



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ZASAL,
BAMBAMARCA 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración.

Autor:

Ronald Edwin Rondón Chávez

Asesor:

Mg. Ing. Cristhian Paúl Céspedes Ortiz

Cajamarca - Perú

2020

DEDICATORIA

A mis padres, mi hermana, mi esposa y mis hijos por el apoyo incondicional hacia el logro de mis objetivos de crecimiento profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi asesor por la transferencia de conocimientos, apoyo permanente y el soporte para el logro exitoso de la presente Tesis.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	27
CAPÍTULO III. RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	48
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de la población	29
Tabla 2. Escala Valorativa de la variable gestión del talento humano	30
Tabla 3. Escala general valorativa de la variable desempeño laboral	31
Tabla 4. Frecuencia del nivel de gestión de talento humano.....	34
Tabla 5. Frecuencia del nivel de provisión personal	35
Tabla 6. Frecuencia del nivel de organización del talento humano	36
Tabla 7. Frecuencia del nivel de mantenimiento del talento humano	37
Tabla 8. Frecuencia del nivel de desarrollo del talento humano	38
Tabla 9. Frecuencia del nivel de auditoría del talento humano	39
Tabla 10. Frecuencia del nivel de desempeño laboral.....	40
Tabla 11. Relación entre el nivel de gestión del talento humano y el desempeño laboral	41
Tabla 12. Relaciones entre dimensiones de la gestión de talento humano y el desempeño laboral .	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de la Investigación Correlacional.....	28
Figura 2. Nivel de gestión del talento humano.....	34
Figura 3. Nivel de provisión del talento humano.....	35
Figura 4. Nivel de organización del talento humano.....	36
Figura 5. Nivel de mantenimiento del talento humano.....	37
Figura 6. Nivel de desarrollo del talento humano.....	38
Figura 7. Nivel de auditoría del talento humano.....	39
Figura 8. Nivel de desempeño laboral.....	40

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019. Para el desarrollo se utilizó una metodología de tipo no experimental – transaccional, el cual tuvo un alcance correlacional, además, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento al cuestionario, los cuales fueron dos conformados por 20 ítems cada uno, cuyas opciones de respuesta es en escala Likert que va desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. La muestra determinada fue 30 colaboradores a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados fueron que el 73% considera que el nivel de gestión de talento humano es muy alto y desempeño laboral 97% muy alto, el estudio determinó como factores al nivel de provisión de personal, nivel de organización, nivel de mantenimiento, nivel de desarrollo y nivel de auditoría del talento humano, así mismo, se determinó en la relación de variables un Sig=0.010 y un Rho=423 evidenciando su relación. Se concluyó que existen tres factores que presentan niveles de significancia 0.298, 0.57 y 0.093 > 0,05 que corresponden nivel de provisión, organización y mantenimiento del talento humano, lo cual demuestra que no hay relación significativa, a diferencia del nivel de desarrollo y nivel de auditoría del talento humano que tienen un Sig= 0.001 y 0.00 respectivamente, demostrando su relación significativa con el desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, desempeño laboral, provisión de personal, incentivos.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between human talent management and job performance in the company Zasal, Bambamarca, 2019. For the development, a non-experimental - transactional methodology was used, which had a correlational scope, in addition, the survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument, which were two made up of 20 items, each of the response options is on a Likert scale that ranges from totally disagree to totally agree. The sample determined was 30 workers through non-pyro-ballistic convenience sampling. The results were that 73% consider that the level of human talent management is very high and 97% work performance very high, the study determined as factors the level of staff forecast, level of organization, level of maintenance, level of development and audit level of human talent, likewise, a Sig = 0.010 and a Rho = 423 were determined in the relationship of variables, evidencing their relationship. It was concluded that there are three factors that present levels of significance 0.298, 0.57 and 0.093 > 0.05 that corresponds to the level of provision, organization and maintenance of human talent, which shows that there is no significant relationship, unlike the level of development and audit level of human talent that have Sig = 0.001 and 0.00 respectively, demonstrating its significant relationship with job performance.

Palabras clave: Human Talent Management, job performance, staff provision, incentives.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La gestión de talento humano ha tenido cambios drásticos en los últimos años, inicialmente las personas eran vistas como máquinas de producción, en la cual las decisiones eran solo tomadas por la alta dirección y se establecía el control y la capacidad productiva, es decir, el ambiente era conservador, en la cual se consideraba importante al colaborador en tanto que producía y este debía acomodarse a las condiciones laborales de las fábricas sin quejarse sobre sus necesidades económicas, sociales y culturales. Luego de la revolución industrial existió un cambio progresivo a nivel mundial en la cual el enfoque de las industrias no es monopolizar sino la competencia entre las empresas tanto locales, regionales e internacionales.

Así, se da origen al estudio del comportamiento y relaciones humanas donde surgen distintas teorías de Malsow Abraham (1954), Mac Gregor (1960) y Mac Clelland (1961) en las cuales se identifican diversas necesidades del ser humano como: fisiológicas, sociales, seguridad y autorrealización, así como, la necesidad del logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación (Armas, LLanaos y Traverso, 2017). A partir de ello, las personas son reconocidas como capital intelectual, esto debido a un nuevo enfoque estratégico que a través de nuevos modelos y técnicas corporativas se considera a los seres humanos como talento y no recurso, que aborda procesos de evaluación del desempeño, cultura y desarrollo organizacional.

En este sentido, la gestión del talento se ha concentrado en promover el desarrollo de las capacidades de los colaboradores, gestionar competencias y

conocimiento, ya que en el mercado laboral existe una escasez de talento a nivel mundial. Un estudio internacional presentado por Manpower Group en el 2018 en el cual participaron 29,195 directivos de 43 países, refleja que el 45% no puede encontrar las habilidades que requiere en un trabajador lo que es más difícil para las grandes empresas por el número de empleados que necesita, esto afecta a todos los sectores económicos, ya que dificulta que se obtenga personal con capacidades técnicas, fortalezas humanas, competencias sociales, creatividad y deseo de aprender (Paz, 2019).

Ante esta situación las organizaciones están en búsqueda de ser más competitivos e incrementar su productividad, para ello el capital intelectual cumple un papel fundamental en las grandes compañías inteligentes, es así que uno de los principales retos es invertir en formación y desarrollo. En consecuencia, una adecuada gestión del talento promueve el buen desempeño de los colaboradores, para ello la empresa necesitan tener un plan de acción que permita la mejora del rendimiento a través de distintos aspectos como la motivación de los colaboradores y adecuada comunicación.

En América latina la situación del mercado laboral refleja una mala calidad, existen brechas en la formación profesional, lo que genera colaboradores con pocas competencias técnicas y socioemocionales. De acuerdo con Lora (2017) en la región existen errores que cometen las empresas en cuanto a su manejo del personal, estas comprenden: deficiencias en retener a los mejores talentos, no se evalúa a la alta gerencia, no existe una equivalencia entre aspectos salariales y desempeño individual, no existen buenas estrategias para atraer y retener el talento y poco entrenamiento y más despidos.

Por otro lado, el estudio se desarrolla en el sector industrial el cual ha sufrido una serie de transformaciones debido a la globalización, nuevos competidores y cambios tecnológicos. Al respecto, León (2017) sostiene que la industria manufacturera en la actualidad es denominada industria 4.0 orientada a la transformación digital, por ello, se hace necesario que exista dentro de estas empresas políticas de formación de conocimiento, competencias en ciencia, tecnología y matemáticas, así mismo debe existir flexibilización sistemas de contratación, evitar el absentismo laboral y modernizar el sistema de negociación colectiva.

En el Perú el sector manufactura es muy importante ya que aporta el 16.5% al PBI y general 1.5 millones de puesto de trabajo, a su vez la industria del cemento, cal y yeso ha crecido en un 10.2% debido a las obras de construcción, esta industria aporta el 0.7% en el PBI Manufacturero, en la actualidad existen 197 empresas formales, de estas el 94.9% son Mypes y el 5.1% son mediana y gran empresa (Ministerio de Producción, 2019).

La gestión del talento humano en el país muestra dos escenarios, la primera enfocada a la mediana y grandes empresas quienes al ser empresas transnacionales manejan una gestión moderna y están basados en estrategias, mientras que en el otro escenario de micro y pequeñas empresas por lo general no cuentan con un área de gestión del talento, se desconoce las leyes laborales, no toman en cuenta la evaluación del desempeño y no realizan un adecuado proceso de selección de candidatos. Según Trigos (2019) el 69% de las empresas peruanas abordan poco la gestión del talento, ya que están más enfocados en temas operativos que estratégicos,

así mismo, solo el 14% vela por el desarrollo del personal y el 21% toma una evaluación al directorio como clave de desempeño.

A nivel local la empresa en análisis es Zasal EIRL, ubicada en Bambamarca, lleva en el mercado 17 años de experiencia dedicada a la fabricación de cemento, cal y yeso y al transporte de carga por carretera, cuenta a su cargo 30 personas desplegadas en las distintas áreas. El propósito de la investigación es identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se evidencia que la empresa cuenta con un área de Recursos Humanos, enfocada a brindar a sus colaboradores el apoyo que se requiera, para ello todos los profesionales que laboran en las distintas áreas están capacitados para lograr los objetivos de la empresa.

Sin embargo, se percibe una insatisfacción laboral lo que se ve reflejado en la productividad de la empresa, ya que no se están cumpliendo con las metas establecidas, además, han existido conflictos dentro de las áreas debido a que el personal no percibe el apoyo de los directivos en cuanto a su formación y retribución económica, además, los colaboradores sostienen que no se está realizando una adecuada selección de personal ya que muchos no cuentan con las habilidades necesarias para el desarrollo de las actividades y acumulan trabajo, lo que genera el fastidio de las personas que tienen más tiempo en la empresa.

Si bien es cierto la empresa ha incorporado medidas para lograr una mejora continua interna de la organización aún se observa una deficiente planificación, ya que en ocasiones se improvisa. Por otro lado, existen retrasos en los pagos lo cual genera desmotivación y afecta al desempeño laboral. Las consecuencias de todo lo antes mencionado es el bajo desempeño de los colaboradores y su insatisfacción. Por

ello el presente estudio pretende determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con el fin de conocer cuáles son los factores de la gestión que tienen mayor influencia en el rendimiento y trabajo de los colaboradores.

Antecedentes Internacionales

En su estudio Lara (2018) cuyo título es “Modelo de Gestión del Talento Humano para Agrotime S.A. de la ciudad de Babahoyo y el Desempeño Laboral.”, tuvo como objetivo diseñar un modelo de Gestión del Talento Humano para mejorar el desempeño. La metodología desarrollada fue de tipo descriptivo no experimental, así mismo se aplicó un cuestionario como instrumento y la observación a una muestra de 58 personas. El estudio concluyó que no se gestiona eficientemente la incorporación de nuevos colaboradores, son pocas las veces que se dan oportunidad internamente ante una convocatoria lo cual limita sus capacidades, además existe una falta de flexibilización de los horarios de trabajo y mejora en las relaciones personales, lo que influye en el bajo nivel de desempeño.

Por su parte Quezada (2017) en su estudio “Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A”, Tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral. Se desarrolló bajo un enfoque cualitativo observacional, así también como instrumento de recolección de datos se utilizó la revisión documental y una ficha de observación lo cual fue aplicado a una muestra de 70 colaboradores administrativos. Se concluyó que el personal se encuentra en desacuerdo con el proceso de reclutamiento, ya que suelen ingresar personas que no cumplen las

cualidades del puesto, así mismo es mínima la frecuencia de evaluación y no se establecen parámetros de medición, lo cual influye en el bajo desempeño de los colaboradores.

Holguín y Mancilla (2015) en su estudio “Prácticas de Gestión Humana para retener el talento humano durante el periodo 2015 - 2020 en Sonoco de Colombia LTDA. Tuvo como objetivo mejorar las prácticas de gestión humana. El estudio desarrollo una metodología de tipo descriptiva y propositiva, en la cual aplicó como instrumento un cuestionario y entrevistas a una muestra de 74 personas. El autor determinó como factores que afectan a la gestión el talento humano a la selección del personal, contratación, inducción, capacitación y entrenamiento, auditoria evaluación de desempeño, políticas extralegales, análisis y puestos de trabajo, sueldos y salarios y desarrollo personal y de carrera, en la cual identificó que este se encuentra en un nivel de acuerdo en cuanto a evaluaciones 55%, sin embargo los sueldos y salarios son el punto crítico que está en un nivel de desacuerdo en promedio 50%.

Antecedentes Nacionales

Valentín (2017) en su investigación “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016.” El cual tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral. El estudio fue desarrollado bajo una metodología de tipo básico, no experimental, como instrumento de recolección de datos se aplicó un cuestionario de 24 preguntas con opciones de respuesta en escala Likert aplicado a una muestra de 161 colaboradores. Se concluyó que, la empresa cuenta con un nivel regular en la gestión del talento Humano (65.2%), lo que influye en el desempeño

laboral (69.6%), debido a que no se gestiona eficientemente los procesos de incorporación, la capacitación, la evaluación e incentivos, lo que afecta directamente en el nivel de desempeño de los colaboradores y en consecuencia no se cumplen con los objetivos propuestos.

Crisóstomo (2019) en su tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018”, tuvo como objetivo determinar la influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El estudio fue desarrollado bajo una metodología de tipo correlacional causal de corte transversal y diseño no experimental, asimismo, como instrumento se utilizó un cuestionario cuyo KMO es 0.724 y confiabilidad 0.89, aplicado a una muestra de 35 miembros de la institución. Se concluyó que, los factores que más afectan al desempeño laboral son que no se fortalecen los conocimientos técnicos y administrativos, solo a veces la empresa promueve el aprendizaje, falta un eficiente liderazgo, la imparcialidad, actitud y la motivación.

Rojas y Vílchez (2018) en su tesis “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. El estudio se desarrolló bajo una metodología de tipo no experimental, asimismo, presenta un enfoque cuantitativo, además, se desarrolló como instrumento de medición cuestionario con opciones de respuesta en escala Likert aplicado a una muestra de 50 personas. El estudio halló que la empresa está ejecutando una adecuada gestión de talento humano el 94% está de acuerdo con ello,

así mismo el desempeño se encuentra en un nivel alto 94% esto debido a los indicadores selección de personal, capacitación de personal, calidad e trabajo y trabajo de equipo, lo que conllevó al cumplimiento de objetivos en los puestos.

Antecedentes Locales

Cóndor y Aranda (2018) en su tesis “La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Programa Nacional Cuna Más, Cajamarca”, tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables. El estudio fue desarrollado bajo un método correlacional de diseño no experimental, el instrumento fue un Test y la técnica la observación aplicados a una muestra de 93 colaboradores. Se concluyó que, la empresa no ha ejecutado eficientemente los procesos de involucramiento laboral, existen problemas de comunicación, además, no comparten la cultura institucional, debido a que no existe un desarrollo afectivo y social y las condiciones laborales no se perciben adecuadas afectando directamente a la eficiencia, eficacia, iniciativa aportaciones y satisfacción de los colaboradores.

Cotrina y Nuñez (2019) en su investigación “Percepción de la Gestión del Talento Humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca 2019. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral desde la percepción de los colaboradores. El estudio presentó un estudio de tipo relacional, transaccional en la cual se desarrolló un cuestionario de 38 preguntas como instrumento de recolección de datos aplicado a 54 colaboradores. El estudio determinó que la empresa debe establecer mejoras en los procesos de administración, gestión, descripción de puestos, planes de sucesión, evaluación de

desempeño y compensación, el nivel de ambas variables es medio 45.45%, además se determinó un $R=0.857$ y un $\text{sig}=0.875$ lo cual demostró que no existe relación entre las variables.

Terán (2019) en su tesis “Gestión del Capital Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Hermes transportes Blindados S.A. Sucursal Cajamarca 2015”, tuvo como objetivo determinar si las acciones de motivación y programas de incentivos influyen en el desempeño laboral en la nueva gestión del potencial humano. El estudio desarrolló una metodología de tipo no experimental-correlacional, como instrumento se aplicaron cuestionarios a una muestra de 48 colaboradores. El estudio tomó como factores de la gestión del talento: motivaciones y programas de incentivos, estrategias de motivación, logros, estímulo y rendimiento en la cual se demostró que el nivel es satisfacción, debido a que el 77% de los colaboradores considera que existe entrenamiento, comunicación y motivación que mejora su entorno laboral y general un alto índice de desempeño.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Definición del Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) conceptualiza la gestión del talento humano como un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, se caracteriza por ser contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

Por su parte, Armijos, Bermúdez & Mora (2019) definen a la gestión del talento humano como un proceso bidireccional que conlleva a ejecutar procesos de selección de personal, capacitación, incentivación, beneficios sociales y la evaluación del desempeño para lograr ambientes armoniosos dentro de una organización a partir de la eficiente administración del conocimiento, habilidades, competencias y experiencias del personal.

Mientras que Vallejo (2016) lo define como la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones.

Los objetivos de la gestión del talento humano según Vallejo (2016) existen los siguientes propósitos: Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, proporcionar competitividad a la organización, proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas, incrementar la satisfacción en el trabajo, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar y generar cambios, mantener políticas éticas y de transparencia, sinergia para trabajar todos con un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales, diseñar el trabajo individual y en equipo, recompensar a los talentos y evaluar su desempeño.

De acuerdo Ramírez, Chacón, & Valencia (2019) la gestión del talento humano vista desde un enfoque estratégico permite realizar cambios

organizativos, mejoramiento continuo y ventajas competitivas que conllevan a la planificación y control de procesos fundamentales en base a la necesidad del trabajador en cuanto a conocimiento, reconocimiento, valoración y supervisión.

Así mismo su importancia de acuerdo con Alles (2008) la administración del talento humano es de suma importancia para los gerentes porque permite conocer nuevas herramientas que evitan el tomar a la persona equivocada, tener alta rotación de personal o una rotación diferente a la deseada o personal insatisfecho, que la gente no esté comprometida, que los empleados piensen que su salario es injusto, que el personal no esté capacitado, o que estando en el momento de la incorporación, pierda luego su nivel.

Dimensiones

Tomando en cuenta lo expresado por Chiavenato (2009) la gestión de los recursos humanos involucra las siguientes funciones o dimensiones:

Provisión de recursos humanos: menciona que los procesos de provisión de personal tienen relación con el suministro de colaboradores a la organización, estas actividades comprenden la realización de los procesos responsables de los insumos humanos e incluyen las actividades de investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, y su provisión a las tareas organizacionales. Estas actividades se tratan de abastecer a la organización del talento humano necesario para su funcionamiento.

Por su parte, Paz (2014) define a la provisión del talento humano como la acción o actividad enfocada a abastecer de talento humano a las empresas, estos sistemas de suministros de personal inicia desde una etapa de

reclutamiento hasta la evaluación del talento humano que permite contar con candidatos idóneos para los puestos, es así que una adecuada provisión genera desarrollo, conocimiento y el buen cumplimiento de las funciones.

Organización de recursos humanos: las actividades relativas a la organización de recursos humanos comprenden la integración a la organización de nuevos miembros, el diseño del puesto y la evaluación del desempeño en el cargo. Por ello, organizar el trabajo dentro de la organización significa que una vez seleccionadas y reclutadas las personas hay que integrarlas, colocarlas en sus puestos de trabajo y evaluar sus desempeños.

Mantenimiento de recursos humanos: exige una serie de cuidados especiales, dentro de las cuales sobresalen los planes de remuneración económica, los planes de prestaciones sociales, los planes de higiene y seguridad en el trabajo. Un adecuado mantenimiento de recursos humanos implica el uso adecuado de premios y sanciones, el sistema de premios y sanciones está compuesto por los salarios, prestaciones, ascensos, etc. y el de sanciones por las medidas disciplinarias, que constituyen los factores básicos que llevan al individuo a trabajar en provecho de la organización.

El desarrollo de los recursos humanos es el proceso que incluye actividades de fortalecimiento de capacidades, oportunidades de desarrollo de las personas y el desarrollo de la organización; estas involucran inversiones que la empresa realiza en las personas que trabajan en ella. Si los colaboradores logran desarrollarse de manera adecuada, existen mayores posibilidades que el

conjunto de vacantes que se identifican por medio del plan de gestión del talento humano se logre ejecutar de manera interna (Chiavenato, 2009).

Con respecto a la **auditoría de los recursos humano**, este proceso permite que la gran variedad de áreas de la organización logre asumir de manera debida el conjunto de responsabilidades de línea respecto a los colaboradores, mediante el control en todas las unidades y/o colaboradores de la empresa para que ejecuten su trabajo en función de lo previamente establecido (Chiavenato, 2009).

Por su parte Sánchez & Alvear (2018) define a la auditoría de recursos humanos como un proceso de evaluación sistemático que comprende las políticas, programas y prácticas del área correspondiente, que abarca la evaluación desde los colaboradores hasta los directivos cuyo propósito es revisar y comprobar las funciones y actividades con el fin de corregir deficiencias y necesidades que requiere el departamento de los recursos humanos.

1.2.2. Desempeño laboral

Para Chiavenato (2009) el desempeño laboral es “el conjunto de acciones o comportamientos que son posibles de observación en los colaboradores, que tienen las características de ser de importancia para el logro de los objetivos de la empresa u organización” (p.15)

Por su parte Amador (2016) sostienen que es el grado en el cual las personas han cumplido con eficiencia sus actividades que han tenido encomendadas, cuyos resultados que reflejan las competencias y habilidades

interpersonales de los miembros de una organización, además, esto debe ser medido a través de herramientas cualificadas para realizar los ajustes necesarios en el momento.

Es tal la importancia, de este que para Dessler, (2009) la mayor cantidad de profesionales que trabajan en la gestión del talento humano reconocen la gran importancia de enfocar sus esfuerzos en el desempeño, ya que sostienen que si se realiza de manera pertinente lograrán una mayor productividad al interior de la organización.

Si bien el desempeño laboral es importante, administrarlo también lo es, y esa administración consiste en el conjunto de acciones que unen factores tales como el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo en un único sistema en común, todo con el fin de que el desempeño de los colaboradores respalde las metas estratégicas de la misma. (Dessler, 2009).

La evaluación del desempeño implica el proceso por medio del cual se estima el rendimiento en general de un trabajador, y por ende, su contribución a la empresa y su permanencia al interior de la misma, es así que este proceso cubre las necesidades de manera bidireccional, pues para el trabajador le sirve para tener información respecto a la productividad de su trabajo al interior de la empresa, como también recibir retroalimentación respecto a la forma en la que cumple sus funciones (Werther, 2008).

Por otro lado, para los administradores de recursos humanos, esta información resulta por demás valiosa, para la toma de decisiones correspondiente, pues cuando el desempeño del trabajador es inferior al

esperado es necesario tomar una acción correctiva y cuando este desempeño supere dicho desempeño requiere del aliento y el estímulo correspondiente (Chiavenato, 2009).

Las dimensiones del desempeño laboral de acuerdo con Del Castillo, (2017) existen cuatro dimensiones del desempeño laboral, atendiendo a factores como el cumplimiento de los objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal, a saber:

Cumplimiento de los objetivos y tareas: Este proceso refiere a evaluar el cumplimiento de los objetivos trazados de acuerdo a la calidad que se requiera en el tiempo que se evalúa, teniendo en consideración la valoración cualitativa y cuantitativa correspondiente a cada uno, debe de evaluarse la cantidad y calidad de las tareas planificadas en el lapso de tiempo.

Cooperación y trabajo en equipo es definido por Alles (2005) como la capacidad de relacionarse con un grupo de personas para un objetivo en común, pues todo trabajador debe de trabajar en grupo, dejando de lado su actitud de individualismo y competitividad, reconociéndose como integrante de un grupo, destinado al logro de los objetivos que de manera individual sería complicado alcanzar.

Por su parte Rangel, Lugo & Calderón (2017) sostienen que el trabajo en equipo es la acción de trabajar colectivamente, además, comprende la delegación de funciones a través de un buen liderazgo para el cumplimiento de los objetivos, esta acción tiene como funciones, el generar ideas, planear

acciones y aportar conocimientos y experiencias de manera que se compartan las cualidades de cada uno de los miembros.

Disciplina laboral Según Wherther (2008) implica la administración que se ejecuta para lograr y garantizar el cumplimiento de las normas internas y los procedimientos para lograr la prevención de las desviaciones; lo cual se ejecuta para lograr los objetivos institucionales, los mismos que deben de reflejarse en una buena imagen del trabajador, para con la institución en la cual labora, como también con los usuarios a quien atiende.

Tejada (2016) también considera a la disciplina laboral como una herramienta que establece la administración de la empresa para establecer el orden y prevenir faltas entre los miembros, así mismo, esta facultad tiene efectos sobre la relación laboral y la conducta que se rige ante el reglamento interno y el contrato de la empresa.

La superación personal según Medina (1996, citado por Del Castillo, 2017) es el nivel en el que una persona pretende obtener más y mejores resultados cada vez y la búsqueda del progreso, en función a las posibilidades y limitaciones que tenga en el desempeño de sus actividades, pues existe una búsqueda constante, consistente y una predisposición a la superación.

Por su parte, Ruíz, Roque & Rodríguez (2017) sostienen que la superación personal es el sentimiento intrínseco que promueve al trabajador a demostrar su capacidad con voluntad y conocimiento en busca de una calidad de vida, para ello cuenta con factores como la motivación, expectativas, interés, destrezas y competencias que son reflejadas en el desempeño laboral.

1.3. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre provisión de personal y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca 2019.

Determinar la relación entre organización del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

Identificar la relación entre mantenimiento del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

Identificar la relación entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

Determinar la relación entre auditoría del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

1.5.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre provisión de personal y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

Existe relación significativa entre organización del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

Existe relación significativa entre mantenimiento del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

Existe relación significativa entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

Existe relación significativa entre auditoría del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básico, ya que el estudio no presenta un propósito aplicado, pues la intención es profundizar y ampliar conocimiento. Al respecto Carrasco (2005) sostiene que el estudio básico busca analizar una realidad existente y no tiene la intención de modificarla.

Según su enfoque la investigación es de tipo cuantitativo puesto que se hizo uso de métodos estadísticos para tabular la información obtenida de la aplicación de los instrumentos seleccionados. En tal sentido, Hernandez, Fernandez & Baptista (2014) refieren que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p.101)

El alcance del estudio es descriptivo-correlacional, Hernández, et al (2014) sostiene que “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.103).

Asimismo, este tipo de estudios permite en un primer momento identificar de mejor manera las características de las variables de estudio, sus componentes para establecer las relaciones entre ellas, es decir, que la investigación se orientó en determinar el grado de relación existente entre dos variables en una misma muestra de sujeto, que en este caso son gestión de talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal de Bambamarca.

El esquema del diseño correlacional de la investigación, según Abanto (2014)
es el siguiente:

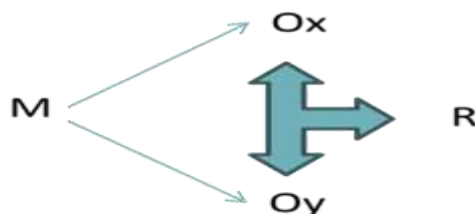


Figura 1. Diagrama de la Investigación Correlacional

M: Muestra de la investigación.

R: Correlación entre las variables

O: Observación de las variables

x: Gestión del talento humano.

Y: Desempeño laboral

En lo que se refiere al diseño es no experimental, Carrasco (2005) sostienen que los estudios de diseño no experimental son aquellos en los que no se manipulan deliberadamente a las variables, solo analizan y evalúan una realidad en su contexto natural.

Finalmente, si se toma en cuenta el alcance temporal de la investigación, esta es de corte transversal, toda vez que fue aplicada en un solo momento, en un tiempo único.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Según Hernández, et tal (2014), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) las poblaciones deben situarse

claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”
(p.235).

En este caso en particular está representada por los treinta (30) colaboradores que laboran en la empresa Zasal. Ahora bien, en virtud de que es una cantidad pequeña de colaboradores, se utilizó el total de la población como muestra, aplicando un muestreo no probabilístico por conveniencia, en la cual el investigador toma la decisión de utilizar a toda la población como muestra, la cual se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 1. *Descripción de la población*

Grupos	Colaboradores de la Empresa ...			Total
	Hombres	Mujeres	%	
Gerente general	1		3.33%	1
Ing. De Minas	1		3.33%	1
Administrador		1	3.33%	1
Asistente administrativo		1	3.33%	1
Jefe de producción	1		3.33%	1
Operador de maquinaria	3		10.00%	3
Operario	16	1	56.67%	17
Conductor	5		16.67%	5
TOTAL	27	3	100%	30

Fuente: Elaboración propia

La muestra total es de 30 colaboradores de la empresa Zasal, Bambamarca.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

En este caso para diagnosticar el estado de gestión de talento humano, así como para medir el nivel de desempeño laboral, se usó la técnica de la encuesta por permitir la adquisición de la información de interés sociológico. Ante ello, Carrasco (2005) sostiene que la encuesta es una técnica de interés social y que se caracteriza por ser sencillo, objetivo y versátil a través de sus preguntas directa o indirectamente a los sujetos de investigación.

Así mismo, el instrumento es considerado al cuestionario ya que permite obtener una respuesta directa de la percepción de los encuestados, así mismo este instrumento debe ser coherente, claro y preciso.

A partir de lo anterior, se determinaron dos instrumentos: la primera para la variable gestión de talento humano, se aplicó el cuestionario diseñado por Mancilla y Vara (2018) y adaptado para esta investigación, el cual consta de 20 ítems, divididos en cinco dimensiones: provisión de personal (ítems 1 al 4); organización del talento humano (ítems 5 al 8) mantenimiento del talento humano (ítems 9 al 12), desarrollo del talento humano (ítems 13 al 16) y auditoría del talento humano (ítems 17 al 20). Los cuales se miden en una escala de Likert del 1 al 5, de la siguiente manera: completamente en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); neutral (3); de acuerdo (4) y completamente de acuerdo (5). Su escala valorativa, es como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 2. *Escala Valorativa de la variable gestión del talento humano*

	ESCALA	NIVEL
GENERAL	40 o menos	Bajo
	41-60	Intermedio
	61-80	Alto
	81-100	Muy alto
DIMENSIONES		
Provisión de Personal	0-8	Bajo
	9-12	Intermedio
	13-16	Alto
	17-20	Muy alto
Organización del talento humano	0-8	Bajo
	9-12	Intermedio
	13-16	Alto
	17-20	Muy alto
Mantenimiento del talento humano	0-8	Bajo
	9-12	Intermedio
	13-16	Alto
	17-20	Muy alto
Desarrollo	0-8	Bajo

del talento humano	9-12	Intermedio
	13-16	Alto
	17-20	Muy alto
Auditoría del	0-8	Bajo
talento humano	9-12	Intermedio
	13-16	Alto
	17-20	Muy alto

Fuente: Elaboración propia, 2019.

Para medir la segunda variable, vale decir, el desempeño laboral, se tomó el cuestionario de desempeño laboral (CDL) diseñado por Alles, (2005) el cual midió la autopercepción que tienen los colaboradores respecto a su desempeño laboral. En tal sentido, cuenta con 20 ítems, en cuatro dimensiones: cumplimiento de los objetivos y tareas (ítems 1 al 5); cooperación y trabajo en equipo (ítems 6 al 10); disciplina laboral (ítems 11 al 15) y superación personal (ítems 16 al 20).

Las respuestas se miden en una escala de Likert del 1 al 5, de la siguiente manera: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Siendo la escala general de valoración la siguiente:

Tabla 3. *Escala general valorativa de la variable desempeño laboral*

Escala	Nivel
25 menos	Bajo
26-50	Medio
51-75	Alto
76-100	Muy alto

Fuente: Elaboración Propia.

2.4. Procedimiento

Los datos obtenidos de la población durante el trabajo de campo, se procesaron a fin de generar los resultados, para lo cual se procedió asignando los valores correspondientes a cada una de las respuestas dados por los encuestados.

Siendo la presente una investigación cuantitativa, se utilizó la estadística descriptiva para conocer las frecuencias y porcentajes de las variables. La tabulación de los datos se efectuó mediante hojas de cálculo de Microsoft Excel 2016 y SPSS vr. 24. Los datos recogidos mediante los instrumentos se presentan en cuadros de distribución de frecuencias y se diagramaron gráficamente para hacer los resultados más visibles. De esa manera, se presentan las tablas que muestran los resultados obtenidos respecto a la gestión del talento humano y su desempeño laboral como variables de estudio.

Por otro lado, para la determinación de la correlación entre ambas variables y poder dar cumplimiento a los objetivos general y específicos, se procedió a realizar la prueba de hipótesis para verificar si las variables consideradas eran independientes entre sí o no, para lo cual se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman el cual es una prueba no paramétrica que mide a las variables con escala ordinal.

2.5. Aspectos éticos

El estudio cumple con respetar los derechos de autor, por ello toda información es citada debidamente de acuerdo al tipo de recurso, así mismo, los resultados son verídicos extraídos de la realidad de la empresa Zasal, en la cual se cuenta con los permisos para ser aplicados los instrumentos, de esta manera también se protege la identidad de las personas encuestadas, por lo que los cuestionarios son anónimos.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Análisis de Confiabilidad

Tabla 4. *Análisis de confiabilidad*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	40

Fuente: SPSS Vr. 25

Interpretación: De acuerdo con el análisis de confiabilidad determinado por el Alfa de Cronbach que mide a fiabilidad del instrumento, se puede identificar que existe una confiabilidad del 94%.

3.2. Estadística descriptiva: Variable Independiente - Gestión del Talento Humano

Tabla 5. Frecuencia del nivel de gestión de talento humano

Nivel de gestión de talento humano	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13%
Intermedio	2	7%
Alto	2	7%
Muy Alto	22	73%
Total	30	100%

Nota: La muestra es de 30 colaboradores

Fuente: Elaboración propia (2019)

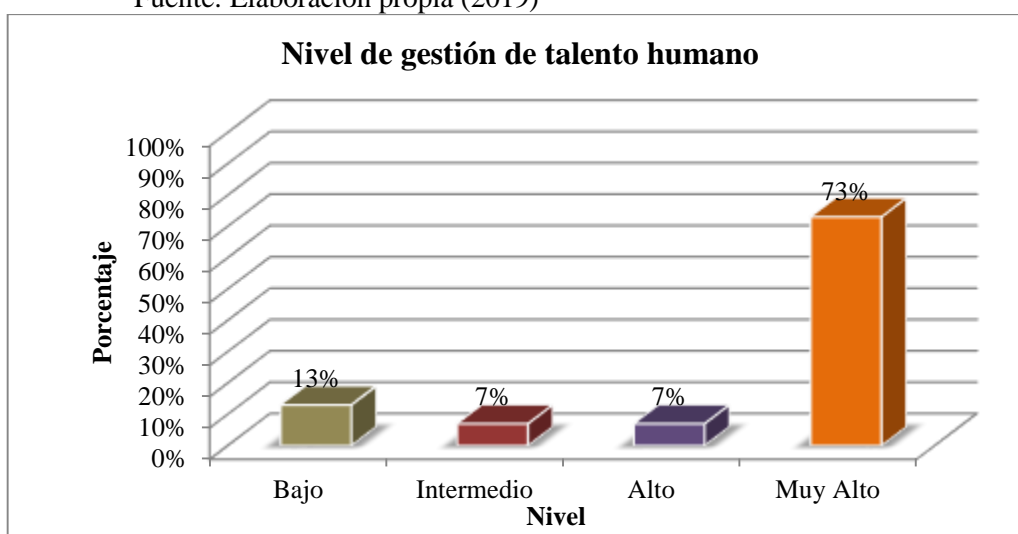


Figura 2. Nivel de gestión del talento humano

Interpretación: El 73% de los colaboradores sostienen que la Gestión del talento humano se encuentra en un nivel muy alto, debido a que la empresa entiende que es importante contar con colaboradores calificados y comprometidos con la organización, así mismo, se fomenta al desarrollo a través de evaluaciones, capacitación e incentivos intrínsecos, sin embargo no todos están conformes con ello, ya que el 13% considera que está en un nivel bajo y el 7% en un nivel intermedio, ya que este beneficio de entrenamiento se lo dan a un grupo de personas no a todos por igual, lo que desmotiva y genera rivalidad entre los colaboradores.

Análisis de dimensiones:

Tabla 6. Frecuencia del nivel de provisión personal

Nivel de provisión personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10%
Intermedio	4	13%
Alto	4	13%
Muy Alto	19	63%
Total	30	100%

Nota: La muestra es de 30 colaboradores

Fuente: Elaboración propia (2019)

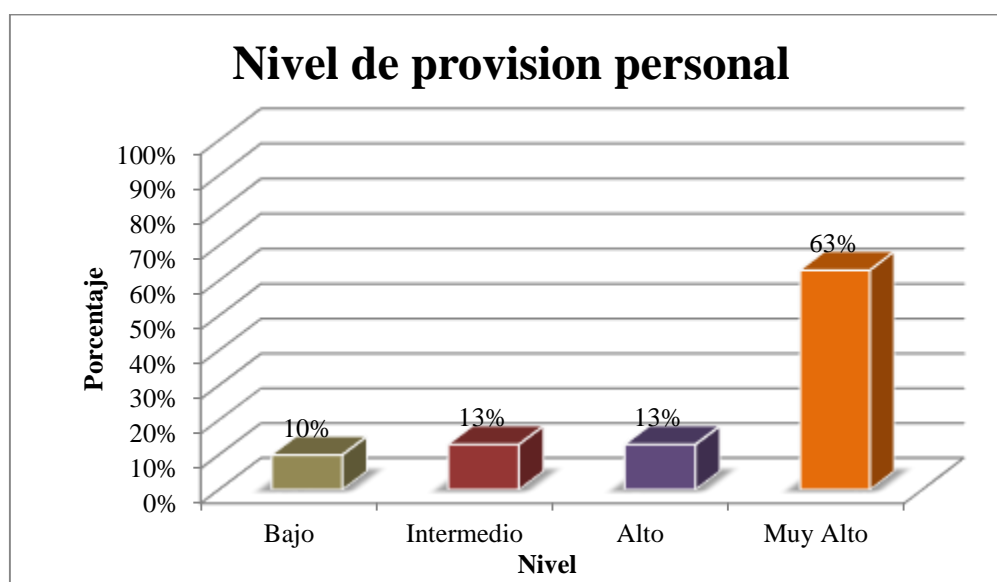


Figura 3. Nivel de provisión del talento humano

Interpretación: el 63% de los encuestados considera que la provisión de personal está en un nivel muy alto, ya que la empresa tiene procesos integrados para el reclutamiento y selección de personal, así mismo se tienen en claro los criterios de acuerdo al puesto, por otro lado el 10% considera que se encuentra en un nivel bajo y el 13% en un nivel intermedio, debido a que en la selección no se contrata personal por sus resultados en las evaluaciones sino que con contratados por recomendación lo que en muchos casos no cuentan con las capacidades y habilidades esperados..

Tabla 7. Frecuencia del nivel de organización del talento humano

Nivel de organización del talento humano	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10%
Intermedio	0	0%
Alto	2	7%
Muy Alto	25	83%
Total	30	100%

Nota: La muestra es de 30 colaboradores

Fuente: Elaboración propia (2019)

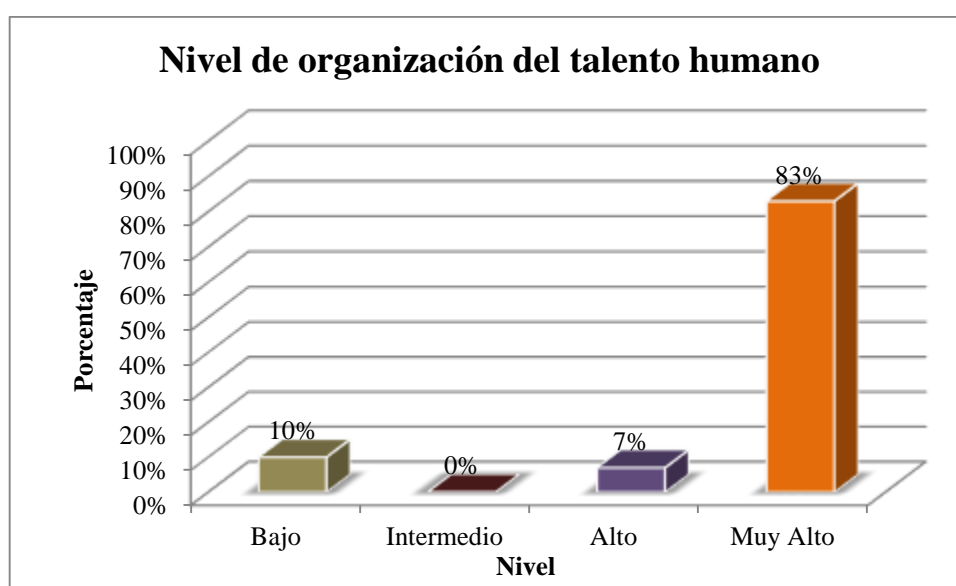


Figura 4. Nivel de organización del talento humano

Interpretación: el 83% de los colaboradores considera a la organización del talento humano en un nivel muy alto, debido a que la empresa realiza de manera correcta el diseño de los puestos, así mismo define las responsabilidades y requisitos de cada vacante. Por otro lado, el 10% de los colaboradores considera que se encuentra en un nivel bajo, ya que la evaluación del desempeño que se realiza trimestralmente muestra que algunos colaboradores no tienen en claro sus funciones.

Tabla 8. *Frecuencia del nivel de mantenimiento del talento humano*

Nivel de mantenimiento del talento humano	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	10%
Intermedio	1	3%
Alto	1	3%
Muy Alto	25	83%
Total	30	100%

Nota: La muestra es de 30 colaboradores

Fuente: Elaboración propia (2019)

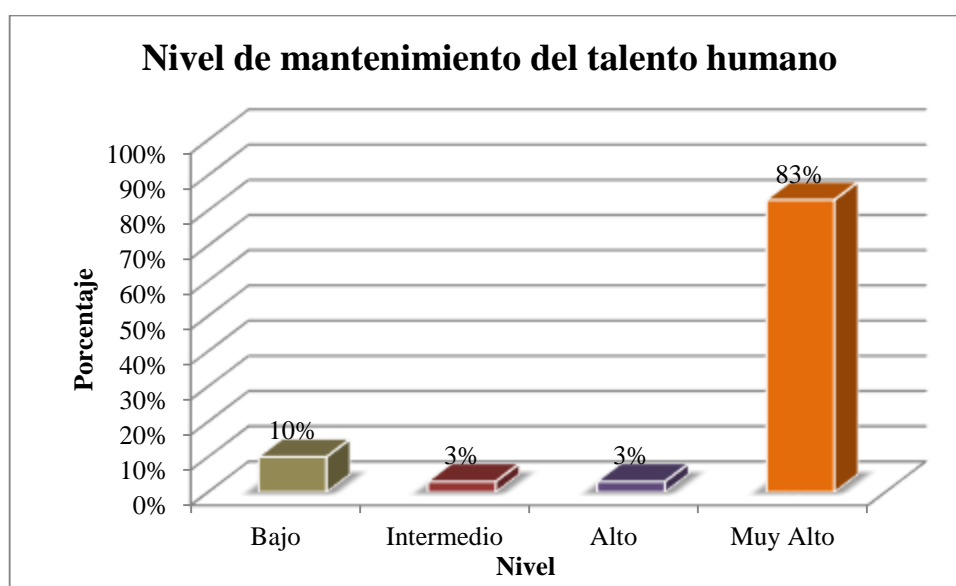


Figura 5. Nivel de mantenimiento del talento humano

Interpretación: el 83% de los colaboradores considera que el mantenimiento del talento humano se encuentra en un nivel muy alto, ya que la empresa brinda todas las prestaciones sociales que amerita el trabajo, la remuneración es la adecuada y la empresa se preocupa por brindar las condiciones de trabajo adecuadas, sin embargo el 10% considera que está en un nivel bajo y 3% en un nivel intermedio, ya que un factor que afecta es las relaciones interpersonales, no existe una adecuada comunicación entre las diferentes áreas, lo que afecta en muchos casos al cumplimiento de los objetivos.

Tabla 9. Frecuencia del nivel de desarrollo del talento humano

Nivel de desarrollo del talento humano	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13%
Intermedio	1	3%
Alto	1	3%
Muy Alto	24	80%
Total	30	100%

Nota: La muestra es de 30 colaboradores

Fuente: Elaboración propia (2019)

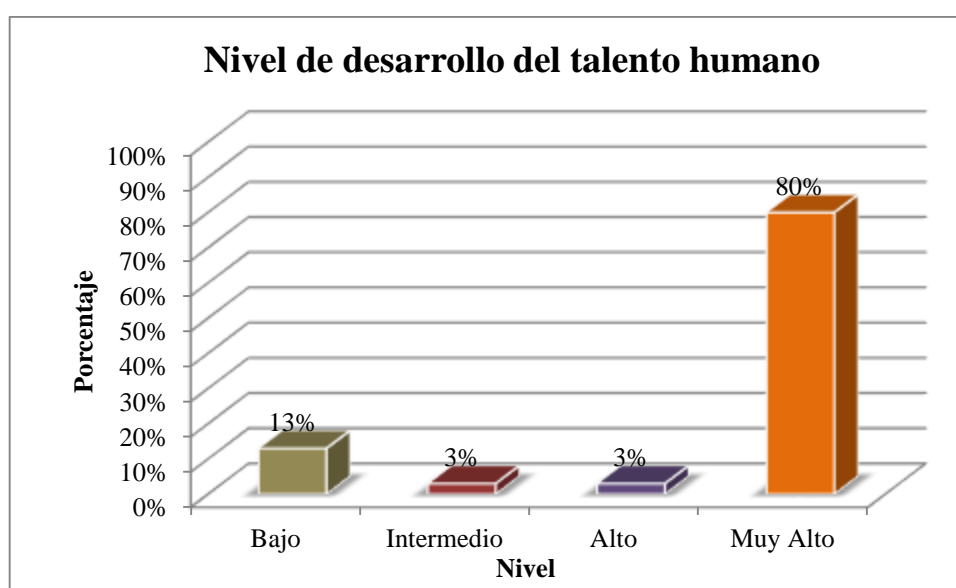


Figura 6. Nivel de desarrollo del talento humano

Interpretación: el 80% de los colaboradores considera que el desarrollo del talento humano se encuentra en un nivel muy alto, debido a que la empresa programa capacitaciones que se desarrollan de forma efectiva, así mismo, la empresa permite el desarrollo personal a través de políticas que permiten que los estos puedan ascender, sin embargo el 13% considera que se encuentra en un nivel bajo y el 3% en un nivel intermedio, ya que consideran que estas posibilidades son limitadas y no todos pueden acceder a desarrollarse profesionalmente dentro de la compañía.

Tabla 10. Frecuencia del nivel de auditoría del talento humano

Nivel de auditoría del talento humano	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	13%
Intermedio	2	7%
Alto	1	3%
Muy Alto	23	77%
Total	30	100%

Nota: La muestra es de 30 colaboradores

Fuente: Elaboración propia (2019)

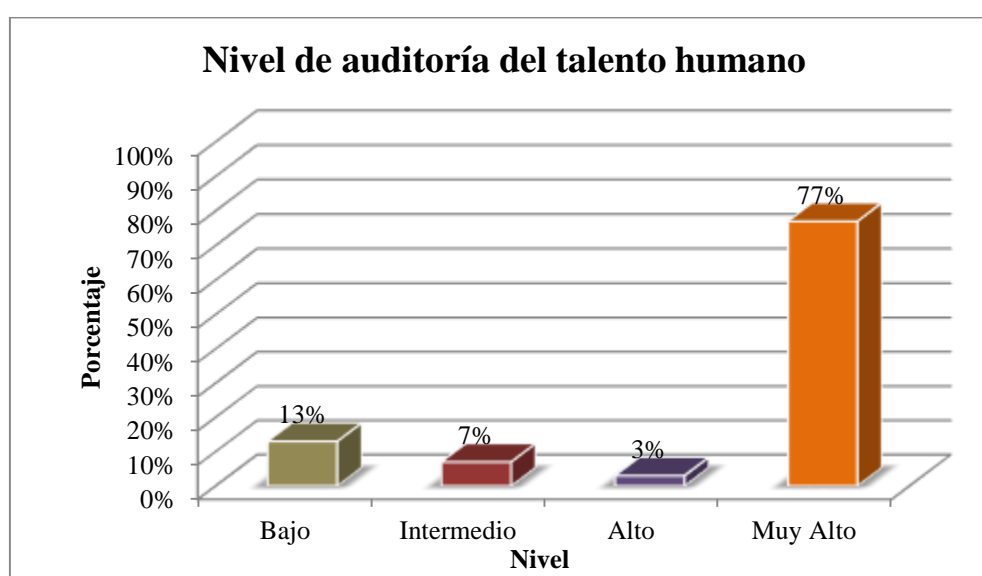


Figura 7. Nivel de auditoría del talento humano

Interpretación: el 77% de los colaboradores considera que la auditoría del talento humano se encuentra en un nivel muy alto, debido a que la empresa cuenta con sistemas de información que permitan tener datos confiables para la planeación y control de los procesos, además, los evaluadores se desempeñan con ética y la empresa practica la responsabilidad social ante sus colaboradores y la comunidad donde se desarrolla. Por otro lado, el 13% considera que se encuentra en un nivel bajo y el 7% en un nivel intermedio, debido a que en ocasiones la gerencia no divulga las políticas o procedimientos con los colaboradores, lo que genera inconformidad.

3.1. Análisis descriptivo: Variable dependiente - Desempeño Laboral

Tabla 11. Frecuencia del nivel de desempeño laboral

Nivel de desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Intermedio	0	0%
Alto	1	3%
Muy Alto	29	97%
Total	30	100%

Nota: La muestra es de 30 colaboradores

Fuente: Elaboración propia (2019)

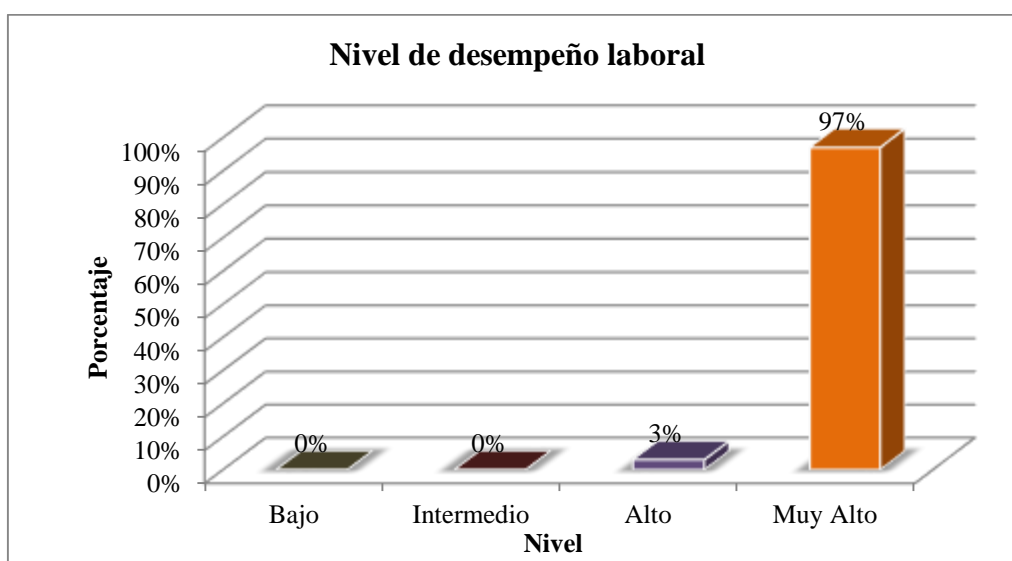


Figura 8. Nivel de desempeño laboral

Interpretación: el 97% de los colaboradores considera que el desempeño laboral se encuentra en un nivel muy alto, ya que los colaboradores a pesar de tener algunas dificultades en cuanto a inconformidades con las remuneraciones en los niveles más bajos o personal nuevo o poco calificado que produce retrasos, buscan el cumplimiento de los objetivos y tareas, ya que se sienten comprometidos con la misión y valores de la empresa y buscan compartir con los que menos saben sus conocimientos, demostrando cooperación y trabajo en equipo, así mismo existe disciplina laboral, ya que se alcanzan las metas y se cumple con las responsabilidades de cada área, finalmente, los colaboradores buscan su superación y proponen mejoras en el área que se desempeñan.

3.2. Análisis inferencial

Contrastación de Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

H0: No existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

En cuanto a la relación entre la variable desempeño laboral y la variable gestión del talento humano, a fin de dar cumplimiento al objetivo general planteado en la investigación, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 12. *Relación entre el nivel de gestión del talento humano y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
		Coeficiente de correlación	,423
Rho de Spearman	Nivel de gestión de talento humano	Sig. (bilateral)	,010
		N	30

Nota: La correlación es significativa en el 0,05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia (2019)

Interpretación: Los resultados obtenidos en la Tabla 11 indican que, en cuanto a la correlación entre el nivel de gestión del talento humano y el desempeño laboral, se tiene una significancia de $P=0,01 < 0,05$, por lo que se confirma la hipótesis de la investigación; esto sumado al coeficiente de correlación $Rho=0,423$, el cual evidencia con un 95% de confianza, que sí existe una correlación moderada entre el nivel de gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Una vez hecha la correlación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Zasal, Bambamarca tal como se lo planteó el objetivo general, se procedió a establecer la correlación de cada dimensión a efecto de dar cumplimiento de los cinco objetivos específicos y hacer la correspondiente prueba de hipótesis, obteniendo los resultados que se muestran en la siguiente tabla.

Contrastación de Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre provisión de personal y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

H0: No existe relación significativa entre provisión de personal y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

Tabla 13. Relaciones entre el nivel de provisión de personal y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,101
Rho de Spearman	Nivel de provisión personal Sig. (bilateral)	,298
	N	30

Nota: La correlación es significativa en el 0,05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia (2019)

Interpretación: La tabla 12 muestra el nivel de relación entre cada una de las dimensiones de la variable gestión de talento humano y la variable desempeño laboral. Los resultados indican que, en cuanto a la correlación entre el nivel de provisión personal y el desempeño laboral, tal como se planteó en el primer objetivo específico, se tiene una significancia de $P=0,298 > 0,05$ lo que demuestra que no existe relación, por lo que se rechaza la hipótesis HE1; es decir, que con 95% de confianza, se puede indicar que no existe correlación entre el nivel de provisión personal y el desempeño laboral. En este sentido, la empresa muestra

alto nivel de provisión personal, dado a que ante una necesidad de cubrir un puesto se realiza la convocatoria y el proceso de selección, sin embargo son factores que no están relacionados con el nivel de desempeño alto que tiene la empresa, ya que como se percibe muchas de las contrataciones son dadas por recomendaciones lo que provoca que algunos candidatos no sean evaluados y no se determinen sus capacidades y conocimientos, sin embargo los colaboradores más antiguos son los que permiten a través de su trabajo en equipo no bajar el nivel de desempeño.

Contrastación de Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre organización del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

H0: No existe relación significativa entre organización del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

Tabla 14. Relaciones entre el nivel de organización del talento humano y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
	Nivel de organización del talento humano	Coefficiente de correlación ,294
Rho de Spearman		Sig. (bilateral) ,057
		N 30

Nota: La correlación es significativa en el 0,05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia (2019)

Interpretación: En cuanto a la correlación entre el nivel de organización del talento humano y el desempeño laboral, tal como se planteó en el segundo objetivo específico de la investigación, se tiene una significancia de $P=0,057 > 0,05$ lo que demuestra que no existe relación, por lo que se rechaza la hipótesis HE2; es decir, que con 95% de confianza, se puede afirmar que no existe correlación entre el nivel de organización del talento

humano y el desempeño laboral. En este sentido, se muestra que la empresa tiene un alto nivel de organización debido a que, si se realiza el diseño de los puestos de trabajo en la cual se indica las responsabilidades que requiere cada puesto, sin embargo, no se relaciona con el desempeño laboral ya que se percibe que existen colaboradores que conocen sus funciones y en las evaluaciones de desempeño que son realizados cada tres meses existen notas mínimas de desempeño.

Contrastación de Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre mantenimiento del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

H0: No existe relación significativa entre mantenimiento del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

Tabla 15. Relaciones entre el nivel de mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
	Nivel de mantenimiento del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)
Rho de Spearman		,249 ,093
		N 30

Nota: La correlación es significativa en el 0,05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia (2019)

Interpretación: En cuanto a la correlación entre el nivel de mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral, tal como se planteó en el tercer objetivo específico, se tiene una significancia de $P=0,093 > 0,05$ lo que demuestra que no existe relación, por lo que se rechaza la hipótesis HE3; es decir, que con 95% de confianza, se puede señalar que no existe correlación entre el nivel de mantenimiento del talento humano y el desempeño

laboral. En este sentido, el mantenimiento del talento humano se encuentra en un nivel alto, debido a la empresa brinda todas las prestaciones sociales que amerita el trabajo, la remuneración es la adecuada y la empresa se preocupa por brindar las condiciones de trabajo, sin embargo, esto nos está relacionado con el desempeño de los colaboradores, esto debido a que existe un factor de mantenimiento que sin las relaciones interpersonales las cuales muestran que no existe una adecuada comunicación entre las diferentes áreas, lo que afecta en muchos casos al cumplimiento de los objetivos.

Contrastación de Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

H0: No existe relación significativa entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

Tabla 16. Relaciones entre el nivel de desarrollo del talento humano y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
	Nivel de desarrollo del talento humano	Coficiente de correlación	,541
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	,001
		N	30

Nota: La correlación es significativa en el 0,05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia (2019)

Interpretación: En cuanto a la correlación entre el nivel de desarrollo del talento humano y el desempeño laboral, tal como se planteó en el cuarto objetivo específico de la investigación, se tiene una significancia de $P=0,001 < 0,05$ lo que demuestra que existe relación, por lo que se confirma la hipótesis HE4; esto sumado al coeficiente de correlación $Rho=0,541$, evidencia con un 95% de confianza, que sí existe una correlación

moderada entre el nivel de desarrollo del talento humano y el desempeño laboral. En este sentido, el desarrollo de talento humano se muestra en un nivel alto, debido a que la empresa cuenta con políticas de desarrollo, brindando capacitaciones y entrenamiento para incrementar y fortalecer las habilidades de los colaboradores, lo que tiene relación significativa con el desempeño laboral, es decir, a medida que se capacite al personal mejorar su rendimiento en su trabajo.

Contrastación de Hipótesis específica 5

H1: Existe relación significativa entre auditoría del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

H0: No existe relación significativa entre auditoría del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.

Tabla 17. Relaciones entre el nivel de auditoría del talento humano y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
	Nivel de auditoría del talento humano	Coficiente de correlación
Rho de Spearman		,661
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		30

Nota: La correlación es significativa en el 0,05 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia (2019)

Interpretación: En cuanto a la correlación entre el nivel de auditoría del talento humano y el desempeño laboral, tal como se planteó en el quinto objetivo específico de la investigación, se tiene una significancia de $P=0,000 < 0,05$ lo que demuestra que existe relación,, por lo que se confirma la hipótesis HE5; esto sumado al coeficiente de correlación $Rho=0,661$, evidencia con un 95% de confianza, que sí existe una correlación

alta entre el nivel de auditoría del talento humano y el desempeño laboral. En este sentido, el nivel de auditoría de talento humano es alto, debido a que la empresa cuenta con sistemas de información que permiten tener datos confiables para la planeación y control de los procesos, además, los evaluadores se desempeñan con ética y la empresa practica la responsabilidad social ante sus colaboradores y la comunidad donde se desarrolla, esto se relaciona significativamente con el desempeño laboral, a través de la auditoría pueden ser retroalimentados y mejorar su nivel de desempeño.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Al dar inicio a la presente investigación se señaló la importancia del talento humano, más allá de los otros recursos disponibles en la organización. En tal sentido, Chiavenato (2009) afirma que: “en el mundo competitivo de la actualidad son los recursos humanos los que le brindan la ventaja competitiva a la empresa pues el resto de los recursos puede ser adquirido en igualdad de condiciones por cualquier empresa u organización” (p.15), con fundamento en ello se hace necesario una adecuada gestión del talento humano, tanto en las empresas estatales como en las de carácter privado.

Partiendo de la importancia antes referida esta investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019, para lo cual se hizo necesario determinar en primer lugar el nivel de gestión de talento humano en la referida empresa, así como el nivel de desempeño de los colaboradores.

Se determinó en cuanto al nivel de la gestión del talento humano que, en los 30 colaboradores de la muestra, el 71% evidencian que se encuentra en un nivel “muy alto” ya que la empresa promueve el desarrollo y capacitación de los colaboradores para mantenerlos motivados, mientras que el 13% considera que está en un nivel bajo, por lo que consideran que deben ser las oportunidades más inclusivas para todas las áreas. Por otro lado, respecto al variable desempeño se evidenció que el 97% de los colaboradores considera que se encuentra en un nivel “Muy alto” ya que se cumple con las responsabilidades y objetivos de los puestos, así mismo existe el compartimiento de conocimiento.

Por lo que en el análisis de la Hipótesis general se determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019, ya que en la prueba inferencial se obtuvo un $Sig= 0.010 < 0.05$ y $Rho= 0.423$ el cual es un coeficiente positivo moderado, lo que permite aceptar la hipótesis de la investigación.

Estos resultados coinciden con el estudio de Rojas y Vílchez (2018) en la cual identificó la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, logrando evidenciar que el 44% de los colaboradores está totalmente de acuerdo con el nivel de eficiencia de la gestión del talento, lo que repercute en el desempeño el cual esta e un nivel alto con el 60%, para ello se tomaron como factores determinantes, la selección de personal, capacitación de personal, calidad de trabajo y trabajo en equipo, así mismo, el nivel de significancia fue de 0.000 determinado por la prueba Chi cuadrado, lo que demostró la relación entre ambas variables.

Por su parte Del Castillo (2017) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en la cual identificó que el talento humano se encuentra en un nivel muy favorable (86.6%), y el desempeño laboral en un nivel alto con 79.3%, esto demostró que existe un buen manejo del personal dentro de la empresa, en la cual se tomaron factores como: conocimiento, habilidades, motivaciones y actitudes. Así mismo, se determinó la relación mediante la prueba Rho de Spearman = 0.777 y un nivel de significancia de 0.000 por lo cual se coincide que, si existe una adecuada gestión, entonces existe buen desempeño.

Ahora bien, el primer objetivo de esta investigación se planteó determinar la relación entre provisión de personal y desempeño laboral en la empresa Zasal,

Bambamarca, 2019, a tal efecto, los resultados indican en cuanto a la correlación entre el nivel de previsión personal y el desempeño laboral, se tiene una significancia de $P=0,298 > 0,05$, lo que significa que no se dispone de evidencia suficiente para poder rechazar la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre el nivel de previsión personal y el desempeño laboral, es así que se afirma con un 95% de probabilidad de no equivocarse. En este sentido, la empresa mantiene un nivel alto en sus procesos de selección y reclutamiento de personal, sin embargo, no es un factor determinante para la empresa para mantener un nivel alto de desempeño, por lo cual sería necesario considerar otros indicadores dentro de la dimensión.

Estos resultados se contradicen a los del estudio de Quezada (2017) en la cual el autor tomó como factor determinante del desempeño laboral al reclutamiento y selección de personal que se encontró en un nivel medio con el 50% ya que no existe una adecuada herramienta de evaluación, limitando el desarrollo y sostenibilidad, esto afecta al desempeño laboral, por lo que existe trabajo acumulado, no existe superación y cumplimiento de objetivos.

El segundo objetivo de esta investigación consistió en determinar la relación entre organización del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019, los resultados arrojaron una significancia de $P=0,057 > 0,05$, lo que significa que no se dispone de evidencia suficiente para poder rechazar la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre organización del talento humano y el desempeño laboral, es así que se afirma con un 95% de probabilidad de no equivocarse. En este sentido, es necesario que se consideren otros indicadores dentro del estudio de esta dimensión.

Estos resultados se contradicen con los de Valentín (2017) en el cual se analiza a los procesos de incorporación por indicador de la organización del talento humano, esto demostró encontrarse en un nivel regular, lo que afectaba al desempeño en un (42.96%), así mismo en la prueba inferencial determinado por el Chi cuadrado se identificó un $Sig=0.000$ lo cual demostró relación entre la dimensión y la variable, esto quiere decir que existen puestos definidos y personas que cuentan con las características deseadas por lo tanto un adecuado proceso de incorporación permite que se obtenga las competencias que se necesita.

El tercer objetivo de la investigación se planteó identificar la relación entre mantenimiento del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019, al efecto se tiene una significancia de $P=0,093>0,05$, lo que significa que no se dispone de evidencia suficiente para poder rechazar la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre el mantenimiento del talento humano y el desempeño laboral, es así que se afirma con un 95% de probabilidad de no equivocarse. En este sentido, es necesario que se consideren otros indicadores dentro del estudio de esta dimensión.

Estos resultados se contradicen al estudio de Hongín y Mancilla (2015) en la cual se determinó como indicadores del mantenimiento del talento humano a las recompensas, programas de incentivos y asignación salarial, identificando que los colaboradores se encuentran en un nivel en desacuerdo 50%, lo cual permite tener nivel bajo de desempeño laboral, lo cual muestra una deficiencia una relación, es así que el estudio considera necesario restablecer la estructura de sueldos y salarios que servirán como factores motivacionales para el desarrollo de funciones eficientes.

El cuarto objetivo consistió en identificar la relación entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019, los resultados arrojaron que el valor de $P=0,001$ menor a $P=0,05$ evidencia una relación significativa al 95% y ($r=0,541$) lo que indica una correlación moderada. Estos resultados se asemejan al estudio de Crisóstomo (2019) en la cual el autor determino que para el adecuado desarrollo del talento humano es fundamental considerar al conocimiento, habilidad es, juicio y actitud, esto demostró que el 90% mantiene un nivel favorable de capacidades debido a las capacitaciones que la empresa brinda, así mismo, se identificó un $Rho= 0.516, 0.605, 0.843$ y 0.979 en las dimensiones determinadas es así que se concluyó que existe una relación positiva entre las variables analizadas.

Por último, el quinto objetivo de la investigación buscó determinar la relación entre auditoría del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019, se obtuvo que el valor de $P=0,000$ menor a $P=0,05$ lo que evidencia una relación significativa al 95% y el coeficiente de correlación entre el nivel de auditoría del talento humano y el desempeño laboral es ($r=0,661$) lo que indica una correlación alta. Estos resultados diferencian a los resultados de Cotrina y Núñez (2019) en la cual determinó a la evaluación del personal como parte de la auditoria del talento humano, es así que tomó indicadores a organización y cumplimiento, determinó que 70% considera que el nivel de gestión del talento humano es alto, mientras que el nivel de satisfacción es medio en un 45%, así mismo estableció una correlación de Pearson de -0.025 y un $sig = 0.946$ en la cual determinó que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción de los colaboradores, por lo que reflexiona en que una evaluación exacta de las áreas permite conocer las necesidades o debilidades con el fin de retroalimentar y corregir, de esta manera incrementar el nivel de desempeño.

La similitud de los resultados obtenidos en el desarrollo de este estudio y los arrojados en las investigaciones apuntadas como antecedentes de la investigación le dan validez a los mismos, a la vez que confirman la importancia de la presente investigación en los diferentes ámbitos, empresariales y espacios geográficos si se toma en cuenta que algunas de las investigaciones usadas como referentes se desarrollaron fuera del ámbito de las fronteras del país y otras aunque nacionales se desarrollaron en empresas o entes públicos o del Estado, lo que quizá justifique la falta de coincidencia total entre los resultados al momento de compararlos.

4.2 Conclusiones

Se determinó que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel alto debido a que el 73% considera que se fomenta el desarrollo de los colaboradores, así mismo, el 97% sostiene que el desempeño laboral está en un nivel muy alto, lo cual demuestra que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal Bambamarca, 2019. En razón de que el coeficiente de correlación $Rho=0.423$, mientras que el $Sig= 0.010$ que es menor a 0.05, por lo cual se asume la hipótesis de la investigación con un intervalo de confianza del 95%.

Se determinó que el Nivel de provisión personal se encuentra en un nivel alto debido a que el 63% considera que la empresa tiene procesos integrados para el reclutamiento y selección de personal, sin embargo se obtuvo en la prueba estadística un $Sig= 0.298$ mayor a 0.05, por lo cual se asume la hipótesis nula con un intervalo de confianza del 95%, lo cual demuestra que no existe evidencia suficiente en que el nivel de provisión personal se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Zasal Bambamarca, 2019.

Se determinó que el Nivel de organización del talento humano se encuentra en un nivel alto debido a que el 83% considera que la empresa realiza de manera correcta el diseño de los puestos, sin embargo se obtuvo en la prueba estadística un Sig= 0.057 mayor a 0.05, por lo cual se asume la hipótesis nula con un intervalo de confianza del 95%, lo cual demuestra que no existe evidencia suficiente en que el nivel de organización del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Zasal Bambamarca, 2019.

Se determinó que el Nivel de mantenimiento del talento humano se encuentra en un nivel alto debido a que el 83% considera que la empresa brinda todas las prestaciones sociales que amerita el trabajo, la remuneración y recompensas, sin embargo se obtuvo en la prueba estadística un Sig= 0.093 mayor a 0.05, por lo cual se asume la hipótesis nula con un intervalo de confianza del 95%, lo cual demuestra que no existe evidencia suficiente en que el nivel de mantenimiento del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Zasal Bambamarca, 2019.

Se determinó que el Nivel de desarrollo del talento humano se encuentra en un nivel alto debido a que el 80% considera que la empresa programa capacitaciones que se desarrollan de forma efectiva, así mismo, la empresa permite el desarrollo personal, lo cual demuestra que existe relación significativa entre el nivel de desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal Bambamarca, 2019. En razón de que el coeficiente de correlación $Rho=0.541$, mientras que el Sig= 0.001 que es menor a 0.05, por lo cual se asume la hipótesis de la investigación con un intervalo de confianza del 95%.

Se determinó que el Nivel de auditoria del talento humano se encuentra en un nivel alto debido a que el 77% considera que la empresa cuenta con sistemas de información que

permitan tener datos confiables para la planeación y control de los procesos, lo cual demuestra que existe relación significativa entre el nivel de auditoria del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal Bambamarca, 2019. En razón de que el coeficiente de correlación $Rho=0.661$, mientras que el $Sig= 0.000$ que es menor a 0.05 , por lo cual se asume la hipótesis de la investigación con un intervalo de confianza del 95% .

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano*. Argentina: Granica.
- Alles, M. (2008). *Dirección Estratégica Recursos humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos, su proceso organizacional*. México: Universitaria UANL.
- Armas, Y., Del Pilar, M., & Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. *Universidad Ecotec*, pp. 1-143. Recuperado de: <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>.
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), pp. 1-5. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Will: México.
- Condor, R., & Aranda, F. (2018). *La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Programa Nacional Cuna Más, Cajamarca*. Lima, Perú.: (Tesis Maestría) Universidad Privada César Vallejo.
- Cotrina, A., & Núñez, D. (2019). *Percepción de la gestión del Talento Humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo Cajamarca, 2019*. Cajamarca, Perú: (Tesis de Licenciatura) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo Cajamarca.
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*. Huacho, Perú: (tesis de maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Del Castillo, A. (2017). *La Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chaclacayo-2016*. Lima, Perú: (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: DF: Pearson Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Education.
- Holguín, A., & Mancilla, D. (2015). *Prácticas de gestión humana para retener el talento humano durante el periodo 2015-2020 en Sonoco de Colombia LTDA*. Cali, Colombia: (Tesis de Licenciatura) Universidad del Valle.
- Lara, L. (2018). *Proyecto de investigación previo a la obtención del título de ingeniera en empresas y administración de negocios*. Ambato, Ecuador: (Tesis Licenciatura) Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- León, D. (2017). La industria, motor de crecimiento: análisis y recomendaciones. *Confederación Española de Organizaciones empresariales*, pp. 1-90. Recuperado de: https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-442-la-industria-motor-de-crecimiento-analisis-y-propuestas.pdf.

- Lora, E. (2017). Las empresas latinoamericanas no saben manejar el talento. *VOX LACEA*, pp. 8-9. Recuperado de: https://vox.lacea.org/?q=blog/empresas_manejar_talento.
- Ministerio de la Producción. (10 de Mayo de 2019). *Produce: sector manufactura creció 3.7% en marzo del 2019*. Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-produce-sector-manufactura-crecio-37-marzo-del-2019-751084.aspx#:~:text=Manufactura.&text=Cabe%20destacar%20que%20la%20industria,de%201.5%20millones%20de%20trabajadores>.
- Moza, D., & Rojas, R. (2019). *Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018*. Lima, Perú: (Tesis Licenciatura) Universidad Peruana de la Américas.
- Paz, A. (2014). La innovación en los procesos de provisión de personal: una perspectiva para la gestión del talento humano en las organizaciones. *Revista Portal de la Ciencia*, pp. 65-75. Recuperado de: <https://www.lamjol.info/index.php/PC/article/view/2133>.
- Quezada, K. (2017). *Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa Distemca S.A.* Guayaquil, Ecuador.: (Tesis Ingeniería) Universidad de Guayaquil.
- Ramírez, R., Chacón, c., & Valencia, K. (2019). Gestión del Talento Humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Revista Centro de Investigación de Ciencias Administrativas*, pp. 20-42. Recuperado de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929/3703>.
- Rangel, T., Lugo, I., & Calderón, M. (2017). Revisión bibliográfica de equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Revista Ingeniería Solidaria*, 14(24), pp. 3-17. Recuperado de: <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/in/article/view/2164/2513>.
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús Lima, Enero 2018*. Lima, Perú: (Tesis de Maestría) Universidad Norbert Wiener.
- Ruíz, A., Roque, Y., & Rodríguez, M. (2017). Acciones de superación profesional para potenciar la competencia en comunicación de resultados científicos. *Revista electrónica Educare*, 12(2), pp. 1-23. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n2/1409-4258-ree-21-02-00028.pdf>.
- Sánchez, J., & Alvear, S. (2018). Planeamiento del Sistema de Evaluación del desempeño de recursos humanos: El caso de empresas Chilenas. *Revista Pesquisa*, 7(2), pp. 161-181. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6636016.pdf>.
- Tejada, J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Revista Opinión Jurídica*, 15(30), pp. 227-247. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/945/94550080011.pdf>.
- Terán, C. (2019). *Gestión del Capital Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Hermes Transportes blindados S.A. Sucursal Cajamarca 2015*. Cajamarca, Perú: (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Cajamarca.
- Trigoso, M. (27 de 08 de 2019). *Para el 69% de empresas la gestión de talento se aborda poco en directorios*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/empresas/para-el-69-de-empresas-la-gestion-de-talento-se-aborda-poco-en-directorios-noticia/?ref=gesr>
- Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Liuma, Perú: (tesis Licenciatura) Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador : Aval ESPOCH.

Werther, E. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*.
México: Mc Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 1.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

A continuación, se presentan una serie de preguntas con el fin de recabar la información que se requiere en el desarrollo de una investigación sobre gestión del talento humano con Agradezco respuestas con absoluta sinceridad y libertad, toda vez que la información suministrada será absolutamente confidencial y sólo será manejada por el investigador.

Instrucciones

Enseguida se presentan una serie de planteamientos, no existen respuestas correctas o incorrectas, todo es desde tu perspectiva, en cada caso marca con una X, la opción que corresponda a la respuesta de tu elección: Totalmente en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); neutral (3); de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

PLANTEAMIENTO	1	2	3	4	5
PROVISIÓN DE PERSONAL					
El reclutamiento (convocatoria) de personal se realiza de manera efectiva					
Las convocatorias se efectúan de manera pública					
El criterio de selección del personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse en la empresa					
La selección del personal para las diferentes plazas vacantes (en las diferentes áreas) se realiza de manera adecuada.					
ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO					
El diseño de los puestos de trabajo (plazas vacantes) se realiza de manera correcta.					
La descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo se efectúa correctamente.					
Los requisitos que requiere cada puesto de trabajo son bien elaborados.					
La evaluación del desempeño del personal que labora en el ámbito de la empresa se realiza de manera eficiente					

MANTENIMIENTO DEL TALENTO HUMANO					
Consideras que la remuneración es adecuada a los diferentes puestos de trabajo					
Las prestaciones sociales que brinda la empresa son las adecuadas					
La calidad de vida en el trabajo (dentro del ámbito de la empresa) es adecuado					
Las relaciones interpersonales (dentro del ámbito de la empresa) son las adecuadas.					
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO					
La empresa capacita a su personal de manera permanente					
La capacitación del personal correspondiente a la empresa se realiza de manera efectiva					
Existe alternativas de desarrollo del personal dentro de la empresa					
Las políticas de la empresa promueven el desarrollo organizacional					
AUDITORIA DEL TALENTO HUMANO					
El sistema de información de recursos humanos es eficiente					
El responsable de la evalúa el factor ético de los colaboradores					
Dentro de la empresa se trabaja con ética					
La empresa practica la responsabilidad social					

Anexo N° 2.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El siguiente es un cuestionario que busca recoger información respecto a su percepción de tu desempeño al interior de la empresa. Los fines son netamente académicos, por lo que se te pide que contestes con la mayor veracidad posible.

Sexo: _____; edad: _____; Nivel de estudios: _____

Instrucciones

Enseguida se presentan una serie de planteamientos, no existen respuestas correctas o incorrectas, todo es desde tu perspectiva, en cada caso marca con una X, la opción que corresponda a la respuesta de tu elección: nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5).

N°	DIMENSIÓN	PLANTEAMIENTO	1	2	3	4	5
1	Cumplimiento de los objetivos y tareas	Realiza usted atajos para realizar las tareas encomendadas					
2		Cumple a cabalidad las tareas encomendada por sus superiores					
3		Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas					
4		Asume y practica los valores dados en la institución para lograr la misión					
5		Comparte con sus compañeros sus conocimientos e información adquirida para el logro de la misión					
6	Cooperación y trabajo en equipo	Siente usted que logro tener mejoras en la ejecución de sus tareas					
7		El trabajo en equipo logra mejoras en sus labores					
8		Ofrece apoyo en eventos u otras actividades que realiza para mejoras de la institución					
9		Apoya en ejecución de proyectos nuevos para la sociedad					
10		Cree usted que se percibe el apoyo de la sociedad en la ejecución de los proyectos					
11	Disciplina laboral	Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido					

12		Maneja adecuadamente su información y su tiempo					
13		Alcanza los fines trazados en la labor que realiza					
14		Cree usted que el área donde labora cumple con las labores trazadas para la sociedad					
15		Cree usted que el trabajo conjunto ayuda en la mejora de los fines trazados de la entidad					
16	Superación personal	Su formación profesional ayuda en su desempeño y bienestar del área					
17		Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos					
18		Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones					
19		Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados, etc.					
20		Sus relaciones personales son buenas con sus compañeros					

Anexo 4. Matriz de consistencia.

Título de la tesis: “Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca 2019”

Matriz de consistencia							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019?</p> <p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental Transversal /Descriptivo Correlativo</p> <p>Método: Hipotético - Deductivo</p>	<p>OG. Determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.</p> <p>OE1.- Determinar la relación entre provisión de personal y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019</p> <p>OE2.- Determinar la relación entre organización del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019</p> <p>OE3.- Identificar la relación entre mantenimiento del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019</p> <p>OE4.- Identificar la relación entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019</p> <p>OE5.- Determinar la relación entre auditoría del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.</p>	<p>HG. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.</p> <p>HE1.- Existe relación significativa entre provisión de personal y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019</p> <p>HE2.- Existe relación significativa entre organización del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019</p> <p>HE3.- Existe relación significativa entre mantenimiento del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019</p> <p>HE4.- Existe relación significativa entre desarrollo del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019</p> <p>HE5.- Existe relación significativa entre auditoría del talento humano y desempeño laboral en la empresa Zasal, Bambamarca, 2019.</p>	Variable 1 Gestión del talento humano			<p>Escala de medición</p> <p>de</p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Neutral</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo</p>	<p>Niveles o rangos</p> <p>Bajo</p> <p>Intermedio</p> <p>Alto</p> <p>Muy alto</p>
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
			Provisión de personal	Reclutamiento	1,2,3,4		
				Selección			
			Organización del talento humano	Responsabilidades	5,6,7,8		
				Requisitos			
				Desempeño			
			Mantenimiento del talento humano	Beneficios	9,10,11,12		
			Desarrollo del talento humano	Capacitación	13,14,15,16		
			Auditoría del talento humano	Control Ética	17,18,19,20		
			Variable 2 Desempeño Laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
Cumplimiento de los objetivos y tareas	Cumple tareas	1,2,3,4,5	Escala: (1) Nunca; (2) Casi nunca;	Bajo Medio Alto			
	Alcanzar metas						
Cooperación y	Lograr mejoras	6,7,8,9,10					

Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño
laboral en la empresa Zasal, Bambamarca 2019

Muestreo no probabilístico a conveniencia.	Zasal. Forma de Administración: Individual.	INFERENCIAL: paquete estadístico SPSSS Correlación de las variables 1 y 2 R de Pearson	Trabajo en equipo	Emprendimientos de proyectos en la sociedad	11,12,13,14,15	(3) A veces; (4) Casi siempre (5) Siempre.	Muy alto
	<u>Variable 2</u> Técnica: Encuesta. Instrumento: cuestionario. Monitoreo: 20 minutos Ámbito de Aplicación: Empresa Zasal. Forma de Administración: Individual.		Disciplina laboral	Cumplimiento de horario Alcanzar fines trazados			
			Superación personal	Formación	16,17,18,19, 20		
				Relaciones Personales			