



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa
Panafoods Sac, Santa 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Br. Fernandez Sarmiento, Luci Mayvi (ORCID: 0000-0002-9107-646X)

Br. Lecca La Torre, Harry Emerson (ORCID: 0000-0002-9050-4143)

ASESOR:

Dr. Gutiérrez Ulloa, Cristian Raymound (ORCID: 0000-0001-9791-9627)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico a Dios por iluminarme y brindarme salud para poder terminar mi carrera con éxito.

A mis padres por su comprensión y dedicación para inculcarme valores, respeto y responsabilidades que han hecho que sea mejor persona, gracias por su amor incondicional.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad.

Agradecimiento

A Dios, por permitirnos la vida y la salud de todos los días, para formarnos como los mejores seres humanos y profesionales en la vida

A mis padres y hermanos por su apoyo, amor y sacrificio, demostrados en el día a día y por el profundo cariño que nos demostramos como una familia unida.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad y sobre todo, por haber contribuido al desarrollo de nuestras competencias laborales y profesionales.

Los autores

Página del Jurado

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad:

Nosotros Fernández Sarmiento Luci Mayvi identificada con DNI N° 4726996 y Lecca La Torre Harry Emerson identificado con DNI N° 32942120, 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 toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que los datos estadísticos que se muestran en el presente trabajo de investigación son auténticos y veraces.

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

Chimbote, 10 de noviembre de 2019



FERNANDEZ SARMIENTO LUCI MAYVI



LECCA LA TORRE HARRY EMERSON

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	10
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
2.2. Operacionalización de las variables.....	10
2.3. Población y muestra.....	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	14
2.5. Procedimientos.....	15
2.6. Métodos de análisis de datos.....	15
2.7. Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	29
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	37
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos.....	37
ANEXO 2. Matriz de Consistencia Lógica.....	64
ANEXO 3. Registro de datos.....	65
ANEXO 4. Constancias emitidas.....	71
ANEXO 5. Reporte de similitud.....	74
ANEXO. 6 Actas adicionales.....	75

RESUMEN

La gestión del talento humano es un proceso necesario en las organizaciones para poder generar un buen desempeño laboral entre sus colaboradores y alcanzar los objetivos trazados. Por ello el presente trabajo tuvo como propósito, determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores d de la empresa Panafoods Sac, Santa 2019.

La investigación se basó en un estudio de diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional transversal. La población lo conformó todos los colaboradores de la empresa Panafoods Sac, Santa 2019. El estudio utilizó como instrumentos de recolección de datos un “Cuestionario sobre Gestión del talento humano” y un cuestionario de “Desempeño laboral”, siendo ambos cuestionarios validados a juicio de expertos. Los datos fueron procesados haciendo uso del análisis descriptivo.

Como resultados, la investigación da cuenta que la gestión del talento humano tiene relación significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac, Santa 2019, detalle obtenido con un valor $r=0.911$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall. Esto nos indica que una mejor gestión del talento huao genera un mejor desempeño laboral tanto por los colaboradores como por los responsables de los recursos humanos.

Palabras claves: Gestión del talento humano, planificación, integración, desarrollo del talento humano, desempeño laboral, desempeño de la tarea y civismo.

ABSTRACT

The management of human talent is a necessary process in organizations to be able to generate good job performance among their employees and achieve the objectives set. Therefore, the purpose of this work was to determine the relationship between human talent management and the work performance of the employees of Panafoods Sac, Santa 2019.

The research was based on a non-experimental design study, of a transversal correlational descriptive type. The population was made up of all employees of the company Panafoods Sac, Santa 2019. The study used as a data collection instrument a “Questionnaire on Human Talent Management” and a “Work performance” questionnaire, both questionnaires being validated in the opinion of experts. The data were processed using descriptive analysis.

As a result, the research shows that the management of human talent has a significant relationship with the work performance of the employees of Panafoods Sac, Santa 2019, detail obtained with a value $r = 0.911$ detected by the Kendall Tau-b test. This indicates that better management of human talent generates better job performance both for employees and for those responsible for human resources.

Keywords: Human talent management, planning, integration, human talent development, job performance, task performance and citizenship.

I. INTRODUCCIÓN

El avance de las estrategias para manejar una organización más competitiva, hace que nazca nuevas tendencias del cuidado del talento humano a través de una buena gestión (Oscoco, 2015).

Siguiendo la línea de ideas, el departamento de recursos humanos, es innegablemente el área que más cambios experimenta, estos son tan variados y de tanta proporción que su nombre ha dejado de llamarse, en algunas ocasiones, de esta manera para ser ahora gestión del talento humano.

Cualquiera de estas nominaciones tiene un lugar y una estructura nueva del área. Facilitando la explicación de la investigación, se conservará el apelativo RH. Haciendo mención a Chiavenato (2012) sobre el tema expresa que:

Son personas que conforman una organización. Estas pasan gran parte de sus vidas en la empresa, la labor que desempeñan dependen de operar y alcanzar el éxito. Sin la presencia de las personas es muy difícil, casi imposible, debido a la importancia y el efecto que tiene en ellas. En consecuencia, las personas dependen de las organizaciones en que trabaja para alcanzar sus objetivos personales e individuales. (p. 5)

Estas instituciones presentan una gran diversidad, pudiera ser industriales, comerciales, entidades financieras, centros de salud y hospitalarios, centro de educación superior, establecimientos; entidades que prestan diferentes servicios; pueden ser macro, mediana o micro, referente al tamaño, de capital público, gubernamental o privado.

A nivel nacional, ambas variables estudiadas se han visto expuesto a cambios, basándose en la globalización, y la tecnología de punta un desafío para las empresas que han venido trabajando con lo tradicional, sin embargo estos cambios son inevitables para seguir manteniendo una organización, en un estudio realizado sobre este tema Bedoya (2015) menciona que:

En vista que vivimos en un país competitivo, es importante y urgente que la capacitación y formación profesional de los empleados sea cada vez mejor y debe tratarse este punto como una inversión para poder lograr en cumplir con las metas y objetivos planteados (p. 22)

En el año 2016, según el INEI, menciona que la informalidad dentro de la empleabilidad de trabajadores alcanza un 73% a nivel nacional, siendo así un referente

para la explotación laboral, teniendo como ejemplificación las empresas de corte mype.

Es por ello que, en esta realidad, la gestión del talento humano, protagoniza una gran importancia al ser relacionada con la ética empresarial y el conocimiento de los mismos trabajadores por poseer un adecuado derecho orientado en explotar sus habilidades dentro de la empresa. Esto se hace posible únicamente cuando las organizaciones ven al talento humano no como un recurso a explotar, si no como un socio y aliado al momento de la búsqueda del éxito de la empresa (Castillo, 2017).

Gestionar adecuadamente al talento humano puede garantizar el desempeño laboral del trabajo asignado, ya que el trabajador no se sentirá ni insatisfecho ni desmotivado, por el contrario, e sentirá motivado completamente, por la consideración que se les tiene. (Oscoco, 2015).

Es por eso que el desempeño de los trabajadores es de estudio, ya que las organizaciones tanto internacionales como nacionales, coinciden que un talento humano bien gestionado implicancia dentro del desempeño laboral, ya que permite alcanzar meta y objetivos institucionales. (Chiavenato, 2014).

Lastimosamente, la situación en el desempeño de los trabajadores de manera general es baja según el Territorio Marketing (2017), por factores tade baja motivación e interés por los trabajadores en empresas de corte manufacturero, debido al despreocupamiento de dichas organizaciones.

De acuerdo con los párrafos precedentes en la actualidad aún existen empresas que no ven esta inversión como necesaria y urgente y no cuentan con promociones de incentivos, motivación y capacitación dentro de sus empresas. Tampoco tienen un ambiente laboral bueno, cordial que permita que el trabajador se sienta capaz de cumplir con las expectativas de la empresa. Es necesario que tomen en serio que cada día es más importante reconocer al personal como recurso fundamental para toda institución y el logro de sus metas institucionales.

De la primera variable, se observa una falta de gestión y esto se muestra en la alta rotación del personal y la poca capacitación, en vista de esto se tiene que contratar seguidamente a personal presentando los mismos problemas. Todo esto no permite el desarrollo de la carrera ya que la empresa no amplía sus horizontes en el área estudiada generando la frustración del personal.

Lo que genera finalmente la fuga de talento, esto se debe principalmente por el

rubro que posee la empresa en el aspecto de ser una empresa de producción de conservas donde la mano de obra abunda frente a la necesidad de contrato y pertenencia por parte de la empresa.

En lo que se relaciona al desempeño laboral, en la empresa investigada no existe compromiso laboral, lo que genera que no se realice las funciones dadas por parte de las autoridades a los subordinados, generando a veces un desempeño llamado el cuello de botella en la producción de las actividades que se deben de realizar para entregar a tiempo los pedidos de los clientes.

La gerencia deberá utilizar su capacidad de información sobre las individualidades del personal, y así lograr de forma personal mejorar los factores primarios, ya que cada ser humano debe mejorar diversos aspectos, determinando que, lo positivo para uno puede ser improductivo para otro, generando, esto interés y apreciación por parte del personal sintiéndose escuchado y que puede aportar ideas y opiniones porque serán consideradas. A continuación, unas de las recompensas usadas: cantidad del pago, ascensos, independencia, metas a cumplir y ser escuchada las opiniones.

De todo lo antes explicado es que nace el interés de la realización del presente estudio para ambas variables, deseando que sirva para posteriores trabajos de la información recolectada.

En ámbitos internacionales tenemos los trabajos previos:

Rodríguez y Torres (2016) en investigación, llegó a las siguientes conclusiones:

Comparando la gestión humana en grandes empresas, como las entidades de diferentes rubros, se presentan diferencias entre entidades pequeñas a comparación de las grandes; en pequeñas organizaciones, esta variable es deficiente con 59.6%, debido a que generalmente existe una informalidad en los procesos. Cabe destacar que un 32.4% la ubicaron en el nivel regular y solo 8.0% la ubicaron en un nivel alto.

Cancinos (2015), menciona como conclusión que la integración de las empresas consultadas alcanzan niveles predominantes en el deficiente con 63.4%, seguido por el 32.6% en el nivel regular y solo 4.0% en el nivel alto. Esto se da debido a la falta de gestión en la integración al dar capacitaciones, inducción, entre otras herramientas que se deben otorgar a los trabajadores.

Cevallos (2014), en su investigación tiene las siguientes conclusiones:

Un 65.5% de los trabajadores encuestados adjuntan que no existe una buena planificación dentro de sus centros laborales, el 25.5% adjuntan que su planificación

es regular y 9.0% de los trabajadores la ubicaron en el nivel alto, esto lo sustentan debido a que al trabajar en empresas pequeñas, la gestión por parte de las autoridades dentro de la organización no realizan adecuadamente un buen proceso de planificación, donde por ejemplo no se establece adecuadamente las funciones establecida dentro de un puesto de trabajo.

En ámbito nacional tenemos los trabajos previos: Nolberto (2017), menciona en su conclusión que: se observa relación entre variables, a través de la aceptación de hipótesis debido a que el coeficiente de significancia bilateral es menor a 0.05, según el coeficiente de tabú de Khendal cuyo valor fue de 0.519, pudiendo afirmar que existe una correlación moderada positiva en la empresa de Pichanaqui, quedando así demostrado que ambas variables se relacionan.

Así también Carbajal (2016), en su investigación, concluye que:

El desempeño laboral dentro de la organización tiene un nivel predominante en el alto con 45%, esto se debe a que en la empresa no se permite un desempeño laboral bajo en su predominancia, debido a que la organización se enfoca en la atención al cliente y si no es adecuada, se puede llegar a perjudicar al paciente generando situaciones complicadas.

Inca (2015), llegó a la conclusión que: Existe un desarrollo profesional bueno dentro de la organización, debido a que existe planes de carrea, los cuales estimulan al trabajador de manera adecuada para el crecimiento de estos dentro de la organización.

En ámbito regional - local tenemos los siguientes trabajos de investigación:

Flores (2014), en tesis, concluye que la gestión en el talento humano posee un nivel medio con el 40% de trabajadores que la evalúan de esta manera.

Baltazar (2014) en sus conclusiones a través de su investigación: La empresa se preocupa por el elemento humano, y que estos se comprometen en su trabajo para el benéfico directo de la organización en el hospital, cabe destacar que el desempeño de la tarea muestra un nivel regular con 61.5% de trabajadores, seguido del nivel bajo con 34.2%. Esto se da debido a que, si en una organización no se desempeña adecuadamente las tareas encomendadas por parte del trabajador, esta corre peligro a que no tenga éxito dentro del mercado.

Los trabajadores dentro de la organización muestran un civismo regular con 57.5%, ya que estos se desempeñan laboralmente con un civismo de identificación en cada uno de sus acciones de manera predominante, generando así un buen resultado a

la hora de ejecutar el trabajo encomendado por la organización.

Por lo tanto, la teoría relacionada al tema que sustenta la variable gestión del talento humano son las siguientes:

Enfoque humanista. Este tipo de enfoque es mencionado por Elton Mayo, y posee como fundamento la consideración del trabajador como se humano dentro de la empresa, después esta teoría, se refuerza con la de Hawthorne (1927), esto citado D'Alessio (2015, p.55), ya que surge como una corriente nueva donde se combina a la administración con el avance de la tecnología. .

Enfoque de competencias. Pertenece a un enfoque clásico, de los recursos humanos, sin embargo en el transcurso del tiempo, ha ido cambiando por la lucha de los derechos de los trabajadores dentro de las organizaciones, viéndose en países como el anglosajón.

Después de algunos años, nacen estudios que respaldan aún más las relaciones humanas dentro de la organización como lo es las filosofías de Dewey y Lewin, los cuales fueron fundadores de diferentes teorías de revolución.

Para Conde (2010), este autor manifiesta que: Realizar nuevas concepciones que se guían de métodos en la búsqueda de un capital humano desde la mirada de la competitividad organizacional. (p.46)

Así también, Chiavenato (2014a), muestra un nuevo concepto sobre el talento humano, donde nos dice que esta variable (GTH), es una perspectiva en donde la organización ve a las personas, no como simples trabajadores, si no como socios que poseen capacidades, destrezas, aspiraciones, habilidades que pueden ser beneficiosas para la organización.(p.67)

Es por ello que Mora (2012) rescata la competitividad dentro de las organizaciones a través de una adecuada explotación permisiva de los mismos colaboradores. (p.89).

La premisa de esta variable debe de entenderse como un tipo de compromiso que se tiene por los trabajadores por parte de la empresa y viceversa, donde no solo basta la asignación de tareas, si no también generar un trato justo a los trabajadores, brindado así el apoyo adecuado para su desenvolvimiento dentro de la misma. (Vásquez, 2008a).

Las dimensiones de lo estudiado en la variable son. (Chiavenato, 2014b): La planificación, se puede entender como la gestión que se realiza en la prevención de

cualquier necesidad de personal dentro de una organización, en función de los requerimientos de la misma empresa, tratando de alcanzar el máximo del beneficio.

Las etapas de esta dimensión, son las de recopilación de datos, a través del análisis de prever la oferta y demanda del talento en el mercado, la determinación de objetivos, metas y políticas, y gestionar la aceptación y autorización de la gerencia. (p.78)

La dimensión integración. Es una dimensión, que enmarca la gestión de incorporar o abastecer a la empresa de los talentos requeridos según la necesidad de la misma. Esta selección requiere un reclutamiento adecuado, de acuerdo a los números de candidatos o requisitos a cubrir por la vacante o puesto de trabajo dentro de la empresa. (p.89)

El desarrollo de personal. Esta dimensión, está enfocada al apoyo que se le brinda a los trabajadores por parte de la empresa, en la cual se incluye capacitación, el mismo desarrollo tanto personal como también profesional, es decir que se considera la inversión de la misma empresa en el apoyo del personal a través de estrategias, para así poder generar un trabajador altamente competitivo en beneficio de la misma competitividad también de la empresa en el mercado. (p.92)

Vázquez (2008b), La capacitación del personal genera muchos beneficios dentro de los cuales está la ganancia del conocimiento de los colaboradores dentro de un esto de trabajo, la identificación del personal para los objetivos institucionales, una mejora en al relación entre los elementos de la empresa, merma de conflictos. (p.90).

Herrera (2008) menciona que algunas características son las siguientes: “establecimiento de puestos, inducción de puestos, entre otras.” (p.65)

Los sustentos teóricos que incluyen la variable desempeño laboral son los siguientes:

Es importante la evaluación del desempeño laboral dentro de una organización, ya que a través de lo que surja en este tipo de situaciones se podrá permitir accionar la generación de asensos, transferencias o salidas, También se puede observar la necesidad de los mismos colaboradores por alguna capacitación o desarrollo profesional a través de habilidad y competencias. (Tejedor y García, 2014a, p.50)

Para Tejedor y García (2014b) la definición del desempeño laboral, es el cumplimiento responsable de las obligaciones, realizadas a través de la mejor manera

posible logrando un alto nivel de capacidad, actitud habilidad generando un valor al trabo realizado. (p.65)

Así también Araujo y Leal (2011) menciona que el desempeño de los trabajadores es como la medición de las habilidades, características, competencias, conocimientos adquiridos por el mismo trabajador a lo largo de sus actividades laborales.

Chiavenato (2014) menciona que el desempeño, es el conjunto de actitudes, habilidades de un trabajador en función de sus alcances en los objetivos organizacionales.

Por su parte, Bittel (2011), hace énfasis que el desempeño es condicionante a la necesidad del trabajador por generar una buena imagen en la organización la cual está laborando, ya que a mejores resultados mayor será la consideración que pueden tener en la empresa, esta conducta permite el alcance de metas organizacionales.

Tejedor y García (2014c), nos mencionan dos dimensiones para el desempeño laboral, entre ellas se tiene el desempeño de las tareas y el civismo.

La dimensión del desempeño de la tarea, realizar las tareas encomendadas a través del cumplimiento adecuado de las mismas cabe destacar que según autoría, el desempeño de la tarea es el producto que brinda el trabajador a través de su esfuerzo con los recursos dados por la empresa dentro de su puesto de trabajo.

La dimensión civismo, es la predisposición y actitud que posee el trabajador en función del comportamiento de la misma institución haciendo suyos los valores, entre otras características (p.60-61).

De acuerdo con Robbins (2014a, p. 37) el gerente o las cabezas de la empresa frente a la función del desempeño laboral adecuado, para permitir generar así funciones o acciones distintas a las ya acostumbradas para poder gestionar de una mejor manera el condicionamiento de la productividad dentro de las acciones gerenciales.

La evaluación desempeño laboral se puede dar de dos maneras, una de ellas puede ser con la interacción y perspectiva del mismo trabajador a través de una encuesta donde este da su punto de vista sobre algunos puntos e indicadores que ayudan a medir su desempeño dentro de las determinadas funciones y la otra manera es a través de la evaluación 360° donde los participantes evalúan a sus compañeros y así viceversa, para que se pueda tener una idea más clara alejado de la subjetividad de resultados, cabe destacar que la interacción del trabajador con la empresa y su evaluación delimita

efectos positivos dentro de la misma por la retroalimentación dada. (Robbins, 2014b, p. 47)

Por lo tanto, el problema general que encierra la investigación es la siguiente:
¿Cómo es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019?

Los problemas específicos son los siguientes: ¿Cómo es la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019? ¿Cómo es la relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión del talento humano de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019?

La presente investigación se justifica bajo los siguientes aspectos: Es conveniente porque permitió conocer a la organización como es que se encontraba las variables del talento humano como la de desempeño laboral. Es de relevancia social, ya que se conoció la situación de relación entre ambas variables, permitiendo más adelante mejorar el desempeño de la empresa, lo cual permite brindar un mejor servicio a la comunidad. Es de implicancia prácticas ya que los resultados permiten servir de referentes a otras investigaciones de ámbitos estudiantiles. Es de valor teórico, porque se basó en teorías de Chiavenato para la variable gestión del talento humano, y a Tejedor y García para el desempeño laboral, donde se resumen estas permitiendo ser útil para lectores que no conozcan estos temas. Es de utilidad metodológica, ya que utilizó los pasos de un sistema establecido.

La hipótesis general de la investigación H_1 : La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019.

Las hipótesis específicas son: H_1 : La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019. H_2 : El desempeño laboral se relaciona significativamente con las dimensiones de la gestión del talento humano de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019.

El objetivo general de la investigación es la siguiente, determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019.

Los objetivos específicos son i) identificar el nivel de la variable gestión del talento humano de manera global y específica de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019, ii) identificar el nivel de la variable desempeño laboral de manera global y específica de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019, iii) establecer la relación de la gestión del talento humano con las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019, iv) establecer la relación del desempeño laboral con las dimensiones de la gestión del talento humano de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019.

II. MÉTODO

La investigación es de método cuantitativo ya que se estudió la variable a través de valores numéricos. (Hernández, et al., 2014).

2.1. Tipo y diseño de investigación.

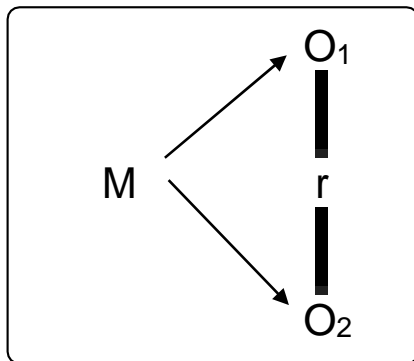
2.1.1. Tipo de investigación

Es no experimental ya que no implicó la algún tipo de manipulación entre las variables, es decir se recogió información de forma independiente en su estado real o natural dentro de la realidad de estudio (Hernández et al., 2014d).

Transversal por cuanto los datos de las variables se recogieron en un tiempo determinado (Hernández et al., 2014e).

2.1.2. Diseño de investigación.

El diseño de la investigación fue un descriptivo-correlacional, ya que estudia las variables en descripción y a través de los objetivos se estudia también la correlación. (Hernández, et.al., 2014). El Diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra no probabilista

O₁ = Medición de la gestión del talento humano

O₂ = Medición del desempeño laboral

r = Relación que existe entre las variables

2.2. Operacionalización de las variables.

2.2.1. Variables.

Variable 1: Gestión del talento humano.

Variable 2: Desempeño laboral

2.2.2. Operacionalización.

Tabla 2.2.1: Operacionalización de la variable gestión del talento humano.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Gestión del talento humano	La Gestión del Talento humano (GTH), es una perspectiva en donde la organización ve a las personas, no como simples trabajadores, si no como socios que poseen capacidades, destrezas, aspiraciones, habilidades que pueden ser beneficiosas para la organización. (Chiavenato 2014f)	Cuestionario para medir la Gestión de Talento Humano, Adaptado por Gil Alvitez José Jaime , basado en la teoría de Idalberto Chiavenato (2014), cuyas dimensiones son: Planificación, Integridad y Desarrollo del talento humano. Que consta de 36 ítems	Planificación del talento humano	Conocimiento de labor	Ordinal
				Condiciones laborales	
				Responsabilidad	
			Integración del talento humano	Contratación	
				Planifica y actualiza los documentos de gestión como: ROA, MOF, RI, PAT y ROF.	
				Socialización	
				Comunicación	
			Desarrollo del talento humano	Consensos	
				Relaciones interpersonales	
				Logros de los miembros	
				Cumplimiento de objetivos	
				Solución de los problemas	
				Capacitación	
Promoción de desarrollo					
Liderazgo					

Tabla 2.2.2 *Operacionalización de la variable desempeño laboral.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Desempeño Laboral	Para Tejedor y García (2014b) la definición del desempeño laboral, es el cumplimiento responsable de las obligaciones, realizadas a través de la mejor manera posible logrando un alto nivel de capacidad, actitud habilidad generando un valor al trabajo realizado. (p.65)	Cuestionario para medir el Desempeño laboral Adaptado por Gil Alvitez, José Jaime basado en la teoría de Tejedor y García (2014) cuya dimensiones son: Desempeño de la tarea y Civismo constan de 24 ítems.	Desempeño de tarea	Desarrollo de Capacidad	Ordinal
			Civismo	Utilización de tiempo adecuado Apoyo y asesoramiento Valoración de la empresa Compromiso con visión y misión Colaboración y Cooperación Confianza y Conocimiento Retos laborales	

2.3. Población, muestra y muestreo.

2.3.1. Población.

La población muestral fueron trabajadores de la empresa Panafoods con un total de 74 contratados, como población muestral

Cuadro 2.1. *Distribución de la población.*

Área de trabajo	Sexo				Total	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
Área administrativa	2	5.26	2	5.55	4	5.40%
Área de Recursos Humanos	2	5.26	1	2.77	3	4.05%
Área de Control de calidad	7	18.42	3	8.33	10	13.51%
Área de producción	27	71.05	30	83.33	57	77.02%
TOTAL	38	1	36	1	74	100%

Fuente: Nomina de trabajadores registrados en planilla de la empresa Panafoods Santa 2019

2.3.2 Muestra y muestreo.

Ballestrini (2007), se realizó un tipo muestreo que se conoce como no probabilístico. (p. 120). Se utilizó el muestreo conocido como muestra también censal ya que Hernández citado en Ñapus, et. al. (2013), menciona que "cuando una población es manejable se considera a la población como muestra" (p.69).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnica.

La encuesta, procedimiento en la que se evalúa de primera mano la fuente de información de datos para una investigación. (Hernández, et.al., 2014, p.112).

A. Encuesta.

Buscó obtener información directa de los trabajadores de la empresa Panafoods Santa - 2019 en torno a la percepción de ambas variables.

2.4.2 Instrumento de validez y confiabilidad.

A. Cuestionario.

Obedecen a características como dimensiones e indicadores de acuerdo al fin que va a estudiar. Hernández, et. al (2014).

a) **Cuestionario de gestión del talento humano**, este cuestionario es una adaptación de Henry Oscoco Peralta (2015). Este cuestionario contiene 36 reactivos, los cuales están evaluados en forma escalonada a través de la puntuación de opciones de respuesta de escala de Likert. Donde (1) es nunca, (2) es casi nunca, (3) es a veces, (4) es casi siempre y (5) es siempre. Este cuestionario recoge los aportes de (Chiavenato, 2009).

Dimensiones:

- La planificación.
- La integración.
- El desarrollo del talento humano.

Validez

Se basó en el juicio de 3 profesionales expertos en la relación de la investigación.

Confiabilidad

El nivel de confiabilidad tuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.834 donde se afirma que es confiable, esto se hizo a través de una prueba piloto realizada a 15 trabajadores

de una empresa similar a la de Panafoods llamada Kathymar.

b) Cuestionario de desempeño laboral, este cuestionario es una adaptación de José Jaime Gil Alvitez (2018). Este cuestionario contiene 24 reactivos, los cuales estuvieron evaluados en forma escalonada a través de la puntuación de opciones de respuesta de escala de Likert. Donde (1) es nunca, (2) es casi nunca, (3) es a veces, (4) es casi siempre y (5) es siempre. Este cuestionario recoge los aportes de Tejedor y Gracia (2014).

Dimensiones.

- Desempeño de la tarea.
- Civismo.

Validez

Se basó en el juicio de 3 profesionales expertos en la relación de la investigación.

Confiabilidad

El nivel de confiabilidad tuvo un coeficiente de alfa de Crombach de 0.891 donde se afirma que es confiable, esto se hizo a través de una prueba piloto realizada a 15 trabajadores de una empresa similar a la de Panafoods llamada Kathymar.

2.5. Procedimientos.

Para poder recolectar los datos se hizo a través de la primera mano en la encuesta a los trabajadores. El proceso de levantamiento de la información fue a través de la aplicación de los cuestionarios, para luego tabularlo a través de los programas Excel y Spss, Después de hallar los resultados se redacta tanto la discusión, las conclusiones y también las recomendaciones.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Los métodos de análisis de datos fueron de análisis cuantitativo:

2.6.1 Análisis descriptivo.

Se describe a través de un método de observación (Hernández, et. al., 2014.)

Se dio confiabilidad a los cuestionarios. Se aplicó instrumentos y se construyó figuras estadísticas con su interpretación.

2.6.2 Análisis inferencial.

El análisis inferencial permite conocer la aprobación de hipótesis y el análisis de la relación entre ambas variables a través de análisis paramétrico o no paramétricos. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2011).

Se realizó la prueba de KS, para la bondad de la hipótesis, y la prueba de Tau-b de Kendall, para la relación.

2.7. Aspectos éticos.

El compromiso que se posee es a través de realizar una investigación con las coordinaciones correspondientes, respetando las normas Apa, y dando confiabilidad a cada resultado con confidencialidad a los participantes.

III. RESULTADOS

3.1. Generalidades

Panafoods se constituyó por Escritura Pública de fecha 10 de diciembre de 2007, suscrita ante el Notario Público de Chimbote, Dr. Manuel Reátegui Tomatis, con el nombre de Panafoods

Panafoods, tiene como concepto de negocio, la venta de conservas de pescado en diversas presentaciones, a través de la transformación de la materia prima, producción y distribución de la misma a diversos mercados tanto nacionales como internacionales. .

Cuenta en sus filas con más de 70 trabajadores que figuran contratados dentro de la nómina de la empresa, estos se distribuyen en las 4 áreas correspondientes a las funciones realizadas, se tiene área administrativa, de recursos Humanos, de control de calidad y de producción.

Referente a cómo es que se encuentra la gestión del talento humano, se puede evidenciar, una pequeña falta de gestión en este aspecto, dando como resultado, constante rotación del personal y poca capacitación.

En vista de esto se tiene que contratar seguidamente a personal presentando los mismos problemas. Todo esto no permite el desarrollo de la carrera ya que la empresa no amplía sus horizontes en el área estudiada generando la frustración del personal,

Lo que genera finalmente la fuga de talento, esto se debe principalmente por el rubro que posee la empresa en el aspecto de ser una empresa de producción de conservas donde la mano de obra abunda frente a la necesidad de contrato y pertenencia por parte de la empresa.

En lo que se relaciona al desempeño laboral, en la empresa investigada, se muestra a veces una desigualdad, por parte de los trabajadores, a la hora de desempeñarse en determinadas funciones o tareas.

3.2. Descripción de resultados.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación de los cuestionarios de la gestión del talento humano y el de desempeño laboral.

3.2.1. Descripción de la variable 1. Gestión del talento humano.

Tabla 3.1. Distribución de los niveles de la gestión del talento humano

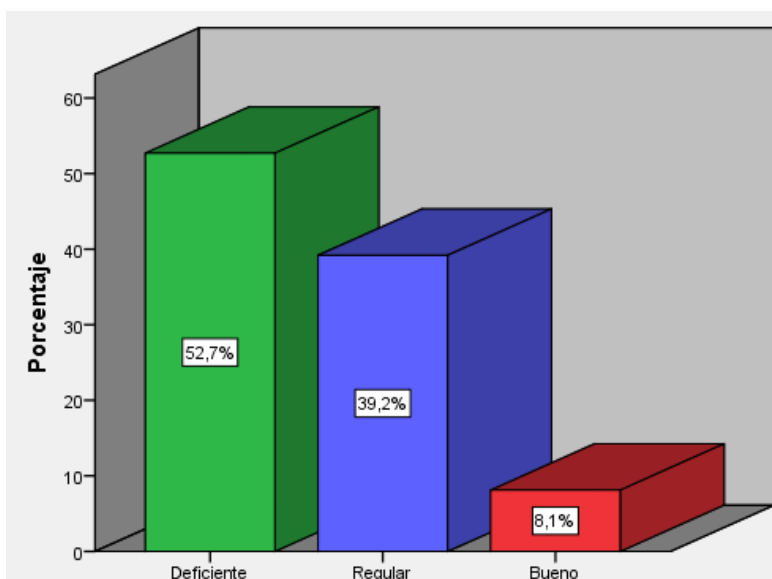
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	39	52,7	52,7
	Regular	29	39,2	91,9
	Bueno	6	8,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.1. se puede apreciar que el 52.7.9% (39 trabajadores) ubican a la gestión del talento humano de Panafoods en un nivel deficiente, el 39.2% (29 trabajadores) lo ubican en un nivel regular y el 8.1% (6 trabajadores) la ubican en un nivel bueno respecto a la gestión del talento humano de Panafoods.

Figura 1. Distribución de los niveles de la gestión del talento humano



Fuente: Tabla 3.1

Tabla 3.2. Distribución de los niveles de la dimensión planificación

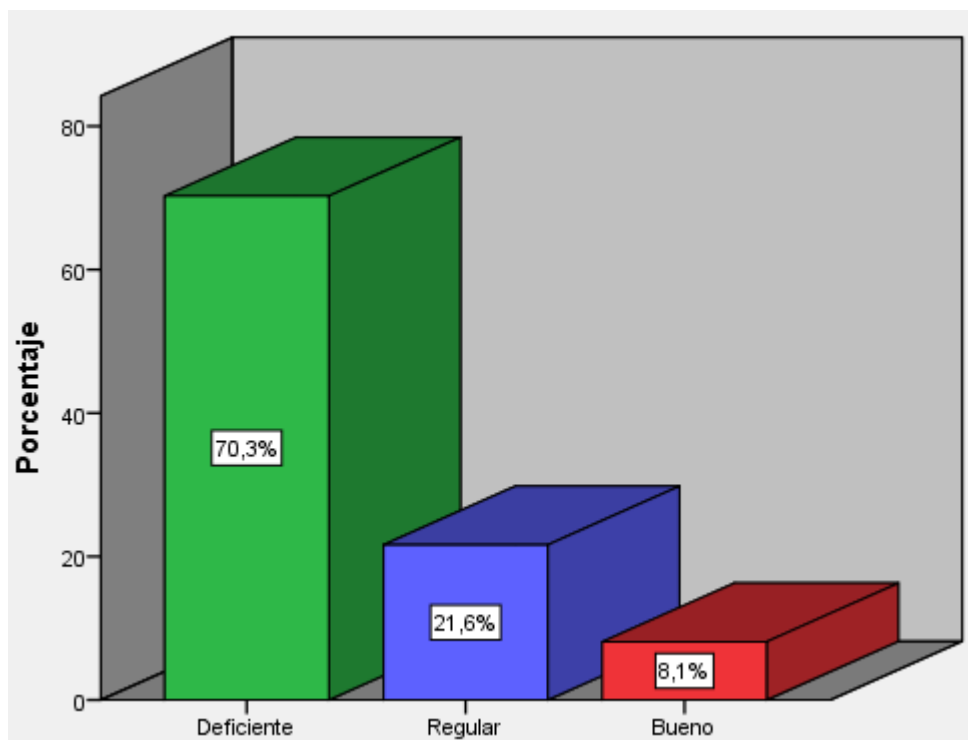
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	52	70,3	70,3
	Regular	16	21,6	91,9
	Bueno	6	8,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación.

En la tabla 3.2 se puede apreciar que el 70.3% (52 trabajadores) la ubican en un nivel deficiente, el 21,6% (16 trabajadores) la ubican en un nivel regular y el 8.1% (6 trabajadores) la ubican en un nivel muy bueno respecto a la dimensión planificación de la gestión del talento humano en Panafoods.

Figura 3.2. Distribución de los niveles de la dimensión planificación



Fuente: Tabla 3.2

Tabla 3.3. Distribución de los niveles de la dimensión integración

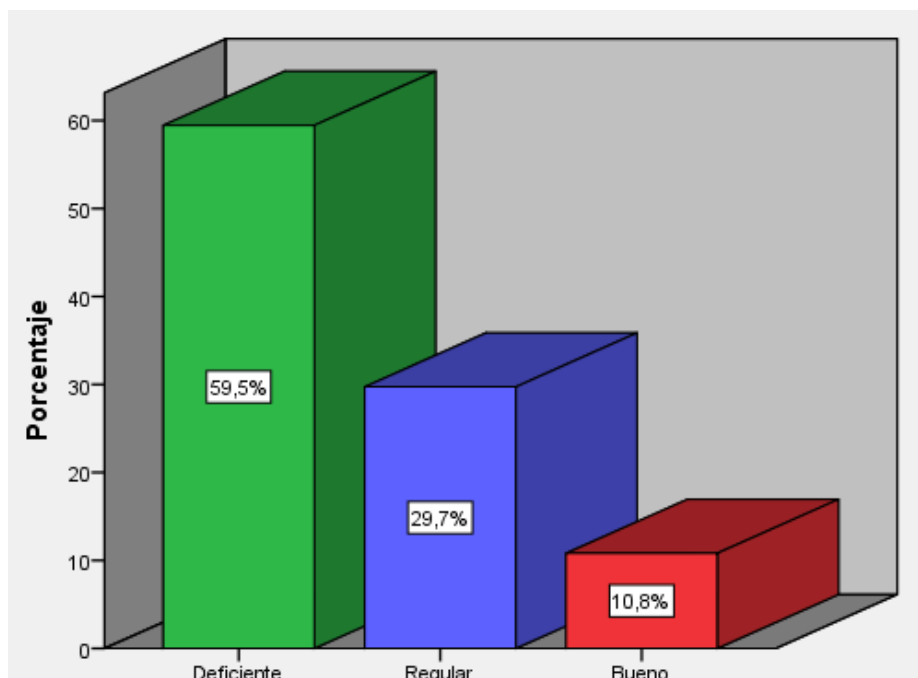
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	44	59,5	59,5
	Regular	22	29,7	89,2
	Bueno	8	10,8	100,0
	Total	74	100,0	100,0

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.3 se puede apreciar que el 59.5% (44 trabajadores) la ubican en un nivel deficiente, el 29.7% (22 trabajadores), la ubican en un nivel regular y el 10.8% (8 trabajadores) la ubican en un nivel bueno respecto a la dimensión integración de la gestión del talento humano de Panafoods

Figura 3.3. Distribución de los niveles de la dimensión integración



Fuente: Tabla 3.3

Tabla 3.4. Distribución de los niveles de la dimensión desarrollo

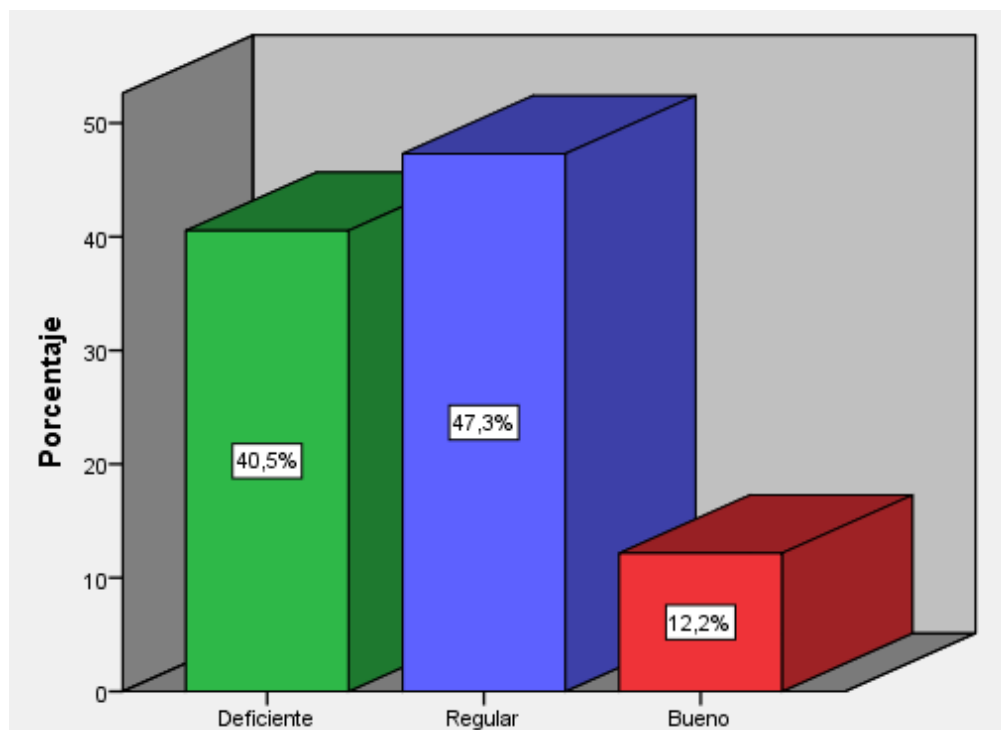
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	30	40,5	40,5	40,5
	Regular	35	47,3	47,3	87,8
	Bueno	9	12,2	12,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación.

En la tabla 3.4 se puede apreciar que el 40.5% (30 trabajadores) la ubican en un nivel deficiente, el 47.3% (35 trabajadores) la ubican en un nivel regular y el 12.2% (9 trabajadores), la ubican en el nivel muy bueno, respecto a la dimensión desarrollo de la gestión del talento humano.

Figura 3.4. Distribución de los niveles de la dimensión desarrollo



Fuente: Tabla 3.4

3.2.2. Descripción de la variable 1. Desempeño Laboral

Tabla 3.5. Distribución de los niveles del desempeño laboral

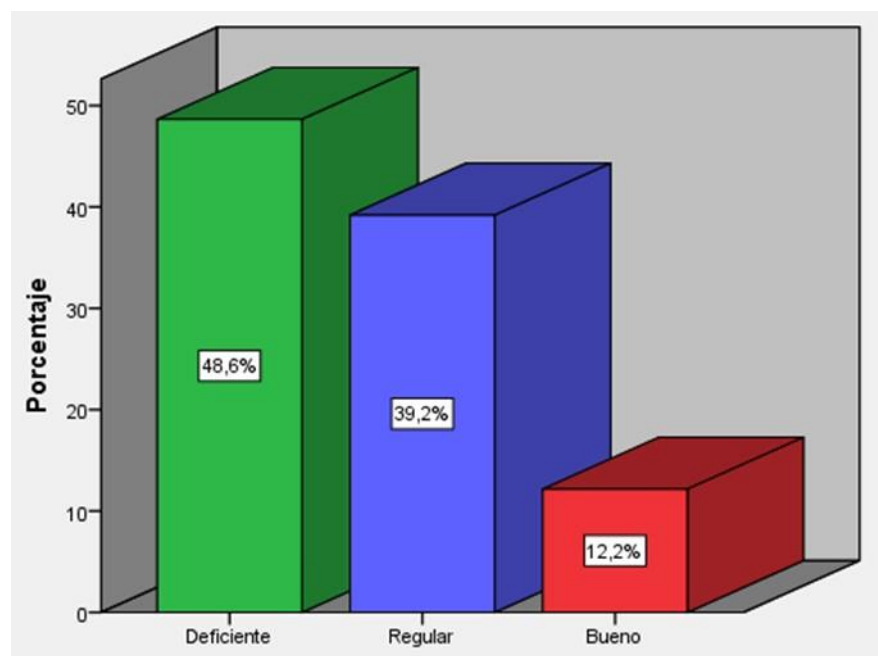
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	36	48,6	48,6
	Regular	29	39,2	87,8
	Bueno	9	12,2	100,0
	Total	74	100,0	100,0

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.5. se puede apreciar que el 48.6% (36 trabajadores) muestran un desempeño laboral en un nivel deficiente, el 39.2% (29 trabajadores) se ubican en un nivel regular y el 12.2% (9 trabajadores) se ubican en un nivel bueno respecto desempeño laboral.

Figura 3.5. Distribución de los niveles del desempeño laboral



Fuente: Tabla 3.5

Tabla 3.6. Distribución de los niveles de la dimensión desempeño de tareas

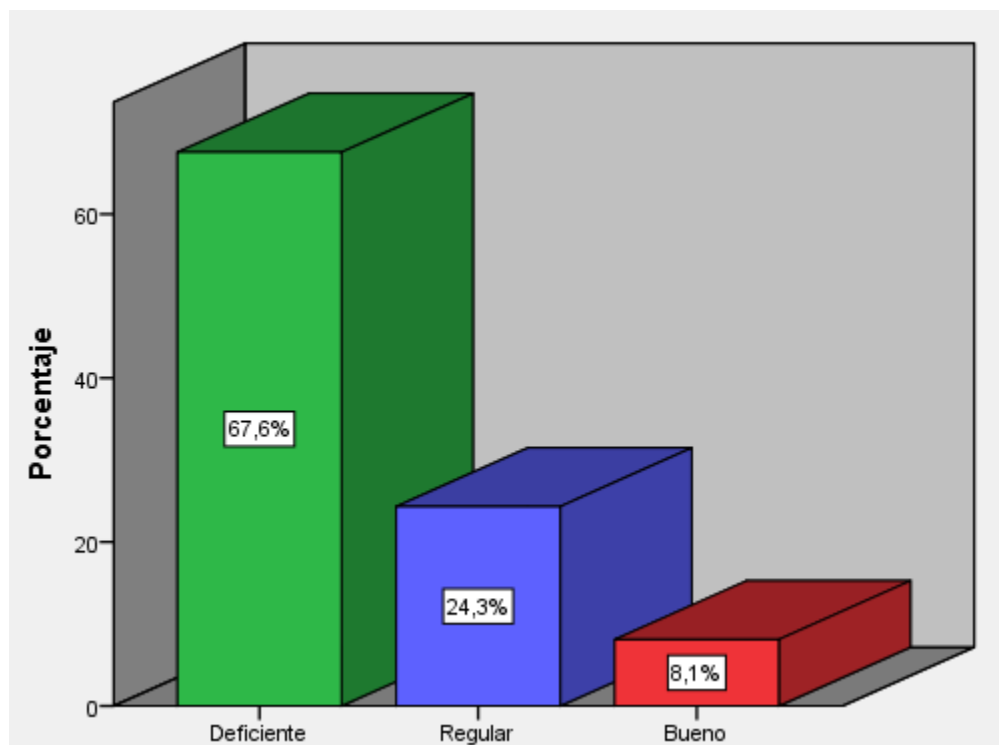
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	50	67,6	67,6	67,6
	Regular	18	24,3	24,3	91,9
	Bueno	6	8,1	8,1	100,0
	Total	74	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Interpretación.

En la tabla 3.6 se puede apreciar que el 67.6% (50 trabajadores) se ubican en un nivel deficiente, el 24.3% (18 trabajadores) se ubican en un nivel regular y el 8.1% (6 trabajadores) se ubican en un nivel bueno respecto al desempeño de las tareas dentro de la empresa.

Figura 3.6. Distribución de los niveles de la dimensión desempeño de tareas



Fuente: Tabla 3.6

Tabla 3.7. Distribución de los niveles de la dimensión civismo

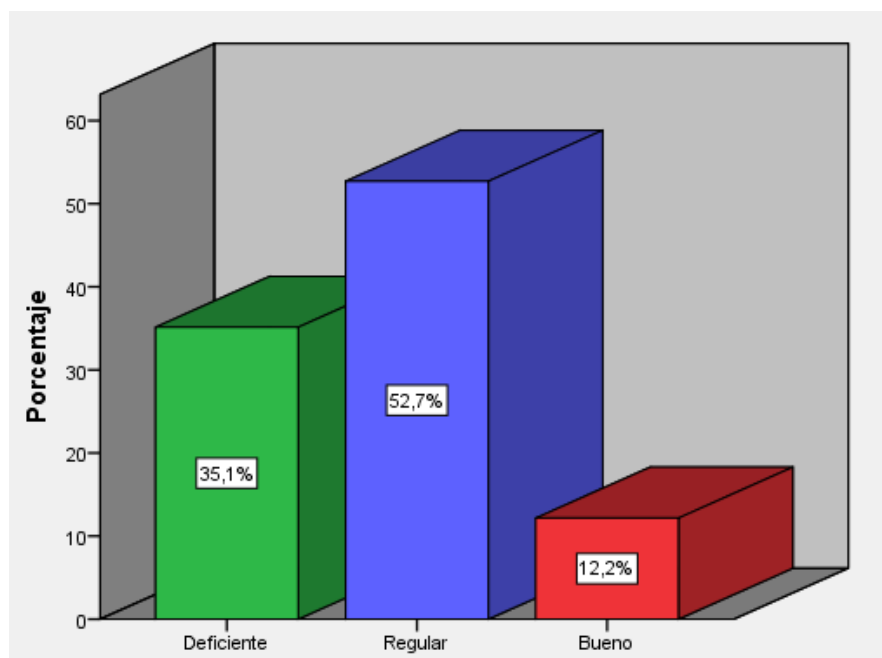
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	35,1	35,1
	Regular	39	52,7	87,8
	Bueno	9	12,2	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación.

En la tabla 3.7 se puede apreciar que el 35.1% (26 trabajadores) se ubican en un nivel deficiente, el 52.7% (39 trabajadores), se ubican en un nivel regular y el 12.2% (9 trabajadores) se ubican en un nivel bueno respecto al civismo dentro de la empresa.

Figura 3.7. Distribución de los niveles de la dimensión civismo



Fuente: Tabla 3.7

3.2.3. Comprobación de hipótesis.

Tabla 3.8. Prueba Kolmogorov Smirnov. Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre gestión del talento humano y desempeño laboral, con sus respectivas dimensiones.

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra						
		Gestión				Desempeño		
		Del				o		
		Talento	Planificacio	Integracio	Desarroll	o	De la	Civism
		Human	n	n	o	o	Tarea	o
		o	n	n	o	Laboral	Tarea	o
N		74	74	74	74	74	74	74
Parámetros	Media	106,04	32,43	37,05	36,55	68,99	32,43	36,55
	Desviación estándar	26,208	9,532	9,163	10,643	18,050	9,532	10,643
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,119	,151	,183	,139	,116	,151	,139
	Positivo	,119	,151	,183	,139	,116	,151	,139
	Negativo	-,081	-,107	-,082	-,075	-,073	-,107	-,075
Estadístico de prueba		,119	,151	,183	,139	,116	,151	,139
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación.

Se puede observar que en la tabla 3.8, se puede observar de que a través de s significancia bilateral existe una relación entre la variable gestión del talento humano con desempeño laboral, así también con sus respectivas dimensiones, cabe destacar que si bien es cierto se comprueba una significancia menor a 0.05, es necesario realizar otro paso para determinar el grado o fuerza de la relación en este caso se empleó Taub- de Kendall.

Hipótesis general: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Tabla 3.9. *Distribución de los niveles de gestión del talento humano y desempeño laboral.*

		Variable Desempeño Laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
V. Gestión del Talento Humano	Deficiente	Recuento	36	3	0	39
		% del total	48,6%	4,1%	0,0%	52,7%
	Regular	Recuento	0	26	3	29
		% del total	0,0%	35,1%	4,1%	39,2%
	Bueno	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	8,1%	8,1%
Total		Recuento	36	29	9	74
		% del total	48,6%	39,2%	12,2%	100,0%

Descripción:

En la tabla 3.9 se puede apreciar que el 48.6% de los trabajadores de Panafoods, ubica a la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un nivel deficiente, mientras que un 35.1% de los trabajadores, lo ubican en un nivel regular a ambas variables.

Hipótesis estadística:

Hi: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019

H0: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,911	,034	16,589	,000
N de casos válidos		74			
a. No se supone la hipótesis nula.					
b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.					

Descripción:

Como $p - \text{valor} < 0, 01$ Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral con un valor $r=0.911$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral.

Tabla 3.10. Relación entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral

Relación estudiada	Coefficiente de Tau – B de Kedall	Significancia
Gestión del talento humano vs Desempeño de la tarea	0,686	,000
Gestión del talento humano vs Civismo	0,687	,000

Descripción:

Como $p - \text{valor} < 0, 01$ Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral, se destaca que la relación mas alta es la de la gestión del talento humano con el civismo, con un valor $r=0.687$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall.

Hipótesis específica: Prueba de significancia para determinar la existencia de relación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión del talento humano.

Tabla 3.11. Relación entre desempeño laboral y las dimensiones de la gestión del talento humano.

Relación estudiada	Coefficiente de Tau – B de Kedall	Significancia
Desempeño laboral vs Planificación	0,622	,000
Desempeño laboral vs Integración	0,605	,000
Desempeño laboral vs Desarrollo	0, 746	,000

Hipótesis estadística:

Descripción:

Como $p - valor < 0, 01$ Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que si existe relación significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión del talento humano, con una relación considerable entre el desempeño laboral y la dimensión desarrollo con un valor $r=0.746$ detectado por la prueba Tau-b de Kendall.

IV. DISCUSIÓN

4.1. A nivel descriptivo.

En la tabla 3.1. el 52.7.9% (39 trabajadores) se encuentran un nivel deficiente, el 39.2% (29 trabajadores) lo ubican en un nivel regular y el 8.1% (6 trabajadores) la ubican en un nivel bueno. Estos resultados se corroboran con los de Rodríguez y Torres (2016), se presentan diferencias entre entidades pequeñas a comparación de las grandes; en pequeñas organizaciones es deficiente con un total de 59.6%, debido a que generalmente existe una informalidad en los procesos.

Cabe destacar que el 32.4% la ubicaron en el nivel regular y solo 8.0% la ubicaron en un nivel alto. Para que se realice una buena gestión del talento humano, es necesario que se sigan ciertos lineamientos los cuales son la planificación, la integración, y el desarrollo. (Chiavenato, 2014b)

En la tabla 3.2 se puede apreciar que el 70.3% la ubican en un nivel deficiente, el 21,6%, la ubican en un nivel regular y el 8.1%, la ubican en un nivel muy bueno respecto a la dimensión planificación en Panafoods.

Los resultados se corroboran con los de la tesis de Cevallos (2014), donde un 65.5% de los trabajadores encuestados adjuntan que no existe una buena planificación dentro de sus centros laborales, el 25.5% adjuntan que su planificación es regular y 9.0% en el nivel alto, esto lo sustentan debido a que al trabajar en empresas pequeñas, la gestión por parte de las autoridades dentro de la organización no se realizan adecuadamente un buen proceso de planificación, donde por ejemplo no se establece adecuadamente las funciones establecida dentro de un puesto de trabajo. Esto se da de acuerdo a Chiavenato (2104c), donde dice que para que exista una buena planeación para contar con planes que planteen soluciones de manera antelada basada en las necesidades de los trabajadores. (p.78).

En la tabla 3.3 se puede apreciar que el 59.5%, la ubican en un nivel deficiente, el 29.7% (22 trabajadores), la ubican en un nivel regular y el 10.8% (8 trabajadores) la ubican en un nivel bueno respecto a la dimensión integración de Panafoods.

Estos resultados coinciden con los de Cancinos (2015), en donde se determinó que los niveles de la integración de las empresas consultadas alcanzan

niveles predominantes en el deficiente con 63.4%, seguido por el 32.6% en el nivel regular y solo 4.0% en el nivel alto. Esto se da debido a la falta de gestión en la integración al dar capacitaciones, inducción, entre otras herramientas que se deben otorgar a los trabajadores dentro de una empresa.

Se puede ver ratificados en Vázquez (2008b), La capacitación del personal genera muchos beneficios dentro de los cuales está la ganancia del conocimiento de los colaboradores dentro de un esto de trabajo, la identificación del personal para los objetivos institucionales, una mejora en la relación entre los elementos de la empresa, merma de conflictos. (p.90).

La tabla 3.5. muestra que el 48.6% posee un desempeño laboral en un nivel deficiente, el 39.2% se ubican en un nivel regular y el 12.2% se ubican en un nivel bueno respecto desempeño laboral.

Estos resultados difieren con los encontrados en Carbajal (2016), en su tesis, donde se concluye que la segunda variable muestra un nivel predominante en el alto con 45% , esto se debe a que en la empresa no se permite un desempeño laboral bajo en su predominancia, debido a que la organización se enfoca en la atención al cliente y si no es adecuada, se puede llegar a perjudicar al paciente generando situaciones complicadas.

La tabla 3.6 muestra que el 35.1% se ubican en un nivel deficiente, el 56.8% se ubican en un nivel regular y el 8.1% se ubican en un nivel bueno respecto al desempeño de las tareas dentro de la empresa.

Los resultados coinciden con los encontrados de Baltazar (2014) donde la empresa se preocupa por el elemento humano, y que estos se comprometen en su trabajo para el benéfico directo de la organización en el hospital, cabe destacar que el desempeño de la tarea muestra un nivel regular con 61.5% de trabajadores, seguido del nivel bajo con 34.2%. Esto se da debido a que, si en una organización no se desempeña adecuadamente en las tareas encomendadas por parte del trabajador, esta corre peligro a que no tenga éxito dentro del mercado.

Por lo que Tejedor y García (2014c) nos habla que el desempeño de la tarea es el producto que brinda el trabajador a través de su esfuerzo con los recursos dados por la empresa dentro de su puesto de trabajo. (p.60).

En la tabla 3.7 se puede apreciar que el 35.1% (26 trabajadores) se ubican en un nivel deficiente, el 52.7% (39 trabajadores), se ubican en un nivel regular y el 12.2% (9 trabajadores) se ubican en un nivel bueno respecto al civismo dentro de la empresa.

Estos resultados coinciden también con la investigación de Baltazar (2014) donde los trabajadores dentro de la organización muestran un civismo regular con 57.5%, ya que estos se desempeñan laboralmente con un civismo de identificación en cada uno de sus acciones de manera predominante, generando así un buen resultado a la hora de ejecutar el trabajo encomendado por la organización.

4.2. A nivel inferencial.

En la tabla 3.9 se corrobora a través $p - valor < 0, 01$ se acepta la relación entre las variables de estudio. Este dato coincide con lo encontrado por Nolberto (2017), en su tesis, después de aplicar el coeficiente de correlación de Tau_B, determinó que existe significancia entre las variables de estudio.

V. CONCLUSIONES

- Se logró determinar que existe relación entre ambas variables estudiadas dentro de la empresa Panafoods Sac, Santa 2019, puesto que la significación aproximada (pvalor) es menor a 0.05. Así también se obtuvo un valor Tau_B de 0.911. (ver tabla 3.9.).

-Se logró identificar el nivel del talento humano donde nos arroja que el 52.7.9% (39 trabajadores) ubican en el nivel deficiente, para las dimensiones se encuentra que la planificación alcanza un 70.3% en el nivel deficiente, la integración alcanza un 59.5% en el nivel deficiente, y el desarrollo un 47.3% la ubican en un nivel regular. (ver tabla 3.1, 3.2, 3.3, 3.4.)

-Se logró identificar el nivel del desempeño laboral dentro de la empresa estudiada, donde se muestra que el 48.6% alcanza un nivel deficiente, su desempeño de la tarea con un el 67.6% en nivel deficiente, y un civismo de 52.7% en nivel regular. (ver tabla 3.5, .36, 3.7)

- Se logró establecer la relación entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral. Así tenemos: la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño de la tarea y el civismo. Se logró determinar que la dimensión que más relación guarda con la gestión del talento humano es la del civismo. (ver tablas: 3.10).

- Se logró establecer la relación del desempeño laboral y las dimensiones de gestión del talento humano. Así tenemos: El desempeño laboral se relaciona significativamente con planificación, integración, y desarrollo. Obteniéndose valores de Tau_b de Kendall de 0.622, 0.605, y 0.746 respectivamente. Se logró determinar que la dimensión que más relación guarda con el desempeño laboral es la del desarrollo del personal, mientras que la que menos relación guarda es la de integración de personas. (ver tablas: 3.11).

VI. RECOMENDACIONES

- Al gerente de Panafoods, que formalice y mejore el proceso de planificación, de tal forma que se organice adecuadamente, determinadas funciones que se deben de realizar de manera óptima, para que así paulatinamente se vea reflejado en el desempeño laboral de los colaboradores a través de los resultados de encuestas internas.
- Se recomienda que el encargado del área de gestión humana de la organización, establezca el proceso del desarrollo del talento humano, explotando así las habilidades y el estímulo adecuado de los colaboradores a fin de reforzar las competencias de los mismos, para que el desempeño de la tarea y el civismo sean positivos.
- Se recomienda, evaluar constantemente el desempeño laboral de los trabajadores de manera retroalimentaría para poder así tomar mejores estrategias para cambiar una situación si es que se encuentra desfavorable.
- Se recomienda analizar y establecer las dimensiones de la gestión del talento humano en la organización, de modo que se ejecuten a través de acciones establecidas a corto plazo con interacción de nuevas estrategias para la mejora del desempeño laboral.
- Se recomienda analizar y establecer las dimensiones del desempeño laboral en la organización, de modo que se ejecuten a través de acciones establecidas a corto plazo con interacción de nuevas estrategias para la gestión del talento humano a fin de mejorar el ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Baltazar, R. (2014). *El proceso de selección de recursos humanos y su influencia con el desempeño laboral del área administrativa del hospital iii es salud Chimbote - período 2013*. (tesis de pregrado para obtener el título en licenciado en administración.) Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú
- Bedoya, E (2015). *La nueva Gestión de Personas y su evaluación de desempeño en Empresas competitivas*. Lima-Perú: UNMSM.
- Bittel, R. (2011). *Introducción a los negocios en un mundo cambiante*. 4ª edición, España: MC Graw Hill
- Cancinos, A. (2015). *La selección de personal y desempeño laboral*. (Tesis Pre grado). Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <https://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Carbajal, G (2016). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo.
- Castillo, W. (2017). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Universidad Católica del Perú.
- Cevallos, Y. (2014). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013*. (Tesis Pre grado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Recuperado el 10 de Septiembre del 2018, de <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>
- Chiavenato, I. (2012) *Administración de recursos humanos*. 8a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión de talento humano*. 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- Count, J. (2010). *Human talent management from a business approach*. 1st Edition Usa: McGraw-Hill
- D'Alessio, F. (2015). *El proceso estratégico: un enfoque de gerencia*. México D.F, México: Pearson.

- Dessler, G. (2011). *Staff Administration*. Pearson Education Eighth Edition.
- Flores, G. (2014). *Gestión del talento humano y el clima laboral en la Universidad Nacional del Santa*. (Tesis Pre Grado). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.
- Hernández R., Fernández S., y Baptista R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed). México, D.F. Mc Graw Hill
- Herrera, F. (2008). Treatment of motivational beliefs in pluricultural educational contexts. *Ibero-American Journal of Education, Research Section*, No. 37/2. Netherlands. Recuperado de: <https://goo.gl/rYnEQR>
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015*. (Tesis). Universidad Santo Tomas
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). *Perú en cifras-producción nacional*. Recuperado de <http://www.inei.gov.pe/perucifrasHTM/infco/cuadro.asp?cod=3842&name=pr01&ext=gif>.
- Mora. F. (2012). *Administración y dirección*. España: MC Graw Hill Interamericana
- Nolberto, M. (2017). *Relación entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la empresa Radiola Sac. de Pichanaqui, 2017*. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>.
- Oscoco, H. (2015). *Tesis Gestión del talento humano y sus relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad de Pacucha Andahuaylas*. Universidad de Santo Tomas de Mogrovejo.
- Robbins, A. and Timothy, A. (2014). *Organizational behavior*. 15th Edition. Usa, D.F. Mc Graw Hill
- Rodríguez, D. y Torres N. (2016). *La gestión humana en de diversos rubros* (Tesis Postgrado). Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 10 de Septiembre del 2018, de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/puente/article/viewFile/7019/6417>

Marketing Territory (2017), Issue No. 41, Administration Section. The mission: start with an end in mind.

Tejedor R. y García Y. (2014). *Explotando valores profesionales*. Universidad Autónoma de México.

Vásquez, Y (2008). Human talent management, key strategy for the organization. .USA .: Limusa

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos.

ANEXO 1.1. Cuestionario de la gestión del talento humano.

Estimado trabajador agradecemos tu apoyo al desarrollo del estudio, marca con una (x) la opción que usted consideres adecuada.

VALORACIÓN

Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones	Valores				
	Planificación del Talento humano	1	2	3	4	5
1	En mi opinión los trabajadores conocen a cabalidad la labor que desempeñan dentro de la empresa.					
2	Las condiciones laborales son las adecuadas.					
3	Cada trabajador cumple con responsabilidad su labor dentro de la empresa.					
5	Cumplo con responsabilidad la labor asignada dentro de la empresa.					
6	La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la empresa.					
7	La empresa cumple con la planificación de sus documentos de gestión.					
8	La empresa. cuenta con el ROA actualizado					
9	La empresa cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF)					

	actualizado.					
1 0	La empresa. cuenta con el Reglamento interno (RI) actualizado					
1 1	La empresa cuenta con el Plan Anual de Trabajo (PAT) actualizado.					
1 2	La empresa. cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) actualizado					
Integración del Talento humano		1	2	3	4	5
1 3	La socialización entre trabajadores es la adecuada.					
1 4	La socialización de los directivos con los trabajadores es la adecuada					
1 5	La socialización de los trabajadores y clientes es la adecuada					
1 6	Los directivos se comunican de forma pertinente con los trabajadores.					
1 7	Los trabajadores se comunican de forma pertinente con los clientes					
1 8	La comunicación entre trabajadores es la adecuada					
1 9	Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos.					
2 0	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre trabajadores					
2 1	Se fomente las buenas relaciones interpersonales entre directivos y trabajadores					
2 2	Se fomente las buenas relaciones interpersonales entre trabajadores y clientes					

2 3	Existen buenas relaciones interpersonales entre directivos y clientes o proveedores.					
2 4	Se brindan reconocimiento a los miembros de la empresa por los logros obtenidos.					
Desarrollo del Talento humano						
2 5	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos					
2 6	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores					
2 7	Se da cumplimiento a los objetivos o metas en conjunto como empresa.					
2 8	Los problemas suscitados por trabajadores se solucionan de manera eficaz y eficientemente.					
2 9	Los directivos se capacitan constantemente					
3 0	Se brinda constante capacitación a los trabajadores.					
3 1	Percibe que la capacitación brindada a los trabajadores es la adecuada.					
3 2	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los trabajadores. Por medio de incentivos.					
3 3	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los directivos. Por medio de incentivos.					
3 4	Se promueve extralaborales.					
3 5	Se promueve la una interacción de opiniones dentro de los trabajadores.					
3 6	Se promueve la formación de líderes o dirigentes que sepan prevalecer los derechos de los trabajadores dentro de la empresa.					

Ficha técnica del cuestionario de gestión del talento humano.

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar la Gestión del talento humano
Autores:	Henry Oscco Peralta
Año de edición:	(2015).
Adaptación	Fernandez Sarmiento Luci Mayvi Lecca La Torre Harry Emerson
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> – D1: Planificación del talento humano – D2: Integración del talento humano – D3: Desarrollo del talento humano
Ámbito de aplicación:	Panafoods Chimbote 2019
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable gestión del talento humano en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.830$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 36 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación se detalla: <ul style="list-style-type: none"> D1: Planificación del talento humano (12 ítems) D2: Integración del talento humano (12 ítems) D3: Desarrollo del talento humano (12 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Deficiente (36 a 83) Regular (84 a 132) Bueno (133 a 180)

Escala valorativa de la gestión del talento humano

Gestión de talento humano				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Gestión del Talento Humano	36	180	133 a 180	Bueno
			84 a 132	Regular
			36 a 83	Deficiente
Dimensiones de la gestión de talento humano				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Planificación	12	60	46-60	Bueno
			28 -45	Regular
			12 - 27	Deficiente
Integración	12	60	46-60	Bueno
			28 -45	Regular
			12 - 27	Deficiente
desarrollo	12	60	46-60	Bueno
			28 -45	Regular
			12 - 27	Deficiente

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TÍTULO: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac, Santa 2019

AUTORES: Fernandez Sarmiento Luci Mayvi , Lecca La Torre Harry Emerson

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				T.D.	D.	I.	A.	T.A.	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del Talento Humano Esta referido a las Personas vistas como material o simple recurso, sino que se les considera como socios de la organización que posee capacidades, destrezas habilidades y aspiraciones lo cual lo hace más competente. (Chiavenato 2014)	Planificación del Talento humano	Conocimiento de labor	En mi opinión los trabajadores conocen a cabalidad la labor que desempeñan dentro de la empresa.						X	X	X	X					
		Condiciones laborales	Las condiciones laborales son las adecuadas.						X	X	X	X					
		Responsabilidad	Cada trabajador cumple con responsabilidad su labor dentro de la empresa.						X	X	X	X					
			Cumplo con responsabilidad la labor asignada dentro de la empresa.						X	X	X	X					
		Contratación	La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la empresa.						X	X	X	X					
		Planifica y actualiza los documentos	La empresa cumple con la planificación de sus documentos de gestión.						X	X	X	X					

Integración del Talento humano	documentos de gestión como: ROA MOF, RI, PAT y ROF.	La empresa cuenta con el ROA actualizado							✓	✓	✓	✓				
		La empresa cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF) actualizado.							✓	✓	✓	✓				
		La empresa cuenta con el Reglamento interno (RI) actualizado							✓	✓	✓	✓				
		La empresa cuenta con el Plan Anual de Trabajo (PAT) actualizado.							✓	✓	✓	✓				
		La empresa cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) actualizado							✓	✓	✓	✓				
	Socialización	Socialización	La socialización entre trabajadores es la adecuada.							✓	✓	✓	✓			
			La socialización de los directivos con los trabajadores es la adecuada							✓	✓	✓	✓			
			La socialización de los trabajadores y clientes es la adecuada							✓	✓	✓	✓			
		Comunicación	Los directivos se comunican de forma pertinente con los trabajadores.								✓	✓	✓	✓		
			Los trabajadores se comunican de forma pertinente con los clientes								✓	✓	✓	✓		
			La comunicación entre trabajadores es la adecuada								✓	✓	✓	✓		
		Consensos	Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos.								✓	✓	✓	✓		
			Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre trabajadores								✓	✓	✓	✓		
		Relaciones interpersonales	Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre directivos y trabajadores								✓	✓	✓	✓		

			Se fomente las buenas relaciones interpersonales entre trabajadores y clientes						2	2									
			Existen buenas relaciones interpersonales entre directivos y clientes o proveedores.						2	2									
		Logros de los miembros	Se brindan reconocimiento a los miembros de la empresa por los logros obtenidos.							2	2								
	Desarrollo del Talento humano	Cumplimiento de objetivos	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos							2	2								
			Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores							2	2								
			Se da cumplimiento a los objetivos o metas en conjunto como empresa.							2	2								
		Solución de los problemas	Los problemas suscitados por trabajadores se solucionan de manera eficaz y eficientemente.							2	2								
		Capacitación	Los directivos se capacitan constantemente								2	2							
			Se brinda constante capacitación a los trabajadores.								2	2							
			Percibe que la capacitación brindada a los trabajadores es la adecuada.								2	2							
		Promoción de desarrollo	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los trabajadores. Por medio de incentivos.								2	2							
	Se promueve el desarrollo de las capacidades de los directivos. Por medio de incentivos.									2	2								

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Gestión de Talento Humano"

OBJETIVO: Evaluar la Gestión del Talento Humano de Panafoods de modo general y específico.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de Panafoods Santa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magíster

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		


FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 32963014

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Gestión de Talento Humano"

OBJETIVO: Evaluar la Gestión del Talento Humano de Panafoods de modo general y específico.

DIRIGIDO A:


Trabajadores de Panafoods Santa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				15x


Dr. Alfredo Daza Vergara
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Gestión de Talento Humano"

OBJETIVO: Evaluar la Gestión del Talento Humano de Panafoods de modo general y específico.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de Panafoods Santa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Quispe Lopez JONNY MARTHA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	


FIRMA DEL EVALUADOR

Análisis de confiabilidad del instrumento

“Cuestionario sobre Gestión Del Talento Humano”

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre Gestión Del Talento Humano” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de la empresa Kathymar, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Crombach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable gestión del talento humano, esta alcanza un 0.830, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Ítems	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
ÍTEM1	,333		
ÍTEM 2	,410		
ÍTEM 3	,284		
ÍTEM 4	,343		
ÍTEM 5	,340		
ÍTEM 6	,608		
ÍTEM 7	,348		
ÍTEM 8	,652		
ÍTEM 9	,425		
ÍTEM 10	,798		
ÍTEM 11	,296		
ÍTEM 12	,514		
ÍTEM 13		,748	
ÍTEM 14		,660	
ÍTEM 15		,632	
ÍTEM 16		,641	
ÍTEM 17		,241	
ÍTEM 18		,927	

ÍTEM 19		,579	
ÍTEM 20		,467	
ÍTEM 21		,010	
ÍTEM 22		,559	
ÍTEM 23		,347	
ÍTEM 24		,737	
ÍTEM 25			,705
ÍTEM 26			,156
ÍTEM 27			,327
ÍTEM 28			,154
ÍTEM 29			,318
ÍTEM 30			,531
ÍTEM 31			,531
ÍTEM 32			,610
ÍTEM 33			,303
ÍTEM 34			,352
ÍTEM 35			,599
ÍTEM 36			,267
Correlación por dimensiones	0.445	0.545	0.404
Correlación Total	0.465		

Coefficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Ítems	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
ÍTEM 1	,830		
ÍTEM 2	,839		
ÍTEM 3	,831		
ÍTEM 4	,830		
ÍTEM 5	,830		
ÍTEM 6	,820		
ÍTEM 7	,829		
ÍTEM 8	,818		

ÍTEM 9	,827		
ÍTEM 10	,817		
ÍTEM 11	,831		
ÍTEM 12	,837		
ÍTEM 13		,834	
ÍTEM 14		,827	
ÍTEM 15		,820	
ÍTEM 16		,837	
ÍTEM 17		,833	
ÍTEM 18		,841	
ÍTEM 19		,836	
ÍTEM 20		,838	
ÍTEM 21		,839	
ÍTEM 22		,837	
ÍTEM 23		,829	
ÍTEM 24		,820	
ÍTEM 25			,817
ÍTEM 26			,834
ÍTEM 27			,830
ÍTEM 28			,834
ÍTEM 29			,827
ÍTEM 30			,825
ÍTEM 31			,825
ÍTEM 32			,839
ÍTEM 33			,836
ÍTEM 34			,829
ÍTEM 35			,823
ÍTEM 36			,832
Confiabilidad por dimensiones	0.828	0.832	0.29
Confiabilidad Total	0.830		

ANEXO 1.2. Cuestionario del desempeño laboral.

Estimado trabajador agradecemos tu apoyo desarrollo del estudio

marque con una (x) la opción que usted considere adecuada.

Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones	Valores				
	DESEMPEÑO DE LA TAREA	1	2	3	4	5
1	Considera usted que desde su puesto de trabajo se desarrolla profesionalmente.					
2	Considera usted que la calidad de su trabajo se debe a los monitoreos.					
3	Considera usted que la calidad de su trabaja se debe al acompañamiento recibido.					
4	Considera usted que su desempeño en el trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.					
5	Su trabajo se limita a las metas propuestas por la empresa.					
6	Se considera coparticipe de los éxitos de la empresa					
7	Se considera coparticipe de los fracasos de la empresa					
8	las funciones que desempeña son útiles para el área en que se desarrollo					
9	considera usted que brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña					
10	Considera usted que organiza adecuadamente su tiempo					
11	Considera usted que su trabajo es bien recompensado.					

12	Considera usted que su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas					
CIVISMO		1	2	3	4	5
13	Considera usted que su trabajo está de acorde con la misión institucional					
14	Considera usted que su trabajo está de acorde con la visión institucional					
15	Se considera como una persona que apoya a sus compañeros de trabajo.					
16	Considera usted que es capaz de asumir retos laborales					
17	Considera usted capaz de tomar riesgos laborales.					
18	considera usted que actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña					
19	Considera usted capacitarse continuamente para mejorar su trabajo					
20	Considera adecuado apoyar a los compañeros cuando tiene excesiva carga laboral					
21	Considera adecuado apoyar a los directivos cuando tiene excesiva carga laboral					
22	considera usted adecuado compartir con los compañeros sus aprendizajes					
23	Considera usted que transmite confianza a sus compañeros de trabajo					
24	considera usted que existe buenas relaciones interpersonales entre trabajadores					

Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral.

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar el Desempeño laboral
Autore:	José Jaime Gil Alvitez
Año de edición:	(2018)
Adaptación	Fernandez Sarmiento Luci Mayvi Lecca La Torre Harry Emerson
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ↪ D1: Desempeño de la tarea ↪ D2: Civismo
Ámbito de aplicación:	Panafoods Chimbote 2019
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable el desempeño laboral en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.842$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en 2 dimensiones. A continuación se detalla: <ul style="list-style-type: none"> D1: Desempeño de la tarea (12 ítems) D2: Civismo (12 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Bueno (24 a 55) Medio (56 a 88) Alto (89 a 120)

Escala valorativa del desempeño laboral

Desempeño laboral				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Desempeño laboral	24	120	89 a 120	Bueno
			56 a 88	Regular
			24 a 55	Deficiente
Dimensiones del desempeño laboral				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Desempeño de Tareas	12	60	46-60	Bueno
			28 -45	Regular
			12 - 27	Deficiente
Civismo	12	60	46-60	Bueno
			28 -45	Regular
			12 - 27	Deficiente

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac, Santa 2019

AUTORES: Fernandez Sarmiento Luci Mayvi , Lecca La Torre Harry Emerson

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
Desempeño Laboral Es cumplir responsablemente sus obligaciones, haciéndolo de la mejor manera logrando un nivel alto que evidencia capacidad, habilidad actitud y valor en el trabajo realizado. Tejedor y Garcia. (2014).	Desempeño de tarea	Desarrollo de Capacidad	Considera usted que desde su puesto de trabajo se desarrolla profesionalmente.						X		X		X		X		
			Considera usted que la calidad de su trabajo se debe a los monitoreos.						X		X		X		X		
			Considera usted que la calidad de su trabajo se debe al acompañamiento recibido.						X		X		X		X		
		Utilización de tiempo adecuado	Considera usted que su desempeño en el trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.						X		X		X		X		
			Su trabajo se limita a las metas propuestas por la empresa.						X		X		X		X		

			Se considera coparticipante de los éxitos de la empresa							X	X	X	X			
			Se considera coparticipante de los fracasos de la empresa							X	X	X	X			
	Apoyo y asesoramiento		Las funciones que desempeña son útiles para el área en que se desarrolla							X	X	X	X			
			Considera usted que brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña							X	X	X	X			
			Considera usted que organiza adecuadamente su tiempo								X	X	X	X		
	Valoración de la empresa		Considera usted que su trabajo es bien recompensado.							X	X	X	X			
			Considera usted que su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas								X	X	X	X		
	Civismo	Compromiso con visión y misión	Considera usted que su trabajo está de acorde con la misión institucional							X	X	X	X			
			Considera usted que su trabajo está de acorde con la visión								X	X	X	X		
		Colaboración y Cooperación	Se considera como una persona que apoya a sus compañeros de trabajo.								X	X	X	X		
			Considera usted que es capaz de asumir retos laborales								X	X	X	X		
			Considera usted capaz de tomar riesgos laborales.									X	X	X	X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Desempeño Laboral"

OBJETIVO: Evaluar el desempeño Laboral en los trabajadores de Panafoods de modo general y específico.

DIRIGIDO A:

Trabajadores de Panafoods Santa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Aguike Sánchez Soria

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

Aguike Sánchez Soria

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 32563014

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Desempeño Laboral"

OBJETIVO: Evaluar el desempeño Laboral en los trabajadores de Panafoods de modo general y específico.

DIRIGIDO A:


Trabajadores de Panafoods Santa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Gestión de Talento Humano"

OBJETIVO: Evaluar la Gestión del Talento Humano de Panafoods de modo general y específico.

DIRIGIDO A:
Trabajadores de Panafoods Santa

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Quispe Lopez JONNY MARTHA.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO.

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	


FIRMA DEL EVALUADOR

Análisis de confiabilidad del instrumento

“Cuestionario sobre Desempeño Laboral”

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre Desempeño Laboral” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de la empresa Kathymar, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Crombach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable gestión del talento humano, esta alcanza un 0.842, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Ítems	Dimensión 1	Dimensión 2
ÍTEM1	,333	
ÍTEM 2	,010	
ÍTEM 3	,284	
ÍTEM 4	,343	
ÍTEM 5	,340	
ÍTEM 6	,608	
ÍTEM 7	,348	
ÍTEM 8	,652	
ÍTEM 9	,425	
ÍTEM 10	,798	
ÍTEM 11	,296	
ÍTEM 12	,514	
ÍTEM 13		,548
ÍTEM 14		,660
ÍTEM 15		,632
ÍTEM 16		,541
ÍTEM 17		,241
ÍTEM 18		,527
ÍTEM 19		,179
ÍTEM 20		,067

ÍTEM 21		,010
ÍTEM 22		,559
ÍTEM 23		,347
ÍTEM 24		,737
Correlación por dimensiones	0.412	0.420
Correlación Total	0.416	

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

Ítems	Dimensión 1	Dimensión 2
ÍTEM 1	,830	
ÍTEM 2	,839	
ÍTEM 3	,831	
ÍTEM 4	,830	
ÍTEM 5	,830	
ÍTEM 6	,820	
ÍTEM 7	,829	
ÍTEM 8	,818	
ÍTEM 9	,827	
ÍTEM 10	,817	
ÍTEM 11	,831	
ÍTEM 12	,837	
ÍTEM 13		,934
ÍTEM 14		,827
ÍTEM 15		,820
ÍTEM 16		,937
ÍTEM 17		,833
ÍTEM 18		,841
ÍTEM 19		,836
ÍTEM 20		,838
ÍTEM 21		,839
ÍTEM 22		,837

ÍTEM 23		,829
ÍTEM 24		,920
Confiabilidad por dimensiones	0.828	0.855
Correlación Total	0.842	

ANEXO 2. Matriz de Consistencia Lógica.

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Población y Muestra	Diseño	Técnicas e Instrumentos
<p>¿Cómo es la relación gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019?</p>	<p>V1: Gestión del talento humano</p> <p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>Objetivo general. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019</p> <p>1.7.2 Objetivos específicos. Identificar el nivel de la variable gestión del talento humano de manera global y específica de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019 Identificar el nivel de la variable desempeño laboral de manera global y específica de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019 Establecer la relación de la gestión del talento humano con las dimensiones del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019</p>	<p>Hi: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019</p> <p>H0: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Panafoods Sac., Santa 2019</p>	<p>V1: Planificación del talento humano. Integración del talento humano Desarrollo del talento humano.</p> <p>V2: Desempeño de la tarea Civismo</p>	<p>Población: Son 74 trabajadores de la empresa Panafoods</p> <p>Muestra: La misma población</p>	<p>Método: Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: No experimental</p> <p>Diseño: Descriptivo – Correlacional</p> <p>Donde: M = Muestra probabilista de los trabajadores</p> <p>O1 = Medición de la gestión del talento humano</p> <p>O2 = Medición del desempeño laboral:</p> <p>Relación que existe entre las variables en estudio.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> X1 M --> X2 X1 --- r X2 --- r </pre> </div>	<p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano</p> <p>Cuestionario sobre Desempeño laboral</p> <p>Prueba de contrastación Tau-b de Kendall</p>

ANEXO 3. Registro de datos.

ANEXO 3.1. Registro de datos de la gestión del talento humano.

	D1												D2												D3												
	Íte m 1	Íte m 2	Íte m 3	Íte m 4	Íte m 5	Íte m 6	Íte m 7	Íte m 8	Íte m 9	Íte m 10	Íte m 11	Íte m 12	Íte m 13	Íte m 14	Íte m 15	Íte m 16	Íte m 17	Íte m 18	Íte m 19	Íte m 20	Íte m 21	Íte m 22	Íte m 23	Íte m 24	Íte m 25	Íte m 26	Íte m 27	Íte m 28	Íte m 29	Íte m 30	Íte m 31	Íte m 32	Íte m 33	Íte m 34	Íte m 35	Íte m 36	
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	1	1	5	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	
E2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1	1	2	1	4	2	3	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	4	3	
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	2	2	2	2	2	
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2		
E5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	5	3	3	3	2	2	2	3	4	3		
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	1	1	5	3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2	4	4	
E10	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
E11	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	5	5	2	2	4	2	3	1	2	5	1	2	2	1	
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	3	5	5	2	4	4	3	
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	5	5	2	4	4	1	2	4	1	3	2	2	2	2	
E14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	1	5	
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	3	2	4	5	5	4	5	2	2	5	1	5	5	5	4	5	5	2	2	
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	2	3	5	5	3	3	3	3	5	2	4	1	5	5	
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4	5	5	2	2	5	1	5	2	2	4	4	2	5	2	4	5	2	3	4	5	
E18	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	3	4	5	5	5	3	5	2	5	2	3	4	5	
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	2	4		

E2 0	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4	5	3	3	3	1	1	5	3	3	2	1	2	4	3	2	5	4	5	5	5			
E2 1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2	5	5	5	1	1	2	2	4	4	3	1	2	5	4	5	5	5	2	5	5			
E2 2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	5	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3			
E2 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	2	2	2			
E2 4	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	1	1	2			
E2 5	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4			
E2 6	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2	3	2	1	2	3	4	4	4	2	3	2	1	1	2				
E2 7	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	2	4	3			
E2 8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	4	3		
E2 9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	2	2	4	4			
E3 0	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	1
E3 1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	1	1	5	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1			
E3 2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1	1	2	1	4	2	3	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	4	3			
E3 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	2	2	2	2	2			
E3 4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2		
E3 5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5			
E3 6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2			
E3 7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3			
E3 8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3			
E3 9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	1	1	5	3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2	4	4			

E4 0	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
E4 1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	5	5	2	2	4	2	3	1	2	5	1	2	2	1	
E4 2	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	3	5	5	2	4	4	3	
E4 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	5	5	2	4	4	1	2	4	1	3	2	2	2	2	
E4 4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	1	5	
E4 5	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2	5	3	2	4	5	5	4	5	2	2	5	1	5	5	5	4	5	5	2	2	
E4 6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	2	3	5	5	3	3	3	3	5	2	4	1	5	5	
E4 7	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4	5	5	2	2	5	1	5	2	2	4	4	2	5	2	4	5	2	3	4	5	
E4 8	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	3	4	5	5	5	3	5	2	5	2	3	4	5	
E4 9	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	2	4	
E5 0	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4	5	3	3	3	1	1	5	3	3	2	1	2	4	3	2	5	4	5	5	5	
E5 1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2	5	5	5	1	1	2	2	4	4	3	1	2	5	4	5	5	5	2	5	5	
E5 2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	5	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	
E5 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	3	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	2	2	2
E5 4	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5	2	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	1	1	2	
E5 5	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
E5 6	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	1	1	2	
E5 7	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	1	3	3	4	2	2	4	3	
E5 8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	4	3
E5 9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	2	2	4	4	

E6 0	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	1
E6 1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2	1	1	5	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1				
E6 2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4	3	1	1	2	1	4	2	3	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	4	3				
E6 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	2	2	2	2	2				
E6 4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2				
E6 5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5				
E6 6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2				
E6 7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	5	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3				
E6 8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2	5	2	5	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3				
E6 9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	1	1	5	3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2	4	4				
E7 0	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5		
E7 1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2	1	1	1	2	1	4	5	5	2	2	4	2	3	1	2	5	1	2	2	1				
E7 2	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	3	5	5	2	4	4	3				
E7 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	5	5	2	4	4	1	2	4	1	3	2	2	2	2				
E7 4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	1	5				

ANEXO 3.2. Registro de datos del desempeño laboral.

D1												D2												
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1
E2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	4	3
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	2	2	2	2	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2
E5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2	4	4
E10	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5
E11	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	2	3	1	2	5	1	2	2	1
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	3	5	5	2	4	4	3
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	2	4	1	3	2	2	2	2
E14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	1	5
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	2	5	1	5	5	5	4	5	5	2	2
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	4	1	5	5
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	2	4	4	2	5	2	4	5	2	3	4	5
E18	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	2	5	2	3	4	5
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	2	4
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	2	1	2	4	3	2	5	4	5	5	5
E21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	4	3	1	2	5	4	5	5	5	2	5	5
E22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3

E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	2	2	2
E24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	3	2	2	4	5	2	4	2	3	1	1	2	
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	2	3	2	1	1	2	
E27	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	4	2	1	3	3	4	2	2	4	3	
E28	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	4	3	
E29	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	1	2	4	4	2	1	4	2	2	2	4	4	
E30	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	1	
E31	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	
E32	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	4	3	
E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	2	2	2	2	2	
E34	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	
E35	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	
E37	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	
E38	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	
E39	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2	4	4	
E40	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
E41	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	2	3	1	2	5	1	2	2	1	
E42	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	3	5	5	2	4	4	3	
E43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	2	4	1	3	2	2	2	2	
E44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	1	5	
E45	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	2	5	1	5	5	5	4	5	5	2	2	
E46	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	4	1	5	5	
E47	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	2	4	4	2	5	2	4	5	2	3	4	5	
E48	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	2	5	2	3	4	5	
E49	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	2	4	
E50	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	2	1	2	4	3	2	5	4	5	5	5	
E51	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	4	3	1	2	5	4	5	5	5	2	5	5	
E52	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	4	3	

E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	2	2	2
E54	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	3	2	2	4	5	2	4	2	3	1	1	2
E55	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
E56	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	2	3	2	1	1	2
E57	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	4	2	1	3	3	4	2	2	4	3
E58	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	4	3
E59	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	1	2	4	4	2	1	4	2	2	2	4	4
E60	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	1
E61	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1
E62	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	2	2	4	2	3	1	2	2	2	4	4	3
E63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	2	2	2	2	2
E64	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2
E65	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
E66	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2
E67	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3
E68	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3
E69	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	3	2	1	2	4	3	2	3	3	2	4	4
E70	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5
E71	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	4	2	3	1	2	5	1	2	2	1
E72	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	3	5	5	2	4	4	3
E73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	2	4	1	3	2	2	2	2
E74	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	1	5

ANEXO 4. Constancias emitidas.



**PACIFIC
NATURAL
FOODS S.A.C.**



EL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA "PANAFODS S.A.C." UBICADA EN EL DISTRITO DE SANTA QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

QUE, (FERNANDEZ SARMIENTO LUCI MAYVI Y LECCA LA TORRE HARRY EMERSON), ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE FORMACION PARA ADULTOS DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE LA SEDE DE CHIMBOTE, APLICARON LOS INSTRUMENTOS: "GESTION DEL TALENTO HUMANO" Y DESEMPEÑO LABORAL" DE SU TESIS TITULADA; "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PANAFODS S.A.C., SANTA 2019". LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS SE REALIZO DURANTE LOS DIAS 15 DEL MES DE OCTUBRE A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PANAFODS S.A.C., QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO. SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

18 DE NOVIEMBRE DEL 2019.

PACIFIC NATURAL FOODS S.A.C.
Ing. Jorge Pedro Ramirez Anaya
GERENTE GENERAL

Domicilio Fiscal: Jr. Manuel Lecca N°270 Lima - Chorrillos
Sede Productiva: Psje. Virgen de Guadalupe s/n Sector San Bartolo
Teléfonos: (043) 294450 / 762275 / 799401 / 799403 Nextel: 611*8799
E-mail: panafods_sac@hotmail.com DISTRITO DE SANTA - ANCASH

EL ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA "INVERSIONES KATHYMAR SAC" UBICADA EN EL DISTRITO DE CHIMBOTE

HACE CONSTAR

QUE, (FERNANDEZ SARMIENTO LUCI MAYVI Y LECCA LA TORRE HARRY EMERSON), ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE FORMACION PARA ADULTOS DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE LA SEDE DE CHIMBOTE, APLICARON LA PRUEBA PILOTO DE LOS INSTRUMENTOS: "GESTION DEL TALENTO HUMANO" Y "DESEMPEÑO LABORAL" DE SU TESIS TITULADA: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PANAFODS SAC, SANTA 2019". LA APLICACION DE LA PRUEBA PILOTO SE REALIZO DURANTE LOS DIAS 28 DEL MES DE MAYO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES KATHYMAR SAC, QUIENES SON PARTE DE SU MUESTRA DE ESTUDIO.

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DEL INTERESADO PARA FINES QUE ESTIMEN CONVENIENTE

05 DE JUNIO DEL 2019


Lizbeth Melina Carhuana Benites
ADMINISTRADORA
INVERSIONES KATHYMAR SAC

