



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“Gestión del Talento Humano en las Pymes del Porvenir: Revisión de la literatura en los últimos 10 años”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autora:**

Emilly Marina Parimango Reyna

**Asesor:**

Dr. Alberto Zelada Zegarra

Trujillo - Perú

2018

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

---

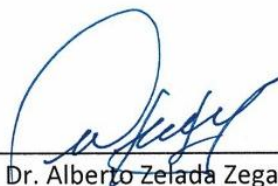
El Asesor Dr. Alberto Zelada Zegarra, docente de la Universidad Privada del Norte, facultad de Negocios, carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del Trabajo de Investigación del o los estudiantes(s)/egresado (s):

Emilly Marina Parimango Reyna.  
(Nombre completo de estudiante o egresado)

.....  
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Por cuanto, **CONSIDERA** que el Trabajo de Investigación titulado “Gestión del talento humano en las pymes del Porvenir: revisión de la literatura en los últimos 10 años”, para optar al grado de bachiller por la Universidad Priva del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual, **AUTORIZA** su presentación.

(Lugar) Trujillo, 17 de Enero del 2019.  
(día) (mes) (año)



Dr. Alberto Zelada Zegarra

Asesor

## ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Director/Coordinador LUIGI VATSLAV CABOS VILLA, de la carrera de Administración, de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Investigación del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

Emilly Marina Parimango Reyna  
(Nombre completo de estudiante o egresado)

.....  
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado "Gestión del talento humano en las pymes del Porvenir: revisión de la literatura en los últimos 10 años".

Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Calificativo:

Excelente: De 20 a 18.

( ) Sobresaliente: De 17 a 15.

( ) Bueno: De 14 a 13.

Desaprobado

  
Ing. Luigi Cabos Villa  
COORDINADOR ACADÉMICO AREA NEGOCIOS WA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Trujillo, 17 de Enero del 2019  
(día) (mes) (año)

Ing. Luigi Vatslav Cabos Villa

Coordinador de Carrera

## DEDICATORIA

A mi Madre:

Por apoyarme siempre, y ser ejemplo de perseverancia, y luchar para lograr todo lo que me propongo en la vida, por sus consejos y amor infinito.

Emilly Marina Parimango Reyna

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por brindarme salud para poder concluir la carrera profesional, y cumplir un objetivo más en mi vida. A mis padres, familiares y amigos por apoyarme cuando más lo necesite, alentándome siempre a seguir adelante.

La Autora

## TABLA DE CONTENIDO

**ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**  
¡Error! Marcador no definido.

**ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**  
¡Error! Marcador no definido.

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>17</b>
REFERENCIAS	21

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Libros, revistas y tesis .....	14
---	----

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Procedimiento de recolección de información.....	17
Figura 2. Procedimiento de Filtro de información .....	18

## RESUMEN

El presente trabajo describe las tendencias de la Gestión del Talento Humano en las Pymes del Porvenir, enfocadas en las empresas que tienen una necesidad de determinar de manera adecuada el talento humano de sus organizaciones y que le ayude a crecer ante los diferentes criterios de razonabilidad y expansión. La búsqueda se realizó en las bases de datos Scielo, Latindex, Redalyc, Scopus, PubMed, Sunedu y a través de Google, utilizando combinación de palabras claves relacionadas al constructo, la muestra y su procedencia. La unidad de análisis estuvo conformada por **14 artículos**. En los estudios destaca la inconsistencia en el reporte y sustento bibliográfico del diseño de investigación, del procedimiento de muestreo y de las propiedades de los instrumentos. El objetivo de este trabajo fue describir los diferentes enfoques, beneficios, estrategias, herramientas y dimensiones de las variables en la Gestión del Talento Humano por medio de la revisión sistemática literaria científica de los últimos 10 años.

**PALABRAS CLAVES:** Talento Humano, Desempeño, Clima Laboral .



## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La gestión dentro de las empresas del Porvenir es un factor determinante para mantener un crecimiento y posicionamiento en el mercado, pero será más asertiva si es una gestión que este enfocada en el talento humano de las pymes, debido a que es el capital humano que permitirá el crecimiento (Guillermo, 2016). Es necesario mencionar que no todas las pymes que están ubicadas en el Porvenir cuentan con Gestión del Talento Humano ya que carecen de sustento económico para tener un área específica para estos servicios, por lo cual suelen tercerizar la selección con otras empresas o realizarlo ellos mismos con el fin de tener el mejor personal posible, además es un factor importante porque el empleado se siente considerado e integrado en la empresa, mejorando su desempeño y situación con la organización. Es importante mencionar que el estado de ánimo del trabajador es primordial en este tipo de aspectos ya que si no saben manejar eso el desempeño será menor (Heredia, 2016).

Por consiguiente, queda claro que la Gestión del Talento Humano es un indicador dentro de las pymes del Porvenir que permite ver la eficiencia y eficacia que tiene la gestión para realizar su trabajo adecuado en beneficio de los trabajadores, ya sea en la selección de personal, capacitaciones, incentivos, seguimientos, retención, entre otros aspectos de importancia para poder tener un adecuado desempeño de los mismos y ayuden a que la pyme tenga un crecimiento estable (Huárac, 2017; Cevallos S. y Yolanda P., 2013). Por otro lado, debido al poco conocimiento de las pymes, se le es difícil mantener una gestión eficiente la cual le permita evaluar de manera correcta el desempeño de los trabajadores y de esta manera tener un negocio más productivo, con ese propósito es bueno que cuenten con herramientas que faciliten tener una mejora en su Gestión (Chiavenato I., 2010).

La gestión del talento humano es una herramienta que es fundamental para las empresas que tienen una gran cantidad de personal. Esta herramienta permite enfrentar las nuevas tendencias que se dan en el mercado y en el mundo laboral; logrando sacar el mejor potencial del trabajador, para luego diferenciar de lo que saben hacer y de lo que podrían hacer para la organización (Mora, 2012). La evaluación de gestión según Ruben (2010), hace referencia que todo trabajador debe ser evaluado antes de ingresar a trabajar en un centro de labores, con el fin de determinar sus habilidades y virtudes. Para Mora (2012), es

importante debido a que, si la empresa observa que es beneficioso retenerlo, tratara de incentivarlo y cumplir las exigencias a tal punto que el trabajador se sienta a gusto y siga trabajando para la organización; este proceso de atraer y retener personal se a vuelto un tema de cada día en las organizaciones. Para Vallejo (2016), La empresa tiene como objetivo perseguir el crecimiento, las ventas, producción, calidad entre otros aspectos; mientras que los trabajadores buscan objetivos individuales como dinero, calidad de vida, etc.

Al explorar estudios sobre Gestión del Talento Humano en el Porvenir, resaltan informes como el del autor (Cevallos S. y Yolanda P., 2013) quien indica que, la gestión del talento humano es un proceso que involucra directivos, personal administrativo y operativo orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento de las pymes, de los cuales se determina mecanismos de integración, retención y selección del personal. Así mismo (Guillermo, 2016), menciona que la empresa que tenga un buen desempeño laboral debe seleccionar desde un inicio al personal antes de trabajar con el fin de tener un capital humano que aporte a la empresa y no retrase. Por otro lado (Ynzunza C. e Izar L, 2015), nos indica que, es una de las estrategias de negocio que permite que los trabajadores se desempeñen y trabajen de manera adecuada; se dice que es utilizado mucho en la actualidad, dentro de ello se observa las remuneraciones dinerarias y no dinerarias, fuentes de motivación que utiliza la empresa para mejorar el desempeño de sus trabajadores, es por ello importante determinar este tipo de factores en cada organización. Por otro lado, el autor (Macavilca A. y Reynoldi A., 2016) menciona que la gestión del talento humano demuestra el grado de importancia que tiene la empresa con el trabajador y esto se va ver reflejado en las acciones que tome la organización para poder hacer que su colaborador se sienta satisfecho y que cumpla con lo requerido por la organización, sin embargo solo lo lograrán algunas empresas que tengan dentro de su organización la cultura organizacional, ya que se ha visto que las empresas que no la tengan mantienen a sus trabajadores en sus actividades ordinarias, y no explotan sus habilidades que permitirán el desarrollo del mismo.

A nivel internacional existen diversos estudios de revisión sistemática y metaanálisis acerca de la Gestión del talento Humano. En el caso de las revisiones sistemáticas, estas se han orientado a identificar las necesidades que tienen las empresas en

contar con una gestión del talento humano adecuado en sus organizaciones y cómo mejora el desempeño de los trabajadores (Rendy, Fernanda, Figueroa y Zambrano, 2017; Matabajo & Obando, 2010) y otras están centradas en las variables asociadas y en factores de que determinan una buena gestión del talento humano (Rio, Maldonado, Alvarez, Sarango, 2017; Núñez, Grande, 2017).

A pesar de los avances en esta línea de investigación, una búsqueda en las bases de datos de Scopus, PubMed, Scielo, Redalyc, Sunedu y en Google Académico indica la inexistencia de estudios de revisión sistemática sobre Gestión del talento Humano en mypes del Porvenir. Si además consideramos la influencia de aspectos metodológicos en los resultados de estudios sobre Gestión del talento Humano en mypes del Porvenir, surge la necesidad de elaborar investigaciones que brinden un panorama claro de la información disponible que sirva de evidencia empírica, la cual oriente la investigación y práctica profesional a solucionar y mejorar aspectos relacionados al estudio como es la falta de gestión de talento Humano en algunas empresas pymes del Porvenir.

En ese sentido, el objetivo del presente estudio es realizar una revisión sistemática sobre las características de las investigaciones sobre la Gestión del Talento Humano en las Pymes del Porvenir publicadas en revistas peruanas y no peruanas: tipo de publicación y revista, características de la muestra, diseño de investigación, instrumentos, puntos de corte y descripción de la Gestión del talento humano, incluidas las variables asociadas en los estudios.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Selección de estudios

La recopilación de información de la presente revisión sistemática se desarrolló durante los meses de septiembre y octubre del año 2018, considerando como criterios de inclusión (1) que los artículos sean estudios empíricos, descriptivos, correlacionales, no experimentales o instrumentales en una muestra peruana de pymes, que además cuenten con una versión online de páginas de universidades, y (2) que hayan sido publicados a partir del año 2008, teniendo una antigüedad de 10 años en español o inglés. Con el propósito de iniciar el procedimiento de búsqueda de la unidad de análisis, se utilizaron palabras clave o descriptores agrupados de acuerdo con tres categorías: (a) constructo (Talento Humano, Recursos Humanos, Gestión del Talento Humano, Desempeño de los trabajadores), (b) muestra (Trabajadores, empleados, desempeño, eficiencia) y (c) procedencia (Lima, Perú, peruanos, provincias).

El proceso de búsqueda fue dividido en tres fases:

- (a) en la primera fase se identificó estudios con una muestra peruana en la cual se revisó la SUNEDU, fuente de información.
- (b) la segunda etapa consistió en la identificación de estudios en fuentes de información como Scielo, Redalyc, Latindex y Dialnet;
- (c) finalmente, se realizó una búsqueda en Google con la finalidad de identificar artículos publicados en diferentes medios.

### 2.2. Codificación de los datos

El proceso de codificación de los artículos seleccionados fueron elaborados respecto a las características de las revistas y publicaciones (indexación, área, procedencia de la revista, año de la publicación y filiación de los autores). Asimismo, se obtuvo información respecto del diseño de la investigación (tipo, diseño y referencia bibliográfica), aspectos relacionados al muestreo y la muestra (tipo y sustento de muestreo, tamaño de la muestra, fórmula, población, prueba piloto y relación).

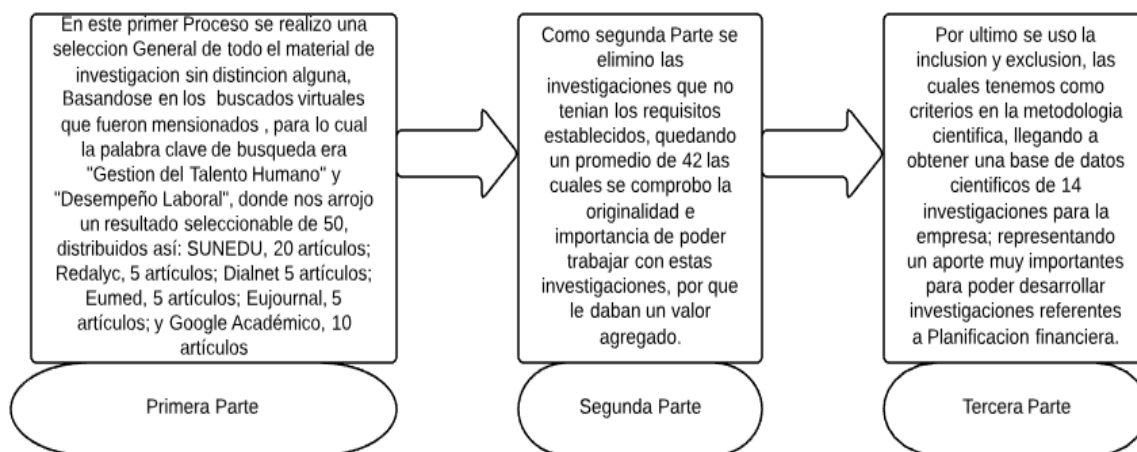
Finalmente, se examinaron los instrumentos utilizados y dimensiones (nombre del instrumento, validación, referencia bibliográfica de la versión utilizada, métodos estadísticos de relación y método de estimación de la confiabilidad en programas como el SPSS 24), puntos de corte y descripción de variables (puntos de corte utilizados, cita bibliográfica de los puntos de cortes utilizados).

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

Se identificaron 50 artículos, diez de los cuales fueron descartados antes del análisis principal. Seis de los estudios eliminados no tenían como muestra exclusiva una población. Dos investigaciones no incluyeron la variable pymes como objetivo principal de estudio; otro estudio correspondía a un ensayo teórico, y el último consistía en una revisión sistemática que no contaba con muestra. En ese sentido, la unidad de análisis quedó conformada por 14 artículos científicos (Figura 1)

**Figura 1**

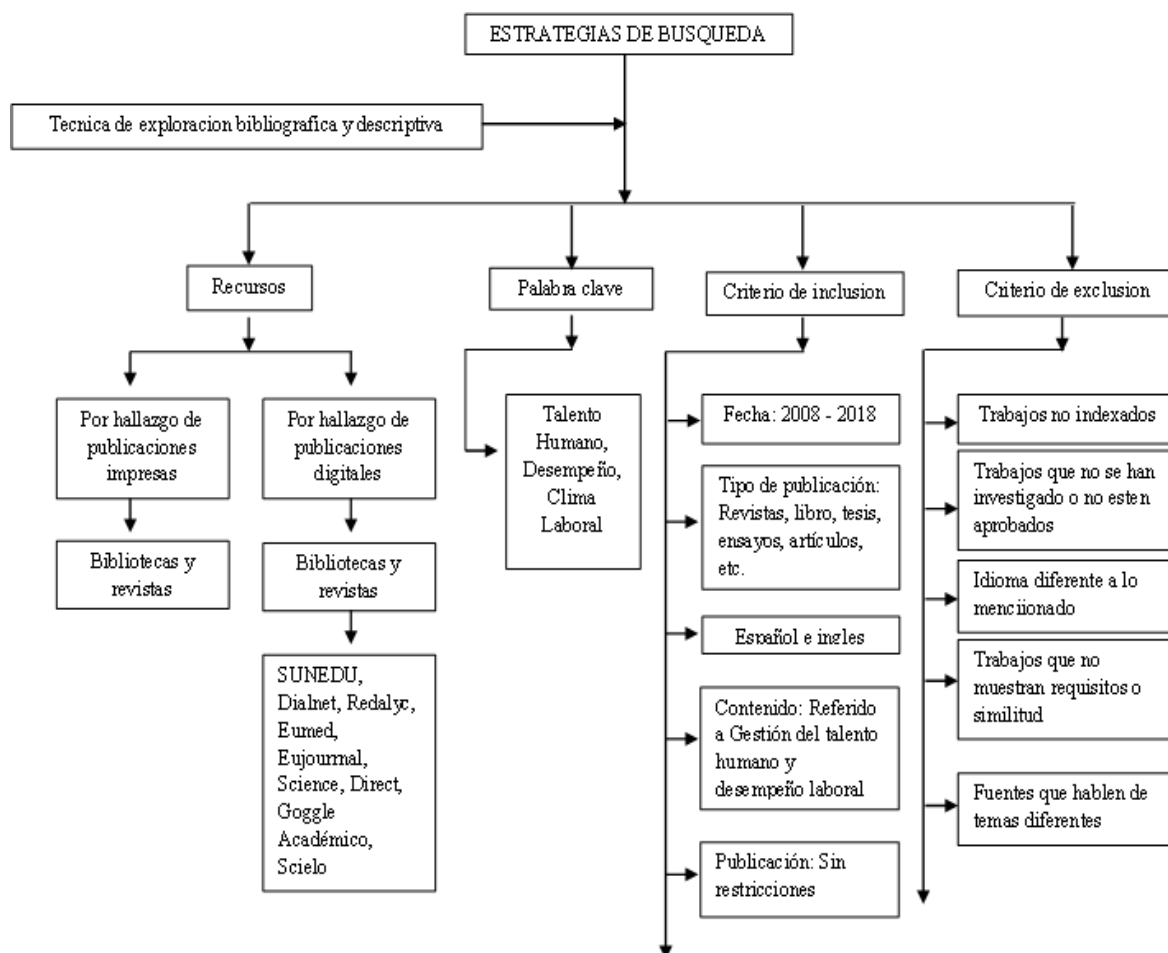
Procedimiento de recolección de información



Elaboración: Las Autoras

**Figura 2**

Procedimiento de Filtro de información



Elaboración: Las Autoras

### 3.1. Revistas y publicaciones

Se procedió a utilizar los motores de búsqueda arrojando un total de 50 investigaciones originales en el periodo de tiempo de 2008 a 2018, distribuidos así según su fuente: SUNEDU, 20 tesis; Redalyc, 5 artículos; Dialnet 5 artículos; Eumed, 5 artículos; Eujournal, 5 artículos; y Google Académico, 10 artículos. A partir de este número total se eliminaron los duplicados y fueron suprimidas un total de 8 referencias para un valor final de 42 artículos originales. Posteriormente, se aplicaron criterios de inclusión y de exclusión que permitieron tener con un final de 14 artículos para la presentación de resultados.

La periodicidad de las publicaciones inicia el año 2008 y se observa mayor cantidad en los años 2014 a 2018, de las cuales 7 son de la localidad del Perú y los 7 restantes pertenecen a diferentes Países. Por otro lado, se consideró 7 investigaciones que contienen el mismo diseño de investigación, metodología, dimensiones y grupos de estudios que será

de mucha ayuda en investigación de Gestión del Talento Humano; así mismo se cuenta con 1 revista científica empresarial, 2 libros sobre Gestión del talento humano, 2 sobre herramientas de gestión en la cual se incluye la Gestión del talento Humano y por 2 ensayos referentes a la Gestión del Talento Humano.

### **3.2 Diseño de las investigaciones**

De las 14 investigaciones encontradas, solo 7 han podido cumplir lo requerido, como son el diseño y tipo de investigación, los cuales los autores son (Urquia, 2016; Cevallos S. y Yolanda P. 2013, Guillermo, 2016; Morales P. 2015; Macavilca A. y Reynoldi A. 2016; Flores, 2016 y Estela, 2016), utilizaron como metodología una investigación no experimental, debido a que no se manipularon las variables de manera deliberada, de corte transversal, porque se realizó en un determinado espacio de tiempo, correlacional descriptivo porque se relacionan las variables esperando ver un resultado. Adicional a ello se considera que 5 de las investigaciones utilizaron formulas estadísticas con el fin de demostrar la relación de ambas variables y darle un sustento estadístico a la investigación.

### **3.3 Muestreo y características de la muestra**

El procedimiento de selección de la muestra fue reportado en 12 artículos. De ellos, 8 estudios utilizaron el muestreo probabilístico en sus diferentes tipos; sin embargo, solo 7 investigaciones dieron un sustento bibliográfico a dicho procedimiento. En cuanto a las características de la muestra, los tamaños muestrales de los estudios se encuentran en el rango de  $n = 35$  (Estela, 2016) hasta  $n = 85$  (Morales P. 2015), incluyendo edades entre 22 y 35 años, y con un predominio de estudios realizados en muestras de Lima, seguido por Cajamarca, Chiclayo, Tumbes y Trujillo. Finalmente, la aplicación es muy limitada debido a que hay empresas que no superan los 100 trabajadores en planilla.

### **3.4 Instrumentos**

Las técnicas más utilizadas en las investigaciones que se recolectó fue el cuestionario, entrevista, análisis documental, fichaje, observación, focus group, entre otros. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Likert en el cual se pudo obtener niveles y resultados que están enfocados a determinar la realidad de la Gestión del Talento Humano.

En referencia a la adaptación de los instrumentos, 3 estudios utilizaron adaptaciones peruanas, 3 utilizaron instrumentos no adaptados en el Perú (28.6%), y 2 utilizaron sus

propias versiones adaptado el instrumentó a sus necesidades específicas. Los instrumentos pueden ser adaptados a tal medida que permita tener una información más amplia o a necesidad del cliente.

En cuanto al reporte de la confiabilidad de las puntuaciones de los test, el estimador más utilizado fue el coeficiente alfa ( $\alpha$ ; Cronbach, 1951), el cual fue utilizado en 7 instrumentos para determinar la razonabilidad del cuestionario, así mismo se utilizaron fórmulas como el T student, correlación de Sperman y Chi Cuadrado.

### 3.5 Puntos de corte y descripción

Para 3 de las publicaciones presentaron las puntuaciones obtenidas de su propia muestra como fuente para obtener los puntos de corte; así mismo 2 estudios no hicieron ninguna referencia a la procedencia de los puntos de corte y 2 investigaciones consideraron como fuente de obtención de puntos de corte a otros estudios, de los cuales, únicamente uno fue respaldado con citas bibliográficas. Entre las fuentes de interpretación utilizadas están los puntajes directamente obtenidos de los instrumentos, en la cual todos mostraron la afirmación de la hipótesis y el rechazo de la hipótesis nula.

Del total de la muestra, la prevalencia de que los empleados tengan una buena gestión del talento humano es de un nivel alto del 65%, un nivel medio de 35% y un nivel bajo del 10%, dando a entender que la gestión del talento humano actualmente se está aplicando pero que necesita aun de más interés por parte de los Gerentes, tal y como se ha demostrado en las 7 investigaciones de las cuales 1 de ellas arrojó resultados negativos antes una gestión del talento humano adecuada.

Tabla 1

Libros, revistas y tesis



N°	Libro, Revista o tesis	Autor	Año	Diseño			Muestra		
				Diseño de Investigación	Reporte del diseño	Sustento del diseño	Muestreo (Sustento bibliografía)	N°	Lugar de procedencia
1	El factor del talento humano en las organizaciones	Aramando (2013)	2013	Instrumental	No	No	No reporta	-	España
2	Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud Villa Victoria Porvenir - Surquillo, 2016	Urquia (2016)	2016	No experimental	Si	No	No probabilístico	32	Surquillo
3	Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, dirección provincial Agropecuaria de Santa Elena La Libertad- Ecuador	Cevallos S. y Yolanda P. (2013)	2013	No experimental	Si	No	No probabilístico	54	Ecuador
4	La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la Empresa Informática Spirall Computer S.A.C - Pacasmayo 2014	Guillermo (2016),	2016	No experimental	Si	No	No probabilístico	60	Pacasmayo
5	Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano	Riascos S.; Aguilera A. (2011)	2011	Instrumental	No	No	No reporta	-	España
6	Estrategia de negocio, gestión de recursos humanos y desempeño organizacional	Ynzunza C. e Izar L. (2015),	2015	Instrumental	No	No	No reporta	-	Ecuador
7	Gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima	Morales P. (2015)	2015	No experimental	SI	NO	No probabilístico	85	Lima
8	Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016	Macavilca A. y Reynoldi A. (2016)	2016	No experimental	SI	NO	No probabilístico	75	Ate Vitarte
9	“Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016”	Flores (2016)	2016	No experimental	SI	NO	No probabilístico	65	San Martín
10	Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Pacasmayo	Estela (2016)	2016	No experimental	SI	NO	No probabilístico	35	Pacasmayo
11	Administración de Procesos Administrativos	Chiavenato I. (2009).	2009	Instrumental	No	No	No reporta	-	Colombia
12	Gestión del Talento Humano	Vallejo C (2016),	2016	Instrumental	No	No	No reporta	-	España
13	Estrategias motivacionales para la optimización del desempeño	Josia J. y Isea A., (2013)	2013	Instrumental	No	No	No reporta	-	Madrid
14	Competencias profesionales: Herramientas de evaluación	Pozo F. (2012),	2012	Instrumental	No	No	No reporta	-	Mexico

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Para tocar este tema de relevancia y poder determinar qué es lo que se conoce de la Gestión del Talento Humano en la Pymes del Porvenir, por lo cual se menciona al autor Cevallos S. y Yolanda P. (2013), quien dice en su investigación de “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, dirección provincial Agropecuaria de Santa Elena La Libertad- Ecuador”, que la influencia existe a medida que la empresas tomen importancia del valor que tiene la gestión del talento humano y que le de las facilidades de disponer de recursos económicos para incentivar a los trabajadores y que de esta manera mejoren el desempeño en su ámbito laboral, en el caso de que no se dé; se estará cortando las posibilidades de mejorar el desempeño del personal y con ello el crecimiento de la organización; pero en la situaciones de las empresa Agropecuarias ha sido una influencia positiva ya que el interés de este tipo de organización es crecer y saben que por medio del personal lograrán dicho objetivo.

Por otro lado, en los resultados de investigación de Guillermo (2016), titulado “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la Empresa Informática Spirall Computer S.A.C - Pacasmayo 2014”, hacen mención que los resultados fueron positivos, mostrando que la incidencia de una buena gestión en los trabajadores es importante para que ellos mismos se sientan identificados con la empresa, de no desarrollarse de esa forma se perderá el crecimiento y más en una organización que se encuentra ubicada netamente en la actividad del servicio y donde su principal activo son las personas, entonces la incidencia es positiva para la empresa, debido a que la organización cree fundamental que sus trabajadores son primero para brindar un servicio de calidad.

Así mismo se puede mencionar que Estela (2016), en su tesis “Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Pacasmayo”, menciona que es importante determinar estos factores debido a que el crecimiento de una organización depende del talento humano que tengan, si este es bueno y la gestión del área de RRHH es motivador, se tendrá una certeza segura de que el desempeño mostrado por los trabajadores será de un nivel positivo para la organización con fines de crecimiento, y más para empresas como esta donde el crecimiento es amplio.

Estas investigaciones donde se determina la influencia positiva de variables como gestión del talento humano y desempeño laboral, responden a la pregunta planteada y objetivos que pretende la revisión sistemática, confirmando de que lo que se conoce de la Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral es positivos y que es aplicable a cualquier organización que quiera mejorar los resultados de su organización, con el fin de tener un crecimiento estable.

Se debe tener en cuenta que lo mencionado en párrafos anteriores se ha descrito en base al entorno empresarial debido a la magnitud y frecuencia de los consultantes que buscan respuestas concretas sin tener en cuenta la extensión del espacio y argumento donde se implementa la planificación financiera y como esta puede afectar positiva o negativamente. Finalmente, la perspectiva encontrada en esta revisión sistemática refleja la necesidad de continuar los estudios de planificación financiera, haciendo uso de otras metodologías, con la finalidad de estandarizar y solidificar los modelos empleados.

## CONCLUSIONES

Se puede afirmar que en los 50 artículos analizados no existe uniformidad respecto de la información presentada y que más del 80% de estudios no cumple las recomendaciones respecto a la presentación del método y resultados del Manual de Publicaciones (APA, 2010), las recomendaciones de las Directrices Internacionales para el uso de los Tests (Establecidos por la Universidad Privada del Norte) sobre la elección de tests técnicamente correctos y cómo puntuar y analizar los resultados adecuadamente, y las recomendaciones se basó en la RAE y técnicas estadísticas y la normativa APA aplicadas para investigaciones de este tipo, relacionadas a considerar la validez, confiabilidad y error de medición, normas y puntos de corte para la interpretación de las puntuaciones y la administración, reporte e interpretación de las puntuaciones. Todas ellas, en conjunto, brindan criterios para evaluar la calidad métrica de los instrumentos, la aplicación y las consecuencias de su uso, siendo una guía importante en el desarrollo y uso de pruebas, desarrollo de investigaciones.

## REFERENCIAS

- Armando (2013), en su investigación “El factor del talento humano en las organizaciones”. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433593002>
- Cevallos S. y Yolanda P. (2013) en su investigación “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, dirección provincial Agropecuaria de Santa Elena La Libertad- Ecuador”. Recuperado de:
- Estela (2016), en su tesis “Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Hipermercados Tottus S.A de la provincia de Pacasmayo”. Recuperado de: [http://renati.sunedu.gob.pe/simple-search?query=GESTION+DEL+TALENTO+HUMANO&sort\\_by=score&order=desc&rpp=10&etal=0&start=20](http://renati.sunedu.gob.pe/simple-search?query=GESTION+DEL+TALENTO+HUMANO&sort_by=score&order=desc&rpp=10&etal=0&start=20)
- Flores (2016) en su tesis “Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, 2016”. Recuperado de: [http://renati.sunedu.gob.pe/simple-search?query=GESTION+DEL+TALENTO+HUMANO&sort\\_by=score&order=desc&rpp=10&etal=0&start=20](http://renati.sunedu.gob.pe/simple-search?query=GESTION+DEL+TALENTO+HUMANO&sort_by=score&order=desc&rpp=10&etal=0&start=20)
- Grant & Booth, (2009). Revisión sistemática de proyecto de investigación.
- Guillermo (2016), menciona en su trabajo “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la Empresa Informática Spirall Computer S.A.C - Pacasmayo 2014”. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2046>
- Heredia (2016), en su tesis “Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016”. Recuperación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/202467>
- Morales P. (2015), quien menciona en su investigación “Gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral según el personal de la Gerencia Central de Logística de EsSalud, Lima”. Recuperación: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/178040>

- Macavilca A. y Reynoldi A. (2016) en su tesis “Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016”. Recuperado: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/177793>
- Riascos S.; Aguilera A. (2011), en su artículo “Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano”. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.oa?q=Gestion%20del%20talento%20Humano&idp=1>
- Urquia (2016), en su tesis “Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud Villa Victoria Porvenir - Surquillo, 2016”. Recuperado de: [http://renati.sunedu.gob.pe/simple-search?query=GESTION+DEL+TALENTO+HUMANO&sort\\_by=score&order=desc&rpp=10&etal=0&start=10](http://renati.sunedu.gob.pe/simple-search?query=GESTION+DEL+TALENTO+HUMANO&sort_by=score&order=desc&rpp=10&etal=0&start=10)
- Ynzunza C. e Izar L (2015), en su artículo “Estrategia de negocio, gestión de recursos humanos y desempeño organizacional”. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/674/67449381007/index.html>
- Bacal R. (2009). Cómo mejorar el rendimiento: técnicas para aumentar la productividad. Barcelona, España: McGraw-Hill.
- Chiavenato I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (5ª. Ed.). Colombia: Mc.Graw Hill.
- Chiavenato I. (2008). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. (2ª Ed.). México: McGraw Hill.
- Davis K, Y Newstrom J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. (10ª Ed.). México: McGraw Hill.
- Furnham, A. (2000). El Comportamiento del Individuo en las Organizaciones. (4a Ed.). Londres: Oxford University.
- Milkovich, G Y Boudrem, T. (1994) Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamericana.
- Robbins, S. (2007). Comportamiento Organizacional. (8va Ed.).México: Pretince Hall.
- Rodríguez, M. (1999). Diagnóstico Organizacional. (3ra Ed.).México: Alfaomega grupo editor S.A.

- Ruiz, G. (1999). *El Significado de la Motivación en la Gestión de Recursos Humanos*. Lima.
- Caligiore, C Y Diaz T. (2003) *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso*. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. Año 8 N° 24 Universidad del Zulia (LUZ) Maracaibo. Venezuela. pp. 644 –656
- Cava Q., L. (2010) “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Damper Trujillo S.A.” Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Choton C., D. (2011) “La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito Chavín S.A.” Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Ramírez R., A. (2011). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la caja municipal de ahorro y crédito de Trujillo 2010*. Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Castillo J. (2013) *Clima laboral*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos96/el-clima-laboral/el-clima-laboral.shtml>
- Cuevas J.C. (2011). *Psicología y empresa: renovando empresas con talento humano*. Recuperado de <http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>
- Quispe R.J. (2012) *El clima laboral y su influencia en la productividad de las microempresas*.  
Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos93/clima-laboral-y-su-influencia-productividad-microempresas/clima-laboral-y-su-influencia-productividad-microempresas.shtml>





## RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

### RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE REVISIÓN SISTEMÁTICA

Título de la investigación: Gestión del talento humano en las Pymes del El Porvenir: revisión de la literatura en los últimos 10 años							
Nombres y apellidos del evaluador : DR. Alberto Zelada Zegarra							
Sede: TML		Carrera: Administración		Facultad: NEGOCIOS			
<b>CONDICIONES OBLIGATORIAS</b>							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responde a la pregunta y objetivo de la investigación				<input checked="" type="checkbox"/>	No
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas				<input checked="" type="checkbox"/>	No
Informe de similitud		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos				Sí	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>							
Sección		Item	Reportado en la página #	Puntaje			
				Bien desarrollado	Parcialmente	No lo presenta	Puntaje obtenido
Título	Título	Identifica el reporte como una revisión sistemática.		0.5	0.25	0	0,5
Resumen	Resumen	Proporciona en 200 palabras: antecedentes; objetivos; fuentes de datos; criterios de elegibilidad, objeto de estudio; métodos de evaluación y síntesis del estudio; resultados; limitaciones; conclusiones.		1	0.5	0	0,5
Introducción	Justificación	Describe la justificación de la revisión en el contexto de lo que ya se conoce.		1	0.5	0	1
Introducción	Objetivos	Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al objeto de estudio.		2	1	0	2
Metodología	Criterios de elegibilidad	Especifica las características de los estudios considerados (por ejemplo, los estudios que miden la empleabilidad de los universitarios) y las características del informe (por ejemplo, los años considerados, el idioma y el estado de publicación).		1	0.5	0	0,5
Metodología	Recursos de información	Describe las bibliotecas virtuales consultadas para el estudio, por ejemplo: Ebsco, Redalyc, Google Académico, etc.		0.5	0.25	0	0,5



Metodología	Búsqueda	Presenta la estrategia de búsqueda utilizada, por ejemplo palabras claves, limitadores utilizados (por ejemplo, periodo, tipos de documentos, idioma, etc.) de tal forma que pueda replicarse el estudio.	0.5	0.25	0	1
Metodología	Selección de estudios	Indica los criterios por los que descartó o incluyó estudios (por ejemplo, del total del resultado de la búsqueda se descartaron 5 porque no tenían instrumentos de medición de empleabilidad).	1	0.5	0	0,5
Metodología	Proceso de recopilación de datos	Describe el método de extracción de datos de los estudios (por ejemplo, en tablas que describen los estudios con campos como: año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.) y cualquier proceso para obtener y confirmar los datos de los estudios.	0.5	0.25	0	2
Resultados	Selección del estudio	Proporciona el número de estudios examinados, evaluados por elegibilidad e incluidos en la revisión, con razones para las exclusiones en cada etapa, idealmente con un diagrama de flujo.	2	1	0	2
Resultados	Características de los estudios	Para cada estudio, presenta las características para las que se extrajeron los datos (por ejemplo, año de publicación, revista, país, institución, tipo de estudio, etc.).	2	1	0	2
Resultados	Análisis global de los estudios	Presenta las características de los estudios de manera globalizada (por ejemplo, porcentaje de estudios por año de publicación, por tipos, por temas abordados, etc.) .	2	1	0	1,5
Discusión	Resumen de los resultados	Resume los principales hallazgos, incluyendo la fuerza de la evidencia para cada resultado principal; considera su relevancia para el objeto de estudio.	3	1.5	0	1
Discusión	Limitaciones	Discute las limitaciones en el estudio y el nivel de resultado (p. Ej., Riesgo de sesgo) ya nivel de revisión (por ejemplo, recuperación incompleta de la investigación identificada, sesgo de notificación).	1	0.5	0	1
Discusión	Conclusiones	Proporcionar una interpretación general de los resultados, responde la pregunta de la investigación, y las implicaciones para la investigación futura.	2	1	0	2
Puntaje total						18

Ing. Luigi Cabos Villa  
COORDINADOR ACADÉMICO ÁREA NEGOCIOS Y  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Adaptado de: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097