestión del talento es mejorar los niveles de relaciones del talento con la mejora de las relaciones entre los directivos y colaboradores en las diferentes áreas.

Estos aspectos explicados indican que las empresas deben ser conscientes de la importancia que tiene la gestión del talento humano debido a ello deben implementar la estrategia global de la organización buscando la satisfacción del colaborador, considerando que un colaborador satisfecho generalmente tiene mejores niveles de desempeño laboral.

Las investigaciones indican que la gestión del talento humano busca desarrollar un modelo de gestión que tenga por finalidad mejorar las acciones del desarrollo del personal considerando que las personas son aquellas que dan vida a las organizaciones.

En la actualidad la empresa Carvimsa S.A.C. viene atravesando por una baja considerable de sus ventas producto de las renuncias constantes de los trabajadores. Respecto al desempeño laboral que observa niveles por debajo de lo esperado ocasionados por un deficiente clima laboral y las condiciones de recursos poco adecuados para realizar sus actividades diarias afectando el logro de sus objetivos diarios en sus respectivas áreas.

### ***Problema general***

¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador - 2018?

### ***Problemas específicos***

¿De qué manera se relaciona el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador - 2018?

¿De qué manera se relaciona las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador - 2018?

¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador - 2018?

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

En esta investigación se indica que la gestión del talento humano es un aspecto muy importante en las organizaciones pues debe gestionarse adecuadamente por encontrarse en constante cambio producto del avance de la ciencia y la tecnología, en ese sentido, la gestión del talento es sumamente importante para el logro de los objetivos institucionales. En ese sentido, la finalidad de esta investigación fue determinar la gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral. Para poder diagnosticar los malestares que perjudican el buen desarrollo del desempeño laboral en la empresa Carvimsa, por lo cual, se tiene que brindar todo lo necesario para su adecuado desempeño, en este caso la gestión del talento humano tiene una relación en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha empresa. Esta investigación también es importante porque en la observación realizada en la empresa, se observa que existe una serie de deficiencias en cuanto al desempeño laboral, todo ello es a causa de diferentes factores. Asimismo, la investigación pretende realizar el siguiente aspecto:

En el aspecto teórico, en esta investigación se presenta una serie de teorías actuales en la que sustenta la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral mediante la aplicación de la teoría y los conceptos de los recursos humanos en la empresa.

En el aspecto, metodológico, se aportó con dos cuestionarios de recolección de información de manera objetiva sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, lo que fueron sometidos a criterios rígidos de validez y confiabilidad.

En el aspecto social, la investigación ayuda a obtener objetivos de largo y corto plazo en la que la empresa, afronta todas las adversidades con la finalidad de generar

un vínculo de identificación entre el colaborador y la empresa, asimismo, se busca que socialmente la empresa sea responsabilidad basada en la calidad del servicio que brinda.

En el aspecto práctico, la investigación busca contribuir con una serie de conclusiones y recomendaciones en base acciones de la gestión del talento humano que favorezcan el desempeño laboral y calidad de vida de los trabajadores en la empresa. Se busca que esta investigación aporte trascendentalmente a la reducción de riesgos laborales en la empresa, trayendo consigo mejoras principalmente a los trabajadores porque se sentirán seguros y protegidos en el lugar donde laboran.

### **1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos**

#### ***Objetivo general***

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El salvador - 2018.

#### ***Objetivos específicos***

Determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El salvador - 2018.

Determinar la relación entre la capacidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El salvador - 2018.

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El salvador - 2018.

### **1.4. Limitaciones de la Investigación**

Las limitaciones encontradas durante el desarrollo del estudio fueron básicamente relacionadas con fuentes de información no actualizada sobre las variables de estudio. Asimismo, el tiempo que dispone la investigadora fue limitado con la disponibilidad que demanda hacer una investigación de grado.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1. Antecedentes de estudio

### ***Antecedentes internacionales***

Flores et al. (2017) en su tesis titulada *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*, realizada con la finalidad de analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Desde la perspectiva metodológica, la investigación es de tipo descriptiva, nivel correlacional, y una población constituida por 39 trabajadores y una muestra de estudio fueron 39 trabajadores de la alcaldía. En sus principales conclusiones se explica la evidencia de la relación entre las condiciones que involucra el clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. En el desempeño laboral de los trabajadores de la alcaldía, se diseñó un plan de acción basada en las necesidades de la alcaldía y tomando en cuenta los factores que inciden en el desempeño laboral.

Sarmiento (2017) en su tesis titulada *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*, tuvo como objetivo estudiar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la calidad del desempeño laboral en los colaboradores de una universidad. Este estudio es de nivel descriptivo correlacional y se consideró una población de 602 colaboradores y una muestra de 235 colaboradores entre personal docente y directivos de dicha Universidad. En sus conclusiones se consideró la existencia de una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores ( $r=0.724$ ;  $\text{Sig.}=0,000$ ) este resultado se entiende como los colaboradores se sienten amenazados y cohibidos al momento de sentirse evaluados en la institución. Por otro

lado, se evidencia niveles preocupantes de insatisfacción del personal con la forma como se vienen realizando la evaluación de su desempeño en la empresa, estos sienten que no les permiten tener un crecimiento sostenible en la empresa.

Alarcón (2015) en su investigación titulada *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*, realizada el objetivo de analizar el nivel de incidencia que tiene la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi. Esta investigación presenta un nivel descriptivo y se trabajó en una población constituida por 4,604 y una muestra de 353 colaboradores del sector público en la provincia de Carchi. En sus conclusiones se evidencia la existencia de una relación entre la gestión por competencias y el desempeño de los servidores, por lo que se formula la propuesta de una gestión del talento humano basado en un análisis de competencias. Asimismo, se evidencia deficiencias de gestión del personal o del talento en las empresas públicas de la empresa que viene afectando los niveles esperados de desempeño laboral de los colaboradores y por ende del cumplimiento de los objetivos de la empresa. En ese sentido, lo que se evidencia son deficiencias en la elaboración y ejecución de los planes de capacitación que no abordan las necesidades del personal, es preciso mencionar que las capacitaciones que se desarrollan no están orientadas a lo que necesitan los puestos de trabajo de la empresa.

Sánchez (2015) en su tesis titulada *El sistema de evaluación del desempeño laboral y su influencia en la productividad de la cooperativa de ahorro y crédito Cámara de Comercio de Ambato Ltda.*, realizada con el objetivo de estudiar como el sistema de evaluación del desempeño laboral adecuado mejora la productividad de

la institución. Respecto a la metodología, el estudio es de tipo descriptiva correlacional, además de considerar una población constituida por 129 trabajadores y una muestra de 98 trabajadores de la cooperativa. En sus conclusiones se indica que no se tiene un adecuado sistema de evaluación del desempeño laboral. Además, que los trabajadores no tienen conocimiento de los métodos que se utilizan para su evaluación, esto provoca un descontento entre ellos. Por otro lado, se evidencia que el personal manifiesta que necesitan de un proceso de capacitación de tal manera que se sientan satisfechos y motivados a la hora de realizar sus funciones. Finalmente, se demuestra que existe una relación entre el sistema de evaluación del desempeño laboral y la productividad de la cooperativa, dado que la aplicación de un sistema de evaluación del desempeño laboral mejora la productividad de la cooperativa.

Cevallos (2013) en su tesis titulada *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013*, realizada con el objetivo de analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral que involucre a directivos, personal administrativo y operativo orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral de los colaboradores de la institución. El estudio presenta una investigación descriptiva correlacional y se consideró una población constituida por 58 trabajadores y una muestra de 51 trabajadores de la dirección provincial agropecuaria de Santa Elena. En sus conclusiones se indica que el desempeño laboral se ve fortalecido por el plan de capacitación basado en competencias buscando elevar el nivel de desempeño laboral que se observa en la institución. Por otro lado, el modelo de gestión aplicado permitió planificar, programar y medir los indicadores específicos que

mejoren los procesos laborales diarios en la empresa. Finalmente, la capacitación ayuda a que los colaboradores desarrollen sus funciones de manera más adecuada.

### ***Antecedentes nacionales***

Orozco (2018) en su tesis titulada *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*, realizada con el objetivo de establecer la relación entre la gestión del talento humano en el desempeño laboral. El estudio es de tipo descriptiva correlacional, siendo desarrollada en una población conformada por 2 000 trabajadores y una muestra constituida por 322 trabajadores administrativos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. En sus conclusiones se indica que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad de San Juan de Lurigancho. Por otro lado, se encontraron relaciones positivas altas entre los factores de la gestión del talento humano como admisión de personas, desarrollo de personas y compensación de personas con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad de estudio.

Ccoicca (2017) en su tesis titulada *Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017*, realizada con el objetivo fue analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en mención. El diseño de investigación es no experimental de nivel descriptivo correlacional, asimismo, este estudio se desarrolló en una muestra conformada por 10 colaboradores. En sus principales conclusiones se indica que existe una relación alta ( $r=0,789$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por otro lado, se demuestra la relación moderada ( $r=0,459$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) entre la aplicación de personas y el desempeño laboral, asimismo, se

demuestra una relación moderada ( $r=0,571$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) entre la remuneración de personas y el desempeño laboral, finalmente, se demuestra la relación moderada ( $r=0,471$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en la empresa Ensil.

Nolberto (2017) en su tesis *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*, realizada con el objetivo de determinar el nivel de relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad en mención. Este estudio es de tipo aplicado, nivel correlacional y enfoque cuantitativo, además se considera una población de 232 trabajadores y una muestra de 145 trabajadores de la municipalidad. En sus conclusiones se explica que existe una correlación positiva alta ( $r_s=0,862$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) entre gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad. Asimismo, existe una correlación positiva moderada ( $r_s=0,572$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) entre la selección de personal y la calidad del trabajo de los colaboradores de la municipalidad. Finalmente, existe una correlación positiva moderada ( $r_s=0,397$ ;  $\text{Sig.}=0.000$ ) entre la selección de personal y el trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad en estudio.

Polleri (2017) en su tesis *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de los institutos públicos superiores de formación técnica de Lima Metropolitana*, realizada con el objetivo de establecer el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Este estudio presenta un nivel descriptivo correlacional transaccional, y fue desarrollado en una población constituida por 481 trabajadores y una muestra de 214 trabajadores entre personal administrativo y docente de los 23 institutos públicos de educación superior. En sus conclusiones se demuestra que la gestión del talento humano presenta una relación

directa con el desempeño laboral. Asimismo, en sus resultados descriptivos se evidencia que los niveles relacionados a su desempeño dentro de la empresa presentan indicadores bajo en relación con lo esperado en el estudio y por ende en la empresa.

Casma (2015) en su tesis *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015*, realizada con la finalidad de establecer la forma y el nivel en que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores. Este estudio presentó un nivel descriptivo correlacional transversal, y fue desarrollado en una población de 84 trabajadores de la empresa. En sus resultados se explica que existe una relación directa y altamente significativa ( $r=0,879$ ;  $\text{Sig.}=0,000$ ) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Asimismo, existe una relación moderada, directa y significativa ( $r=0,537$ ;  $\text{Sig.}=0,000$ ) entre el reclutamiento y el desempeño laboral. Finalmente, existe una relación alta, directa y significativa ( $r=0,826$ ;  $\text{Sig.}=0,000$ ) entre la incorporación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa en mención.

## **2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado**

### **2.2.1. Bases teóricas de la variable gestión de talento humano**

#### **2.2.1.1. Definición de la gestión del talento humano.**

Montes y Gonzales (2006) sostiene que el talento humano es: “Un sistema que tiende a aumentar la productividad del trabajo en las fábricas, mediante la simplificación de los procesos, la eliminación de los tiempos, mediante un cronometraje riguroso y una selección de personal adecuada” (p. 53).

Chiavenato (2009) sostiene que la gestión del talento humano es: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales

relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 9).

Machicao (2011) define la gestión del talento humano en la empresa como:

El proceso de administración al acrecentamiento y conservación del esfuerzo humano, la experiencia, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización en beneficio de la propia organización y del país en general. (p. 14)

Alles (2007) manifiesta que la gestión del talento humano:

Implica aspectos vinculados a sus capacidades o aptitudes profesionales, en la responsabilidad de realizar su trabajo y el hecho de ejecutarlas bien; de esta manera, cuando se habla del talento humano debe efectuarse con los tres aspectos citados y que ese individuo manifieste su capacidad a través de su desempeño profesional, que es superior al promedio o al estándar de evaluación. (p. 30)

#### **2.2.1.2. Importancia de la gestión del talento humano.**

La gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes en las organizaciones porque de este proceso dependen las actividades y la forma en que desarrollan, en la cual se consideran aspectos como las características, habilidades y aptitudes de las personas que conforman la organización.

La gestión del talento humano está conformada por procesos modernos de dirección y conducción de las organizaciones, que contemplan aspectos fundamentales como planificación, organización y control de la escuela de la administración científica, además incluye aspectos motivacionales y humanos de la

escuela de las relaciones humanas y el comportamiento organizacional, así como el enfoque situacional de la teoría contingencia.

La gestión del talento humano propone que el personal es un factor importante en las organizaciones, que deben de implementar reglas, tareas y eventos que se realizan para motivar e incentivar el alcance de los objetivos y resultados obtenidos por los trabajadores.

### **2.2.1.3. Características de la gestión del talento humano.**

Chiavenato (2009) postula que la gestión del talento humano dentro de las organizaciones se encuentra caracterizada por seis procesos fundamentales, que busquen potenciar el trabajo del personal.

#### **Proceso de admisión de las personas.**

Es el proceso que se utiliza para incluir al nuevo personal en la empresa, estos procesos sirven para proveer o abastecer personas. Aquí se incluye los procesos de reclutamiento y selección de personal que deben estar orientados a buscar nuevo personal que cuenten con los conocimientos y herramientas necesarias para adaptarse al perfil de la empresa.

#### **Proceso de aplicación de personas.**

Es el proceso donde se diseñan las actividades que el personal realiza en la organización que tiene por finalidad orientar y acompañar el destiempo del personal con la finalidad de que éstos mejoren los indicadores de realización de tareas. El proceso de aplicación de las personas incluye procesos como el diseño, análisis y descripción de los puestos, asumiendo como parte importante la colocación y evaluación de las personas que están involucradas en el desarrollo de actividades de la organización.

#### **Proceso de remuneración.**

Es el proceso que consiste en incentivar al personal para satisfacer sus necesidades individuales. En este proceso se incluye las recompensas, remuneraciones, prestaciones, servicios sociales y reconcomiendo dentro de la empresa.

#### **Procesos de desarrollo de personas.**

Es el proceso que tiene por finalidad capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, es decir, implican el proceso de desarrollar y perfeccionar las capacidades de las personas mediante procesos de capacitación y adiestramiento de las personas.

#### **Proceso de retención de personas.**

Es el proceso que consiste en aplicar estrategias que permiten al personal identificarse con la organización, es decir, crear un lazo de pertenencia entre colaborador y empresa. Por otro lado, se menciona que son condiciones positivas y satisfactorias que tiene el colaborador para desarrollar sus actividades.

#### **Proceso de control/monitoreo de personas.**

Es el proceso donde se da seguimiento y se controlan las actividades del personal. Aquí se verifican los resultados, para lo cual se deben influir bases de datos y sistemas de información administrativa que permitan corroborar los resultados obtenido por el personal.

### **2.2.1.4. Teorías relacionadas a la gestión del talento humano.**

#### **Gestión por competencias.**

Lozano y Sagi (2005) manifiestan: “La gestión por competencias permite la integración de todos los sistemas de gestión de recursos humanos bajo un único modelo que necesita desarrollar talentos” (p. 42).

Los cambios de la gestión por competencias explican la importancia del modo de gestionar la estructura profesional de los trabajadores de la empresa. Las competencias hacen que la organización de torne competitivo y mejore sus procesos de producción haciendo que se genere una ventaja en relación con la competencia.

La gestión por competencias es un modelo de gestión que es compatible con la innovación empresarial o la innovación de los procesos que involucra a la gestión del recurso humano, algunos aspectos importantes a mencionar son:

- Inteligencia emocional. Se explica en esta teoría que el éxito de un profesional no depende exclusivamente de la inteligencia sino de su capacidad de tomar decisiones acertadas ante situaciones complejas.
- El conocimiento. Este aspecto debe ser gestionado por planes de capacitación que tenga por finalidad mejorar la competencia individual y colectiva de la organización.

### **La administración del talento humano.**

Chiavenato (2007) menciona:

La administración constituye la manera de hacer que las cosas se hagan de la mejor forma posible, mediante los recursos disponibles a fin de alcanzar los 28 objetivos y luego añade prácticamente la tarea de la administración es integrar y coordinar recursos organizacionales. (p. 26)

Robbins y Coulter (2005) manifiestan:

Las instituciones sean privadas o públicas para llegar a cumplir con sus objetivos y metas, necesitan de esfuerzos humanos, los cuales deben de ser coordinados y orientados de manera oportuna. “Una mejor explicación es que la administración involucra la coordinación y supervisión de las actividades de

otros, de tal forma que éstas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz. (p. 56)

La administración de los recursos humanos no solo involucra el desarrollo de las competencias de las personas relacionadas al desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas que permitan una gestión óptima dentro de las organizaciones.

Montes y Gonzales (2006) menciona:

La administración de recursos humanos consiste, por tanto, en la planificación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización represente el medio que permite a las personas que colaboren en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente esté con el trabajo. (p. 45)

El enfoque clásico de administración de recursos humanos evoluciona con el tiempo al nuevo enfoque de gestión del talento humano, con este nuevo enfoque de gestión Robbins y Coulter (2005) menciona: “Se propone una nueva concepción en donde los trabajadores o personal dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares. Son los nuevos asociados de la organización” (p. 49).

#### **2.2.1.5. Dimensiones de la gestión de talento humano.**

##### **Conocimiento.**

El conocimiento del personal dentro de las organizaciones constituye la base de la experiencia que incide en el proceso de toma de decisiones de los trabajadores, para mejorar efectividad y productividad.

Silvio (2000) manifiesta que el conocimiento dentro de las organizaciones representa:

El proceso caracterizado por una transformación continua de datos en informaciones y de informaciones en conocimientos y de conocimientos en conocimientos, en la cual se planifica una serie de acciones para conducir un proceso de búsqueda de soluciones, mediante el cual se genera conocimiento que es conservado durante el proceso, tomar decisiones para aplicar soluciones a problemas, a través de la recuperación de los conocimientos conservados en reservorios y transferirlos a la realidad para modificarla y luego controlar los resultados obtenidos con los objetivos trazados. (p. 79)

### **Capacidades.**

Arboleda (2012) define la capacidad como: “El conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que posee una persona y que posibilita un rendimiento de éxito en otros puestos, pero que no están relacionadas, necesariamente, con el desempeño del puesto al que pertenece en ese momento” (p. 77).

Lau (2010) manifiesta que la capacidad del personal es:

El potencial que mantiene una persona para solucionar inconvenientes y enfrentar cambios, ayuda a predecir la capacidad del individuo frente a responsabilidades actuales o futuras y definir planes de desarrollo, carreras internas o determinar los candidatos mejor calificados para acceder a movimientos organizacionales, tanto verticales como horizontales. (p. 125)

### **Motivación.**

Chiavenato (2009) manifiesta: “Incluye las formas de pago, recompensas que derivan de su empleo. Como integrante de la organización, cada trabajador tiene

interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente” (p. 245).

## **2.2.2. Bases teóricas del desempeño laboral**

### **2.2.2.1. Definición del desempeño laboral.**

Pérez (2009) señala que el desempeño laboral dentro de las organizaciones se entiende como:

El procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, que permite implantar nuevas políticas de compensación, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo. (p. 51)

Por su parte, Robbins y Coulter (2005) definen como: “Un proceso para poder determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales” (p. 184).

Chiavenato (2009) define el desempeño laboral como: “El procedimiento que la organización realiza para garantizar que los colaboradores trabajen eficazmente, y en consecución con los objetivos de la empresa, las competencias desarrolladas son acrecentadas y los incentivos son repartidas en las empresas” (p. 362).

### **2.2.2.2. Importancia del desempeño laboral.**

El desempeño laboral dentro de las organizaciones juega un rol importante debido a que se representa como el procedimiento que consiste en supervisar la

actividad productiva, para analizar el cumplimiento de los objetivos establecidos por las organizaciones.

El desempeño laboral permite identificar los factores la productividad, eficiencia y eficacia de los trabajadores en las distintas áreas de una organización y para lograr que el personal alcance un óptimo desempeño laboral se necesitan recursos, objetivos e instrucciones claras, tecnologías óptimas, retroalimentación al personal y proporcionar estos lineamientos y herramientas como apoyo laboral es parte de la gestión del talento humano.

### **2.2.2.3. Factores del desempeño laboral.**

Factores internos. Estos factores son fácilmente modificables por la modernidad por los avances de la tecnología. Los productos desarrollados por la tecnología incluyen las materias primas y los productos. Asimismo, es preciso mencionar que se incluye también la fuerza de trabajo, los sistemas operativos y las formas de dirección de la empresa.

Factores duros. Estos factores están relacionados con la satisfacción que debe generar el producto o servicio en el cliente. El logro de esta satisfacción tiene énfasis en la antigüedad del producto, la modernización del producto, el costo de la inversión y la planificación que se tiene con la producción.

Factores blandos. Estos factores están relacionados con los procesos de la productividad y la cooperación de los colaboradores, es preciso mencionar que un buen nivel de productividad se logra mediante la motivación, educación o capacitaciones o implementaciones de seguridad.

Factores externos. Estos factores están relacionados con los ingresos de la empresa, así como con la inflación y la competitividad que tiene la organización o por las consideraciones que toma para ser una empresa productiva y competitiva.

#### **2.2.2.4. Objetivos de la evaluación de desempeño.**

Robbins y Timothy (2013) sostienen que en las organizaciones: “Solo evalúan la forma en lo que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquico y más orientado al servicio, requieren de más información” (p. 210).

La evaluación del desempeño de los colaboradores ayuda a tomar las mejores decisiones sobre el manejo de los colaboradores, los ascensos o los despidos de las personas dentro de la organización. Dentro de los objetivos de la evaluación del desempeño se tiene:

- Facilita la medición del desarrollo del personal de la empresa que permita un desempeño pleno de sus funciones.
- Mejora la productividad de los colaboradores generando una ventaja competitiva en la empresa.
- Brinda oportunidades de crecimiento de la empresa considerando los objetivos propuestos como empresa y de forma individual.

#### **2.2.2.5. Teorías relacionadas del desempeño laboral.**

##### **Evaluación de desempeño de 360.**

Es un sistema de evaluación que se utiliza en grandes organizaciones, donde el personal es evaluado todo el entorno (jefes, supervisores y colaboradores). Además, en la evaluación se pueden incluir a individuos externos a la organización como proveedores o clientes. El modelo plantea que, a número de evaluadores, mayor será el grado de fiabilidad del sistema.

Robbins y Timothy (2013) asegura que las evaluaciones de 360° manifiestan: “El desempeño de un empleado es formado mayormente por múltiples

comportamientos, y que representa una vía de observación de diversas conductas de los individuos, en las diferentes áreas y entornos de la organización” (p. 141).

### **Clasificación de métodos evaluación de desempeño.**

Los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo con las características, comportamientos o resultados.

- Métodos basados en características. Permite identificar las características como la confianza, paciencia, creatividad y liderazgo que poseen los colaboradores.
- Métodos basados en el comportamiento. Permiten medir el comportamiento del colaborador dentro de la empresa, es decir, si cumple o no los parámetros que establecen la empresa.
- Métodos basados en resultados. Permite el logro que obtienen los colaboradores productos de las acciones que desarrollan como parte de las funciones de su trabajo.

### **2.2.2.6. Dimensiones del desempeño laboral.**

#### **Productividad.**

Velazco (2013) define la productividad como: “La relación entre lo producido y lo consumido, por lo cual la productividad es el uso óptimo de los recursos con el menor desperdicio, esto quiere decir con la menor pérdida posible” (p. 51).

Carro y Gonzales (2002) define la productividad como: “Un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos)” (p. 12).

#### **Eficacia.**

La eficacia consiste en hacer las cosas correctamente, es decir, ser eficaz es lograr los objetivos de la empresa de una manera rápida y óptima. Al respecto, Huse

y Bodwitch (2009) sostienen que: “La eficacia es lograr una tarea, desarrollar un proyecto; se dice que alguien es eficaz si es que ha cumplido con la tarea que se le encomendó” (p. 167).

### **Eficiencia.**

La eficiencia consiste en lograr los objetivos de la organización con un uso adecuado de los recursos para lograr canalizar y optimizar su utilización para el desarrollo de los procesos de la empresa. Al respecto, Chiavenato (2009) menciona que la eficiencia significa: “La utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/$  donde P son los productos resultantes y E los recursos utilizados” (p. 86).

## **2.3. Definición conceptual de la terminología empleada**

### ***Calidad***

Este concepto esta relacionado con el cumplimiento de los estándares de calidad que desarrolla la empresa en la elaboración de sus productos.

### ***Calidad de trabajo***

Es la capacidad de desarrollar con exactitud los productos o servicios, es decir, el confiable lo que oferta la empresa a sus clientes.

### ***Capacitación***

Es un conjunto de medios que se organizan de acuerdo con un plan para lograr que un individuo desarrolle destrezas valores o conocimientos teóricos que le permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico.

### ***Conocimiento***

Es una de las capacidades más importantes del ser humano almacenado mediante la experiencia o el aprendizaje lo cual adquiere como contenido intelectual relativo a un campo determinado o a la totalidad del universo.

***Desempeño***

Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en cumplimiento de sus funciones, también se le conoce como rendimiento o méritos laborales. El desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados.

***Eficiencia***

Eficiencia se refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado con el óptimo uso de los recursos que dispone la empresa para cumplir con los objetivos que tiene en el mercado.

***Selección de personal***

Es la selección adecuada del personal que hace la empresa de acuerdo con sus requerimientos para el puesto buscando siempre el mejor perfil de los postulantes.

***Trabajo en equipo***

Es el conjunto multidisciplinario de personas que trabajan de forma conjunta para el logro de un objetivo común.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### ***Tipo de estudio***

El estudio es de tipo básica porque se basa en explicaciones teóricas para mejorar la conceptualización que se tiene sobre las variables. Ñaupas et al. (2018) explican: “La investigación básica sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia”. (p. 134)

Por otro lado, el nivel de investigación es correlacional porque busca determinar la relación que tienen las variables de estudio. Ñaupas et al. (2018) explican: “La investigación correlacional se aplican una vez que desean entablar el nivel de correlación entre una variable y otra variable que no sean dependiente una de la otra” (p. 368).

#### ***Diseño de investigación***

El diseño considerado en el estudio es no experimental porque no se consideró una manipulación de las variables dentro del desarrollo de la investigación. Hernández et al. (2014) indican: “El propósito de este diseño es de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación” (p. 152).

Por otro lado, la investigación es transversal porque los datos recogidos de la muestra se desarrollaron en un momento único. Bernal (2010) explica: “El corte transversal estudia un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado por ejemplo el nivel de productividad de los trabajadores de servicio” (p. 45).

### **3.2. Población y muestra**

#### ***Población***

Tamayo (2012) explica: “Es la totalidad del fenómeno a estudiar donde la unidad de población posee una característica común la cual se estudia” (p. 114).

La población del presente trabajo de investigación está conformada por 50 trabajadores de la empresa Carvimsa ubicado en el distrito de Villa El Salvador, en la que se expresa en el siguiente cuadro.

**Tabla 1**

*Distribución de la población de estudio*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Persona jurídica	35	55.5%
Persona natural	15	44.5%
Total	50	100.0%

En la tabla 1 se observa que el número de personas jurídicas es de 35 que representan al 55.5%. Por otro lado, el número de personas naturales es de 15 que representan 44.5%.

### **Muestra**

Tamayo (2012) afirma que la muestra: “Es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p. 123).

La investigación considera una muestra de tipo censal porque se creyó conveniente considerar a toda la población como muestra puesto que se encontraban al alcance de la investigadora.

**Tabla 2**

*Distribución de la muestra por sexo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	30	68.2%
Mujeres	20	31.9%
Total	50	100.0%

Tal como se puede apreciar en la tabla 2, el número de varones es mayor en la muestra tomada, 30 frente al 20 de las mujeres, que representa 68.15% y 31.85% respectivamente.

### 3.3. Hipótesis

#### ***Hipótesis general***

Existen relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

#### ***Hipótesis específicas***

Existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

Existe relación entre la capacidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

### 3.4. Variables – Operacionalización

La operacionalización de las variables es la descomposición de lo macro a lo micro, es decir, el paso de la variable a sus dimensiones e indicadores como se muestra en las siguientes tablas para mejor comprensión.

#### ***Definición conceptual de la variable gestión del talento humano***

Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 9).

#### ***Definición operacional de la variable gestión del talento humano***

La gestión de talento humano comprende un conjunto de factores los cuales son conocimiento, capacidad y motivación, los cuales están compuestos por indicadores que se detallan en la siguiente tabla.

**Tabla 3***Operacionalización de la variable gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Conocimientos	- Herramientas Tecnológicas	1 al 9	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo [9 - 21]
	- Conocimiento Intelectuales			Regular [22 - 33]
	- Conocimiento personal del			Bueno [34 - 45]
Capacidades	- Gestión de procesos	10 al 18	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo [9 - 21]
	- Nivel de desempeño			Regular [22 - 33]
	- Habilidades			Bueno [34 - 45]
Motivación	- Remuneración salarial del trabajador.	19 al 27	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo [9 - 21]
	- Metas del colaborador			Regular [22 - 33]
	- Ambiente de trabajo.			Bueno [34 - 45]

***Definición conceptual de la variable desempeño laboral***

Tejedor y García (2010) manifiestan que el desempeño laboral es: “Llegar a terminar la tarea que se tiene, realizar lo que uno está comprometido y eficazmente, para alcanzar la mejora continua y conseguir niveles elevados, incluyendo las habilidades, valores, actitudes y conocimientos” (p. 68).

***Definición operacional de la variable desempeño laboral***

El desempeño laboral será medido a través de 3 dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laborales. Estas dimensiones abarcan la totalidad del concepto del desempeño del personal de la empresa.

**Tabla 4***Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Productividad laboral	- Nivel de producción del personal	1 al 9		Malo [12- 22]
	- Rentabilidad			Regular [23 - 34]
	- Competitividad			Bueno [35- 46]
Eficacia laboral	- Cumplimiento de tareas asignadas	10 al 18	1. Nunca	
	- Metas logradas		2. Casi nunca	Malo [12 - 22]
	- Conocimiento dentro del puesto de trabajo		3. A veces	Regular [23 - 34]
Eficiencia laboral	- Nivel de conocimiento laboral	19 al 24	4. Casi siempre	Bueno [35 - 46]
	- Liderazgo en el centro de trabajo.		5. Siempre	
				Malo [ 12- 22]

### 3.5. Métodos y técnicas de investigación

#### ***Método de investigación***

El método aplicado en el estudio fue el método cuantitativo, puesto que su finalidad es comprobar y contrastar la hipótesis propuesta con la estadística planteada. Hernández et al. (2014) mencionan: “Este método utiliza la recolección y el análisis de los datos para contrastar las hipótesis establecidas con la medición numérica y frecuentemente en el uso de la estadística para poder establecer con exactitud patrones de comportamiento” (p. 237).

#### ***Técnicas de investigación***

La técnica de investigación aplicada en el estudio fue la encuesta considerando que es una técnica propia de los estudios cuantitativos. Al respecto, Hernández et al.

(2014) manifiesta: “Una vez estandarizado o como orientación para preparar uno nuevo, sirven para utilizar recolectar información válida a través de la opinión de los encuestados para establecer los objetivos o el contraste de las hipótesis” (p. 311).

### **3.6. Descripción de los instrumentos utilizados**

La investigación aplicó dos cuestionarios que fueron resueltos o respondidos por los trabajadores de la empresa Carvimsa de Villa El Salvador.

#### ***Ficha técnica del cuestionario de gestión del talento humano***

Cuestionario	: Gestión de talento humano.
Nombre	: Cuestionario de la gestión del talento humano.
Autora:	: Yovanna Naveros Baldarrago.
Procedencia	: Perú.
Año	: 2018.
Administración	: Individual.
Duración	: 30 minutos.
Aplicación	: Trabajadores de la empresa Carvimsa.
Materiales	: Hoja de aplicación y lapicero.

El cuestionario sirve para medir tres dimensiones para la variable gestión de talento humano como son los conocimientos (9 ítems), capacidades (9 ítems) y motivación (9 ítems). Los ítems se valoran de acuerdo con la siguiente escala: Siempre (5), casi siempre (4), siempre (3), casi nunca (2) y nunca (1).

#### ***Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral***

Cuestionario	: Desempeño laboral.
Nombre	: Cuestionario de la gestión del talento humano.
Autora:	: Yovanna Naveros Baldarrago.
Procedencia	: Perú.

Año : 2018.  
Administración : Individual.  
Duración : 30 minutos.  
Aplicación : Trabajadores de la empresa Carvimsa.  
Materiales : Hoja de aplicación y lapicero.

Del mismo modo la variable desempeño laboral está formada por tres dimensiones: productividad laboral 8 (ítems), eficacia laboral 6 (ítems) y eficiencia laboral (7 ítems). Este cuestionario se valora con la siguiente escala: Siempre (5), casi siempre (4), siempre (3), casi nunca (2) y nunca (1).

### **3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos**

Los procesos estadísticos fueron realizados de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- La recolección de los datos de los instrumentos de investigación mediante la formación de una base de datos en Microsoft Excel 2010.
- Luego se desarrollaron los análisis descriptivos de las variables y dimensiones, para luego obtener la distribución de normalidad de las variables de estudios que permitió tomar la decisión de optar por la prueba adecuada para la prueba de hipótesis.
- Finalmente, se contrastan las pruebas de hipótesis correspondientes, usando una prueba estadística de correlación que permite establecer la validez de las hipótesis planteadas en la investigación.

**CAPÍTULO IV**

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS**

**RESULTADOS**

#### 4.1. Validación del instrumento

Los resultados de validación de los cuestionarios de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral fueron desarrollados por criterios de validación de juicio de expertos en el tema desarrollado.

**Tabla 5**

*Resultados de validación de los cuestionarios de estudio*

Validador	Resultado de aplicabilidad
Lic. Ademar Vargas Días	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Los resultados de la tabla 5 indican que los cuestionarios presentan items de acuerdo con los que se desea medir.

##### 4.1.1. Análisis de fiabilidad de las variables

###### ***Fiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano***

El resultado de confiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano fue desarrollado con el estadístico alfa de Cronbach, puesto que los items de esta prueba es de escala con cinco opciones.

**Tabla 6**

*Resultado de alfa de Cronbach del cuestionario de gestión de talento humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,985	27

El resultado de la tabla 6 indica un nivel de confiabilidad del cuestionario de la gestión del talento humano es muy alto considerando un resultado de alfa de Cronbach de 0.985 demostrando que es un cuestionario adecuado para el estudio.

###### ***Fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral***

El resultado de confiabilidad fue desarrollado con el estadístico alfa de Cronbach, puesto que los items de esta prueba es de escala politómica.

**Tabla 7**

*Resultado de alfa de Cronbach del cuestionario de desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,985	24

El resultado de la tabla 7 indica un nivel de confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral es muy alto considerando un resultado de alfa de Cronbach de 0.985 demostrando que es un cuestionario apto para el recojo de información.

## 4.2. Resultados descriptivos de las variables

### *Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano*

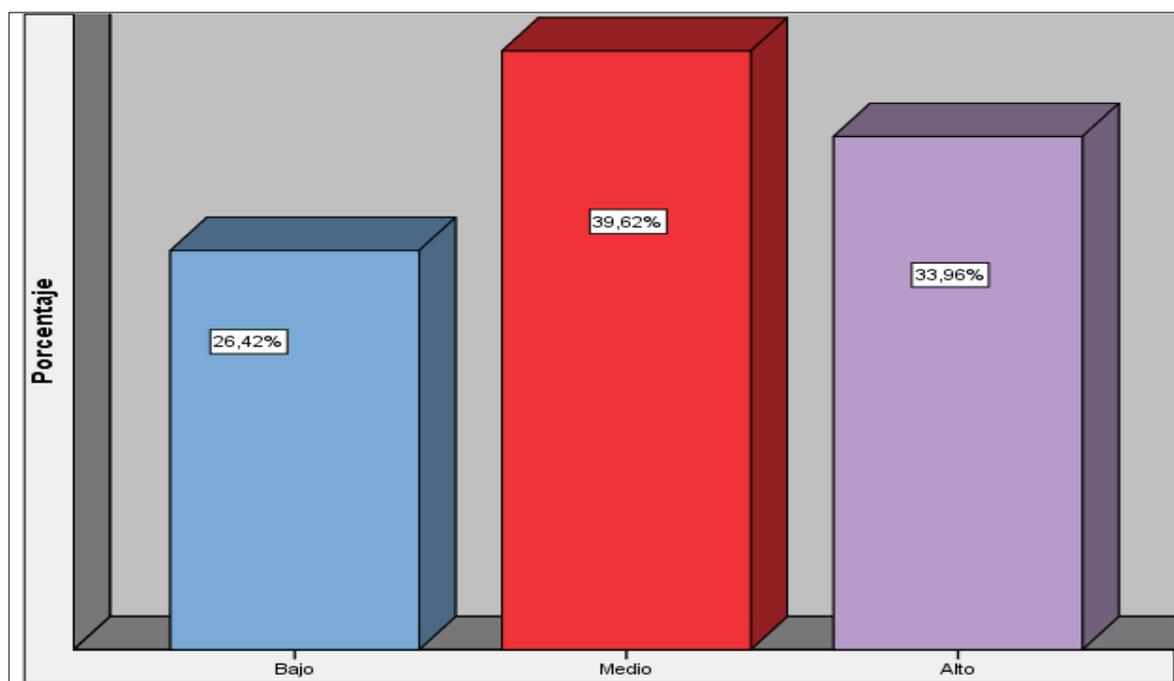
**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias y porcentajes gestión del talento humano*

Niveles	fi	%
Bajo	14	26.42
Medio	21	39.62
Alto	18	33.96
Total	50	100.00

**Figura 1**

*Distribución porcentual sobre el nivel de la variable gestión del talento humano*



La tabla 8 y figura 1, indica que 14 colaboradores que corresponden al 26,42% de la población de estudio considera que en la empresa se evidencia un nivel bajo en la gestión del talento humano, por otro lado, 21 colaboradores que representan el 39.62% de la población manifestaron que la gestión del talento se encuentra en un nivel medio, y finalmente 18 colaboradores que representan el 33.96% de la población consideran que la gestión del talento humano se evidencia en un nivel alto.

### **Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral**

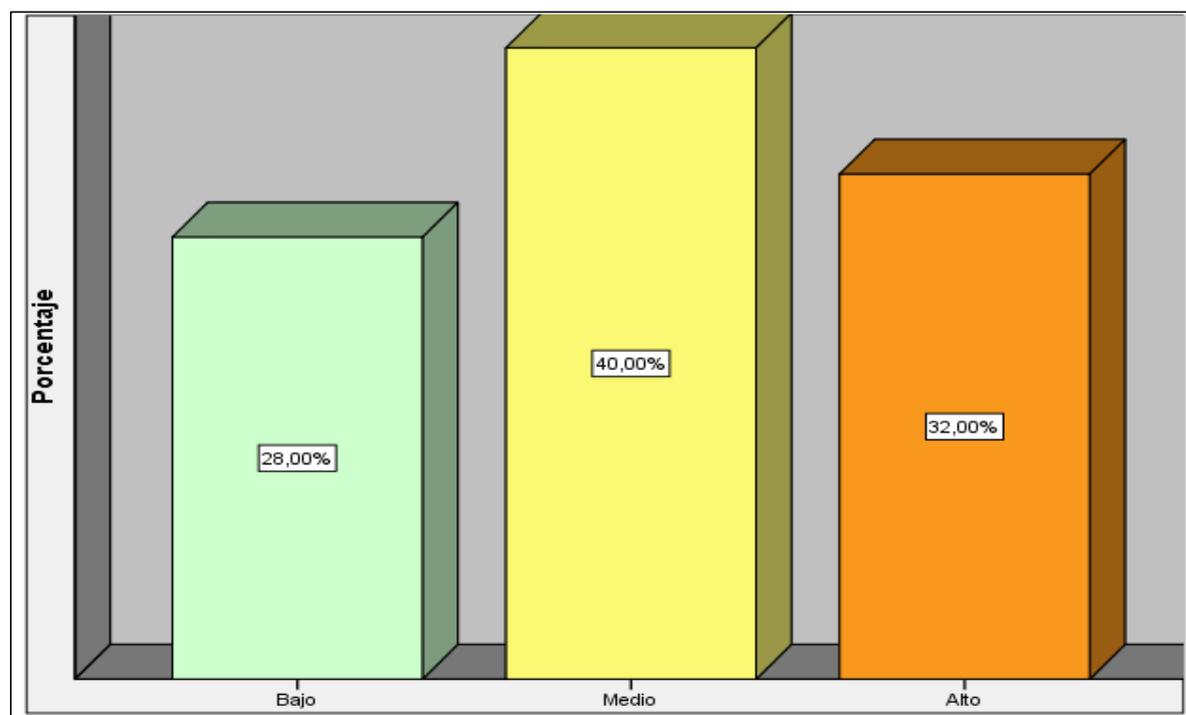
**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias y porcentajes según desempeño laboral*

Niveles	fi	%
Bajo	14	28.00
Medio	20	40.00
Alto	16	32.00
Total	50	100.0

**Figura 2**

*Distribución porcentual sobre el nivel de la variable desempeño laboral*



En la tabla 9 y figura 2, se indica que 14 colaboradores que corresponden al 28% de la población de estudio perciben un nivel bajo el desempeño laboral en la empresa, de la misma manera 20 colaboradores representados por el 40% de la población evidencian un nivel medio de desempeño laboral, y finalmente 16 colaboradores representan el 32% de la población considerar tener un nivel alto de desempeño laboral.

### 4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

#### ***Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión del talento humano***

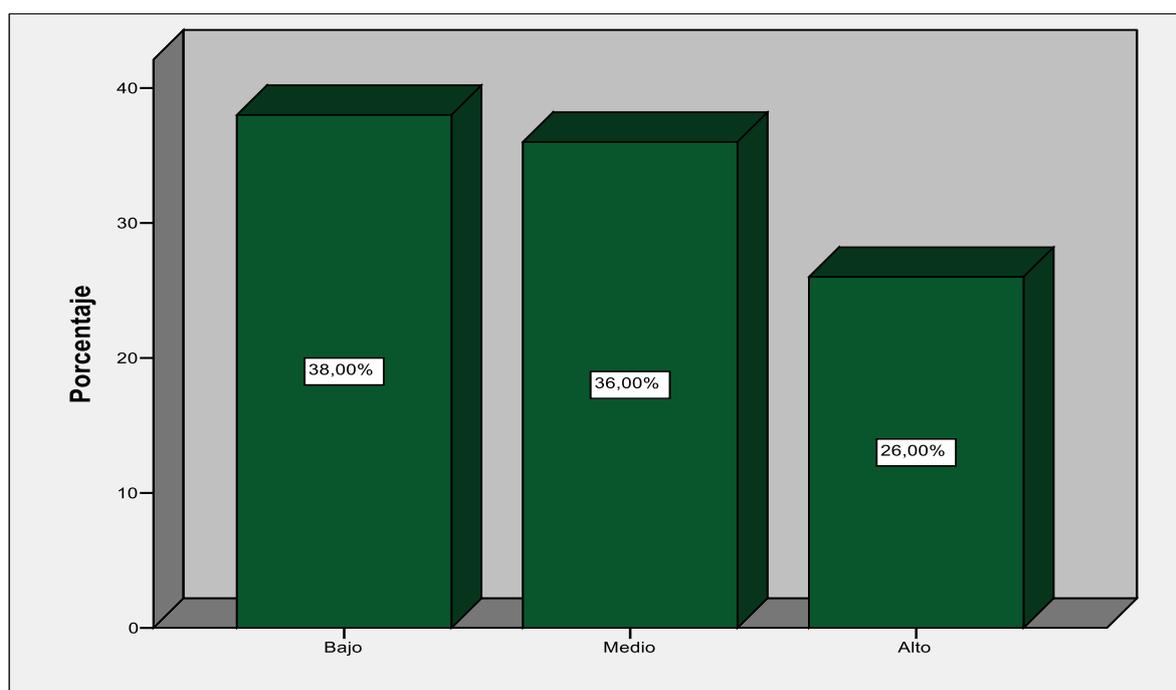
**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias y porcentajes según el conocimiento*

Niveles	fi	%
Bajo	19	38.00
Medio	18	36.00
Alto	13	26.00
Total	50	100.0

**Figura 3**

*Distribución porcentual sobre el nivel de la dimensión conocimiento*



En la tabla 10 y figura 3, se indica que 19 colaboradores que corresponden al 38% de la población de estudio perciben un nivel bajo en conocimientos, por otro lado, 18 colaboradores representados por el 36% de la población perciben tener un nivel medio en conocimientos, y finalmente 13 colaboradores que representan el 26% de la población señalan tener un nivel alto respecto a conocimiento de la gestión del talento humano en la empresa.

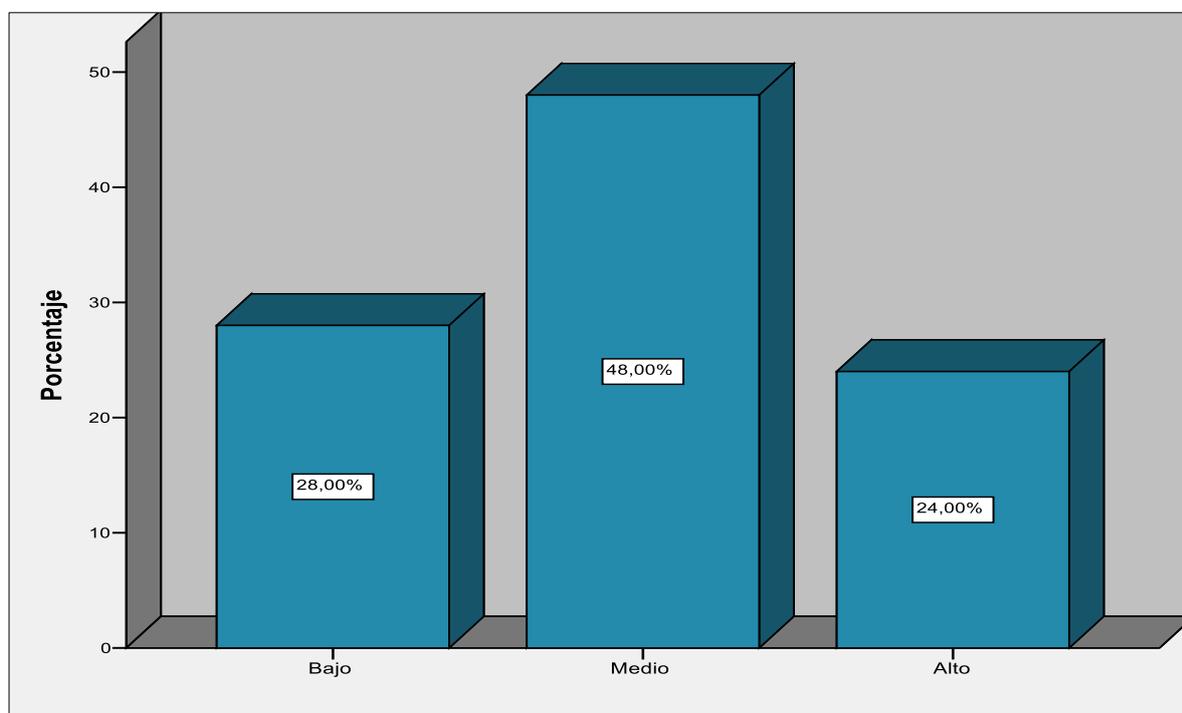
**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias y porcentajes según las capacidades*

Niveles	fi	%
Bajo	14	28.00
Medio	24	48.00
Alto	12	24.00
Total	50	100.00

**Figura 4**

*Distribución porcentual sobre el nivel de la dimensión capacidades*



En la presente tabla 11 y figura 4, se observa que 14 colaboradores que corresponden al 28% de la población en estudio perciben un nivel bajo en

capacidades, por otro lado, 24 colaboradores representados por el 48% de la población perciben tener un nivel medio en capacidades, y finalmente 12 colaboradores que representan el 24% de la población señalan tener un nivel alto respecto a sus capacidades.

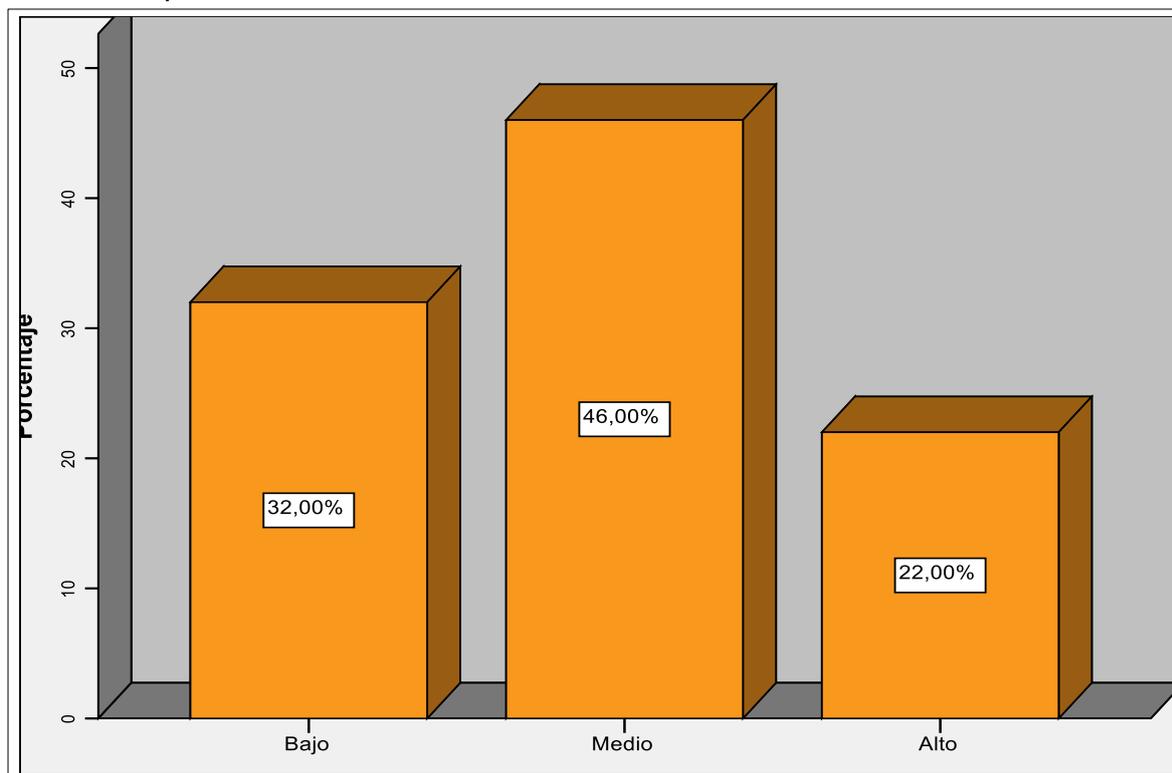
**Tabla 12**

*Distribución de frecuencias y porcentajes según motivación*

Niveles	fi	%
Bajo	16	32.00
Medio	23	46.00
Alto	11	22.00
Total	50	100.00

**Figura 5**

*Distribución porcentual sobre el nivel de la dimensión motivación*



En la tabla 12 y figura 5, se observa que 16 colaboradores que corresponden al 32% de la población de estudio perciben un nivel bajo en motivación, por otro lado,

23 colaboradores representados por el 46% de la población perciben tener un nivel medio en motivación, y finalmente 11 colaboradores que representan el 22% de la población señalan tener un nivel alto respecto a la motivación laboral.

### ***Resultados descriptivos de las dimensiones del desempeño laboral***

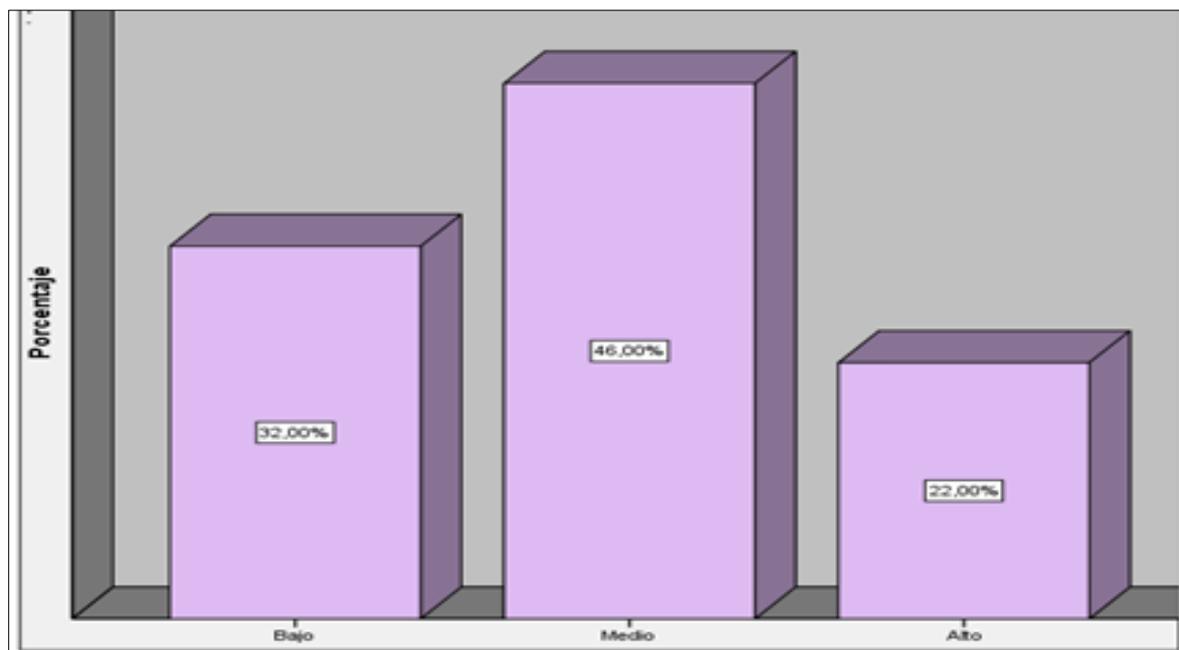
**Tabla 13**

*Distribución de frecuencias y porcentajes según productividad laboral*

Niveles	fi	%
Bajo	16	32.00
Medio	23	46.00
Alto	11	22.00
Total	50	100.0

**Figura 6**

*Distribución porcentual sobre el nivel de la dimensión productividad laboral*



En la tabla 13 y figura 6, se observa que 16 colaboradores que corresponden al 32% de la población de estudio perciben un nivel bajo en la productividad laboral, por otro lado, 23 colaboradores representados por el 46% de la población perciben tener un nivel medio en la productividad laboral y finalmente 11 colaboradores que

representan el 22% de la población señalan tener un nivel alto respecto a la productividad laboral en la empresa.

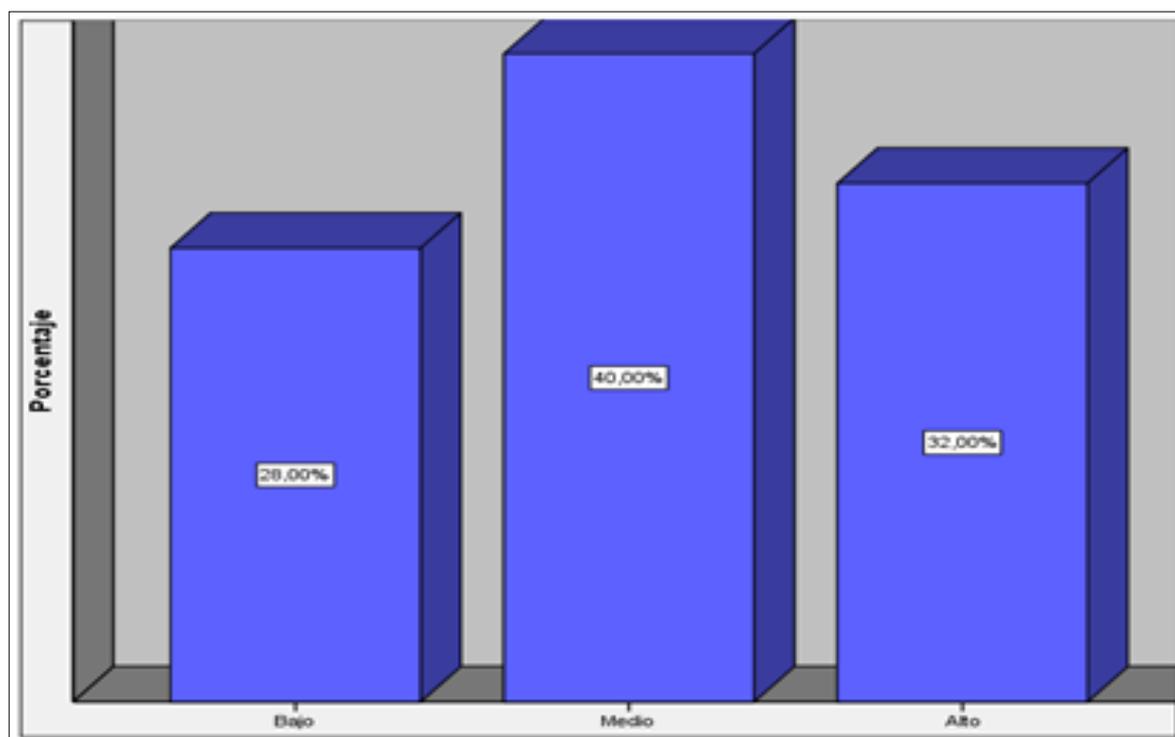
**Tabla 14**

*Distribución de frecuencias y porcentajes según eficacia laboral*

Niveles	fi	%
Bajo	14	28.00
Medio	20	40.00
Alto	16	32.00
Total	50	100.0

**Figura 7**

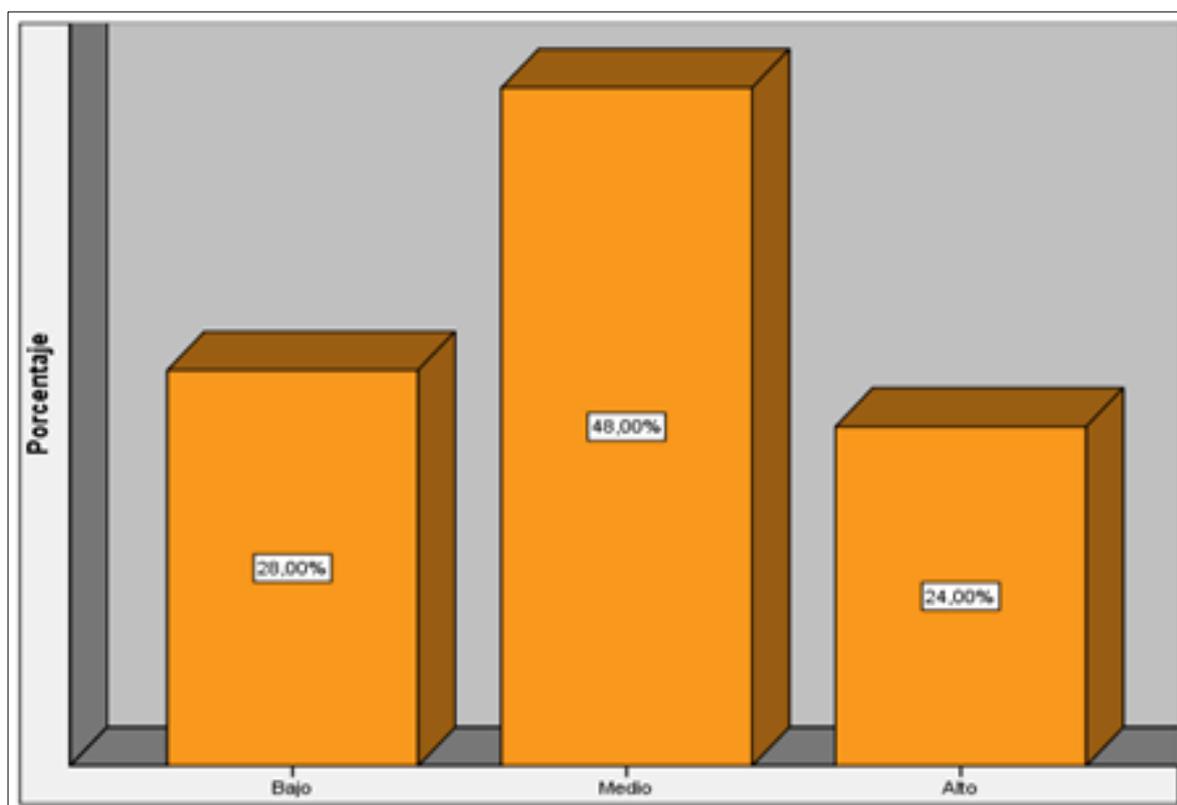
*Distribución porcentual sobre el nivel de la dimensión eficacia laboral*



En la tabla 14 y figura 7, se observa que 14 colaboradores que corresponden al 28% de la población de estudio perciben tener un nivel bajo en la eficiencia laboral, de la mismo manera 20 colaboradores representados por el 40% presentan un nivel medio en eficacia laboral, y finalmente 16 colaboradores que representan el 32% de la población señalan tener un nivel alto en eficiencia laboral.

**Tabla 15***Distribución de frecuencias y porcentajes según eficiencia laboral*

Niveles	fi	%
Bajo	14	28.00
Medio	24	48.00
Alto	12	24.00
Total	50	100.0

**Figura 8***Distribución porcentual sobre el nivel de la dimensión eficiencia laboral*

En la tabla 15 y figura 8, se observa que 14 colaboradores que corresponden al 28% de la población de estudio perciben tener un nivel bajo en la eficiencia laboral, de la misma manera 24 colaboradores representados por el 48% de la población en estudio presenta un nivel medio en eficiencia laboral, y finalmente 12 colaboradores que representan el 24% de la población señala tener un nivel alto respecto al eficiencia laboral.

#### 4.4. Prueba de normalidad para la variable de estudio

H<sub>0</sub>. La distribución de los puntajes de las variables es paramétrica.

H<sub>a</sub>. La distribución de los puntajes de las variables no es paramétrica.

**Tabla 16**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov*

		Gestión de talento humano	Desempeño laboral
N		50	50
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	142,14	74,88
	Desv. Desviación	50,358	27,350
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,166	,201
	Positivo	,103	,147
	Negativo	-,166	-,201
Estadístico de prueba		,166	,201
Sig. asintótica(bilateral)		,001 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

En la tabla 16, se muestra el análisis de la normalidad de las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, se observa que las variables muestran valores de significancia menores a 0.05, lo cual indica que dichas distribuciones no pertenecen a una distribución de contraste normal. Es por tal motivo, se realizó pruebas de estadística inferencial, sospechando que el estadístico apropiado que pruebe la hipótesis del investigador sea una Rho de Spearman.

#### 4.5. Procedimientos correlacionales

##### ***Prueba de hipótesis general***

H<sub>0</sub>. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

H<sub>a</sub>. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

**Tabla 17**

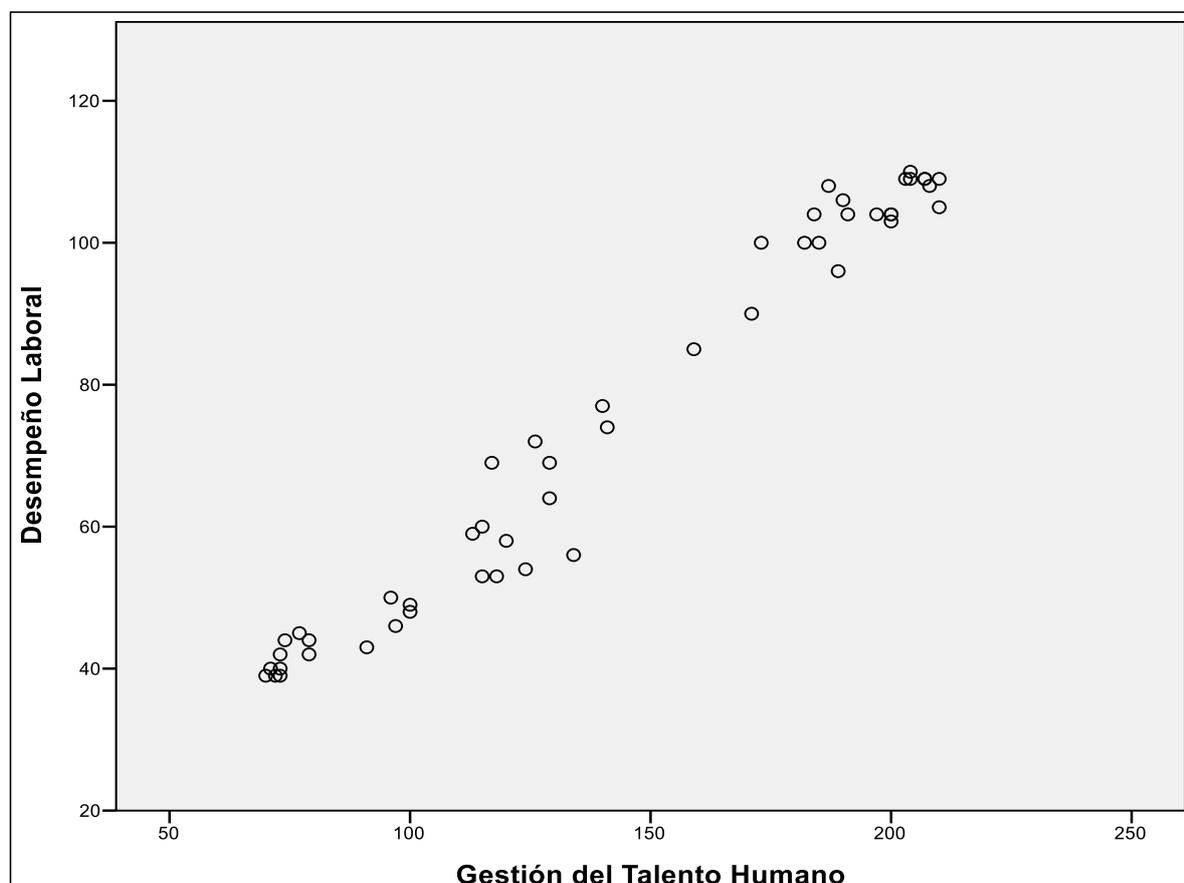
*Análisis correlacional entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	0,971**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

De acuerdo con la tabla 17 muestra un nivel de significancia de 0,000 lo que permite afirmar que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa Carvimsa en el distrito de Villa El Salvador - 2018. Asimismo, el coeficiente de correlación fue 0,971 lo que quiere decir que existe correlación directa muy fuerte entre las variables, la cual se prueba la hipótesis alterna y queda rechazada la hipótesis nula de la investigación.

**Figura 9**

*Diagrama de dispersión de la gestión del talento humano y el desempeño laboral*



En concordancia con la figura 9, se muestra una tendencia positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de acuerdo con los puntajes de los colaboradores, se entiende que mientras mejore los niveles de la gestión del talento humano mejora los niveles del desempeño laboral en la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

### ***Prueba de hipótesis específica 1***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

H<sub>1</sub>. Existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

**Tabla 18**

*Análisis correlacional entre el conocimiento y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Conocimiento	Coeficiente de correlación	0,980**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

De acuerdo con la tabla 18, se muestra una correlación positiva moderada según el estadístico de correlación de Rho se Spearman al 0.980, y un nivel de significancia de 0.000, menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre la dimensión conocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores en la empresa Carvimsa, Villa El Salvador. Lo cual se interpreta que a mayor conocimiento mayor será el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa.

### ***Prueba de hipótesis específica 2***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la capacidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

H<sub>2</sub>. Existe relación entre la capacidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

**Tabla 19**

*Análisis correlacional entre la capacidad y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Capacidad	Coeficiente de correlación	0,930**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

De acuerdo con la tabla 19, se muestra una correlación positiva moderada según el estadístico de correlación de Rho de Spearman al 0.930, y un nivel de significancia de 0.000, menor a 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre la dimensión capacidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador. Lo cual se interpreta que a mayor capacidad mayor será el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa.

### ***Prueba de hipótesis específica 3***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

H<sub>3</sub>. Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.

**Tabla 20**

*Análisis correlacional entre la motivación y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Motivación	Coeficiente de correlación	0,912**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	50

De acuerdo con la tabla 20, se muestra correlación positiva moderada según el estadístico de correlación de Rho de Spearman al 0.912, y un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, con lo cual rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador. Lo cual se interpreta que a mayor motivación mayor será el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa.

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 5.1. Discusión

Los resultados que se han obtenido en la investigación respecto objetivo general han sido favorables, pues se aprecia un nivel de correlación positiva con un coeficiente de correlación de 0.971 y con un nivel de significancia de 0.000, es decir, la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Carvimsa distrito de Villa El Salvador - 2018. Estos resultados se asemejan a la investigación de Nolberto (2017) en su tesis titulada *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*, donde se demuestra que existe una relación directa, positiva, es decir, que si los niveles de la gestión del talento mejoran, el desempeño laboral también mejora. También, se establece que la relación entre estas variables es muy buena ( $r=0.819$ ).

En cuanto al primer objetivo específico de la investigación, que busca determinar la relación entre la dimensión conocimiento y el desempeño laboral se consiguió un resultado de correlación de 0.980 y con un nivel de significancia de 0.000. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Sánchez (2015) en su tesis titulada *El sistema de evaluación del desempeño laboral y su influencia en la productividad de la cooperativa de ahorro y crédito Cámara de Comercio de Ambato Ltda*, quien establece que existe una relación directa positiva entre la gestión del talento humano y la productividad, es decir, que la aplicación del sistema de evaluación del desempeño laboral mejora en la productividad de la cooperativa de ahorro y crédito Cámara de Comercio de Ambato Ltda.

En cuanto al segundo objetivo específico de la investigación que busca establecer la relación entre la dimensión capacidad y el desempeño laboral, se pudo establecer un coeficiente de correlación de 0.930 con un nivel de significancia de 0.000. Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Casma (2015) en su

investigación *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco - Lima, año 2015*, que encontró niveles regulares de capacidad laboral en la empresa, los cuales están influenciados por la percepción del nivel de la gestión del talento humano, el cual tiene niveles regulares en su mayoría, con lo que demuestra que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral.

En cuanto al tercer objetivo específico de la investigación que busca establecer la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.912 y un nivel de significancia de 0.000. Estos resultados se comprueban con los obtenidos por Ccoicca (2017) en su tesis titulada *Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017*, en la cual obtuvo resultados satisfactorios que prueban que permiten concluir que la motivación se relaciona con el desempeño laboral en nivel considerable.

## **5.2. Conclusiones**

Se ha podido concluir que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Carvimsa en Villa El Salvador – 2018. Por lo expuesto anteriormente se puede establecer que cuando los niveles de gestión de talento humano mejoran también mejoran los niveles de desempeño laboral en la empresa.

Se ha podido concluir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión de conocimiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa en Villa El Salvador – 2018. Es decir, se puede afirmar, que cuando se mejoran los niveles de conocimiento también mejoran los niveles del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Se ha podido concluir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión de capacidad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa en Villa El Salvador - 2018. Es decir, se puede afirmar, que cuando mejoran los niveles de capacidad también mejoran los niveles del desempeño laboral mejoran en los trabajadores de la empresa.

Se ha podido concluir que existe una relación significativa entre la dimensión motivación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador - 2018. Es decir, se puede afirmar que, cuando se mejoran los niveles de motivación también mejoran los niveles de desempeño laboral mejoran en los trabajadores de la empresa.

### **5.3. Recomendaciones**

Se recomienda a la empresa Carvimsa mejorar los procesos de medición del desempeño laboral en los trabajadores para lo cual debe implementar reuniones de forma permanente y con frecuencia periódica a los trabajadores y personal administrativo que les permita determinar los factores de medición del desempeño laboral para cada área de la empresa, estableciendo parámetros de medición del desempeño por áreas.

Se recomienda a la empresa Carvimsa establecer un programa de capacitación permanente con la finalidad de diseñar talleres de capacitación para los colaboradores de las diferentes áreas de la empresa sobre la base de las necesidades y competencias que exige la actual competencia del mercado local. El programa de capacitación debe ser evaluado de forma periódica con el objetivo de mejorar los procesos de capacitación para mantener al personal debidamente preparado y con motivación para cumplir sus labores de la manera más eficiente.

Se recomienda a la empresa Carvimsa diseñar un plan de gestión del talento humano con la finalidad de mejorar la capacidad del personal basándose en la capacitación continua del personal para una mejora en el desempeño laboral y que estén alineados con los objetivos y metas de la empresa. El plan de gestión del talento humano debe contener las políticas y lineamientos específicos para la contratación de nuevo personal que se adecue al perfil y necesidades de las distintas áreas de la empresa, buscando fortalecer la competencia interna entre los trabajadores.

Se recomienda a la empresa Carvimsa diseñar un plan de gestión motivacional para los trabajadores donde se busque satisfacer las necesidades personales y laborales de los trabajadores mediante un sistema de recompensas y reconocimientos que hagan sentir al recurso humano como parte importante de la empresa. Esto se busca mejorar los niveles de motivación para que los trabajadores se sientan motivados de realizar sus actividades laborales reflejándose en un aumento de productividad laboral.

## **REFERENCIAS**

- Alarcón, D. (2015). *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 Tulcán* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Estatal del Carchi]. Repositorio Institucional UPEC.  
<http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/315>
- Alles, M. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Granica.
- Arboleda, C. (2012). *Análisis comparativo de la evaluación de potencial con otros sistemas de evaluación del desempeño* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB.  
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3070/1/T1125-MDTH-Arboleda-Analisis.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales* (3ª ed.). Pearson Educación.
- Carro, R. y Gonzales, D. (2002). *Productividad y competitividad: administración de las operaciones*. Pearson.
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE.  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ccoicca, E. (2017). *Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo; 2016 – 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/3757>

- Cevallos, Y. (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península Santa Elena]. Repositorio Institucional UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Flores, M., Velásquez, M. y Gómez, M. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas Municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN. <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Huse, E. y Bodwitch, J. (2009). *El comportamiento humano en la organización*. Deusto.
- Lau, J. (2010). *Evaluación del desempeño del personal bibliotecario*. Alfagrama.
- Lozano, L. y Sagi, L. (2005). La gestión por competencias en el grupo Grümethal. *Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 194(1), 40-49. [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/3646/c110\\_CH.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/3646/c110_CH.pdf)
- Machicao, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. San Marcos.
- Montes, M. y Gonzáles, P. (2006). *Selección de Personal: La búsqueda del candidato adecuado*. Ideaspropias.
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad de

Huánuco]. Repositorio Institucional UDH.

[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047\\_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.

Orozco, E. (2018). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20083>

Pérez, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Morata.

Polleri, R. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de los Institutos Públicos Superiores de Formación Técnica de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

Repositorio Institucional UIGV.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2001>

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Prentice Hall.

Robbins, S. y Timothy, P. (2013). *Desempeño laboral: Dimensiones con el desempeño laboral*. Planeta.

Sánchez, N. (2015). *El sistema de evaluación del desempeño laboral y su influencia en la productividad de la cooperativa de ahorro y crédito Cámara de Comercio de Ambato Ltda.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].

Repositorio Institucional UTA.

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/10047/1/242%20o.e..pdf>

- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Nacional]. Repositorio Institucional EPN.  
<https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- Silvio, J. (2000). *La virtualización de la universidad: ¿Cómo transformar la educación superior con la tecnología?* IESALC.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la Investigación científica*. Limusa.
- Tejedor, F. y García, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*, 68(247), 439-459.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3300545>
- Velazco, J. (2013). *Organización de la producción*. Pirámide.

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa S.A.C., Villa El Salvador - 2018

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables/ Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador - 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿De qué manera se relaciona el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador - 2018?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador - 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador - 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existen relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.</p>	Gestión del talento humano		<p><b>Tipo de investigación</b> Básico</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental Transversal</p> <p><b>Población</b> 50 trabajadores de la empresa Carvimsa.</p> <p><b>Muestra</b> No se considera muestra</p>
			Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Herramientas Tecnológicas</li> <li>- Conocimiento Intelectuales</li> <li>- Conocimiento del personal</li> </ul>	
			Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de procesos</li> <li>- Nivel de desempeño</li> <li>- Habilidades</li> </ul>	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La remuneración salarial del trabajador.</li> <li>- Metas del colaborador</li> <li>- Ambiente donde realiza el trabajo.</li> </ul>	
			Desempeño laboral		
			Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de producción del personal</li> <li>- Rentabilidad</li> <li>- Competitividad</li> </ul>	
			Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de tareas asignadas</li> </ul>	

<p>¿De qué manera se relaciona las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador - 2018?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador - 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la capacidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El salvador - 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El salvador - 2018.</p>	<p>Existe relación entre la capacidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.</p> <p>Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Carvimsa, Villa El Salvador – 2018.</p>	<p></p> <p>Eficiencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metas logradas</li> <li>- Conocimiento dentro del puesto de trabajo</li>   <li>- Nivel de conocimiento laboral</li> <li>- Liderazgo en el centro de trabajo.</li> </ul>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**Introducción:** A continuación, le presentamos varias proposiciones para que frente a ello exprese su opinión considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código.

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

Items	Escala				
	1	2	3	4	5
1. La empresa gestiona las herramientas tecnológicas necesarias para la mejora del colaborador tenga conocimiento necesario de este.	1	2	3	4	5
2. Les permite capturar la visión completa del sistema empresarial en todas sus dimensiones y complejidad.	1	2	3	4	5
3. La empresa frecuentemente se actualiza a los avances tecnológicos.	1	2	3	4	5
4. Usted emplea sus conocimientos para la satisfacción de la empresa.	1	2	3	4	5
5. La empresa cuenta con mecanismos que fomenten la creación de ideas.	1	2	3	4	5
6. La gestión del talento humano entrega suficiente información acerca de los procesos en la organización.	1	2	3	4	5
7. Cree usted que el trabajador cumple con todos los conocimientos necesarios en la empresa.	1	2	3	4	5
8. Te sientes apenado con tu compañero de trabajo cuando te falla.	1	2	3	4	5
9. Las capacidades de los trabajadores son nos ayuda a tener gestión de procesos en la organización.	1	2	3	4	5
10. Todos los procesos tienen la misma influencia en la actividad de la organización.	1	2	3	4	5
11. El modelo de la gestión está enfocado en la satisfacción del cliente.	1	2	3	4	5

12. La organización busca aumentar las habilidades y capacidades de cada uno de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
13. Suelen aportar ideas o soluciones que beneficien en la empresa con un buen nivel de desempeño	1	2	3	4	5
14. Considera que debe de haber capacitaciones constantes en su empresa.	1	2	3	4	5
15. En qué ambiente laboral te desarrollas mejor.	1	2	3	4	5
16. Como puedes contribuir con esta empresa.	1	2	3	4	5
17. Cuenta con buenas habilidades en la empresa para trabajar.	1	2	3	4	5
18. Tiene alguna influencia a la hora de tomar una decisión	1	2	3	4	5
19. Está de acuerdo que el salario que recibe es acorde con el trabajo que realiza en la empresa.	1	2	3	4	5
20. La empresa cumple con los días de pago establecido.	1	2	3	4	5
21. Le gustaría llegar a una meta en la que se sientan satisfechos en la empresa.	1	2	3	4	5
22. La empresa les da oportunidades de ascender a cargos diferentes.	1	2	3	4	5
23. Están de acuerdo que los beneficios de la salud que brinda la organización sean totalmente adecuados.	1	2	3	4	5
24. Se siente cómodo en el ambiente en el cual trabaja.	1	2	3	4	5
25. La empresa le hace sentir que su trabajo es importante.	1	2	3	4	5
26. Se sienten motivados al cumplir con sus labores de día a día.	1	2	3	4	5

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

**Introducción:** A continuación, le presentamos varias proposiciones para que frente a ello exprese su opinión considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código.

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

Items	Escala				
1. Llega a cumplir con las metas establecidas de la empresa.	1	2	3	4	5
2. En la empresa se aplica estrategias con el fin de mejorar el desempeño y la productividad.	1	2	3	4	5
3. Siente que el personal da buenos resultados en la producción.	1	2	3	4	5
4. Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización	1	2	3	4	5
5. La empresa tiene una buena rentabilidad para el trabajo que elaboran.	1	2	3	4	5
6. Recibes información de manera regular sobre la rentabilidad de los diferentes productos vendidos.	1	2	3	4	5
7. En su empresa logra desarrollar su trabajo eficientemente.	1	2	3	4	5
8. Considera que su empresa lanza sus nuevos productos antes o después que sus competidores.	1	2	3	4	5
9. El jefe reconoce a sus trabajadores el esfuerzo que hacen en su trabajo.	1	2	3	4	5
10. Logra realizar las actividades que se le ha asignado.	1	2	3	4	5
11. Cumple con todos sus deberes en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
12. Entrega a tiempo los trabajos que lo mandan a realizar.	1	2	3	4	5
13. Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
14. Los trabajadores logran con sus metas logradas en la empresa.	1	2	3	4	5
15. Cómo te sientes hoy en día en la empresa con tus metas cumplidas.	1	2	3	4	5
16. Está de acuerdo que te evalúen diariamente en tu puesto de trabajo.	1	2	3	4	5

17. Respetan sus opiniones en el trabajo cuando hacen acuerdos.					
18. Usted como trabajador de la empresa siente que está preparado para el puesto.	1	2	3	4	5
19. El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
20. Está de acuerdo que vea un programa de formación de competencia en la empresa	1	2	3	4	5
21. La empresa se preocupa por capacitarlo diariamente	1	2	3	4	5
22. Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo	1	2	3	4	5
23. Está de acuerdo que vea un líder que dirija como trabajar para que salga bien.	1	2	3	4	5
24. Los trabajadores de la empresa desarrollan actividades de liderazgo en sus puestos de trabajo.	1	2	3	4	5

### Anexo 3. Ficha de validación por juicio de expertos

**Validación del instrumento:** Gestion de talento humano de los trabajadores de la empres Carvimsa en villa el Salvador.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg/Lic./Ing.: VARGAS DIAZ ADEMAR.....

**DNI:** 45476251.....

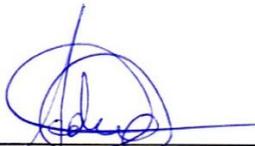
**Especialidad del validador:**    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**Validación del instrumento:** Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa e Villa el Salvador.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg/Lic./Ing.: VARGAS DIAZ ADEMAR.....

**DNI:** 45476251.....

**Especialidad del validador:**    Temático [  ]      Metodológico [  ]      Estadístico [  ]

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**Validación del instrumento:** Gestion de talento humano de los trabajadores de la empres Carvimsa en villa el Salvador.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable  [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO

**DNI:** 40968849

**Especialidad del validador:**    Temático     Metodológico [ ]    Estadístico [ ]

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**Validación del instrumento:** Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa e Villa el Salvador.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** R

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable  [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg/Lic./Ing.: RAMOS CHANG, JORGE ALONSO

**DNI:** 40968849

**Especialidad del validador:**    Temático     Metodológico [ ]    Estadístico [ ]

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**Validación del instrumento:** Gestion de talento humano de los trabajadores de la empres Carvinsa en villa el Salvador.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** HA SUFICIENTE

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.:** UASQUEZ RUIZ SEGUNDO

**DNI:** 17059481

**Especialidad del validador:**    Temático       Metodológico       Estadístico

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Firma del Experto Informante.

**Validación del instrumento:** Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvinsa e Villa el Salvador.

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** UASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2010

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.:** UASQUEZ RUIZ SEGUNDO 2010

**DNI:** 17059481

**Especialidad del validador:**    Temático       Metodológico       Estadístico

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 4. Documento de consentimiento informado de la empresa



"CARTONES VILLA MARINA S.A"

03 de diciembre 2018

Estimado y distinguidos Señores.

Nos place extenderle un cordial saludo, en ocasión de acreditar que la estudiante de termino de la carrera de Administración de Empresas de la universidad Autónoma del Perú, la señorita yovanna Naveros Baldarrago ha tenido el permiso para realizar la tesis en nuestra empresa CARVIMSA S.A.C. y acceso a la misma con fines de obtener información que le permita desarrollar su proyecto de trabajo de grado o fin de carrera, sobre el tema de investigación relacionado a "Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la empresa CARTONES VILLA MARINA S.A. Villa el Salvador". Contribuirá a la organización positivamente.

Atentamente,

  
ANGELA ALEGRÍA VELÁSQUEZ  
Jefe de Recursos Humanos  
CARTONES VILLA MARINA S.A.

Panamericana Sur Km. 19 Mz. F, Lote 2 - Lima 42  
Telf.: (511) 201-6600  
Servicio al Cliente: (511) 201-6600 Anexo: 144  
e-mail: ventas@carvimsa.com  
http://www.carvimsa.com  
LIMA - PERU



## Anexo 5. Informe de coincidencias

← → ↻ [autonomape.turnitin.com/viewer/submissions/oid.27421250430698?locale=es-MX](https://autonomape.turnitin.com/viewer/submissions/oid.27421250430698?locale=es-MX)

**YOVANNA NAVEROS BALDARRAGO** TESIS PARA REPOSITORIO \_ YOVANNA NAVEROS B... ⓘ Detalles de la entrega 📄 ayuda

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS**  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CARVIMSA S.A.C., VILLA EL SALVADOR - 2018

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**AUTORA**  
YOVANNA NAVEROS BALDARRAGO  
ORCID: 0009-0007-5556-9404

**ASESOR**  
LIC. ADEMAR VARGAS DÍAZ  
ORCID: 0000-0001-5192-3161

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

Fuentes principales  Todas las fuentes

113 Exclusiones de similitud

**15%**  
Similitud general

1	repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET	10%
2	hdl.handle.net INTERNET	1%
3	Universidad César Vallejo el 201... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
4	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	<1%
5	Universidad Autónoma del Perú ... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
6	Universidad Autónoma del Perú ... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%

0 Marcas de alerta

**15%**  
Similitud general

Detalles del documento

--  
AI

Compartir

Página 1 de

## Anexo 6. Base de datos

ID	VARIABLE 1: Talento humano																											MOTIV			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	CONOC	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	CAPAC	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25			P26	P27
1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	14	1	1	2	2	2	1	2	1	3	15	2	2	1	3	2	1	2	1	2	16	74
2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	14	1	1	2	2	2	1	2	1	1	13	2	1	3	2	2	1	2	1	2	16	70
3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	13	2	1	2	2	2	1	2	1	3	16	1	1	3	1	2	1	2	2	2	15	73
4	1	2	2	2	1	1	1	2	2	14	2	1	2	3	1	1	2	1	1	14	1	2	3	2	2	1	2	2	2	17	73
5	2	1	1	2	1	1	1	2	2	13	2	1	2	3	1	1	2	2	2	16	1	1	1	1	2	1	2	3	2	14	72
6	2	2	1	3	1	1	1	1	2	14	2	1	3	3	1	1	1	2	3	17	1	1	2	2	2	1	3	3	2	17	79
7	2	2	1	3	1	1	1	1	2	14	2	1	3	1	1	1	1	2	2	14	2	1	1	2	2	1	2	3	1	15	71
8	2	1	1	3	1	1	2	1	2	14	2	1	3	1	1	2	1	2	2	15	2	1	1	1	2	1	3	3	1	15	73
9	2	2	1	2	2	2	2	1	3	17	2	1	2	1	2	2	2	1	1	14	3	3	1	1	2	1	1	2	1	15	77
10	2	2	2	2	2	2	2	1	3	18	2	1	2	1	2	2	1	1	2	14	2	2	1	3	2	1	1	2	1	15	79
11	3	2	5	2	2	3	2	1	3	23	2	1	2	1	3	2	1	1	2	15	2	2	1	2	2	2	1	2	1	15	91
12	2	3	3	2	2	3	2	1	3	21	3	2	2	1	3	2	1	3	2	19	3	2	1	3	2	2	1	2	1	17	97
13	3	3	2	2	2	3	2	2	3	22	3	2	2	1	3	2	2	3	1	19	3	3	3	3	1	2	1	1	1	18	100
14	2	3	4	3	3	2	1	1	3	22	3	2	3	3	3	1	1	1	1	18	2	3	3	2	1	2	1	1	1	16	96
15	2	3	4	3	3	3	1	1	3	23	3	2	3	3	3	1	1	1	1	18	2	3	3	2	1	2	1	2	2	18	100
16	3	3	5	3	3	3	1	3	4	28	3	2	2	3	3	1	3	2	1	20	2	2	2	3	1	3	1	3	2	19	115
17	2	5	4	3	3	2	2	3	2	26	5	2	3	3	2	2	3	2	3	25	2	2	2	2	1	2	2	1	2	16	118
18	3	5	4	3	3	2	3	3	4	30	5	2	3	3	2	3	3	3	3	27	2	1	2	2	1	3	3	3	3	20	134
19	3	4	3	3	3	2	3	3	3	27	4	2	3	3	2	3	3	3	3	26	1	3	2	2	1	2	2	2	3	18	124
20	3	4	2	4	3	3	1	1	4	25	4	2	4	3	3	1	1	3	3	24	1	3	2	2	3	2	3	3	3	22	120
21	2	3	2	4	3	3	2	2	2	23	3	2	4	3	3	2	2	3	3	25	1	2	3	2	3	2	2	2	2	19	115
22	2	4	3	2	3	3	2	1	2	22	4	3	2	3	3	2	1	3	3	24	1	2	3	2	3	2	3	3	2	21	113
23	3	5	3	4	3	3	2	1	3	27	5	2	4	3	3	2	1	3	3	26	1	2	5	2	3	3	2	3	2	23	129
24	2	3	3	1	3	3	2	3	2	22	3	3	1	3	3	2	3	3	3	24	3	2	4	3	3	3	3	2	2	25	117
25	4	3	3	3	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	2	2	4	3	26	2	2	5	2	3	3	3	2	2	24	126
26	4	3	3	2	3	4	3	2	2	26	3	3	2	3	3	3	2	4	3	26	2	2	5	2	3	3	2	3	3	25	129
27	4	3	3	2	4	4	2	3	2	27	3	3	2	4	3	2	3	5	3	28	3	3	5	3	3	3	2	5	3	30	140
28	5	3	3	2	5	4	3	2	2	29	3	3	2	4	3	3	2	4	3	27	3	3	5	3	2	3	2	4	4	29	141
29	5	3	3	2	5	4	3	3	5	33	3	3	2	4	3	3	3	4	4	29	3	3	5	3	4	5	2	5	5	35	159
30	5	5	5	4	5	4	4	3	5	40	5	4	4	4	3	4	3	5	5	37	3	3	5	3	5	5	3	4	4	35	189

VARIABLE 2: desempeño laboral																									
P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51		
2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	44	
1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	39	
2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	40	
1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	42	
2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	39	
1	2	3	1	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	1	3	44	
2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	40
1	3	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	39	
2	3	1	1	2	1	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2	1	3	3	1	1	2	1	3	45	
1	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	1	42	
2	3	1	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	43	
1	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	46	
2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	1	2	1	49	
3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	50	
2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	48	
3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	2	2	2	3	1	3	1	2	2	3	1	3	1	53	
3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	53	
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	1	3	3	56	
3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	54	
3	3	2	2	4	3	3	1	1	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	58	
3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	60	
2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	59	
2	3	3	2	4	3	3	2	1	3	3	1	2	5	2	3	3	2	2	5	2	3	3	2	64	
2	5	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	69	
2	5	3	3	3	3	3	2	2	5	3	2	2	5	2	3	3	3	2	5	2	3	3	3	72	
3	5	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	5	2	3	3	2	2	5	2	3	3	2	69	
4	4	3	3	2	4	3	2	3	5	3	3	3	5	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2	77	
4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	5	3	2	3	2	3	5	3	2	3	2	74	
5	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	2	3	5	3	4	5	2	85	
4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	96	
4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	5	3	2	4	3	4	5	3	2	4	3	4	5	3	90	
5	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	100	
4	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	100	
4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	104	
5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	108	
4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	104	
4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	100	
4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	106	
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	109	
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	109	
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	109	
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	104	
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	109	
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	104	
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	110	
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	109	
4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	105	
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	108	