



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
LABSYSTEMS SAC, DISTRITO DE LIMA – AÑO 2015.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

PINEDO OLIMAR, CLARIZ ESTRELLA

ASESOR

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2015



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

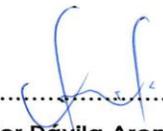
Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) PINEDO OLIMAR, CLARIZ ESTRELLA;

Cuyo título es: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LABSYSTEMS SAC, DISTRITO DE LIMA – AÑO 2015"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (Dieciséis).

Lima, 02 de Diciembre de 2015


.....
Dr. Víctor Davila Arenaza
PRESIDENTE


.....
Dr. Edwin Arce Alvarez
SECRETARIO


.....
Dr. Lessner Augusto León Espinoza
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a mi familia, a quienes les agradezco por el cariño, el apoyo y la comprensión que he venido recibiendo todo este tiempo ya que ha sido incondicional.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a mis hijos, por su cariño, paciencia, apoyo y sobre todo por ayudarme a llevar de la mano la labor de madre y estudiante con el único objetivo de poder desarrollarme profesionalmente.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Clariz Estrella Pinedo Olimar con DNI N° 41313573, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS sac, Lima, 2015.” y toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 2 de Diciembre del 2015



Clariz Estrella Pinedo Olimar

DNI N° 41313573

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LABSYSTEMS SAC, DISTRITO DE LIMA – AÑO 2015, Distrito de Lima, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

Clariz Estrella Pinedo Olimar

INDICE

	Pág
Página de jurados.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xi
I. Introducción.....	12
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos	14
1.2.1. Antecedentes internacionales	14
1.2.2. Antecedentes nacionales	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Gestión del talento humano.....	21
1.3.2. Planificación del recurso humano	21
1.3.3. Teoría del desempeño laboral:	22
1.4. Formulación del problema	23
1.4.1. Problema general.....	23
1.4.2. Problemas específicos	23
1.5. Justificación del estudio	24
1.5.1. Teórico	24
1.5.2. Implementación práctica:	24
1.5.3. Conveniencia:.....	24
1.5.4. Relevancia social:.....	24
1.5.5. Metodológica:.....	24
1.6. Hipótesis.....	25

1.6.1.	Hipótesis general.....	25
1.6.2.	Hipótesis específico.....	25
1.7.	Objetivos	25
1.7.1.	Objetivo general.....	25
1.7.2.	Objetivo específico.....	25
II.	Metodo:	26
2.1.	Diseño de investigación	26
2.2.	Nivel de investigación.....	26
2.3.	Tipo de investigación	27
2.4.	Variables, operacionalización	28
2.5.	Población muestra y muestreo.....	31
2.6.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	32
2.6.1	Validez y confiabilidad	32
2.6.2	Validación de expertos	32
2.6.3	Confiabilidad.....	32
2.7.	Métodos de análisis de datos.....	33
2.8.	Aspectos éticos.....	33
III.	Resultados	34
3.1.	Prueba de normalidad.....	34
3.2.	Prueba de hipótesis.....	34
3.2.1.	Análisis correlacional - regresión lineal del problema general:	34
3.2.2.	Regresión lineal del primer problema específico:	36
3.2.3.	Regresión lineal del segundo problema específico:	36
3.3.	Análisis descriptivo tabla de frecuencias.	38
IV.	Discusión:	46
V.	Conclusión	49
VI.	Recomendaciones	50
	Referencias	51
	Anexos.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las variables	30
Tabla 2. Validación de expertos	31
Tabla 3. Alfa de Cronbach: estadísticos de fiabilidad	33
Tabla 4. Prueba de normalidad de Kolomogorov	34
Tabla 5. Correlación de gestión del talento humano y desempeño laboral	35
Tabla 6. Correlación de la gestión del talento Humano y el desarrollo de las competencias laborales	36
Tabla 7. Correlación de la recompensa laboral y el desempeño Laboral	37
Tabla 8. ¿Las labores establecidas coinciden con las necesidades de la empresa?	38
Tabla 9. ¿Las labores que desarrolla están establecidas en los manuales de organización y funciones?	39
Tabla 10. ¿Considera usted que las actividades que desarrolla en el puesto laboral guarda relación con su perfil profesional o técnico?	40
Tabla 11. ¿La empresa desarrolla el plan del enriquecimiento del puesto como incentivo salarial?	41
Tabla 12. ¿Cree usted que la gestión del talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores?	42
Tabla 13. ¿Considera que la gestión del talento humano se relaciona en el desarrollo de las competencias laborales?	43
Tabla 14. ¿La gestión del talento humano se relaciona con eficiencia laboral?	44
Tabla 15. ¿Considera que la empresa motiva el cumplimiento de las metas?	45
Tabla 16. Presupuesto de desarrollo de proyecto	55
Tabla 17. Cronograma de actividades para el desarrollo del proyecto de investigación	56

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Las labores establecidas coinciden con las necesidades de la empresa	38
Figura 2. Las labores que desarrolla están establecidas en los manuales de organización y funciones	39
Figura 3. Las actividades que desarrolla en el puesto laboral guarda relación con su perfil profesional o técnico	40
Figura 4. La empresa desarrolla el plan del enriquecimiento del puesto como incentivo salarial	41
Figura 5. La gestión del talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores	42
Figura 6. La gestión del talento humano se relaciona en el desarrollo de las competencias laborales	43
Figura 7. La gestión del talento humano se relaciona con eficiencia laboral	44
Figura 8. La empresa motiva el cumplimiento de las metas	45

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC del distrito Lima, 2015.

La investigación fue básica, deductivo, del tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental, transversal; La muestra de 64 fue estudiada de la población total de 140 colaboradores, se aplicó la encuesta del tipo Likert, los resultados se procesaron en el SPS 21. Los verificaron los resultados que existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Palabras claves: Desempeño Laboral, Gestión del Talento Humano, Planificación de Recursos Humanos, Recompensa Laboral.

ABSTRACT

The aim of the research was to determine how Human Resource Management related job performance of workers of the company LABSYSTEMS SAC of Lima, 2015 district.

The research was basic, deductive, descriptive correlational, non-experimental, cross-sectional design; The sample was total population of 65 partners, the survey applied Likert, the results were processed in the SPS 21. The results verified that there is significant direct link between talent management and job performance of workers of the company.

Keywords: Human Resource Management, Work Performance, Human Resource Planning, Labor Reward.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia hemos podemos percibir que las organizaciones en general vienen desarrollando actividades para ser más rentables, competitivas y duraderas en el tiempo y esto se ha de conseguir por medio de aquellas implementaciones de herramientas recientes tanto que sean del ámbito social, administrativo y tecnológico.

Haciendo mención a un instrumento administrativo es la implementación de una óptima gestión del talento de los individuos, generalmente antes las organizaciones lo llamaban Recursos Humanos ahora en los últimos años las organizaciones competitivas están hablando ahora de talentos humanos, donde el talento humano va más allá que un recurso y por la misma coyuntura se ha venido adoptando y tomando mayor importancia tanto así que los gerentes al reclutar buenos colaboradores implementando un buen desarrollo del talento humano, donde buscan de alguna manera retener a los mejores colaboradores. Además, busca tener a la mayor cantidad de colaboradores con alto potencial, de esa manera genere valor agregado a la organización.

A nivel Nacional ha de ser complicado mencionar una adecuada forma de la gestión del talento, por el hecho que se ve reflejado la no implementación de un recurso dicho como tal una herramienta que es vital, ya sea por no generar gastos adicionales o no conocer cómo se ha de utilizar.

Es determinante describir que el simple hecho de no conocer o saber administrar el talento de los trabajadores, no se identifican ni priorizan lo trazado por las organizaciones y por ende la empresa deja de ser competitivos inclinándose así al fracaso.

En toda empresa es necesario que existe un énfasis en la administración del talento de manera óptima para que esto conlleve a que uno como trabajador siente el aprecio, la comodidad, ser valorado y sobre todo lo mencionado la importancia que se le da por el aporte con su trabajo a la empresa, consiguiendo con esto un eficaz y eficiente desenvolvimiento para conseguir lo establecido en la organización.

Por lo tanto, podemos decir que la gestión del talento humano es una anomalía afectando a toda organización incluidas a aquellos sujetos que están laborando tanto fue como dentro de la organización y esto se traduce a afrontar de manera continua escenarios en la que no se conoce como se debe comportar.

Un semejante entorno se manifiesta internamente en Labsystems, se pudo presenciar el comienzo de una problemática, debido a que la alta gerencia ha contratado a trabajadores y el lapso laboral de todos los trabajadores administrativos, conllevando a un nivel superior de baja planificación en la gestión laboral ya que eso se vino expresando en el desempeño del día a día en el trabajo de los trabajadores provocando diversa situación problemática las cuales se han priorizado de la siguiente manera: existe deficiente asignación de tareas, incumplimiento de actividades o funciones, inexistente compromiso con el trabajo, incumplimiento de metas trazadas, inadecuadas herramientas, deficientes relaciones interpersonales, incumplimiento de objetivos, escaso desarrollo de talento humano, baja aspiración al progreso.

Por ende, era necesario realizar un estudio para conocer en qué relevancia la gestión de talento humano tiene relación con el desempeño laboral en Labsystems S.A.C, y de tal forma, realizar adecuadas estrategias con el fin de que esto vaya a beneficiar al trabajador y empleador.

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

En un análisis internacional, se debió tomar como importancia en la implantación de medidas de mejora en las empresa, por parte de cómo saber gestionar sus recursos humanos, ya que ello permite obtener mejores resultados de crecimiento y fortaleciendo, el caso de la crisis económica y financiera vivida en los años 2008 – 2015, también denominada como la gran recesión que fue originado en los Estados Unidos, lo cual ha traído consecuencias que aún no ha sido apreciadas por las empresas en su inadecuada manera de trabajar, organizar y competir. Dentro de esta crisis, la gestión del talento Humano en las empresas tiene un papel fundamental en la búsqueda de lidiar con la presente crisis. En consecuencia, se describe la desaceleración empresarial en muchos países, ya que aún no lo toman en práctica en su totalidad, el desconocimiento de este tema es primordial para la alta dirección ya que todo recurso humano en un capital intrínseco dentro de la empresa al cual no se le está reinvertiendo en su totalidad. En el contexto nacional, A diferencia de las grandes empresas, las medianas empresas, las pequeñas empresas y con más importancia las micros empresas, vienen teniendo una desventaja fundamental en la implantación de nuevos cambios de adaptación para gestionar el talento existente, que no les permite su desarrollo competitivo, no lograr diferenciarse o estar al nivel de las empresas transnacionales. No obstante, la falta de preocupación de mejora en la gestión del talento humano no le permite obtener resultados positivos enfocándose, por la gestión del día a día de la empresa y por resolver cuestiones de corto plazo, quienes están al frente de las

pymes carecen del tiempo y capacitación necesarios para pensar y arman una estrategia dirigida a la mejora y crecimiento de su organización.

En la presente investigación se observó diversa situación problemática las cuales se han priorizado de la siguiente manera: existe deficiente asignación de tareas, incumplimiento de actividades o funciones, inexistente compromiso con el trabajo, incumplimiento de metas trazadas, inadecuadas herramientas, deficientes relaciones interpersonales, incumplimiento de objetivos, escaso desarrollo de talento humano, baja aspiración al progreso.

Por ende, se realizó un estudio para determinar de qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en Labsystems y de esa manera me permitió tener un mayor conocimiento profesional, de un problema fundamental que toda empresa peruana debería tomar en consideración, ya que tiene impacto social en las personas que laboran en cada empresa y su efecto colateral en lo económico ya que no podrán lograr sus objetivos de crecimiento.

1.2 Trabajos Previos

En la indagación se debe enfatizar a la empresa en la cual se realizado la investigación no se han realizado investigaciones sobre la variable dependiente (desempeño laboral). Contando con antecedentes que se relacionan con la variable de estudio.

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Quintero (2012) Clima organizacional y desempeño laboral de la personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia. Caracas, con el fin de lograr el grado correspondiente de licenciatura, facultad de administración en Caracas-Venezuela. En dicha investigación el autor mencionó que el acatamiento de criterios tal cual el impulso que se realiza en las instalaciones de la empresa y logrando el satisfacer de las diversas necesidades que se haya a tener, por lo que, se podrá convertir en un propulsor de la motivación para de esa manera tomar ciertos compromisos y de esa manera orientar la forma de actuar que se tiene en el centro de trabajo al logro de aquellas metas determinantes para que la empresa trascienda en niveles altos de eficacia y el desempeño en el centro laboral y asimismo el inmenso efecto de los patrones de comunicación sobre la forma de como el colaborador percibe el clima en la organización. De ahí se concluyó que: el clima en la organización manifiesta reflejos interactivos entre ciertas características organizacionales y personales.

Marroquín (2014) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King, para el logro del grado de licenciado en administración, San Carlos de Guatemala. El autor mencionó que el clima existente en las empresas contribuye al aumento del aquel rendimiento de distintas áreas, y esta influye de forma positiva en el desempeño en el centro de trabajo de los colaboradores, puesto que, estos tienen un sentimiento de identificación tanto como integración en la estructura que manera la organización. Además hace referencia de que la analogía directa entre el clima existente en la organizacional y el desempeño de aquellos que laboran en Burger King está influenciada por otros criterios, tales como: proyección del colaborador laborando dentro de la empresa, contrato Psicológico, conocer que rol va a desempeñar y percibir que realizara las actividades con eficacia; el clima mientras menos satisfactorio sea, causa menos comportamientos funcionales en la empresa; por lo tanto, el comportamiento de aquellos miembros está influenciado por el clima en la organizacional, por medio de ciertas percepciones donde se estabilizan y filtran realidades y como una condición de niveles de motivación en el trabajo. El autor concluyó señalando la importancia de aumentar el desempeño laboral, con una merecida atención en la organización con un enfoque en contribuir el desarrollo del trabajador mediante la asignación de recursos, en todos los niveles de la empresa; contribuir en los empleados la mejora de su autoestima, ya sea influyendo en el desempeño que se realiza en el centro laboral y de esta manera poder mejorar las utilidades para la organización.

Hidalgo (2015) Evaluación del desempeño aplicado a una empresa de transporte terrestre de Carga pesada. Con el fin de lograr ser Licenciado en Administración de Empresas realizada en la Universidad Francisco Marroquín de Guatemala. San Carlos de Guatemala. El autor realizó una investigación en donde indica que, la gran importancia que es la evaluación con respecto al desempeño y la naturaleza impactante en las empresas, es componente general acerca del trabajo de diversos gerentes, conocido que estos evalúan continuamente a los que tienen a cargo y consecuentemente distribuyen las labores, el asesoramiento, desarrollo y orientación de la carrera. Concluyó el investigador que todos los gerentes no solo deben comprender la importancia de la evaluación del rendimiento, sino que, además deben reconocer y aplicar varios métodos de evaluación.

Freites (2015) Sistema de Evaluación del Desempeño para el personal administrativo del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez. Para obtener el título de

Bachelor of Business Administration in Administrative Services realizada para la Tecana American University – Caracas Venezuela. Venezuela. Según la problemática que analizó el autor los recursos humanos toman un papel muy importante para las empresas sin importar que la organización sea pública o privada, puesto que es un eje trascendental en el proceso de la producción. El área encargada de dirigir al personal y los que se encargan de controlar las funciones que cada individuo realiza es la administración de RRHH. Con la existencia de un problema en referencia al desempeño de muchos trabajadores del nivel administrativo, hace 10 años el instrumento no se dio uso, aquel que ha de contribuir en la eficacia y eficiencia para la extensión de la estimulación en los empleados. El autor concluyó que: a los individuos deben evaluarlos si deseamos saber si en base al logro de nuestros objetivos ellos están contribuyendo, en paralelo la organización tendrá conocimiento sobre fortalezas y debilidades de cada colaborador; creando las soluciones correctivas para el beneficio global. En el desarrollo del estudio el autor recomendó que cuando se realice la evaluación de como se viene desempeñando los trabajadores se aplique el instrumento con el único fin de conocer cuáles serían aquellas necesidades de adiestramiento, y al colaborador pueda cumplir de manera eficiente y eficaz la actividad que se le haya asignado a través de la motivación. En caso se desea aplicarlo el encargado debe cumplir con ciertos requisitos personales los cuales son: la ética, ser imparcial y sobre todo la discreción, durante el y después de esto. Para su aplicación, se recomienda a los encargados de esa responsabilidad, mantener su ética, discreción e imparcialidad, en todo el proceso y posterior a este. Así mismo, recomendó que es necesario la capacitación o adiestrar a los encargados quienes aplicaran la evaluación al personal, de tal manera para para aseverar la óptima finalidad, en apoyo con de la motivación para poder impulsar el rendimiento de los empleados. Finalmente, hacer mención que al recurrir a instituciones para implementar una evaluación acerca del desempeño sería indicado recurrir al Ministerio de Educación Superior y la Oficina de Presupuesto del Sector Universitario (OPSU), de esa manera el dinero y cierta cantidad de recursos que son financieros lo podríamos gestionar, con el propósito de que si al lograr la eficiencia y eficacia por el colaborador este reciba una recompensa, causando efectos beneficiosos para la empresa y a nivel macro el estado. En fin, manifestó que la evaluación es una herramienta con una trascendencia relevante en la que puede ocasionar grandes impactos y logros en las entidades llámese pública o privada y con la relevancia correspondiente mencionar que las operaciones son realizadas por el talento contratado.

García (2014) Evaluación de desempeño aplicado al personal administrativo titular del Liceo Bolivariano Pedro Arnal, del municipio Sucre, Estado Sucre- año 2011”, con un diseño de campo de nivel descriptivo se manifiesta que: En cualquier organización puede ser aplicada una evaluación representativa de calidad de las diferentes actividades que se les fueron designadas a un colaborador; a inicios del año 2007, en la Universidad de Harvard un docente de Psicología formulo una variable para poder entender la motivación de su definición: desempeño/calidad, considerando logro al primer término (resultados cuantitativos) y al segundo como aquella calidad existente en el centro de trabajo (resultados cualitativos). El autor siguiendo el enfoque McClellan se planteó aquel vinculo posible en el éxito que logro profesionalmente y el tipo de necesidades: en caso que se pudiera lograr determinar posibles niveles o componentes de necesidades que hacen moverse a los grandes empresarios, gerentes en su esplendor, entre otros, se optimizara el poder de elección de sujetos con un nivel adecuado en la necesidad del logro, y consecutivamente, a las distintas personas brindarles una formación en las actitudes con el único propósito de que ellos se desarrollen y saquen adelante sus distintos proyectos.

Santos (2015) La gestión de competencias y su impacto en la mejora continua del desempeño laboral. (Tesis para Licenciatura. Universidad Centra de Venezuela. Facultad de Administración). El autor indica que el ser humano que se encuentra en la organización es sin duda el principal recurso, con las diversas destrezas empleadas en sus actividades de trabajo, habilidades adquiridas y el conocimiento que cada individuo posee para de esta manera impulsar a la empresa para alcanzar y consumir con sus metas y con un enfoque de eficiencia, efectividad y eficacia que se logre con competitividad. En la investigación se realizó un valorativo de las empresas del como transitan primero de la gestión del talento humano al sistema de gestión integrada del recurso humano, y aquellas competencias profesionales analizándolos en el centro y en la medición es un factor muy importante la evaluación de la forma que se desempeñan los trabajadores, valorando el rendimiento y en la organización la eficiencia de sus miembros; en etapas que son superiores se estará realizando la evaluación de aquellas competencias que tiene cada individuo y contribuyendo a la misma.

Por tal motivo, concluye el estudio confirmo que para lograr un mejor desempeño del colaborador es necesario motivarlos e influir a que los sujetos adopten en su estilo de la forma

de vida la superación personal, por otro lado, para lograr satisfacer el encargo social de una empresa.

Alburquerque (2014) Diseño de un plan de desarrollo del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral y compromiso operacional del personal de la empresa D' Computo S.A.C. (Tesis de Pre grado. Universidad de Medellín, facultada de Ciencias Empresariales). Colombia. El autor menciona que la problemática identificada en la empresa se basó en saber cuáles son las características que deben tener los trabajadores en la organización, se traza lograr un desempeño interno y mantenga su éxito organizacional. Tuvo como objetivo general, una técnica de progreso con un diseño de clima organizacional logrando fortalecer el ejercicio laboral y compromiso del recurso humano en D' Computo S.A.C. Así mismo, el autor propone fomentar un excelente clima dentro de la organización y el desarrollo de un programa en la que se de capacitación y evaluar el desempeño, ya que es una herramienta que las empresas deberían tener en cuenta ya que permitirá crear un ambiente en cual pueda haber idóneas percepciones entre colaborador-empresa.

Pedraza y Conde (2014) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. (Tesis para Licenciatura. Universidad de Zulia – Venezuela). Venezuela. El autor de la investigación menciona que en la organización lo fundamental para la realización de las diversas actividades es en gran relevancia el desempeño dentro de un centro laboral, por lo tanto, se hace hincapié que se debe dar un énfasis en las fases de la administración del talento. Toda evaluación que se haya realizado debe contribuir a proporcionar beneficios a la empresa y en su defecto a los sujetos contribuyendo a la satisfacción, pero con fines conjuntos de lograr objetivos institucionales. El autor concluye que: en la Universidad de Zulia de la Facultad de Medicina, en de gran relevancia las actividades, para el cumplimiento de las distintas responsabilidades y funciones que se le asigna al personal administrativo es fundamental evaluarlos. Con respecto a los colaboradores, un elemento sobresaliente por su relevancia es asegurar la estabilidad laboral en la empresa y como consecuencia esto estaría repercutiendo en gran medida al desempeño y como vivo reflejo lo estaríamos viendo en lo asociado con la producción y el éxito que se logre en las organizaciones.

Calleja (2013) El desempeño y la satisfacción laboral de bibliotecario: Construcción de escalas de evaluación. (Tesis para Licenciatura. Facultad de Ciencia de la Información Bibliotecológica de la Universidad Autónoma de México) México. El autor manifiesta que un

instrumento primordial para aquellas organizaciones en la obtención del trazo de los objetivos es la evaluación con el hecho de verificar el desempeño en el centro laboral, sin embargo, cabe mencionar que esto es afecta a distintas variables entre la más destacada la Satisfacción de la labor. El autor concluye que: en los distintos estudios que se han realizado se propuso con fin fijar la conexión indicada con respecto a la satisfacción, desempeño y factores distintos de un individuo o de la situación que maneja en su labor. Existen descubrimientos que se contradicen y aún escasos, y aquellos instrumentos tienen como virtud de desarrollo se encuentra en la investigación, considerando al aspecto más complejo es la creación o construcción de un nivel de medir el desempeño en escalas para el estudio y de la misma manera a la satisfacción en el trabajo, con el fin de ser usados para los mexicanos como medio bibliotecario en las investigaciones o llevarlo a la práctica, e incluyendo poder aplicarlo en la organización pero en un rubro distinto.

Llasag (2015) Los turnos rotativos del personal de enfermería del Hospital Militar Quito, determinan cambios en el Desempeño Laboral. Tesis para titulación de Psicología Industrial”. Universidad Central del Ecuador. El este trabajo de Investigación el autor propone poder lograr medir aquella relación con respecto a los turnos que rotan los empleados que se encuentran en el área de enfermería y ver el desempeño de estos. Aquellos turnos que son irracionales tanto nocturnos y diurnos de aquellas enfermeras, van entrelazados con la motivación y la influencia en el rendimiento en el centro de trabajo. En apoyo al fundamento de Idalberto Chiavenato de manera teórica con respecto a la función que tiene la motivación en el centro laboral; el cual se ha tratado en 2 capítulos: turnos rotativos y desempeño laboral. Era un estudio Correlacional no experimental de corte transversal con los dos métodos: cualitativo y cuantitativo. Con 14 ítems se ha realizado la evaluación a una muestra correspondiente de 50 enfermeras lo que respecto a aquellas incidencias que posiblemente existan en los distintos turnos en referencia al desempeño en las labores, de la misma manera evaluando a 10 supervisores de piso, con el propósito de evaluar la correlación de aquellos turnos que son fijos y los rotativos. El autor concluyo que en los dos cuestionarios se obtuvo como resultado la evidencia explicita de la existencia de influencia de aquellos turnos en la que rotan sobre el desempeño en el trabajo que corresponda. Posteriormente se evidenciaría que la mejora en el rendimiento se debería al exceso existente de turnos diurnos y nocturnos, precisando que es la rotación constante.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

López y Ortiz (2012) Satisfacción y desempeño en el trabajo y su relación con la calidad de atención percibida por el usuario del área de hospitalización del servicio de cirugía general del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo – Essalud, Chiclayo. El autor detecta con finalidad, definir la conexión entre satisfacción y función de trabajo con lo que el usuario percibido en la atención que se le brinda, por lo tanto, se ha realizado una pesquisa descriptiva-correlacional, transversal y prospectivo, llevado a cabo en el área de hospitalización, en un periodo que constaban de los meses de enero a Julio en el 2001. Por lo tanto, a 6 enfermeras, 6 enfermeras técnicas, y 13 médicos para la recolección de datos relevantes se le aplico el cuestionario con el fin medir la satisfacción que estos tienen acerca de la labor. Asimismo, se midió la atención que percibieron los clientes (se seleccionó a 196 usuarios) a través del colaborador y los encargados de esto fueron los directivos. Con el paquete estadístico denominado SPDAN se hizo un análisis multivariado de los datos recogidos. El autor concluyó que con la satisfacción que percibió el cliente se da una relación entre la satisfacción y desempeño en el trabajo, por lo que, se puede decir que aquellos colaboradores que se encuentren más satisfechos tendrán premios psicológicos tanto como materiales (R de Pearson 0,51) que se le es brindado por el centro de trabajo y presentando un alto desempeño (R de Pearson 0,57) se le considerara por medio del cliente como calificado ya que es muy competente. En referencia a los 5 criterios representativos de la satisfacción laboral fueron medidos para ver el grado de cada uno. El usuario percibió la calidad brindada en un nivel alto (media 6,44) y los profesionales su competencia que tienen fue media (media 8,08). Se califico a los asistenciales con un rendimiento alto por parte de los directivos (media 3,08) e aptitud que tienen en un puesto (media 9,12).

Zárate (2015) Proceso de Evaluación de Desempeño por Competencias en una Empresa Financiera Privada de Lima Metropolitana, investigación realizada para optar tesis de maestría. Psicológica Herediana de la Universidad Cayetano Heredia, Lima, 2006. La autora planteo que la gestión del talento en las empresas cobra vital relevancia, ya que integra y alinea todos los procesos propios del área en mención. Dando a conocer a la empresa, desde su proceso de selección hasta la evaluación de desempeño, información indispensable para el desarrollo de sus colaboradores, y su relación con la empresa y su desarrollo personal. Por otro lado, aconsejó determinar la función de trabajo con el plazo de dos turnos al año anticipado para la formación

posterior útil de la herramienta. Finalmente, recomendó. Supervisar al personal estimado al final del procedimiento de valoración, clarificando las labores y propósito de su función laboral y la perspectiva de la corporación consigo misma.

Bedoya (2014) La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas, para lograr ser Magister en Administración de gestión empresarial realizada para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Por aquello, el autor manifestó, que el hecho fundamental de la transformación es la globalización. Esta nos muestra una nueva era de condición de entorno que tiene conexión inmediata con la transformación en la empresa y gestión de los recursos humanos para hacerla competente. Se concluye, este nuevo entorno afecta al dinamismo de las corporaciones, las cuales, para combatir con un máximo de eficiencia, en intervalo de condición y regocijo, deben mostrarse flexibles al cambio dado la angosta competencia en los mercados actuales nacionales e internacionales gracias a la globalización.

1.3. Teorías Relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2010) define que son aquellas actividades en su conjunto desarrolladas o realizadas por administradores y especialistas de manera integral, las cuales son: la de integración, organización en distintos aspectos, recompensa que se le brinda al personal, el desarrollo en diversos ámbitos, retención del cliente interno y la evaluación con el fin de suministrar competitividad y habilidades para las organizaciones. (pág. 9)

Así mismo podemos definir que la Gestión que se realiza al talento del ser humano se fundamenta en el grupo de políticas, conceptos, procedimientos coherentes entre sí que buscan la determinación de lograr la finalidad de la organización, contando con los recursos financieros y humanos necesarios que incluye desde el reclutamiento, selección y desarrollo de las personas a través de sus capacidades y habilidades.

1.3.2. Planificación del Recurso Humano

Chiavenato (2010) define a la planificación de RR.HH. como procedimiento de medición que están basadas en el análisis de los historiales relacionados con los empleados y los planteamientos y la predicción de la corporación, se determina la escasez de carencia humana de una empresa en un periodo señalado, cuantitativamente y cualitativamente, así como su costo.

En consecuencia, la planificación de los Recursos Humanos consiste en el lineamiento del recurso humano en relación a la misión, visión, objetivos, políticas y cultura organizacional, se relaciona con la retribución primordial eficiente de los requerimientos y la valoración del desempeño, así como la adaptación del recurso humano a través de una gestión holística y sistémica. Bajo este contexto podemos decir, que está conformado por todas las ocupaciones que influyen en la conducta del hombre al paso de exponer e implantar las tácticas de la corporación o la determinación con relatividad a la disposición dado a los procedimientos de delegar los recursos humanos por lo cual perjudica a la conducta de las personas en el plazo dado, adueñarse como mención tanto las circunstancias internas dentro del entorno de la corporación.

Cuesta (2012) define que la gestión de recursos humanos ha surgió por la teoría clásica de la administración, protegiendo un amplio gamas de procesos o tareas definidas claves. En un amplio la gestión de recursos humanos está conformada por todos los procesos que están influidas por el personal de la corporación de trabajo. En términos más específicos al grado de la administración organizacional la gestión de recursos humanos abarca con el propósito a las operaciones directivas y determinación correspondiente a la correlación del empleador y el empleado.

1.3.3. Teoría del Desempeño Laboral:

Pérez (2010) es la productividad del trabajo y la intervención que señala el trabajador al ejecutar sus labores y procesos de su ocupación de cargo Así mismo el autor señala que el desempeño es un fiel resultado obtenido en beneficio de la organización, que a su vez este desempeño está enmarcado en políticas de decisión asumidas por la misma organización.

Robbins (2012) para impulsar competitivamente un nivel o grado alto es primordial reformular aquellos esfuerzos realizados al querer motivar y poder lograr de esta manera un considerable desempeño, lo que se reflejaría sería la eficiencia del colaborador dado que eso sería los buenos actos que ha logrado el colaborador, por lo tanto, estos sujetos tan importantes tendrían expectativas de conseguir bonos de incentivo, lograr un aumento en el salario o conseguir un mejor puesto en la empresa; y satisfacer la meta personal de cada uno de ellos.

La planificación de los Recursos Humanos consiste en el lineamiento del recurso humano en relación a la misión, visión, objetivos, políticas y cultura organizacional, se relaciona

con la retribución eficiente de la demanda y la valoración del desempeño, así como la adaptación del recurso humano a través de una gestión holística y sistémica.

Hellriegel & Slocum (2012) mencionan que hay 3 indicadores diferentes al evaluar el desempeño los cuales son cuantitativos como son la cantidad de producción o la atención que cumplan las expectativas del usuario (Multitud producida o cuánta de desaciertos), el capital (rendimiento, ventas, coste o ganancias) y el periodo (cumplimiento y exactitud de realizar lo solicitado en un tiempo determinado). En caso que las medidas no sean adecuadas para lo que se requieren, se puede además hacer uso como indicadores la: satisfacción del cliente y trabajo en equipo, las cuales podrían considerables metas cualitativas.

Chiavenato (2010) las corporaciones tienen una valoración de determinar el desempeño de diferentes áreas de las labores de trabajo como: Finanzas, Recursos Humanos, Marketing, Operaciones, etc. primordialmente el desempeño de cada trabajador, por lo tanto, el recurso humano es fundamental para la empresa porque a través de ellos dependerá la productividad y su desempeño laboral en el trabajo.

Morales (2010) son composturas basadas en la realización del trabajo con eficiencia, calidad y rendimiento requerido, relacionados con el propósito de la organización, colaboración en la evaluación de sí mismo y el compromiso de manera total de todas las autoridades de la corporación que motiva el desempeño del evaluado para el proceso del recurso humano.

1.4. Formulación del Problema

La pesquisa de carácter científico fue hecha en el distrito de Lima en el año 2015, y nos ayudó a analizar “La Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC., planteándose lo siguiente:

1.4.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito de Lima año 2015?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano en las competencias laborales de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito de Lima año 2015?

¿Cómo se relaciona la recompensa Laboral con la el desempeño laboral de la empresa LABSYSTEMS SAC del distrito de Lima, año, 2015?

1.5. Justificación del Estudio

Se ha de justificar en 3 ámbitos:

1.5.1. Teórico

Se ha utilizado las teorías de distintos autores los cuales fundamentaron nuestro estudio, asimismo, se busco que tengan una relación con las variables, por lo que, el trabajo cuenta con diferentes criterios, asimismo, esta investigación servirá en un futuro como un apoyo para trabajos que se deseen apoyar en lo realizado.

1.5.2. Implementación práctica

Se busca que luego de haber acabado con todos los aspectos de la investigación de carácter riguroso sirva como un apoyo para la organización en la que hemos tomado como objeto del estudio, para que, de tal manera puede servir para prevenir un problema mayor o en su defecto con esto poder plasmarlo e impulsar al desarrollo de una estrategia de ayuda y prevención para la empresa. Por otro lado, también será de gran utilidad para las diferentes organizaciones del país de acuerdo a lo que buscan dar solución, entre otros aspectos que se busque.

1.5.3. Conveniencia:

El camino planteado conlleva a la búsqueda de una posible solución a la anomalía presentada sobre la Gestión del Talento Humano a la evaluación de desempeño que implementaron en Labsystems S.A.C. Se pretende dar a conocer el cómo y de qué forma se podría relacionar las variables que actualmente son objeto de pesquisa los cuales se fijan en los trabajadores.

1.5.4. Relevancia Social:

Esta investigación beneficiará a identificar las deficiencias de la gestión del talento humano, tanto como, servirá como antecedente a otras entidades que se identifiquen con la problemática, teniendo un aporte y apoyo para dar solución en el uso adecuado de la evaluación de desempeño sin generar problemas en los colaboradores, por consiguiente, se puede decir que uno podrá seguir los mismos procesos en caso que exista algo similar.

1.5.5. Metodológica:

la presente investigación se enmarca dentro del diseño de investigación no experimental transaccional o trasnversal con un enfoque de investigación cuantitativa descriptiva correlacional basado en el pensamiento positivista; esto debido que busca la independencia o

asociación de las dos variables que se está analizando en el presente estudio, utilizando la herramienta del cuestionario el cual nos ha permitido recaudar datos susceptibles para el análisis estadístico con los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC del distrito de Lima, 2015.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

La Gestión del Talento Humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito de Lima año 2015.

1.6.2. Hipótesis Específico

La gestión del talento Humano se relaciona con el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito de Lima año 2015.

La recompensa Laboral se relaciona con el desempeño laboral en la empresa LABSYSTEMS SAC del distrito de Lima, 2015.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito de Lima, 2015.

1.7.2. Objetivo Especifico

Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito de Lima, 2015.

Determinar de qué manera se relaciona la recompensa Laboral con el desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito de Lima, 2015.

II. METODO:

La pesquisa de carácter científico se utilizó el método hipotético- deductivo, debido a este método ha permitido seguir varios pasos esenciales como son: la observación la cual ha permitido crear las hipótesis de estudio la misma que ha permitido explicar la relación que ha de poder existir entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, bajo este contexto se ha deducido las consecuencias o proposiciones más elementales de la investigación. Así mismo, se ha realizado la verificación de los resultados con la estadística aplicada con la finalidad de dar respuesta a los objetivos e hipótesis planteadas.

Según Rodríguez, J. y Huamanchumo, H. (2015, p. 5). “La combinación de los dos Método hipotético-deductivo, da comienzo de las afirmaciones en atributo de hipótesis, para luego demostrar si es verdadera o falsa”.

2.1. Diseño de investigación

Se decidió hacer uso de un diseño la cual es No Experimental – Transversal, por el hecho que siempre se tiene en cuenta que acá no se puede hacer la manipulación en ningún aspecto lo que llamamos variable que es independiente. Con respecto a lo que se refiere a la temporalidad, es trasversal, dado que, se va recoger los datos en un único tiempo.

Según Carrasco (2010) argumenta que el diseño que se le da a las investigaciones es no experimental, puesto que se carece de una manipulación que se le quiere dar de manera intencional a aquellas variables independientes, en la cual no se posee de ningún tipo aquellos grupos que son de control, ni menos pensar en someter a una experimentación. Después de la ocurrencia se realiza el análisis y estudios de los fenómenos y hechos de la realidad. (p. 71)

2.2. Nivel de Investigación

En dicho criterio corresponde a un nivel descriptivo-correlacional, porque se buscó especificar las características de las variables de estudio y fue correlacional puesto que se busca medir en que grado está la relación de las variables que queremos estudiar y de qué manera están interactuando.

Descriptiva: en concordancia con Díaz (2012) es descriptivo por el simple hecho y motivo que se va a mencionar peculiaridades en específicas de aquellos grupos de personas, las comunidades o la diversidad de grupos en general que sean sometidos a un proceso de análisis. Por lo que, en este aspecto se busca la medición de la gran inmensidad de variedad de aspectos,

componentes o entre a otros del fenómeno que se ha de investigar. Todo de un punto científico, así como mencionan que medir es describir. (p.180)

De la misma manera, Hernández, Fernández y Baptista (2012) argumentan que en la exploración de los hechos se está en la búsqueda de aquellas características, perfiles y entre otras cosas o grupos de personas los cuales se han de someter a un riguroso proceso de análisis para obtener resultados que se han de buscar. (p.102)

Correlacional: Según Rodríguez y Huamanchumo (2015,). “se dice que este tipo de investigación relaciona y va a medir la categoría de relación de variables con las que se está trabajando y la forma de su interacción de 2 a más variables, estas relaciones de variables se establecerían de preferencia en un ambiente material de investigación que sea la misma. En caso pudiera darse una baja, mediana y alta correlación en la que si afirmaríamos que una influye sobre la otra”. (pg. 77)

Asimismo, Bernal (2012) dice que la investigación correlacional como fundamento referido a la prueba llevado a cabo de la hipótesis y buscando el logro de poder llegar a la formulación y el contrastamiento de aquellos principios científicos a tener en cuenta.

El investigador programo el logro del objetivo a estudiar, conocer la respuesta con el porque de la existencia de las cosas, fenómenos, hechos o situaciones que ocurran. Finalmente, se busca las causas y posibles efectos existentes entre las variables. (p. 115)

2.3. Tipo de investigación

La indagación de carácter científico fue **Aplicada**, por el hecho que se estudia hasta la mínima posibilidad de poder aplicar y desarrollar una teoría nueva con el fin de lograr dar una solución que se presentan diariamente en el espacio donde estamos indagando.

Lozada (2014) argumenta que referida investigación tiene el fin que se determina de generar aquel conocimiento con referencia en la aplicación de manera directa y en plazo mediano en aquel sector productivo o en la sociedad. Haciendo mención se puede decir que dicha investigación con el uso del conocimiento proviene de la básica con un valor distintivo e/y agregado. Por consiguiente, lo que se está generando es el progreso de los sectores productivos y en la diversificación generando riqueza. Por lo tanto, en el nivel de vida con la que cuenta la comunidad y generación de puestos de trabajo esta investigación impacta indirectamente. (p.35)

2.4. Variables, operacionalización

En la indagación se localiza las variables de estudio, tales como la independiente y dependiente.

Variable 1. Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2010) argumenta que son aquellas actividades ejecutadas en diferentes áreas de manera intrínseca con un enfoque de poder mejorar aquella competitiva en la organización, mejorando de la misma forma su rentabilidad. Tanto los gerentes, consultores o cual otro personal calificado puede realizar la gestión empresarial.

Dimensión 1. Planificación del Recurso Humano.

Según Chiavenato (2009) es el proceso al que se va a apoyar la empresa si se desea garantizar si se cuenta con el importe adecuado, y los sujetos aptos, que ofrecerán productos y aquellos servicios en un próximo futuro.

Dimensión 2. Análisis del Puesto

Según Chiavenato (2009) es la compilación metódica de datos para la toma relativa de ciertas decisiones en el trabajo. Lo que se identifica en distintos puestos de trabajo son las responsabilidades que acarea y las obligaciones que tiene cada sujeto que está laborando.

Dimensión 3. Recompensa Laboral

Según Autor Amaya (2008) es aquello que se ha diseñado con el fin de recompensar a los trabajadores cuyo rendimiento es sobresaliente en comparación a los demás.

Variable Desempeño Laboral

Según Autor Amaya (2012). Es aquello que está condicionado, explicado, entre otros aspectos, por otro lado, con respecto al elemento denominado condicionante articulado con respecto a su naturaleza.

En el lapso del proceso de estudio, es primordial esos elementos que son condicionantes y que son condicionados para conocer la relevancia que permiten conocer las causas y posibles consecuencias del suceso a ocurrir y la explicación de conexiones y relaciones del mismo.

Dimensión Competencia Laboral: Según Autor Cardy, R. (2008). Es unas características asociadas con un rendimiento eficaz.

Dimensión Eficiencia Laboral: Alles (1996) argumenta que está a la afinidad de utilizar aquellos recursos con las que se cuente para lograr llegar a la meta. Es llegar en el menor tiempo posible y uso mínimo con la capacidad que se tiene a alcanzar un objetivo trazado, generando optimización.

Dimensión Expectativa del Personal: Según Amaya (2008). La administración de salarios, como departamento clave, es el mejor vehículo para motivar y generar expectativa al personal por ende mejoramos su eficiencia mediante el diseño de salarios justos, equitativos y coherentes con el perfil adecuado, así como el ofrecimiento de incentivos financieros y no financieros que los lleven hacer más productivos días tras día.

Tabla 1. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA
VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Chiavenato (2010) define que son aquellas actividades en su conjunto desarrolladas o realizadas por administradores y especialistas de manera integral, las cuales son: la de integración, organización en distintos aspectos, recompensa que se le brinda al personal, el desarrollo en diversos ámbitos, retención del cliente interno y la evaluación con el fin de suministrar competitividad y habilidades para las organizaciones.	Para medir la variable informalidad, se elaborará una encuesta con 12 ítems para medir las siguientes dimensiones: Planificación del Recurso Humano, Análisis del Puesto Laboral y Recompensar a los trabajadores	Planificación del Recurso Humano	Mercado laboral	Ordinal
			Análisis del Puesto Laboral	Reclutamiento del personal	Ordinal
				Diseño del puesto laboral	Ordinal
			Recompensar a los trabajadores	Descripción del puesto	Ordinal
				Remuneraciones	Ordinal
			VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Robbins (2012) para impulsar competitivamente un nivel o grado alto es primordial reformular aquellos esfuerzos realizados al querer motivar y poder lograr de esta manera un considerable desempeño, lo que se reflejaría sería la eficiencia del colaborador dado que eso sería los buenos actos que ha logrado el colaborador, por lo tanto, estos sujetos tan importantes tendrían expectativas de conseguir bonos de incentivo, lograr un aumento en el salario o conseguir un mejor puesto en la empresa; y satisfacer la meta personal de cada uno de ellos.	Para medir la variable Nivel de competitividad, se elaborará una encuesta con 8 ítems para medir las siguientes dimensiones: Condiciones de la demanda, Eficiencia Laboral y Expectativa del personal.
Actividades o funciones	Ordinal				
Compromiso	Ordinal				
Eficiencia Laboral	Cumplimiento de metas	Ordinal			
	Herramientas adecuadas	Ordinal			
	Expectativa del personal	Desarrollo Personal			
Percepción Personal		Ordinal			

2.5. Población muestra y muestreo

Población

Dentro del estudio a realizar, importante identificar aquellos individuos los que conformaran la población. El trabajo se realizó dentro de la empresa Labsystems S.A.C que cuenta con 140 personas laborando en la oficina.

Con respecto a Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.435) mencionan que son todos los casos que están en concordancias características de cadenas en su conjunto. De aquel grupo de personas que son individuos de estudio se trata de conseguir conclusiones. Asimismo, el grupo debe estar situado en referencia al espacio, tiempo y peculiaridades de contenido.

Los sujetos que comprenderían son de 140 colaboradores de la organización Labsystems S.A.C., Lima.

Muestra

Hernández (2010), menciona que la muestra es la selección de ciertos sujetos que pertenecían a un grupo, de los cuales deben recogerse datos y debiendo ser sobresaliente.

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$
$$n = \frac{104 * (1.96) * (1.96) * (0.5) * (0.5)}{(0.05) * (0.05) * (104 - 1) + (1.96) * (1.96) * (0.5) * (0.5)}$$

n= tamaño de la muestra

Z= Margen de seguridad (entre 95 y 100%)

N=Número de universo o población total a investigarse

P=Probabilidad pertinente del hecho que se investiga (0.5)

Q=Probabilidad no pertinente frente al hecho a investigar (0.5)

E²=5% margen de error (entre 5 y 10%)

n= 64

Muestreo

En este aspecto se hizo uso del muestreo simple, no probabilístico, dado que, quien investiga tuvo el criterio, capacidad y decisión de elegir aquellos que conformaran la muestra.

Carrasco (2005) argumenta que este aspecto el sujeto quien desarrolla la investigación podrá a su criterio elegir sin hacer uso de la estadística y ni ninguna regla matemática.

2.6. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

2.6.1 Validez y confiabilidad

En la indagación se empleará:

Herramientas de investigación, de acuerdo a las normas establecidas, por cada tipo de investigación científica.

2.6.2 Validación de expertos

Se obtuvo la validez por medio del juicio de versados en el tema, argumentando **Fernández, Hernández y Baptista (2006)** indica que son aquellas opiniones de personas o individuos que son versados en ciertos temas (p.566).

Tabla 2: *Validación de Expertos*

N°	Nombres y Apellidos	Grado	Resultado
1	Leónidas Manuel, Bravo Rojas	Doctor	Aplicable
2	Jorge Nelson, Malpartida Gutiérrez	Magister	Aplicable
3	David Fernando Aliaga Correa	Magister	Aplicable

Fuente: Elaboración Propia

2.6.3 Confiabilidad

Se busco por medio del Alfa de Cronbach para evaluar nuestro instrumento en una escala denominada Likert. Este mencionado cuestionario se utilizó las variables que actualmente son objeto de estudio.

Tal como mencionamos el instrumento estuvo conformado por 25 ítems los cuales para conocer los resultados se realizó a través del SPSS 23.

Tabla 3: *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	25

Fuente: Programa SPSS

Se puede afirmar que las pruebas piloto de la investigación son altas con un nivel significativo de 0,951 por lo que tiene una alta confiabilidad dicho instrumento.

2.7. Métodos de análisis de datos

Con él único fin y propósito de lograr obtener la confiabilidad y dicha de esta forma la valides del instrumento, sin dejar de mencionar a los técnicos en el tema y el asesor que brindo el apoyo se aplicó una encuesta piloto. Fernández, Hernández y Baptista (2006) mencionan que, para nosotros tener la posibilidad de analizar aquellos datos, necesitamos el SPSS dado que esto sirve para las ciencias sociales. (p. 410)

Hernández, et al (2014) mencionan que para algunos estudios es ineludible el sentir que nos brinden los técnicos sobre el tema de su dominio. Por otro lado, en referencia a la fiabilidad quien lo desarrollo fue J. L. Cronbach, dado que solo se necesita una dirección de medición del instrumento y con un valor asignando que son de 1 a 0 los cuales fueron producidos. Teniendo como ventaja el cálculo del coeficiente después de la medición sin tener que dividir a por la mitad a las preguntas.

2.8. Aspectos Éticos

La realización de la presente tesis se tomó como base los principales valores fundamentales que todo individuo debe de poseer, entre estos valores se encuentran la honestidad, perseverancia, decisión y con la ética necesaria para realizar la investigación.

Además de ello puedo aseverar que los datos consignados son verídicos ya que los resultados conseguidos fueron obtenidos sin haber hecho ninguna manipulación el cual haya ocasionado alguna alteración.

III. RESULTADOS

3.1. Prueba de Normalidad

La muestra tiende a ser normales, el valor de la significancia es menor a 0.05 de error.

Tabla 4: *Prueba de Normalidad de Kolomogorov*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR 1	,250	132	,000	,871	132	,000
VAR 2	,287	132	,000	,794	132	,000

Fuente: Base de datos del estudio

Interpretación: tal como se observa, en la prueba de Kolmogorov – Smirnov la distribución que tienen aquellos datos que fueron recolectados es normal, por lo que se utilizó el estadígrafo de Pearson para hacer la contratación de hipótesis

3.2. Prueba de Hipótesis

3.2.1. Análisis correlacional - Regresión lineal del Problema General:

En esta sección se describe el procedimiento seguido, así como los resultados obtenidos del modelo mencionado inicialmente el cual se construyó a partir del estudio en el campo; consiste en establecer una relación funcional entre la variable que es independiente la de Gestión del Talento Humano y la dependiente el Desempeño Laboral, siendo imprescindible tener un buen número de datos medidos, y el trazado objetivo de poder conocer si las variables dependiente e independiente se relacionan.

Continuando con el análisis realizado con el SPSS de aquella información dateada conseguida en el espacio determinado con el fin de ver la relación de las variables y así poder a las conclusiones:

H0: La Gestión del Talento Humano no se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito de Lima 2015

H1: La Gestión del Talento Humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito de Lima 2015

Tabla 5 *Correlación de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral*

		Correlaciones	
		GESTDELTALE NTHUMAN	DESMPLABOR AL
GESTDELTA	Correlación de Pearson	1	,867**
LENTHUMAN	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
DESMPLABO	Correlación de Pearson	,867**	1
RAL	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

Fuente: Base de datos de la investigación

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

r = 0.867 (valor del coeficiente)

S o P = 0.00 (significancia)

N = 64 (número de casos correlacionados)

A continuación, se presenta la hipótesis:

H₀: La Gestión del Talento Humano no se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito de Lima 2015.

H₁: La Gestión del Talento Humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito de Lima 2015.

Para pensar y ejecutar decisiones, la columna sig., que muestra un valor de P=0,000. Este valor se ha de comparar con el nivel de significancia de la prueba (α) que es de 5% o sea 0,05

Decisión estadística: Si S o P es mayor del valor 0.05, se estaría rechazando la hipótesis nula y lo que se estaría aceptando sería la alterna.

Conclusión: existiendo una suficiente evidencia para concluir que la Gestión del talento Humano y el Desempeño Laboral tienen un linealmente y que esta es significativa ($p=0.0000$) lo que significa que tienen una asociación.

3.2.2. Regresión lineal del primer problema específico:

Hipótesis específica 1

H₀: La Gestión del Talento Humano no se relaciona con el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, 2015.

H₁: La Gestión del Talento Humano se relaciona con el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, 2015.

En la tabla 6 que se va a mostrar un resumen del procedimiento de la hipótesis específico uno, la cual es la siguiente:

Tabla 6 *Correlación de la Gestión del talento Humano y el Desarrollo de las Competencias Laborales*

		Correlaciones	
		GESTDELTALENTHUMAN	DD2
GESTDELTALENTHUMAN	Correlación de Pearson	1	,910**
	Sig. (bilateral)		,000
DD2	N	64	64
	Correlación de Pearson	,910**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

Fuente: Base de datos de la investigación.

r = 0.910 (valor del coeficiente)
 S o P = 0.00 (significancia)
 N = 64 (número de casos correlacionados)

Se interpreta la columna sig., que muestra un valor de P=0,000. Este valor se ha de comparar con el nivel de significancia de la prueba (α) que es de 5% o sea 0,05

Decisión estadística: como $0.000 < 0.005$ se rechaza H₀.

Conclusión: la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo de las Competencias Laborales tienen asociaciones de manera lineal y esta es significativa ($p=0.0000$).

Interpretación: En caso que S o P sea mayor del valor o importe de 0.05, se hace la mención de que el coeficiente es significativamente inversa en el nivel de 0.05. Donde se puede decir que

se acepta la hipótesis alterna y se desecha la nula. Por lo tanto, gestión del Talento Humano se ha de relacionar con las competencias laborales.

3.2.3. Regresión lineal del segundo problema específico:

Hipótesis específica 2

H0: La recompensa Laboral no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, 2015.

H1: La recompensa Laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, 2015.

En la tabla 7 se estará realizando la presentación de la síntesis del procedimiento de la hipótesis específico dos:

Tabla 7 **Correlación de la recompensa laboral y el desempeño Laboral**

		Correlaciones	
		DESMPLABORAL	D3
DESMPLABORAL	Correlación de Pearson	1	,743**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
D3	Correlación de Pearson	,743**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

Fuente: Base de datos de la investigación

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

r = 0.743 (valor del coeficiente)

S o P = 0.00 (significancia)

N = 64 (número de casos correlacionados)

La columna sig., muestra un valor de P=0,000. Dicho valor se ha de comparar con la significancia de la prueba (α) que es de 5% o sea 0,05

Decisión estadística: como $0.000 < 0.005$ se rechaza H0.

Conclusión: con la suficiente evidencia la Recompensa Laboral y el Desempeño Laboral tienen una asociación lineal y esto es significativa ($p=0.0000$).

Interpretación: en caso que S o P resulte mayor al valor 0.05, se hará mención a que el coeficiente es significativamente inverso en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Donde se puede decir que se acepta la hipótesis alterna y se desecha la nula.

3.3. Análisis descriptivo tabla de frecuencias.

Tabla 8 ¿Las labores establecidas coinciden con las necesidades de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	2	3,1	3,1	3,1
A VECES	2	3,1	3,1	6,3
CASI SIEMPRE	26	40,6	40,6	46,9
SIEMPRE	34	53,1	53,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

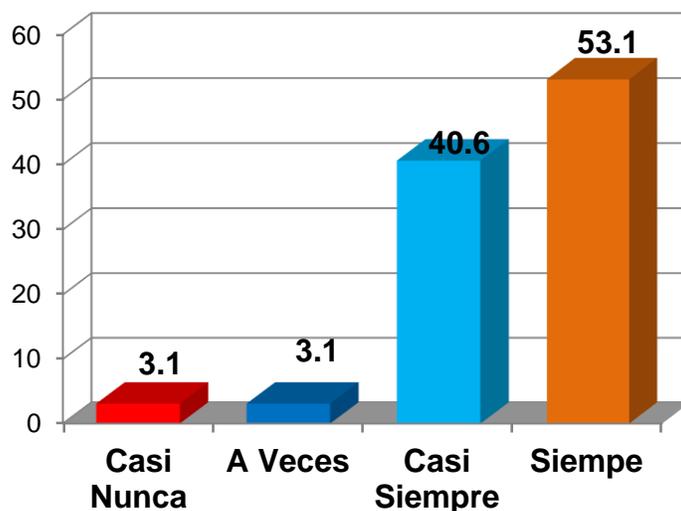


Figura 1. Distribución de Frecuencias: Las labores establecidas coinciden con las necesidades de la empresa.

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: se precisa en la tabla 8, figura 1: “Las labores establecidas coinciden con las necesidades de la empresa”, muestra que el 53.1% de la totalidad que a menudo ocurre, el 40.6% expuso que casi siempre, mientras que el 3.1% dijo que a veces y el 3.1% restante casi nunca indicaron.

Tabla 9 ¿Las labores que desarrolla están establecidas en los manuales de organización y funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	4	6,3	6,3	6,3
	A VECES	2	3,1	3,1	9,4
	CASI SIEMPRE	31	48,4	48,4	57,8
	SIEMPRE	27	42,2	42,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

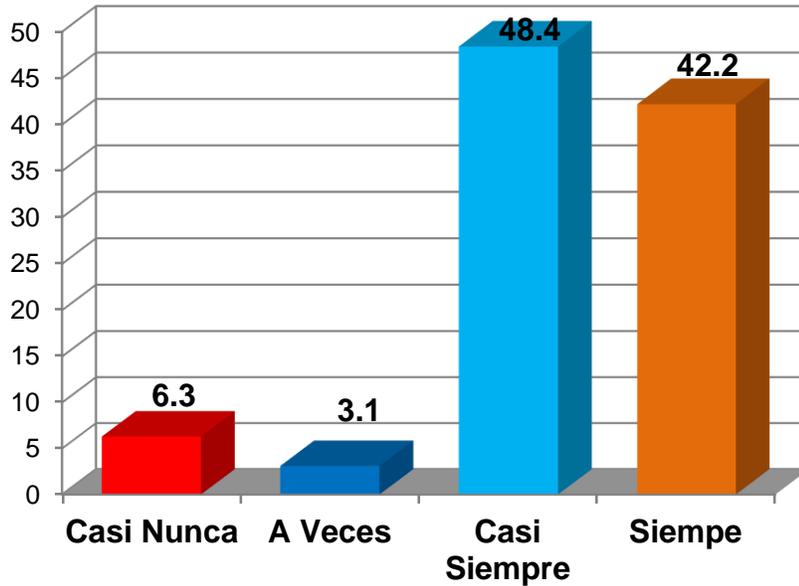


Figura 2. Distribución de Frecuencias: Las labores que desarrolla están establecidas en los manuales de organización y funciones

Interpretación: en la en la tabla 9, figura 2: “Las labores que desarrolla están señaladas en los manuales de organización y funciones”, mostrando que el 42.2% del total afirmó que siempre ocurre ello, el 48.4% expuso que casi siempre, mientras que el 3.1% dijo que a veces y el 6.3% restante manifestó casi nunca.

Tabla 10 ¿Considera usted que las actividades que desarrolla en el puesto laboral guarda relación con su perfil profesional o técnico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	2	3,1	3,1	3,1
	A VECES	2	3,1	3,1	6,3
	CASI SIEMPRE	33	51,6	51,6	57,8
	SIEMPRE	27	42,2	42,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

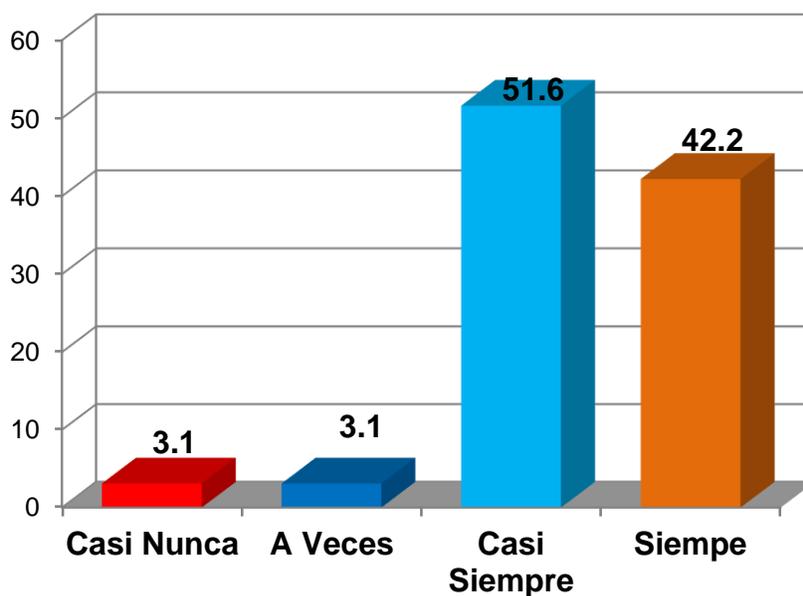


Figura 3. Distribución de Frecuencias “Las actividades que desarrolla en el puesto laboral guarda relación con su perfil profesional o técnico”

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: se precisa en la tabla 10, figura 3: “Las actividades que desarrolla en el puesto laboral guarda relación con su perfil profesional o técnico”, muestra que el 42.2% del total afirmaron ello, el 51.6% expuso que casi siempre, mientras que el 3.1% dijo que a veces y el 3.1% restante consideró que casi nunca.

Tabla 11 ¿La empresa desarrolla el plan del enriquecimiento del puesto como incentivo salarial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	2	3,1	3,1	3,1
	A VECES	3	4,7	3,1	7,8
	CASI SIEMPRE	30	46,9	46,9	54,7
	SIEMPRE	29	45,3	45,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

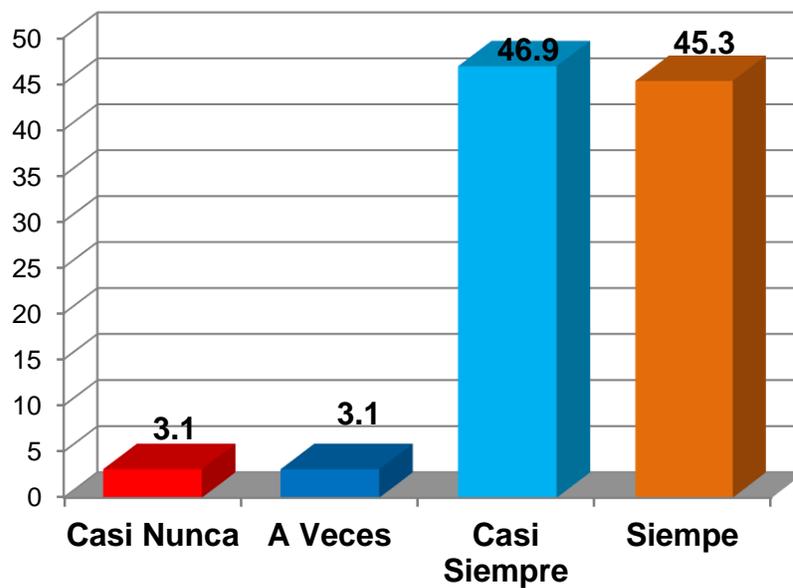


Figura 4: Distribución de Frecuencias “La empresa desarrolla el plan del enriquecimiento del puesto como incentivo salarial?”

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: se indica en la tabla 11, figura 4: “La empresa desarrolla el plan del enriquecimiento del puesto como incentivo salarial”, muestra que el 45.3% del total afirmó que siempre ocurre ello, el 46.9% expuso que casi siempre, mientras que el 3.1% dijo que a veces y el 3.1% restante manifiesta que casi nunca.

Tabla 12 ¿Cree usted que la gestión del talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	1,6	1,6	1,6
	CASI NUNCA	2	3,1	3,1	4,7
	A VECES	3	4,7	4,7	9,4
	CASI SIEMPRE	29	45,3	45,3	54,7
	SIEMPRE	29	45,3	45,3	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

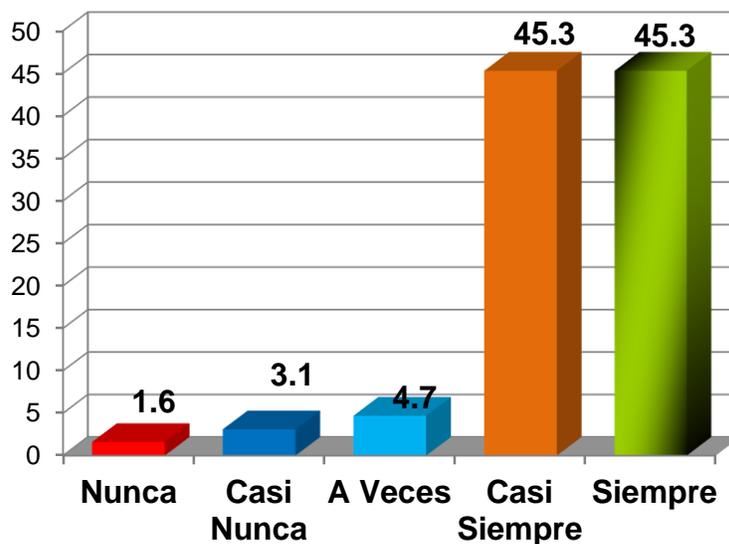


Figura 5. Distribución de Frecuencias “La gestión del talento humano se relaciona en el desempeño en el centro laboral de los trabajadores”

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: en la tabla 12, figura 5: “La gestión del talento humano se relaciona en el desempeño en el centro laboral de los trabajadores”, muestra que el 45.3% del total afirmó que siempre ocurre ello, el 45.3% expuso que casi siempre, mientras que el 4.7% dijo que a veces, el 3.1% casi nunca y el 1.6% nunca.

Tabla 13 ¿Considera que la gestión del talento humano se relaciona en el desarrollo de las competencias laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	3	4.7	4.7	4,7
	A VECES	1	1.6	1,6	6,3
	CASI SIEMPRE	35	54.7	54,7	60,9
	SIEMPRE	25	39.1	39,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

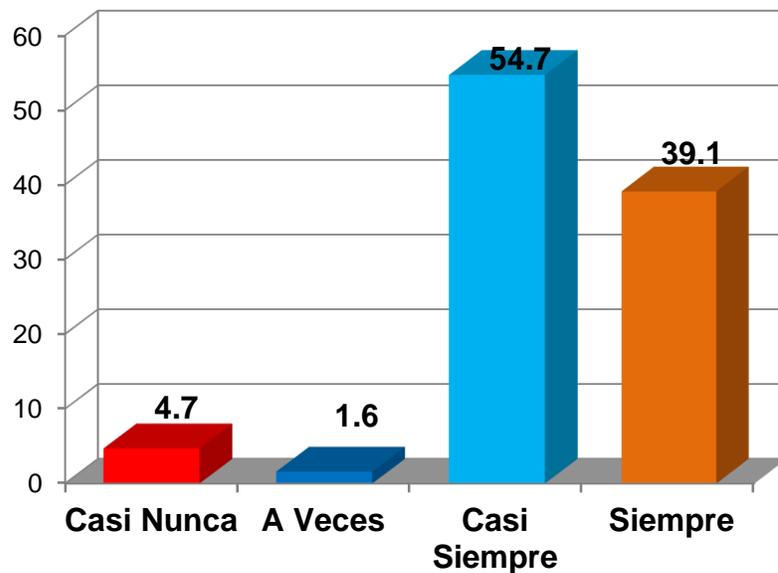


Figura 6. Distribución de Frecuencias “La gestión del talento humano se relaciona en el desarrollo de las competencias laborales”

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: en la tabla N° 13, figura 6, se muestra que el 39.1% del total afirmó que siempre ocurre ello, el 54.7% casi siempre, mientras que el 1.6% a veces y el 4.7% restante consideró que casi nunca.

Tabla 14 ¿La gestión del talento humano se relaciona con eficiencia laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	1.6	1.6	1.6
	CASI NUNCA	3	4.7	4.7	6.3
	A VECES	2	3.1	3.1	9.4
	CASI SIEMPRE	26	40.6	40.6	50.0
	SIEMPRE	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

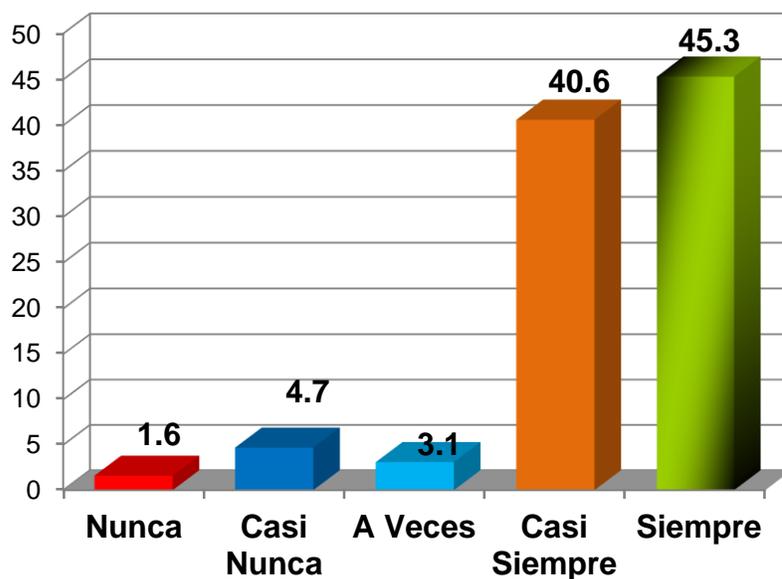


Figura 7. Distribución de Frecuencias “La gestión del talento humano se relaciona con eficiencia laboral”

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: en la tabla N° 14, figura 7: se muestra que el 45.3% del total afirmó que siempre ocurre ello, el 40.6% expuso que casi siempre, mientras que el 3.1% dijo que a veces, el 4.7% casi nunca y el 1.6% restante consideró que nunca.

Tabla 15 ¿Considera que la empresa motiva el cumplimiento de las metas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	3	4.7	4.7	4,7
	A VECES	2	3.1	3.1	7.8
	CASI SIEMPRE	31	48.4	48.4	56.3
	SIEMPRE	28	43.8	43.8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

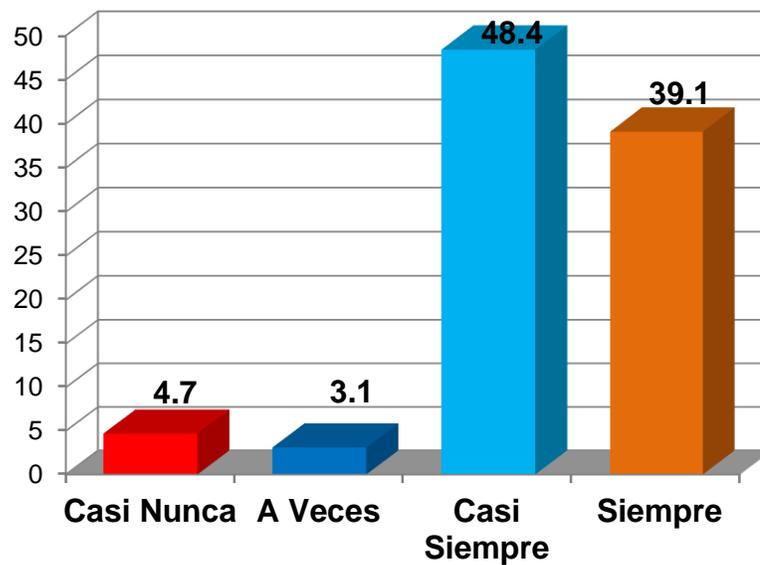


Figura 8. Distribución de Frecuencias “La empresa motiva el cumplimiento de las metas”

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación: en la tabla N° 15, figura 8: “La empresa motiva el cumplimiento de las metas”, muestra que el 39.1% del total afirmó que siempre ocurre ello, el 48.4% expuso que casi siempre, mientras que el 3.1% dijo que a veces, el 4.7% consideró que casi nunca y el 1.6% restante consideró que nunca.

IV. DISCUSIÓN:

El objetivo general de la investigación fue Determinar La Gestión del Talento Humano y su relación en el Desempeño Laboral de los trabajadores en Labsystems S.A.C en el distrito de Lima, año 2015. Las cuales llevaron a plantear las hipótesis “La Gestión del Talento Humano tiene relación con el desempeño que realizan cada colaborador en LABSYSTEMS SAC, 2015.”, la equivalente que hay una existencia de relación lineal de 72.4% con la asociación y significativa ($p=0.000$) según la regresión aplicada por el índice del estadígrafo de Pearson.

Con respecto a aquellos datos obtenidos en la “La gestión del talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores”, se puede verificar en la tabla N° 14, figura 7: “La empresa desarrolla el plan del enriquecimiento del puesto como incentivo salarial”, el 45.3% afirma que permanentemente ocurre ello, el 40.6% manifiesta que casi siempre, mientras que el 3.1% señala que a veces, el 4.7% que resta considerará que casi nunca y el 1.6% restante consideró que nunca. Con los datos descriptivos y correlacionales que se alcanzaron a recoger de distintas vistas que son de las variables; aún no existe o no se ha logrado lo esperado para mejorar el desempeño laboral la empresa LABSYSTEMS SAC, debido que se encuentra en una situación intermedia.

Lo obtenido guarda guarda relación con lo obtenido en la tesis de Bedoya Sánchez, E. (2012) en su tesis “Gestión de personas y su desempeño en las empresas competitivas” (el cual la tesis fue para obtener el grado correspondiente en administración de empresas de la UNMSM., concluye que el fuerte carácter social en el mundo moderno, un nuevo espacio el cual tiene relación impactante ocasionado por la globalización y de la misma manera ocasionando influyendo en las capacitaciones del personal para que sean más competitivos en el mercado; los esfuerzos están afectados por los factores que conllevan a realizar un cambio como, la falta de aquel soporte administrativo, lo que afectaría a la alta dirección como a los gerentes medios, lo que ocasionaría en las fases empresariales la imposibilidad de enfocarse, la falta de asignación para mejorar el desempeño entre colaboradores y al no existir verdaderamente la planificación y algún sistema que evalué el desempeño de los RRHH.

De la misma manera la investigación planteada por Jara Ortiz, C. en su tesis titulada “La Gestión del talento Humano y su Relación con la evaluación de desempeño 360° del Colaborador de la Empresa Grupo EM Constructores” del año 2011; concluye que una

deficiente gestión del talento humano en los empleados perjudicaría el crecimiento de la organización con una significancia muy pobre a un largo plazo; sugiriendo además que se debe fomentar valores y un lazo fuerte en la actividad de trabajar en equipo con el propósito de que puedan relacionarse adecuadamente entre compañeros y mandos superiores.

Según el soporte teórico de Chiavenato, I. menciona que la gestión del talento humano es un conjunto de actividades en la cual los gestores deben aplicar y proporcionar herramientas y funciones, para mejorar un adecuado resultado en el desempeño y adherido a ello la competitividad. De la misma manera la teoría que respalda al desempeño laboral la cual se ha correlacionado con la gestión del talento humano, el autor Robbins, Stephen, indica que se debe crear un modelo o diseño organizacional motivacional dentro de la organización el cual permitirá un desempeño competitivo alto rendimiento.

En otro aspecto, en la indagación las hipótesis denominadas específicas se encuadraron en lo planteado en el estudio con las dimensiones en referencia a la primera hipótesis específica planteada; como La Gestión del Talento Humano se relaciona con el desarrollo de las competencias que tienen en el centro laboral del trabajador en la empresa LABSYSTEMS SAC, 2015, en la tabla 13, figura 6, demostrándose y una asociación significativa ($p=0.000$); 39.1% afirmaron que siempre ocurre ello, el 54.7% indicando casi siempre, el 1.6% manifestaron que a veces y el 4.7% considerando casi nunca. De esta perspectiva y en base a lo obtenido de resultados descriptivos y correlacionales de las dimensiones de las dos variables se ha de poder decir que las competencias laborales de los trabajadores tienen una relación directa.

Por lo tanto, lo que se ha obtenido en los resultados tiene relación con lo obtenido en la tesis de Santos, M. (2012). En su tesis "La gestión de competencias y su impacto en la mejora continua del desempeño laboral". El autor indica que sin lugar a duda el ser humano es un recurso primordial para toda la organización, con la basta inmensidad de conocimientos que posean, con respecto a las capacidades ya sean intelectuales, las destrezas y habilidades empleadas en el desempeño e impulsar a la organización en su conjunto al cumplimiento de las distintas metas y al logro de competitividad, eficiencia y eficacia. Concluyendo que la motivación que son acreedores los colaboradores para mejorar y acoger la superación de manera profesional de forma continua como su estilo en su vida diaria, por lo que es necesario satisfacer en la organización al encargo social.

En la segunda hipótesis específica se planteó; La recompensa Laboral se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, 2015, demostrándose en la tabla N°7 indica que tiene asociación significativa de ($p=0.001$); señalándonos los resultados en la tabla 11, figura 4: “La empresa desarrolla el plan del enriquecimiento del puesto como incentivo salarial”, el 45.3% afirmaron que siempre se da ello, el 46.9% manifestaron que casi siempre, mientras que el 3.1% indicaron a veces y el 3.1% la diferencia dijo casi nunca.

Lo que se obtuvo como resultado tiene relación con el estudio de López y Ortiz (2002). En su tesis “Satisfacción y desempeño en el trabajo y su relación con la calidad de atención percibida por el usuario del área de hospitalización del servicio de cirugía general del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo – Essalud”. Concluyeron que: con una peculiar correlación de las 2 variables estudiadas, se ha afirmar que un colaborador se siente con una mayor satisfacción al obtener logros o recompensas ya sean en materiales o psicológicas por parte del empleador y, asimismo, presentando un alto nivel de desempeño en cual será considerado por el usuario como altamente competente.

V. CONCLUSIÓN

1. Se determinó que se encontró la existencia significativa y directa de relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores con el uso de las herramientas de planificación.
2. Se determinó que existe relación entre la Gestión del Talento Humano en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores analizando los puestos para lograr eficiencia con los tiempos y recursos determinados y eficacia al cumplir todas las funciones habidas.
3. Se determinó la existencia de relación en el Desempeño Laboral con la recompensa Laboral de los trabajadores para lograr objetivos y metas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Mejorar continuamente la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores con el uso de las herramientas de planificación.
2. Planear adecuadamente la gestión del talento humano en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores analizando los puestos para lograr eficiencia con lo que se nos brindó o los recursos estimados y eficacia en poder cumplir con todas aquellas funciones.
3. Mejorar el desempeño Laboral con las recompensas Laborales motivando a los trabajadores para lograr objetivos y metas.

REFERENCIAS

- ALLES, M. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias*. 2da ed. Editorial Granica, S.A. Buenos Aires, Argentina.
- AMAYA, M. (2008). *Administración de Salarios e Incentivos, teoría y práctica*. 2daed. Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería. Colombia.
- AMAYA, M. (2008). *Evaluación y Gestión del Desempeño*. 2daed. Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería. Colombia.
- ALBURQUEQUE, A. (2008). *Diseño de un plan de desarrollo del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral y compromiso operacional del personal de la empresa D' Computo S.A.C. (tesis de pre-grado)*, Universidad de Medellín. Colombia.
- ALFARO, R. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Tesis para Obtener el Grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas*, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- BEDOYA, E. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración de gestione empresarial)*, Universidad Mayor de San Marcos. Lima.
- BERNAL, C. (2009). *Metodología de la Investigación*. 5ta ed., Editorial McGraw-Hill. México.
- BRUNET, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. 1ra ed. Editorial McGraw-Hill. México.
- CALLEJA, N. (2008). *El desempeño y la satisfacción laboral de bibliotecario, Construcción de escalas de evaluación. (Tesis para Licenciatura, universidad Autónoma de México en la facultad de ciencias de la información Bibliotecología)*. México.
- CARDY, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. 5ta ed. Editorial Pearson Educación, S.A. Madrid, España.
- CARRASCO, S. (2009). *Metodología de la investigación científica (2da ed.)*. Editorial San Marcos. Lima, Perú.
- CEPAL, (2006). *Indicadores de desempeño en el sector público*. 2da ed. República Dominicana.
- CUESTA, A. (2008). *Gestión de Recursos Humanos (5ta ed.)*. Editorial Departamento de Publicaciones. Cuba.
- CHIAVENATO, I. (2011). *Administración de recursos humanos. (9°ed.)*. Editorial Mc Graw

- Hill. Colombia, Bogotá.
- CHIAVENATO, I. (2010). Comportamiento organizacional, (2° ed.). Editorial Mc Graw Hill Companies. México.
- CHIAVENATO, I. (2009). Administración de recursos humanos, (9° ed. Editorial. Mc Graw Hill Educación. México.
- CHIAVENATO, I. (2002). Gestión del talento humano, (1° ed.). Editorial Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia.
- DÍAZ, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Información profesional para optar (tesis doctorado), Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- DIAZ, N. (2009). Metodología de la Investigación. 4ta ed. editorial McGraw-Hill. México.
- FREITAS, R. (2007). Sistema de Evaluación del Desempeño para el personal administrativo del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez. (tesis para obtener el título de bachiller). Caracas-Venezuela.
- GARCIA, R. (2011). Evaluación de desempeño aplicado al personal administrativo titular del Liceo Bolivariano Pedro Arnal, del municipio Sucre. Bolivia.
- HIDALGO, P. (2008). Evaluación del desempeño aplicado a una empresa de transporte terrestre de Carga pesada. (tesis para obtener la licenciatura en Administración), Universidad Francisco Marroquín de Guatemala. San Carlos de Guatemala.
- HILLRIEGEL, D Y SLOCUM, J. (2009). Metodología de la Investigación. 5ta ed., Editorial McGraw-Hill. México.
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., BAPTISTA, L. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta ed. Editorial McGraw-Hill. México.
- LOUFFAT, E. (2012). Administración del potencial humano. 5ta ed. Editorial Cromagraf. Argentina.
- LÓPEZ Y ORTIZ. (2002, p.45). Satisfacción y Desempeño en el trabajo y su relación con la calidad de atención percibida por el usuario del área de hospitalización del servicio de cirugía general del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo- Essalud. (Para obtener el título de Postgrado). Chiclayo.
- LLASAG, M. (2012). Los rotativos del personal de enfermería del Hospital Militar Quito, Determinan cambios en el Desempeño Laboral. (Tesis para la titulación de Psicología

- Industrial). Universidad Central del Ecuador. Ecuador.
- MARROQUIN, S. (2011). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos de Guatemala. San Carlos de Guatemala.
- MÉNDEZ, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración, Universidad del Rosario de Bogotá. Bogotá.
- MORALES, A. (2009). El Capital Humano y la comunicación. Revista Gaceta Laboral. Nro 11. La Habana.
- OBORNE, D. (1987). Ergonomía en acción – la adaptación del medio de trabajo al hombre. México: Editorial Trillas.
- PALACI, J. (2005). Psicología de la organizacional. España: Madrid, (1° ed.) Madrid: Pearson Prentice Hall.
- PEDRAZA, E. & CONDE, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. (tesis para Licenciatura), Universidad de Zulia de Venezuela. Venezuela.
- PELAES, O. (2010). Relación entre clima organización y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Información profesional para optar (tesis doctorado) en ciencias administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- PÉREZ, A. (2009). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño laboral en una empresa manufacturera. Información profesional para optar (tesis maestría) en ciencias en administración, Instituto Politécnico Nacional, México D.F.
- QUINTERO, N. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral de la personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*, (Tesis de Licenciatura). Universidad del Zulia, Venezuela.
- RIVERO, O. (2010). El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la zona educativa del Estado de Carabobo. Universidad de Carabobo Venezuela. Carabobo, Venezuela.
- ROBBINS, S. (2009). Motivación y Satisfacción Laboral. (10 ma ed.). Editorial Pearson educación de México S.A. México.
- RODRIGUES, J. y HUAMANCHUMO, H. (2015). Metodología de la investigación científica

- en las organizaciones. 1ra ed. Lima. Editorial Summy. Lima, Perú.
- SANTOS, M. (2012). La gestión de competencias y su impacto en la mejora continua del desempeño laboral en Observatorio de la Economía Latinoamericana. (Tesis para obtener la licenciatura en administración), Universidad Central de Venezuela. Venezuela.
- SCHULER, R. (2003). Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. 2ª ed. Editorial Revista Europea. España.
- SOTOMAYOR, F. (2013). Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Moquegua, 2012. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna, facultad de ciencias jurídicas y empresariales, Perú: Tacna.
- SUMANTH, D. (1990). Ingeniería y administración de la productividad. 1ra ed. Editorial McGraw Hill. México.
- URÍA, D. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia. LTDA. De la ciudad de Ambato. Información profesional para optar (tesis licenciado) de Ingeniería de empresas, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- ZÁRATE, J. (2006). Proceso de Evaluación de Desempeño por competencias en una Empresa Financiera Privada de Lima Metropolitana. Tesis de maestría, Universidad Cayetano Heredia. Lima.
- ZARCO, V. y RODRÍGUEZ, A. (2008). Psicología de los grupos y de la organización. Madrid.

ANEXOS

Anexo 1: Presupuesto

Tabla N° 16 Presupuesto de Desarrollo de Proyecto

DESCRIPCIÓN	UNIDADES	COSTO UNITARIO (CU)	COSTO TOTAL (CT)
Libros de Clima Organizacional	2	S/. 15.00	S/. 30.00
Libros de Proyecto de Investigación	2	S/. 25.00	S/. 50.00
Libros de Metodología de la Investigación	2	S/. 10.00	S/. 20.00
Tintas (Negro, Magenta, Amarillo y Cian)	8	S/. 40.00	S/. 320.00
Hojas Bond	3	S/. 14.00	S/. 42.00
Lapiceros (Rojo, Azul y Negro)	3	S/. 2.00	S/. 6.00
Folders	8	S/. 1.20	S/. 9.60
Memoria USB	1	S/. 36.00	S/. 36.00
Laptop	1	S/. 1,400	S/. 1,400
Copias	50	S/. 0.10	S/. 5.00
Pasajes para la recolección de datos y permisos Correspondientes	4	S/. 1.50	S/. 6.00
Carpeta de Bachiller	1	S/.1,500	S/.1,500
Carpeta de Titulación	1	S/.2.000	S/.2.000
TOTAL			S/. 5,424.60

Fuente: Elaboración Propia

FINANCIAMIENTO

Para este proyecto, se contaría con un presupuesto de **S/. 5,424.60**; donde la investigadora cubrirá los gastos mediante su salario mensual.

ANEXO 2: CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Tabla: N° 17 Cronograma de actividades para * el desarrollo del proyecto de investigación

Actividades	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10	Sem 11	Sem 12	Sem 13	Sem 14	Sem 15	Sem 16
1. Reunión de coordinación				*												
2. Presentación del Esquema de Desarrollo de proyecto de investigación																
3. Validez y Confiabilidad del Instrumento de recolección de datos.																
4. Recolección de datos.	*	*														
5. Procesamiento y tratamiento estadístico de datos																
6. Jornada de investigación n°1. Presentación del avance																
7. Descripción de resultados																
8. Discusión de los resultados y redacción de la tesis.																
9. Conclusiones y recomendaciones																
10. Entrega preliminar de la tesis para su revisión																
11. Presenta la tesis completa con las observaciones levantadas																
12. Revisión y observación de informe de tesis por los jurados																
13. Jornada de investigación n°2. Sustentación del informe de tesis.																

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 3: Acta de Validación N° 01

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Labsystems Sac, Distrito de Lima – Año 2015.								
Apellidos y nombres de investigación: Pinedo Olimar, Clariz Estrella								
Apellidos y nombres del experto: <i>MBA SUPSA COORDA DAVID FERNANDO</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem Pregunta	Escala	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Planificación del Recurso Humano	Mercado laboral	¿Considera que su empresa realiza búsqueda para contratar personal de acuerdo al perfil del área de Recursos Humanos?	N: Nunca CN: Casi Nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Considera que la empresa servís realiza una adecuada selección de personal para la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Reclutamiento del personal	¿Los sitios web de redes sociales son importantes para la búsqueda de candidatos?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Análisis del Puesto Laboral	Diseño del puesto laboral	¿Las labores establecidas coinciden con las necesidades de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Las Labores que desarrolla están establecidas en los manuales de función y organización?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Recompensar a los trabajadores	Remuneraciones	Descripción del puesto		¿Considera usted que las actividades que desarrolla en el puesto laboral guarda relación con su perfil profesional o técnico?	<input checked="" type="checkbox"/>		
					¿Cree que el personal de la empresa es remunerado de acuerdo a las actividades que desempeña?	<input checked="" type="checkbox"/>		
					¿La empresa desarrolla el plan del enriquecimiento del puesto como incentivo salarial?	<input checked="" type="checkbox"/>		
					¿Cómo considera la aplicación del plan de incentivo de la forma remunerativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
DESEMPEÑO LABORAL	Competencia Laboral	Asignación de tareas	¿Considera que las actividades de la empresa se coordinan entre sí para el logro de objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿Cree usted que la gestión del talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿Considera que la gestión del talento humano se relaciona en el desarrollo de las competencias laborales?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Actividades o funciones		¿Considera que el desarrollo de sus funciones, es acorde a su formación profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>				
			¿La estructura funcional definida en el manual de operaciones y funciones es la adecuada?	<input checked="" type="checkbox"/>				

		Compromiso	¿Considera usted que la empresa motiva el compromiso en los trabajadores?		✓		
			¿La gestión del talento Humano se relaciona con la eficiencia laboral?		✓		
	Eficiencia Laboral	Cumplimiento de metas	¿Considera usted que la empresa motiva el cumplimiento de las metas?		✓		
			¿Considera usted el cumplimiento de metas con seguimiento de estándares de eficiencia son las adecuadas?		✓		
		Herramientas adecuadas	¿El uso de las herramientas de la empresa son adecuadas para el cumplimiento de las funciones?		✓		
		Relaciones interpersonales	¿Cuenta Usted con el apoyo de personas clave en el desarrollo de las labores asignadas en la organización?		✓		
			¿Los servicios de comunicación aplicados coadyuvan el cumplimiento de objetivos?		✓		
		Cumplimiento de metas	¿Considera usted que en el desarrollo de sus actividades controla el cumplimiento de metas en la empresa?		✓		
		Percepción del personal	¿Las expectativas de los trabajadores son satisfechas adecuadamente por la empresa?		✓		
			¿La gestión del talento Humano se relaciona en las expectativas de los trabajadores de la empresa?		✓		
Expectativa del personal	Desarrollo personal	¿Considera usted que la empresa brinda capacitación de acuerdo a un plan aprobado acorde a la realidad, necesidades empresa?		✓			
Firma del experto:				27168879	Fecha: 26/11/2015		

ANEXO 4: Acta de Validación N° 02

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Labsystems Sac, Distrito de Lima – Año 2015.								
Apellidos y nombres de investigación: Pinedo Olimar, Clariz Estrella								
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Jorge Melipalide Gutierrez HBR</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem Pregunta	Escala	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES /SUGERENCIAS	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Planificación del Recurso Humano	Mercado laboral	¿Considera que su empresa realiza búsqueda para contratar personal de acuerdo al perfil del área de Recursos Humanos?	N: Nunca CN: Casi Nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Considera que la empresa servís realiza una adecuada selección de personal para la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Reclutamiento del personal	¿Los sitios web de redes sociales son importantes para la búsqueda de candidatos?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Análisis del Puesto Laboral	Diseño del puesto laboral	¿Las labores establecidas coinciden con las necesidades de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			¿Las Labores que desarrolla están establecidas en los manuales de función y organización?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Recompensar a los trabajadores	Remuneraciones	Descripción del puesto		¿Considera usted que las actividades que desarrolla en el puesto laboral guarda relación con su perfil profesional o técnico?	<input checked="" type="checkbox"/>		
					¿Cree que el personal de la empresa es remunerado de acuerdo a las actividades que desempeña?	<input checked="" type="checkbox"/>		
					¿La empresa desarrolla el plan del enriquecimiento del puesto como incentivo salarial?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	DESEMPEÑO LABORAL	Competencia Laboral	Asignación de tareas		¿Cómo considera la aplicación del plan de incentivo de la forma remunerativa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
					¿Considera que las actividades de la empresa se coordinan entre sí para el logro de objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
¿Cree usted que la gestión del talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores?				<input checked="" type="checkbox"/>				
¿Considera que la gestión del talento humano se relaciona en el desarrollo de las competencias laborales?			<input checked="" type="checkbox"/>					
Actividades o funciones			¿Considera que el desarrollo de sus funciones, es acorde a su formación profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	¿La estructura funcional definida en el manual de operaciones y funciones es la adecuada?							

	Compromiso	¿Considera usted que la empresa motiva el compromiso en los trabajadores?				
		¿La gestión del talento Humano se relaciona con la eficiencia laboral?				
	Eficiencia Laboral	Cumplimiento de metas	¿Considera usted que la empresa motiva el cumplimiento de las metas?			
			¿Considera usted el cumplimiento de metas con seguimiento de estándares de eficiencia son las adecuadas?			
		Herramientas adecuadas	¿El uso de las herramientas de la empresa son adecuadas para el cumplimiento de las funciones?			
		Relaciones interpersonales	¿Cuenta Usted con el apoyo de personas clave en el desarrollo de las labores asignadas en la organización?			
			¿Los servicios de comunicación aplicados coadyuvan el cumplimiento de objetivos?			
		Cumplimiento de metas	¿Considera usted que en el desarrollo de sus actividades controla el cumplimiento de metas en la empresa?			
	Percepción del personal	¿Las expectativas de los trabajadores son satisfechas adecuadamente por la empresa?				
		¿La gestión del talento Humano se relaciona en las expectativas de los trabajadores de la empresa?				
Expectativa del personal	Desarrollo personal	¿Considera usted que la empresa brinda capacitación de acuerdo a un plan aprobado acorde a la realidad, necesidades empresa?				
Firma del experto:  10400346			Fecha: 27/11/2015			

ANEXO 5: Acta de Validación N° 03

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Labsystems Sac, Distrito de Lima – Año 2015.								
Apellidos y nombres de investigación: Pinedo Olimar, Clariz Estrella								
Apellidos y nombres del experto: BRAVO ROTAS, LEONIDAS MANUEL, ING. IND., MBA, DOCTOR ADMINISTRACIÓN								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem Pregunta	Escala	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Planificación del Recurso Humano	Mercado laboral	¿Considera que su empresa realiza búsqueda para contratar personal de acuerdo al perfil del área de Recursos Humanos?	N: Nunca CN: Casi Nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre	/			
			¿Considera que la empresa servís realiza una adecuada selección de personal para la empresa?		/			
		Reclutamiento del personal	¿Los sitios web de redes sociales son importantes para la búsqueda de candidatos?		/			
	Análisis del Puesto Laboral	Diseño del puesto laboral	¿Las labores establecidas coinciden con las necesidades de la empresa?		/			
			¿Las Labores que desarrolla están establecidas en los manuales de función y organización?		/			
	Recompensar a los trabajadores	Remuneraciones	Descripción del puesto		¿Considera usted que las actividades que desarrolla en el puesto laboral guarda relación con su perfil profesional o técnico?	/		
					¿Cree que el personal de la empresa es remunerado de acuerdo a las actividades que desempeña?	/		
					¿La empresa desarrolla el plan del enriquecimiento del puesto como incentivo salarial?	/		
					¿Cómo considera la aplicación del plan de incentivo de la forma remunerativa?	/		
						/		
DESEMPEÑO LABORAL	Competencia Laboral	Asignación de tareas	¿Considera que las actividades de la empresa se coordinan entre sí para el logro de objetivos?	/				
			¿Cree usted que la gestión del talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores?	/				
			¿Considera que la gestión del talento humano se relaciona en el desarrollo de las competencias laborales?	/				
		Actividades o funciones	¿Considera que el desarrollo de sus funciones, es acorde a su formación profesional?	/				
	¿La estructura funcional definida en el manual de operaciones y funciones es la adecuada?		/					

	Compromiso	¿Considera usted que la empresa motiva el compromiso en los trabajadores?	/			
		¿La gestión del talento Humano se relaciona con la eficiencia laboral?	/			
	Eficiencia Laboral	Cumplimiento de metas	¿Considera usted que la empresa motiva el cumplimiento de las metas?	/		
			¿Considera usted el cumplimiento de metas con seguimiento de estándares de eficiencia son las adecuadas?	/		
		Herramientas adecuadas	¿El uso de las herramientas de la empresa son adecuadas para el cumplimiento de las funciones?	/		
		Relaciones interpersonales	¿Cuenta Usted con el apoyo de personas clave en el desarrollo de las labores asignadas en la organización?	/		
			¿Los servicios de comunicación aplicados coadyuvan el cumplimiento de objetivos?	/		
		Cumplimiento de metas	¿Considera usted que en el desarrollo de sus actividades controla el cumplimiento de metas en la empresa?	/		
	Percepción del personal	¿Las expectativas de los trabajadores son satisfechas adecuadamente por la empresa?	/			
		¿La gestión del talento Humano se relaciona en las expectativas de los trabajadores de la empresa?	/			
	Expectativa del personal	Desarrollo personal	¿Considera usted que la empresa brinda capacitación de acuerdo a un plan aprobado acorde a la realidad, necesidades empresa?	/		
	Firma del experto:			Fecha: 02/11/2015		


 Ing. Leonidas Bravo Rojas
 CIP. 176108
 Dr. , MBA

Anexo 6: Instrumento de recolección de datos.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LABSYSTEMS SAC, DISTRITO DE LIMA – AÑO 2015

Objetivo: Determinar cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito Lima 2015

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N=1	CN=2	AV=3	CS=4	S=5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
1	¿Considera que su empresa realiza búsqueda para contratar personal de acuerdo al perfil del área de Recursos Humanos?					
2	¿Considera que la empresa servis realiza una adecuada selección de personal para la empresa?					
3	¿Los sitios web de redes sociales son importantes para la búsqueda de candidatos?					
4	¿Las labores establecidas coinciden con las necesidades de la empresa?					
5	¿Las labores que desarrolla están establecidas en los manuales de función y organización?					
6	¿Considera usted que las actividades que desarrolla en el puesto laboral guarda relación con su perfil profesional o técnico?					
7	¿Cree que el personal de la empresa es remunerado de acuerdo a las actividades que desempeña?					
8	¿La empresa desarrolla el plan de enriquecimiento del puesto como incentivo salarial?					
9	¿Cómo considera la aplicación del plan de incentivo de la forma remunerativa?					
10	¿Considera que las actividades de la empresa se coordinan entre sí para el logro de objetivos?					
11	¿Cree usted que la gestión del talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores?					
12	¿Considera que la gestión del talento humano se relaciona en el desarrollo de las competencias laborales?					
13	¿Considera que el desarrollo de sus funciones es acorde a su formación profesional?					
14	¿La estructura funcional definida en el manual de operaciones y funciones es la adecuada?					
15	¿Considera usted que la empresa motiva el compromiso en los trabajadores?					
16	¿La gestión del talento humano se relaciona con la eficiencia laboral?					
17	¿Considera usted que la empresa motiva el cumplimiento de las metas?					
18	¿Considera usted el cumplimiento de metas con seguimiento de estándares de eficiencia son las adecuadas?					
19	¿El uso de las herramientas de la empresa son adecuadas para el cumplimiento de las funciones?					
20	¿Cuenta usted con el apoyo de personas clave en el desarrollo de las labores asignadas en la organización?					
21	¿Los servicios de comunicación aplicados coadyuvan el cumplimiento de objetivos?					
22	¿Considera usted que en el desarrollo de sus actividades controla el cumplimiento de metas en la empresa?					
23	¿Las expectativas de los trabajadores son satisfechas adecuadamente por la empresa?					
24	¿La gestión del talento Humano se relaciona en las expectativas de los trabajadores de la empresa?					
25	¿Considera usted que la empresa brinda capacitación de acuerdo a un plan aprobado acorde a la realidad, necesidades empresa?					

Gracias por su colaboración

ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
“La Gestión del Talento Humano y su relación en el desempeño laboral de la empresa Labsystems S.A.C. del distrito de Lima 2015”					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable X1		Método Básico -deductivo Tipo de Estudio: descriptivo - Correlacional Diseño de Estudio: No-experimental -Transversal.
¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS del distrito de Lima SAC, 2015?	Determinar cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito Lima 2015	La Gestión del Talento Humano se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, del distrito de Lima 2015	Gestión del Talento Humano	* Planificación del Recurso Humano * Análisis del Puesto Laboral * Recompensa Laboral	Población: Los 140 trabajadores de todas las áreas de la empresa Labsystems S.A.C. del distrito de Lima – 2015.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable X2	* Competencia Laboral	Muestra: 64 trabajadores de todas las áreas de la empresa Labsystems S.A.C. del distrito de Lima – 2015.
¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, 2015	Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano en el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, 2015	La Gestión del Talento Humano se relaciona con el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, 2015	Desempeño Laboral	* Eficiencia Laboral	Técnicas Estadísticas: SPSS
¿Cómo se relaciona el Desempeño Laboral con la Recompensa Laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, 2015	Determinar Cómo se relaciona el Desempeño Laboral con la recompensa Laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, 2015	El Desempeño Laboral se relaciona con la recompensa Laboral de los trabajadores de la empresa LABSYSTEMS SAC, 2015		* Expectativa del personal	Análisis de confiabilidad del instrumento: Alfa de Cronbach Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LABSYSTEMS SAC, DISTRITO DE LIMA – AÑO 2015.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

PINEDO OLIVAR, CLARIZ ESTRELLA

ASESOR

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN



Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Fuente de Internet	Porcentaje
1	www.sliceshare.net	3 %
2	es.scribd.com	2 %
3	www.tauniversity.org	1 %
4	repositorio.continental...	1 %
5	www.dspace.uce.edu.ec	1 %
6	biblio2.url.edu.gt	1 %

Yo, **ARCE ALVAREZ, EDWIN**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

"Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Labsystems S.A.C, Distrito de Lima – año 2015", del (de la) estudiante PINEDO OLIMAR CLARIZ ESTRELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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



Los Olivos, 13 de diciembre de 2018


.....
ARCE ALVAREZ, EDWIN
DNI: 23833025

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) PINEDO OLIMAR, CLARIZ ESTRELLA;

Cuyo título es: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LABSYSTEMS SAC, DISTRITO DE LIMA – AÑO 2015"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (Dieciséis).

Lima, 02 de Diciembre de 2015

.....
Dr. Víctor Dávila Arenaza
PRESIDENTE

.....
Dr. Edwin Arce Álvarez
SECRETARIO

.....
Dr. Lessner Augusto León Espinoza
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, **PINEDO OLIMAR, CLARIZ ESTRELLA**, identificado con DNI N° **4 1 3 1 3 5 7 3**,
 egresado de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la Universidad
 César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación
 pública de mi trabajo de investigación titulado "**GESTIÓN DEL TALENTO
 HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
 LA EMPRESA LABSYSTEMS SAC, DISTRITO DE LIMA – AÑO 2015**"; en el Repositorio
 Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
 en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



Pinedo Olimar
 FIRMA

DNI: **41313573**

FECHA: 5 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga el encargado del área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presente el alumno:

Sr (a) PINEDO OLIMAR, CLARIZ ESTRELLA

Trabajo de Investigación titulado:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LABSYSTEMS SAC, DISTRITO DE LIMA – AÑO 2015”

Para obtener el grado Académico y/o Título profesional de

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 02/12/2015

NOTA O MENCIÓN : 16

Lima, 05/12/2018



IVÁN ORLANDO TANTALEAN TAPIA
Coordinador de Investigación de la EP de Administración