



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

“Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo
Departamental Piura, 2020.”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Garcés Solano, Hugo Fidel (ORCID: 0000-0002-6664-0524)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis padres, esposa e hijos, porque son el pilar fundamental en todo lo que soy, por su incondicional apoyo y paciencia perfectamente mantenidos a través del tiempo.

A mis profesores, aquellos que marcaron cada etapa de mi camino de estudios de posgrado, y que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis.

Agradecimiento

A Dios por ser quien permite este logro.

A mi asesor quien fue guía en el largo proceso del desarrollo de la tesis.

A mis compañeros maestrantes por los apoyos mutuos.

A la institución donde se desarrolló el estudio por su colaboración.

A mi familia quienes me motivaban día a día.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos de la fiabilidad del instrumento	19
Tabla 2. Influencia de la gestión del talento humano en los resultados de la tarea individual	20
Tabla 3. Influencia de la gestión del talento humano en los comportamientos	21
Tabla 4. Influencia de la gestión del talento humano en las características.....	22
Tabla 5. Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral	23
Tabla 6. VI. Gestión del Talento Humano	24
Tabla 7. VD. Desempeño	25
Tabla 8. Muestreo probabilístico.....	44
Tabla 9. Fiabilidad de prueba piloto	45

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020. La investigación utilizó un tipo de investigación correlacional con un diseño no experimental y transversal. Resultados y conclusiones: Del total de encuestados, el 69.3% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista una adecuada gestión del talento humano; asimismo, del total de encuestados, el 78.9% estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista un adecuado desempeño. Se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en los resultados de la tarea individual en un ,704 (70.4%); la gestión del talento humano influye significativamente en los comportamientos; en un ,742 (74.2%); la gestión del talento humano influye significativamente en las características en un ,765 (76.5%) y; la gestión del talento humano se relaciona de forma directa y significativa y alta con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020; en un ,772 (77.2%).

Palabras clave: Gestión del talento humano; Desempeño; Comportamientos.

ABSTRACT

The research has the general objective: To determine the relationship of human talent management with job performance in the collaborators of the College of Engineers of Peru Piura Departmental Council 2020. The research carried out is a type of correlational research with a non-experimental and transversal design. Results and conclusions: Of the total of respondents, 69.3% confirmed that they agree and totally agree that there is adequate management of human talent; Likewise, of the total of respondents, 78.9% will agree and totally agree that there is an adequate performance. It is concluded that the management of human talent significantly influences the results of the individual task in a, 704 (70.4%); human talent management significantly influences behaviors; in one, 742 (74.2%); the management of human talent significantly influences the characteristics in a, 765 (76.5%) and; the management of human talent is directly and significantly and highly related to job performance in the collaborators of the College of Engineers of Peru Piura Departmental Council 2020; in 772 (77.2%).

Keywords: Human talent management; Performance; Behaviors.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se están viviendo grandes cambios; ello implica replantear las diversas formas de gestionar las empresas en un mundo con una variedad e infinidad de innovaciones en todos los enfoques: estructurales, económicas, sociales y culturales, evidencian de manera vertiginosa su complejidad sin precedentes; esto hace que, en base a una realidad totalmente distinta y novedosa, el talento humano como sus líderes, encaminen sus energías de desarrollo hacia la performance. Bajo esta perspectiva, quienes se desempeñan como líderes deben ser accesibles y manejarse con ética e igualdad. Por ello, cobra importancia la gestión del talento humano, como instrumento de mejora de variables administrativas, estando conscientes que el desempeño incide directamente con la eficiencia y funcionamiento correcto de las organizaciones (Jara, 2018).

Adecco, informó sobre las deducciones del Índice para determinar el Talento Global (GTCI), denotando la suficiencia de las naciones para trabajar el talento por medio de la atracción, desarrollo y conservación. En el caso de Suiza sigue líder en el ránking, principalmente a que mantiene el talento, en específico brindando un contexto económico magnífico en relación a su regulación y mercado. Continúa Singapur, quién es líder en las columnas verticales de "habilitar y atraer", donde el indicador "Tolerancia" refleja un desempeño comparativamente bajo (América Economía, 2017).

En América Latina la misión de GT en mucho tiempo fue catalogada como una función netamente de administración, mostrándose esto con la encuesta ejecutada a los líderes de consultoría, vemos un 70% que reflexiona y acepta que hoy la función del área es directamente de columna administrativa, por otro lado, un 30% se faculta como el control de cumplimiento de políticas. También, se evidenció que las organizaciones latinoamericanas aún no están desplegando planes de beneficios emocionales que fortifiquen la realidad de vida de los colaboradores por lo que en el gran porcentaje de países se alcanzaron beneficios agregados primordiales como: seguro, becas de estudio, servicio de alimentación, seguro de vida, entre otros. Otro elemento a tener en cuenta para la determinación de salarios es la dimensión del mercado, que está relacionado a la de la organización, de su

nivel de competitividad, confirmando que entidades con un número mayor de colaboradores ayudan a sus colaboradores con salarios más elevados que organizaciones con un número menor de colaboradores; es decir las grandes organizaciones dependen del tamaño de las economías, ubicadas en Brasil, México, Argentina y Chile. La tarea de recursos humanos en las empresas, del mundo, sigue creciendo en relación a dirigir un enfoque de mejora de las acciones internas hacia el apoyo estratégico en el desempeño del negocio (Deloitte, 2018).

La denominada gestión de talento evolucionó y comenzó a envolver la tarea de toda la planilla. Se comenzó a recurrir a la tecnología como instrumento para armar a las áreas de recursos humanos a trabajar el talento, aligerar los procesos e identificar su planilla. Estas herramientas también proveían a la misma planilla la vía y la gestión de la información. Este adelanto permitió al equipo de recursos humanos configurar de una manera más extensa y desplegar una estrategia más adecuada para el futuro y alinearlas con las metas de la empresa. Aunque, al ser plataformas diseñadas específicamente para áreas de RRHH, tenían sus restricciones, pero hoy en día, la tecnología ha cambiado la GT y ahora se aprecian de igual forma las necesidades de negocio como las necesidades de los trabajadores. La evolución ha sido muy rápida y muy eficiente, ayudando a transformar las plataformas de GT hacia sistemas de alto rendimiento que son fundamentales para atraer, retener, desarrollar y recompensar a los colaboradores y por tanto mejorar su desempeño. También, han abreviado la relación entre RRHH y la plantilla (RRHH Digital, 2019).

Sin embargo, la tecnología cuenta con un peso mayor cada cierto tiempo en las empresas, sin dejar de lado que el colaborador es lo más importante en una organización. Una prueba es que la empresa de consultoría española Watch&Act, junto a Fundación Más Humano y el Instituto de Desarrollo Directivo de la Universidad Francisco de Vitoria, han generado un Índice de Humanización de la Organización (IHO), herramienta que consiste y permite calcular el nivel en que las organizaciones invierten en modelos de gestión con relación directa en las personas, siendo una clave para un mejor desempeño (Europa Press, 2020).

En muchas organizaciones, la gestión del talento humano fue transformándose en un modo revolucionario en todos estos los años; en el pasado, las áreas de recursos humanos se enfocaban a funciones preferenciales, como beneficios y contratos; lo que, en la actualidad, se empieza a comprender la influencia significativa de tener un equipo calificado, comprometido con los objetivos estratégicos y organizacionales. Un sistema de GTH en la empresa calcula y gestiona el desempeño de los trabajadores por medio de adiestramiento, la retroalimentación y el soporte, y esto les otorgue un enfoque concreto de las competencias que requieren para lograr una victoria individual y de la empresa (People Next, 2016).

Una de las funciones de la GTH, es cuando se distingue y llegan a un acuerdo con algún postulante a la organización, es fundamental no desviar la mirada solo porque se integra una nueva persona; lo que permitirá disminuir la angustia para fortalecer el desempeño laboral resultando beneficioso para la organización. Al disminuir la ansiedad, es más factible que se desempeñen de la mejor forma los nuevos compromisos, al apreciar que está mejor ubicado, el colaborador demandará menor desgaste en supervisión. También, la probabilidad de renunciar de manera pronta disminuye. Un mecanismo de concentrar a los individuos se transforma como modelo de satisfacción a los requerimientos de la empresa. Este modelo es incremental que trabaja en la mejora continua del capital humano, persiguiendo cambios por medio de la creatividad y la innovación, adquiriendo nuevas habilidades y competencias para afrontar contextos de transformaciones (Cerón et al, 2017).

Una fragmento preponderante de Gestión del Talento Humano es saber con buena fuente como se desempeñan los profesionales, debido a que las empresas tienen que ser más efectivas y alcanzar resultados manejando óptimas estrategias que conlleven ejecutar mayor número de actividades con los recursos mínimos, esto con el fin de incrementar el grado de calidad de servicio, además que, por regla habitual, las unidades de talento humano desarrollan evaluaciones del desempeño para los profesionales de todas las áreas, con la finalidad de dar uniformidad a los procedimientos (Sarmiento, 2017).

El área de Recursos Humanos de la institución denominada Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura (CIP CD - Piura) tiene a su cargo 60 empleados y 115 directivos que dirigen los 9 capítulos de ingeniería, comisiones, asamblea y/o junta directiva. En el CIP CD Piura se ha observado que tiene inconvenientes, pues no se han desarrollado ventajas competitivas respecto a otros consejos departamentales, no se aplica el conocimiento para cumplir las metas es decir no hay motivación; esto es parte importante y crucial para sus obligaciones y progreso de sus habilidades, se detectaron y sucedieron circunstancias donde los empleados y directivos se sintieron con poca o nula motivación.

Por lo antes mencionado, se formuló la siguiente interrogación: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020?

Algunos aspectos importantes que justifica la investigación según Jara (2018), son que las organizaciones requieren de líderes que realicen grandes esfuerzos, preparados, accesibles y que se manejen con elevados principios éticos, equidad y justicia social, donde estudia al desempeño, desde su eficacia, eficiencia y calidad, del mismo modo; asimismo, Chiavenato (2009), describe que la gestión del talento humano representa al grupo de políticas y prácticas ineludibles para administrar cargos de gerencia afines con las personas o recursos; emplazando desarrollo de procesos de reclutar, seleccionar, capacitar, recompensa y evaluar el desempeño.

Para responder al problema formulado, se diseñó el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020; para cumplirlo, los objetivos específicos fueron: determinar la influencia de la gestión del talento humano en los resultados de la tarea individual en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020; determinar la influencia de la gestión del talento humano en los

comportamientos en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020 y; determinar la influencia de la gestión del talento humano en las características en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020.

Finalmente, se proyectó como hipótesis (H1): La relación de la gestión del talento humano es directa y significativa con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020 y como hipótesis alternativa (Ho): La relación de la gestión del talento humano no es directa y significativa con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, hemos identificado investigaciones relacionadas a nuestro tema en el contexto internacional, como López, P. et al (2017) en su artículo “Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano”. Tuvo como meta principal evaluar el talento humano en una zona de hospital. Se concluye que, el 28,1 % de los encuestados, la precariedad del tipo de recompensas y un estilo pobre de comunicación en algunas ocasiones, como los aspectos desestimulantes para una gestión del talento apropiada y; otros aspectos, como inducciones positivas para una gestión alentadora del talento para la generación de nuevas ideas, el apoyo entre áreas, el valor al trabajo colectivo y la presencia de dificultades retadoras.

Benavides (2016) en la investigación “Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala - Ecuador”. Tuvo como objetivo el análisis de la gestión del talento humano. Esta investigación fue cualitativa y uso un método inductivo. Pudo concluir que esta gestión del talento humano restringe el desempeño, creándose este último de manera deficiente por insuficientes capacitaciones, control y evaluación; repercutiendo en los trabajadores a no desarrollar todo su potencial y así puedan aportar en el cumplimiento de sus funciones.

Alarcón (2015) investigo “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi – Ecuador” busco determinar si había dependencia de las variables talento humano y el desempeño laboral en trabajadores que presentan alguna discapacidad en entidades que tienen carácter público, trazó una investigación descriptiva. Analizó un grupo de 353 trabajadores; mediante entrevistas y encuestas pudo reunir la información requerida, concluyó que de las instituciones del estado el 44.85% no tienen como norma usar la gestión por competencia, este hecho ejerce dominio directo con el desempeño de cada trabajador, con este resultado planteó una propuesta a las autoridades del Ecuador.

También hemos identificado investigaciones relacionadas a nuestro tema en el contexto nacional, Crisóstomo (2019) en la investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018”. Determinó como un objetivo: Determinar la influencia de la gestión del talento humano frente al desempeño. El estudio fue tipo correlacional con diseño transversal. Termina afirmando la existencia de una influencia entre la gestión del talento humano y desempeño de manera significativa muy alta positiva en 0,935.

Moza y Rojas (2018) con su investigación “Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018”. Tuvo como objetivo: Determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral. Esta tesis fue de tipo descriptivo y explicativa y un diseño no experimental. Concluye que, la influencia se dirige significativamente en las decisiones individuales y en los comportamientos éticos del desempeño.

Condori (2018) en la investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017”. Preciso como objetivo: Determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral. Logró concluir la existencia de una relación directa y significativa entre las variables y; el 34.8% confirma que solo algunas veces se plasma la gestión del talento humano, teniendo un resultado que indica que el desempeño laboral es regular.

Martínez (2018) en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C.” Tuvo como objeto: Determinar la relación existente entre las variables. La investigación fue correlacional. Logró determinar que sí hay relación directa entre las variables de forma positiva baja que llega a 33.8 %.

Yzquierdo y Vasquez (2018) en su investigación “Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Longhorn, Cajamarca, 2018”. Tuvo como meta establecer la influencia de las variables. Esta investigación fue correlacional y transeccional. Se concluye que, el 50.67% de los colaboradores refiere que no existe una política permanente de capacitaciones, bloqueando el desarrollo de ideas innovadoras, que les acceda a generar y promover y plantear acciones que contribuyan al progreso de los objetivos de la empresa.

Rojas y Vílchez (2018) en la investigación “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”. Tuvieron como finalidad establecer si existe conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. La investigación fue correlacional, cuantitativa no experimental y transversal. Concluye que respecto a ambas variables existe una relación significativa en 0,007; además, el 67% confirmó que es regular.

Valentín (2017) en la investigación “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”. Propusieron la finalidad de precisar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño. El estudio fue explicativo, no experimental y transversal. Logró concluir que, las variables influyen en un nivel significativo de 0.8154, donde un 49.69% indica que existe un nivel regular entre ambas variables.

Analizando investigaciones de índole local pudimos leer a Fernández (2019) quien investigó sobre “Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Triveca S.A.C. Piura 2018”. La empresa se dedica a la construcción específicamente para agua potable y alcantarillado, se logró identificar un bajo desempeño laboral del personal de la compañía. Usando una metodología descriptiva – propositiva, a un grupo de 47 trabajadores se les pidió llenar un cuestionario que constaba de 12 ítem que tenían relación con la variable independiente, además 20 ítem que tenían relación con la variable dependiente; analizados los resultados se logró determinar que no existía una

apropiada estructura en la gestión de talento, poca coordinación entre trabajadores y muy baja tendencia a capacitarse.

Morales (2018) investigó sobre “La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal – Sechura, 2018”, efectuó un tipo de estudio correlacional y transversal usando para ellos un diseño no experimental. Uso la encuesta como método para recabar datos, determinando de manera fehaciente la existencia de una relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral.

Chávarry (2018) investigó en su trabajo un “Sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el UCV filial Piura. Esta investigación uso la escala de Gestión de talento Humano, logró concluir que los trabajadores estaban insatisfechos con el proceso usado para seleccionar el personal, de igual forma mostraban su disconformidad con la forma como se medía el desempeño laboral, además mostraban su descontento por la falta de incentivos y programas de integración familiar y laboral.

El concepto de talento humano, según Chiavenato (2009), alude que para tener talento, el individuo deberá tener un mecanismo competidor que pueda valorar, siendo fundamental conocer, atraer, organizar, desarrollar, retener y auditar.

Los procesos para recompensar a talentos, según Chiavenato (2009), antes mencionados, se describen de la siguiente manera, para atraer: más acciones, mejor perfil, calidad y exactitud; para establecer: tiempo de adaptación, mayor acoplamiento y satisfacción, mejor desempeño y evaluación; desarrollando: superiores incentivos, menor costo, excelentes resultados, alto aprendizaje, más crecimiento y más satisfacción; para retener: más adaptación, más permanencia, enfoque, excelente clima y mejor satisfacción y auditoría.

El talento humano, según Chiavenato (2009), contiene cuatro factores fundamentales para ser considerado competente: Conocimiento: tratándose del

saber, componiendo el efecto de aprender a aprender, de manera perenne; Habilidad: consta de poder hacer, sabiendo usar e inyectar conocimiento, para solucionar contextos, crear e innovar, es decir, habilidad viene a ser la metamorfosis del conocimiento en resultado; Juicio: para analizar el problema y el contexto y; la Actitud: de saber hacer que acontezca.

Por otro lado, el Capital humano, de acuerdo a Chiavenato (2009), precisa que es el patrimonio que no se puede devaluar y donde una tiene que desarrollar para lograr la competitividad y el triunfo.

Según Chiavenato (2009), Capital Humano viene a ser una combinación de dos factores primordiales: Talentos: proporcionados de competencias que son fortalecidos, renovados y premiados de manera estable, sin emprender el talento de manera aislada como una isla, pues nunca llegará lejos, debido a que debe convivir y practicarse en un escenario que le consienta autonomía y; Contexto: apropiado para que los talentos prosperen.

El capital intelectual, según Chiavenato (2009) representa la descripción de las competencias concebidas por la empresa y se enuncia como: Tecnología: procesos, servicios, entre otros; Información: conocimiento de los usuarios, ambiente; Habilidades desplegadas por los trabajadores y; solución de dificultades en el grupo, avance de la inteligencia.

Para Astudillo, Reinoso y Ortiz (2017) los puntos vitales para gestión de talento humano identificados serían planificación, admisión, capacitación y desarrollo, y auditoría con el fin de beneficiar el desempeño de la persona y la empresa.

Pérez (2016) nos dice que una gestión del talento humano es significativa por los nuevos contextos, que se transita y se puede determinar tres factores: la globalización, los cambios constantes del entorno y el valor del conocimiento.

Vásquez y Lara (2017) confirma que hablar de gestión del talento humano es un rubro poco vinculado rangos, disposiciones y reglas.

Martinez (2013) asegura que talento humano tiene mezcla de diversos factores de un colaborador.

Mora (2012) destaca la gestión de talento humano como instrumento básico, necesario para afrontar los desafíos novedosos impuestos en el contexto.

Cuesta (2002) expresa la gestión del talento, viene enfocándose estratégicamente por la dirección para alcanzar una máxima creación de valor en la empresa por medio de acciones disponibles de conocimientos y habilidades y lograr ser competitivos.

López y Figueroa (2008) describe al reclutamiento como la etapa a priori antes del proceso de selección a pesar que se le reconoce como parte de todo el proceso.

Cancinos (2015) el reclutamiento se toma como un primer acercamiento de un individuo con la empresa, que tiene necesidad de pertenecer a esta última, pronunciándose el máximo interés en esta etapa.

Palomino (2017) describe la necesidad de brindar capacitación generada a partir de una evaluación, que posteriormente se identifica una diferencia importante de lo esperado y realizado.

Barriga y Rendón (2016) la remuneración es la prestación económica que recibe una persona por el esfuerzo desarrollado en una organización.

Vásquez (2006) tiene en cuenta que el proceso de agregar a un individuo en el interior de la empresa es una operación usada formalmente, relacionada a cubrir requerimientos de la empresa interesada.

Las dimensiones de la gestión del talento humano que aquí estudiaremos, de acuerdo a Chiavenato (2009), son: Reclutamiento: es la atracción de candidatos y abastecimiento de competencias; Selección: que radica en obtener adecuadas competencias, y estén disponibles; Capacitación: que es el desarrollo de competencias individuales, competencias disponibles, rapidez de crear y desarrollar competencias; Recompensa: es la acción de atraer talentos con el objetivos de retenerlos, motivar y lograr la participación y el compromiso, aumentar la calidad y productividad, buscar la equidad y justicia en el trato, cumplir las leyes laborales, y promover el apoyo para lograr los objetivos; Evaluación del desempeño: en referencia a evaluar el puesto y en el puesto, estimar cualidades, contribuir al desarrollo, lograr la aplicabilidad de competencias, y una adecuada aplicación de las mismas; es un sistema que ofrece estimar, la exquisitez de las cualidades de un colaborador en la contribución del desarrollo de la organización.

También Chiavenato (2007) define al desempeño, como la evaluación sistemática que expone cómo cada trabajador se desempeña en relación a su cargo y puesto, valorando su potencial y habilidades.

Por último, Cuesta y Rodríguez (2014) definen al desempeño como la posibilidad de las organizaciones que concierta los logros personales y de grupo además de la misma empresa; provoca el rendimiento; explora las percepciones; y formula las características de las competencias que poseen los colaboradores.

Los beneficios de la evaluación, según Chiavenato (2007) es la apropiada planificación, coordinación y mejora del programa con resultados efectivos apreciados desde el corto hasta el largo plazo donde el gerente puede mejorar sus procesos una vez que tiene claro el personal que tiene en frente para tomar las decisiones adecuadas con el fin del logros de las metas, obteniendo el trabajador un beneficio, puede saber con minuciosidad los factores concernientes con el comportamiento y en relación a los demás colaboradores; generando motivación en el logro de objetivos en relación a lo que espera el jefe.

La responsabilidad en la evaluación, según Chiavenato (2007) es ineludible conocer los que asumen el compromiso, por ejemplo el gerente: en gran porcentaje de las organizaciones es el apoderado de adjudicarse el compromiso; el mismo colaborador, en ciertas organizaciones, sobre todo en las demócratas, la persona es la garante de su desempeño, haciendo que el mismo trabajador evalúe su desempeño; el equipo de trabajo es otra modalidad de evaluar, generando una competencia saludable, pues de manera independiente maneja una metodología para la mejora y; el área de recursos humanos.

La variable de desempeño, Robbins (2009), es una evaluación que brinda información para toma de decisiones importantes que puede ser ascensos, transferencias y despidos.

Sánchez (2017) Afirma que el desempeño laboral es un instrumento utilizado con la finalidad de corroborar las metas proyectadas a un nivel individual.

Morgan (2015) sintetiza que desempeño laboral viene a ser un proceso constante que ayuda a pronosticar con información de enfoque mixto el grado de efectividad de los colaboradores.

Ivancevich (2005) sugiere que el desempeño es la acción que ayuda a establecer el nivel con que un trabajador se desenvuelve.

Bontigui (2007), menciona que este desempeño de las actividades está relacionado con el comportamiento que fomentan los bienes o servicios que satisface cada responsabilidad que afronta la empresa.

Chiavenato (2000) describe el desempeño, cómo las acciones identificables de las personas para alcanzar las metas empresariales.

Aguirre (2000) describe al desempeño laboral asegurando que es una forma organizada y metódica que ayuda a calcular e influye en actitudes y resultados.

Moreno (2012) detalla 6 aspectos de evaluar: Profesional competente, capacidad de organizar, de mando, relación interpersonal, la responsabilidad, y la efectividad de la gestión.

Chiavenato (2011) menciona que el desempeño es el mecanismo con el que una empresa elige, de una variedad de aspirantes, y con el que mejor satisface los aspectos seleccionados con el fin de hacerse cargo de una labor, siempre observando las restricciones del mercado.

Gómez (2008) aporta asegurando que el desempeño es el mecanismo donde se toman decisiones de contratar o no a un candidato a un determinado puesto.

García (2011) describe al desempeño como todas las conductas observadas en cada trabajador y devienen en importantes con las metas organizacionales, y medibles en relación a cada competencia del trabajador y su grado de ayuda a la organización.

Las dimensiones del desempeño que estudiaremos en el presente trabajo, según Robbins (2009), son: Resultados de la tarea individual: Si la prioridad es el fin por encima de los medios, entonces se tiene que hacer responsable de los resultados de la evaluación del colaborador, teniendo criterios como la producción en números, la generación de despilfarros y sobre todos los costos que generen en cada unidad producida, cantidad de ventas en el lugar, el aumento en efectivo y los nuevos clientes que ha conseguido; Comportamientos: Resultados específicos identificados que se imputen de manera directa las acciones de un colaborador, como el apoyar a terceros, proponer mejoras y mostrarse como voluntario para tareas anexas, permiten que los grupos y las empresas marchen sobre ruedas con más eficacia y; Características: El menos desarrollado por su debilidad de criterios, aunque es uno de los más usados, teniendo en cuenta las características individuales, debido a que encuentran lejos del verdadero desempeño con una actitud apropiada, exponiendo confianza, transparencia y alto nivel de experiencia de cara a obtener resultados satisfactorios para la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) el estudio, fue de tipo correlacional, y es así ya que permitió asociar el nivel de influencia entre las dos variables y dimensiones.

Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) este diseño fue no experimental y, transeccional; el primero, permitió no manipular las variables, sólo observar y describir y, que posteriormente se analizó y; transversal, ya que se recolectó en determinado momento y tiempo único, pues la intención fue solo describir variables y dimensiones y examinar su influencia en un momento determinado.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente. Gestión del Talento Humano

Es la conjunción de políticas y prácticas ineludibles dirigida a administrar cargos de gerencia concernientes con personas o recursos (Chiavenato, 2009).

Variable dependiente. Desempeño laboral

Es una evaluación que brinda información con el fin de tomar decisiones importantes para ascensos, transferencias y despidos (Robbins, 2009).

Definición operacional

Variable independiente. Gestión del Talento Humano

Es la práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Los indicadores a desarrollar por esta variable son: Atractividad de candidatos con competencias; Abastecimiento de candidatos con competencias; Adecuadas

competencias; Disposición de competencias; Desarrollo de competencias individuales; Disponibilidad de competencias; Rapidez de creación y desarrollo de competencias; Atracción de talentos para retenerlos; Motivación y logro en participación y compromiso; Aumento de la calidad y productividad; Equidad y justicia en el trato; Cumplimiento de leyes laborales; Apoyo al logro de objetivos; Evaluación en el puesto; Estimación de cualidades; Contribución al desarrollo; Aplicabilidad de competencias y; Adecuada aplicación de competencias.

La escala utilizada en los indicadores fue la ordinal.

Variable dependiente. Desempeño laboral

Es el proceso de evaluar e identificar las necesidades y aptitudes y competencias de los trabajadores que son impropias, pudiendo desarrollar programas correctivos.

Los indicadores a desarrollar por esta variable son: Eficiencia de producción; Eficiencia en la no generación de desperdicio; Apoyo; Incidencia grupal; Sugerencia de mejoras; Presentación voluntariosa; Aceptable actitud; Muestra de confianza y; Relación con resultados positivo.

La escala utilizada en los indicadores fue la ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) sentencia que es la agrupación de todos los casos que encajan con una secuencia de precisiones. En esta investigación se determinaron un número de 60 colaboradores del CIP CD Piura.

Criterios de inclusión

Figurar en planillas

Criterios de exclusión

Los que no tienen más de un año de estar trabajando en la entidad.

Muestra

De acuerdo a Hernández, Fernández, y Baptista (2014) es el subgrupo de la población de donde se recogen los datos y son representativos de ésta. En la investigación se determinó una muestra de 52 trabajadores del CIP CD Piura, teniendo un nivel de confianza del 95%, es decir que el margen de error es 5%.

Muestreo

Para determinar la muestra, se consideró un muestreo probabilístico con fórmula de población finita, detallada en el anexo 4, teniendo en cuenta que se utilizará la técnica de encuesta, donde se procedió a hallar la significancia de 0.05, con un valor de confianza de 0.975, buscando en la tabla estadística, resultó un total de valor de confianza de 1.96, reemplazando cada uno de los datos en la fórmula.

Unidad de análisis

Los trabajadores del CIP CD - Piura.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta:

Fue aplicada a 52 trabajadores para conocer el desempeño laboral (VD) influenciado por la gestión del talento humano (VI). La encuesta, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) son un grupo de interrogantes relacionadas a una o grupo de variables que necesitamos evaluar.

Instrumentos

Cuestionario:

En esta investigación, se diseñó 29 ítems para el cuestionario, las que incluye ambas variables, con la finalidad de obtener respuestas a los indicadores, dimensiones y por ende sus variables e hipótesis.

Confiabilidad

El instrumento fue sometido al análisis estadístico con el SPSS aplicando una prueba piloto con una muestra de 9 colaboradores, con los ítems de ambas variables, se obtuvo, un Alfa de Cronbach de ,836; es decir, que en un 83.6%, lo convierte en instrumento válido (Anexo 5).

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se programó una reunión con reunión virtual con la persona encargada recursos humanos de la institución, a quien se le hizo llegar el proyecto, para que nos pueda dar su apreciación del instrumento diseñado, asimismo se coordinó el día y hora de disponibilidad de los colaboradores para ejecutar el cuestionario siempre usando medios virtuales. Posteriormente se procedió a depurar aquellos cuestionarios que no cumplieron con el objetivo, es decir algunos mal llenados o no llenados y se pasó a tabular y diseñar las tablas y figuras e interpretación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Fue seleccionado el programa SPSS, y evaluar por medio de la estadística las interrogantes planteadas en los instrumentos construidos en relación a los indicadores. El método considerado fue el coeficiente de correlación de Pearson y el Alfa de Cronbach para la confiabilidad.

3.7. Aspectos éticos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), fueron:

- a) Responsabilidad: Ser eficientes con los recursos y en el desarrollo de las actividades.
- b) Honestidad: Priorizamos el factor colectivo que el interés particular y siempre actuando con transparencia.
- c) Confidencialidad: Velando por el buen nombre de la institución, dentro y fuera de ella.

IV. RESULTADOS

Antes de iniciar a desarrollar los objetivos, presentaremos la fiabilidad del instrumento, para luego pasar a desarrollar los objetivos y; finalmente, realizar un análisis descriptivo de las variables.

Tabla 1. Resumen de procesamiento de casos de la fiabilidad del instrumento

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	52	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	29

Se muestra el alfa de Cronbach del instrumento aplicado a la población, el cual tiene un valor de 0.995, es decir, 99.5% con 29 elementos (ítems), lo cual señala que el instrumento aplicado es fiable.

Desarrollo de los objetivos

Con el fin de lograr nuestros objetivos se consideró aplicar el instrumento cuestionario, conformado de 29 ítems a los 52 trabajadores del CIP CD Piura, coadyuvando a responder a la hipótesis, y permitiendo responder cada objetivo:

Objetivo específico 1.

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en los resultados de la tarea individual en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020.

Tabla 2. Influencia de la gestión del talento humano en los resultados de la tarea individual

		VI. Gestión del Talento Humano	D1VD. Resultados de la tarea individual
VI. Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,704**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
D1VD. Resultados de la tarea individual	Correlación de Pearson	,704**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Fuente: Instrumento
Elaboración Propia

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

La influencia (correlación) de la gestión del talento humano en los resultados de la tarea individual de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020, es un 70.4%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Objetivo específico 2.

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en los comportamientos en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020.

Tabla 3. Influencia de la gestión del talento humano en los comportamientos

		VI. Gestión del Talento Humano	D2VD. Comportamientos
VI. Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,742**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
D2VD. Comportamientos	Correlación de Pearson	,742**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Fuente: Instrumento
Elaboración Propia

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

La influencia (correlación) de la gestión del talento humano en los comportamientos de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020, es un 74.2%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Objetivo específico 3.

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en las características en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020.

Tabla 4. Influencia de la gestión del talento humano en las características

		VI. Gestión del Talento Humano	D3VD. Características
VI. Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
D3VD. Características	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Fuente: Instrumento
Elaboración Propia

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

La influencia (correlación) de la gestión del talento humano en las características de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020, es un 76.5%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Objetivo general

Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020.

Tabla 5. Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral

		VI. Gestión del Talento Humano	VD. Desempeño
VI. Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,772**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
VD. Desempeño	Correlación de Pearson	,772**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

Fuente: Instrumento
Elaboración Propia

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

La influencia (correlación) de la gestión del talento humano en el desempeño de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020, es un 77.2%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

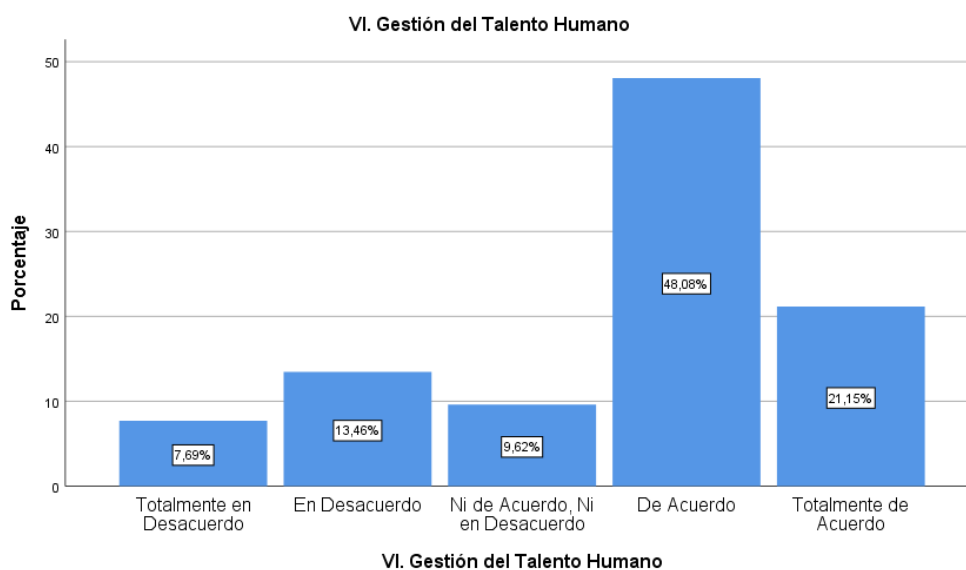
Análisis descriptivo de las variables

Tabla 6. VI. Gestión del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	4	7,7	7,7	7,7
En Desacuerdo	7	13,5	13,5	21,2
Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	5	9,6	9,6	30,8
De Acuerdo	25	48,1	48,1	78,8
Totalmente de Acuerdo	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento
Elaboración Propia

Figura 1. Gestión del talento humano



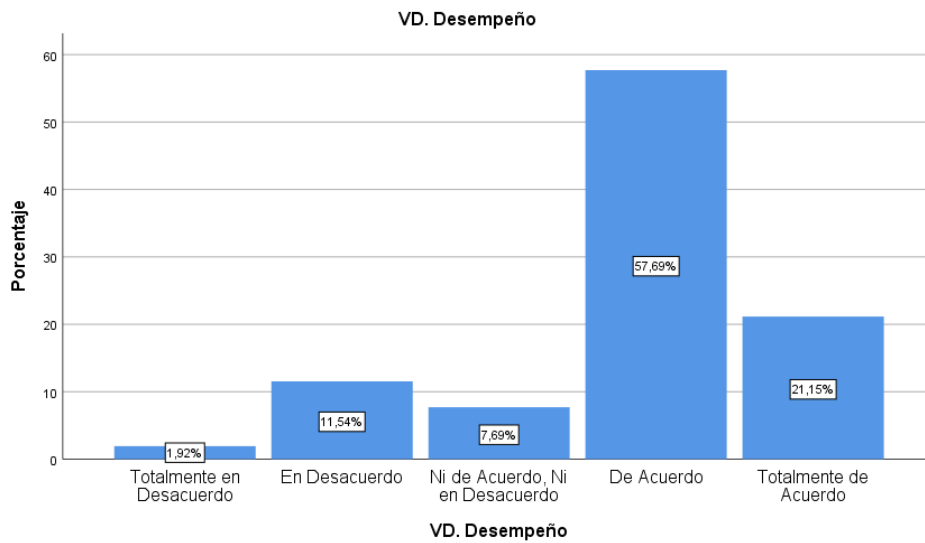
Del total de encuestados, el 21.2% manifiesta en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que exista una adecuada gestión del talento humano; mientras el 69.3% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

Tabla 7. VD. Desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en Desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
En Desacuerdo	6	11,5	11,5	13,5
Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	4	7,7	7,7	21,2
De Acuerdo	30	57,7	57,7	78,8
Totalmente de Acuerdo	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Instrumento
Elaboración Propia

Figura 2. Desempeño



Del total de encuestados, el 13.5% manifiesta en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que exista un adecuado desempeño; mientras el 78.9% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

V. DISCUSIÓN

A la luz de estos resultados de la presente investigación denotan una influencia (correlación) de la gestión del talento humano en el desempeño de los colaboradores del CIP CD Piura, con un 77.2%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral); además el 69.3% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe adecuada gestión del talento humano; mientras un 78.9% resaltan el adecuado desempeño; ello coincide con la investigación de Crisóstomo (2019) que concluye que hay influencia de la variable gestión del talento humano en el desempeño, de manera significativa muy alta positiva en 0,935.

También, los resultados arrojaron una influencia (correlación) de la gestión del talento humano en los resultados de la tarea individual en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020, es un ,70.4%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral); asimismo, una influencia (correlación) de la gestión del talento humano en los comportamientos en los colaboradores del CIP CD Piura , es un 74.2%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral) y; una influencia (correlación) de la gestión del talento humano en las características de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020, es un 76.5%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral); lo antes mencionado coincide con la investigación de Moza y Rojas (2018) en en su investigación que concluye que, la influencia se dirige significativamente en las decisiones individuales y en los comportamientos éticos del desempeño.

Por otro lado, los resultados arrojaron que el 69.3% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe adecuada gestión del talento humano; mientras el 78.9% resaltan que existe adecuado desempeño; ello se refleja en lo mencionado por (Sarmiento, 2017), donde una parte fundamental para la Gestión del Talento Humano es saber de buena fuente el desempeño profesional de los profesionales, debido a que las organizaciones tienen que ser más eficaces y alcanzar resultados manejando mejores estrategias que conlleven ejecutar mayor número de actividades con menos recursos, con el fin de incrementar el nivel de

calidad de servicio, además que, por norma habitual, las unidades de talento humano desarrollan evaluaciones del desempeño para los profesionales de todas las áreas, con la finalidad de dar uniformidad a los procedimientos; bajo esta perspectiva (Jara, 2018), recomienda que quienes se desempeñan como líderes deben ser accesibles y manejarse con ética e igualdad. Por ello, en este contexto cobra importancia la gestión del talento humano, siendo instrumento con el fin de mejorar variables administrativas, estando conscientes que el desempeño del talento humano posee incidencia directa en la eficiencia y funcionamiento correcto de las organizaciones. Además como se informa en (People Next, 2016), la gestión del talento humano se ha transformado de modo revolucionario en todos estos los años; en el pasado, las áreas de recursos humanos se enfocaban a funciones preferenciales, como beneficios y contratos; lo que en la actualidad, se empieza a comprender la influencia significativa de tener un equipo calificado, comprometido con los objetivos estratégicos y organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

Primera

La gestión del talento humano influye significativamente en los resultados de la tarea individual en los trabajadores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020; en un ,704 (70.4%), es decir alta y directa.

Segunda

La gestión del talento humano influye significativamente en los comportamientos de los trabajadores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020; en un ,742 (74.2%), es decir alta y directa.

Tercera

La gestión del talento humano influye significativamente en las características en los trabajadores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020; en un ,765 (76.5%), es decir alta y directa.

Cuarta

La gestión del talento humano tiene relación forma directa y significativa y alta con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020; en un ,772 (77.2%).

VII. RECOMENDACIONES

A partir del análisis de los resultados, realizaremos las siguientes recomendaciones:

Primera. El Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura para mantener y lograr la consolidación de resultados del desempeño, en relación a la dimensión resultados de la tarea individual, desarrollará planes de capacitación constantes para los colaboradores como un régimen de gestión del talento humano por competencias laborales para que de esta forma que sirva como una herramienta apropiada para lograr que incida básicamente en la eficacia en la producción que deben de tener los colaboradores en relación a su puesto de trabajo y eficiencia para no generar tiempos muertos de trabajo y por ende, orientar los resultados de manera permanentes, siempre positivos para el progreso y desarrollo de la institución.

Segunda. La institución necesita mantener la relación del desempeño laboral y la dimensión comportamientos, para lograr esto debe otorgar apoyo a los colaboradores de tal manera que contribuya al trabajo grupal en el contexto de los equipos de trabajo a través del reforzamiento de los diversos sistemas de la empresa, diseñando técnicas y/o herramientas y/o sugerencias de mejora continua motivando la presentación voluntaria de los colaboradores.

Tercera. La institución necesita mantener el impacto de la relación entre el desempeño y las características de los colaboradores, mediante planes de comunicación efectiva y de resolución de conflictos, que mejoren la actitud y confianza de los últimos de tal manera que se generen resultados positivos y por tanto se incremente el desempeño de los colaboradores en su conjunto.

Cuarta. La institución deberá continuar desarrollando sistemas de capacitación y evaluación que conlleven a mantener y fortalecer el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los equipos de

colaboradores, esto con el fin de mejorar los servicios ofrecidos por la institución.

REFERENCIAS

- Aguirre, J. . (2000). *Dirección y gestión de personal*. . Madrid.: Ediciones pirámide. .
- Alarcon, D. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*.
Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/315>.
- América Economía. (2017). *Los países que mejor gestionan el talento a nivel global*. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-paises-que-mejor-gestionan-el-talento-nivel-global>
- Astudillo, Reinoso y Ortiz. (2017). La gestión de talento humano como factor clave del desarrollo organizacional. *Economía Latinoamericana*, Observatorio ISSN: 1696- 8352, Cepel, par. 1.
- Barriga, A, y Rendón, A. . (2016). "Impacto De La Remuneración Percibida Sobre La Satisfacción Laboral En Las Familias Del Nivel Socioeconómico C Del Distrito De Arequipa, 2016" .
- Benavides, T. E. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Icapar de la ciudad de Machala*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7786/1/TTUACE-2016-AE-CD00023.pdf>
- Bontigui, M. . (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. . *Revista de Psicología del Trabajo y de las, 23(3). Organizaciones*.
- Cancinos, A. (2015). "Selección De Personal Y Desempeño Laboral (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)". Quetzaltenango – Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Cerón et al. (2017). *Estrategia de fortalecimiento en el talento humano*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2017/3/talento-humano.html>
- Chávarry, E. (2018). *DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UCV FILIAL PIURA*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4944>.
- Chiavenato, I. . (2000). *Administración de Recursos Humanos, quinta edición*,. Colombia: Editorial McGrawHill.
- Chiavenato, I. . (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. . (2011). *Administración de Recursos Humanos*. 9ª ed. . México: Mc Graw – Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill .
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones puno – 2017*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cuesta, A. . (2002). *Gestión del Conocimiento, Análisis y Proyección de los Recursos Humanos*. La Habana: Academia.
- Cuesta, A. y Rodríguez, M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa*. Ecoe Ediciones, ProQuest Ebook Central. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecafmhsp/detail.action?docID=4823872>
- Deloitte. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina. Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región* . Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
- Europa Press. (2020). *¿Por qué las personas seguimos siendo lo más importante en las organizaciones?* Obtenido de <https://byzness.elperiodico.com/es/gestion-empresarial/20200405/por-que-las-personas-seguimos-siendo-lo-mas-importante-en-las-organizaciones-7916430>
- Fernandez, e. (2019). *Gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Industrias Triveca S.A.C., Piura 2018*. Obtenido de <http://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/218>
- García, A. (2017). *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*.
- Gómez, M. . (2017). *Remuneraciones* . Obtenido de <http://rrhhlarioja.blogspot.pe/2010/11/marco-teorico-compensacionesaporte-de.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. . (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. México D. F.: Mc Graw-Hill Education. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Ivancevich, J. . (2005). *Administración de recursos humanos*. . México: Mc GrawHill.
- Jara, A. M. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24500>
- López F., y Figueroa, C. M. . (2008). *Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación*. . España: TEA ediciones S.A.
- López, P. et al. (2017). *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano*. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/3-15/>
- Martinez V. . (2013). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de artes gráficas*. . México. : Instituto Politécnico Nacional.
- Martínez, E. A. . (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13847/Ramos_TRI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mora, C. . (2012). Gestión de talento humano. Revista Capital Humano.
https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent.
- Morales, Y. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Sechura, 2018*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29039>.
- Moreno, L. P. . (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos. 7a edic. .* Ediciones Díaz de Santos.
- Morgan . (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia. (Concepto desempeño laboral). . Costa Rica.
- Moza, D. y Rojas, R. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional Arzobispo Loayza Lima 2018*. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomino, M. . (2017). Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. N° 7213- UGEL 01-2016. (Tesis de maestría). Perú.
- People Next. (2016). *Gestión del talento humano en la empresa y su importancia*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Pérez, O. (2016). Importancia de la gestión de talento humano en la empresa. *Blog PeopleNext*.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rojas, R. y Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- RRHH Digital. (2019). *La evolución de la gestión del talento*. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/editorial/138847/La-evolucion-de-la-gestion-del-talento>
- Sánchez, M. . (2017). Evaluación del desempeño en el ámbito laboral. El Insignia.
- Sarmiento. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>
- Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Vásquez, A. . (2006). Estrategias de incorporación de personal en las organizaciones laborales. . Santiago de Chile: UCCH.

Vásquez, A. Lara, J. . (2017). Gestión de Talento Humano. . <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>.

Yzquierdo, H. y Vasquez, Y. (2018). *Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Longhorn, Cajamarca, 2018*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14549/Yzquierdo%20Fuentes%20Hernaldo%20-%20Vasquez%20Diaz%20Yoni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1. Declaratoria de autenticidad (autor)

Anexo 1: Declaratoria de autenticidad

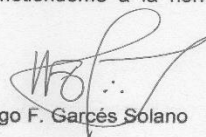
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Garcés Solano, Hugo Fidel**, estudiante del programa de Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificado con D.N.I. **02658214**, con la tesis titulada: "**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental de Piura, 2020**". Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos) plagio (información sin citar a autores) auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.


Piura, Julio del 2020



Hugo F. Garcés Solano

DNI 02658214

ANEXO 2. Declaratoria de autenticidad (asesor)

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo,

Elmer Bagner Salazar Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada:

"Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental de Piura, 2020" del (de la) estudiante **Hugo Fidel Garcés Solano**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 17 julio de 2020



.....
Firma

Dr. Elmer Bagner Salazar Salazar

DNI: 16786640

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

Anexo 3. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos (Chiavenato, 2009).	Es la práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.	Reclutamiento	Atractividad de candidatos con competencias	Escala de Likert Del 1 al 5 1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre
				Abastecimiento de candidatos con competencias	
			Selección	Adecuadas competencias	
				Disposición de competencias	
			Capacitación	Desarrollo de competencias individuales	
				Disponibilidad de competencias	
				Rapidez de creación y desarrollo de competencias	
			Recompensa	Atracción de talentos para retenerlos	
				Motivación y logro en participación y compromiso	
				Aumento de la calidad y productividad	
				Equidad y justicia en el trato	
			Evaluación de desempeño	Cumplimiento de leyes laborales	
				Apoyo al logro de objetivos	
				Evaluación en el puesto	
				Estimación de cualidades	
			Desempeño	Es una evaluación que brinda información para tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias y despidos (Robbins, 2009).	
Eficiencia en la no generación de desperdicio					
Comportamientos	Apoyo				
	Incidencia grupal				
	Sugerencia de mejoras				
Características	Presentación voluntariosa				
	Aceptable actitud				
	Muestra de confianza				
	Relación con resultados positivo				

Fuente: Base teórica
Elaboración Propia

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

Variable independiente Gestión del Talento Humano

Escala de Likert

1. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4. De acuerdo y; 5. Totalmente de acuerdo

INDICADOR	ÍTEM	1	2	3	4	5
Atractividad de candidatos con competencias	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección					
	La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos					
	La empresa suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo coste para la organización					
Abastecimiento de candidatos con competencias	La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación					
Adecuadas competencias	La empresa busca solucionar la adecuación del hombre al trabajo					
Disposición de competencias	La empresa busca solucionar la eficiencia del hombre en el cargo					
Desarrollo de competencias individuales	La empresa desarrolla competencias individuales					
Disponibilidad de competencias	La empresa cuenta con disponibilidad de competencias para aplicar					
Rapidez de creación y desarrollo de competencias	La empresa promueve la rapidez de creación y desarrollo de competencias					
Atracción de talentos para retenerlos	La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya al desarrollo					
Motivación y logro en participación y compromiso	La empresa promueve estímulos para lograr el compromiso					
Aumento de la calidad y productividad	La empresa busca producir más satisfactores con menos recursos					
Equidad y justicia en el trato	La empresa atenúa las desigualdades, buscando la igualdad					
Cumplimiento de leyes laborales	La empresa conoce y tiene muy claro cómo actuar en caso de acciones positivas y/o logros que se puede actuar de diferentes formas					
Apoyo al logro de objetivos	La empresa establece objetivos que motiven					
Evaluación en el puesto	La empresa cuenta con un procedimiento que determine el valor relativo					
Estimación de cualidades	La empresa valora o aprecia que se realiza de algo					
Contribución al desarrollo	La empresa tiene el compromiso con la sostenibilidad					
Aplicabilidad de competencias	La empresa desarrolla de manera práctica las competencias					
Adecuada aplicación de competencias	La empresa tiene en cuenta la combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud					

Fuente: Base Teórica
Elaboración Propia

Variable dependiente Desempeño

Escala de Likert

2. Totalmente en desacuerdo; 2. En desacuerdo; 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4. De acuerdo y; 5. Totalmente de acuerdo

INDICADOR	ÍTEM	1	2	3	4	5
Eficiencia de producción	Manejo eficientemente los recursos, para producir al máximo con menos recursos					
Eficiencia en la no generación de desperdicio	Equilibrio generadores de desperdicio que perjudiquen los objetivos					
Apoyo	Respaldo y acompañamiento a colegas con su trabajo					
Incidencia grupal	Trasciendo en el actual del grupo					
Sugerencia de mejoras	Planteo siempre optimizar por el bien de la empresa					
Presentación voluntariosa	Muestro de manera constante voluntad y predisposición en las tareas a ejecutar					
Aceptable actitud	Trato de satisfacer sin exagerar con mis acciones en ciertos espacios					
Muestra de confianza	Procedo según mis capacidades y de acuerdo al momento					
Relación con resultados positivos	Trato de estar conectado con alguna labor y sumar experiencia para alcanzar resultados efectivos					

Fuente: Base Teórica
Elaboración Propia

Anexo 5

Tabla 8. Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 60}{(0.05)^2 (60-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 52$$

Anexo 6

Tabla 9. Fiabilidad de prueba piloto

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	9	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	9	100,0

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

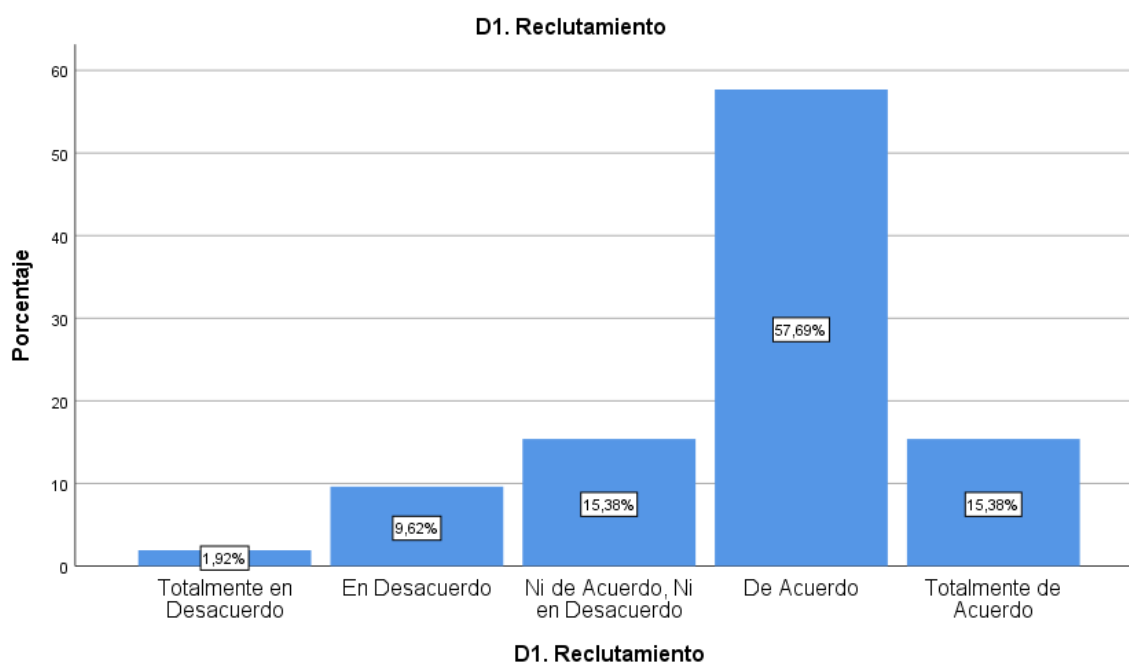
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	29

Anexo 7. Dimensiones de la variable independiente Gestión del Talento Humano

D1. Reclutamiento

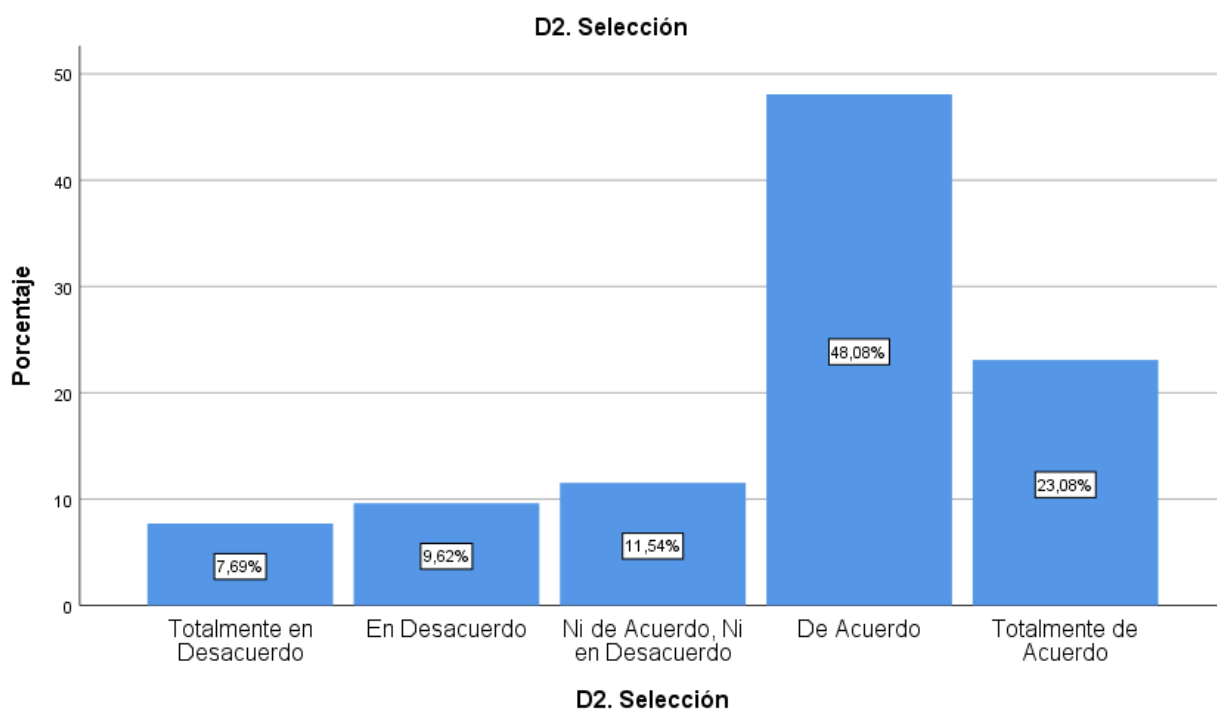
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
	En Desacuerdo	5	9,6	9,6	11,5
	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	8	15,4	15,4	26,9
	De Acuerdo	30	57,7	57,7	84,6
	Totalmente de Acuerdo	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 11.5% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que no existe un adecuado reclutamiento; mientras que el 73.1% están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

D2. Selección

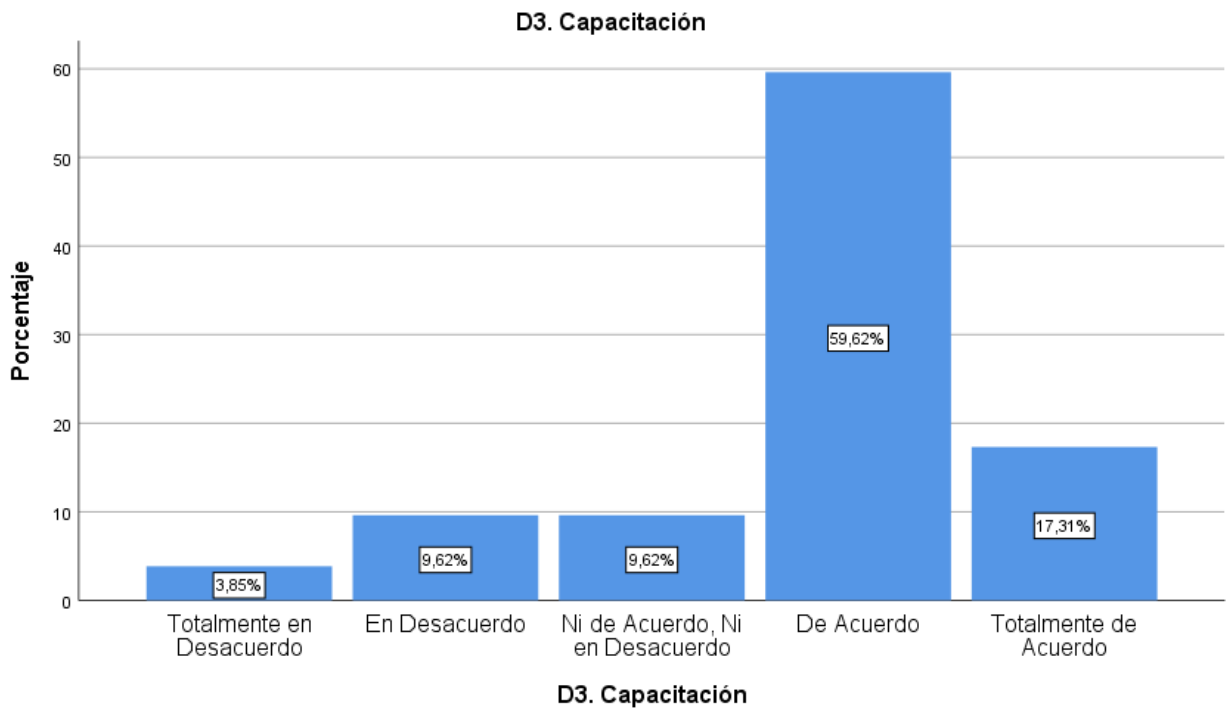
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	4	7,7	7,7	7,7
	En Desacuerdo	5	9,6	9,6	17,3
	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	6	11,5	11,5	28,8
	De Acuerdo	25	48,1	48,1	76,9
	Totalmente de Acuerdo	12	23,1	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 17.3% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que no existe una adecuada selección; mientras el 71.2% están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

D3. Capacitación

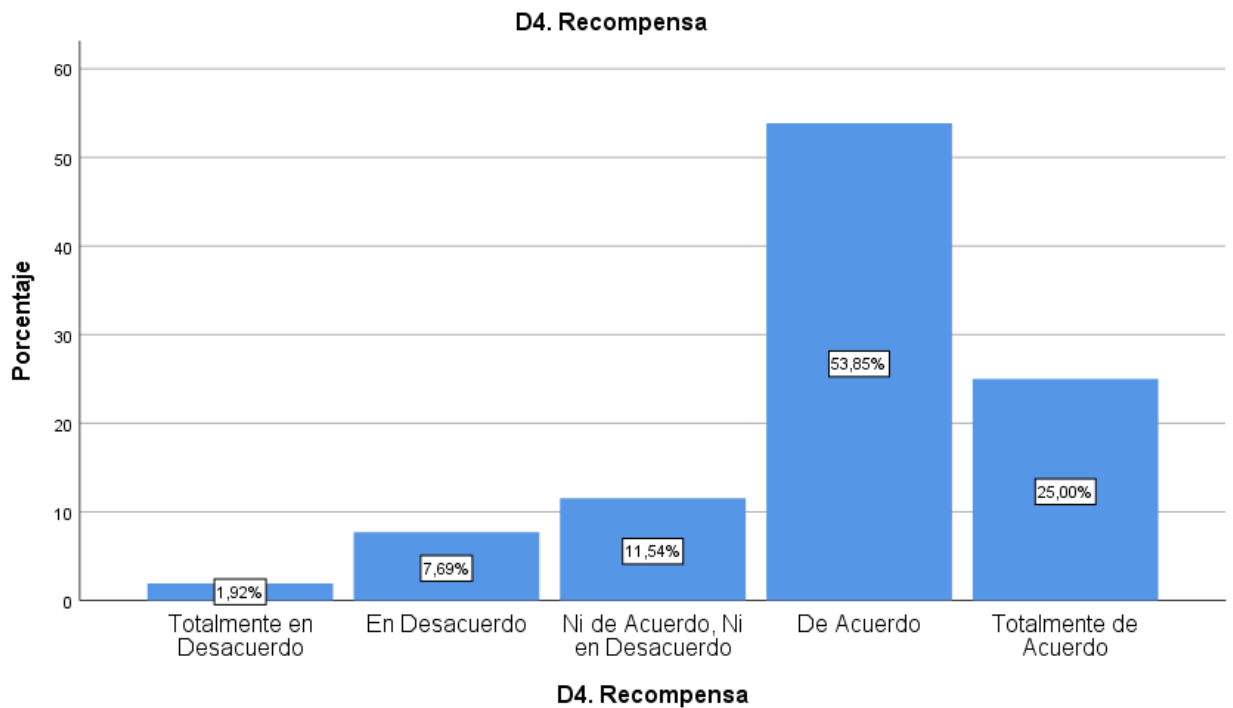
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	2	3,8	3,8	3,8
	En Desacuerdo	5	9,6	9,6	13,5
	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	5	9,6	9,6	23,1
	De Acuerdo	31	59,6	59,6	82,7
	Totalmente de Acuerdo	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 13.5% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que no existe una adecuada capacitación; mientras que el 76.9% están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

D4. Recompensa

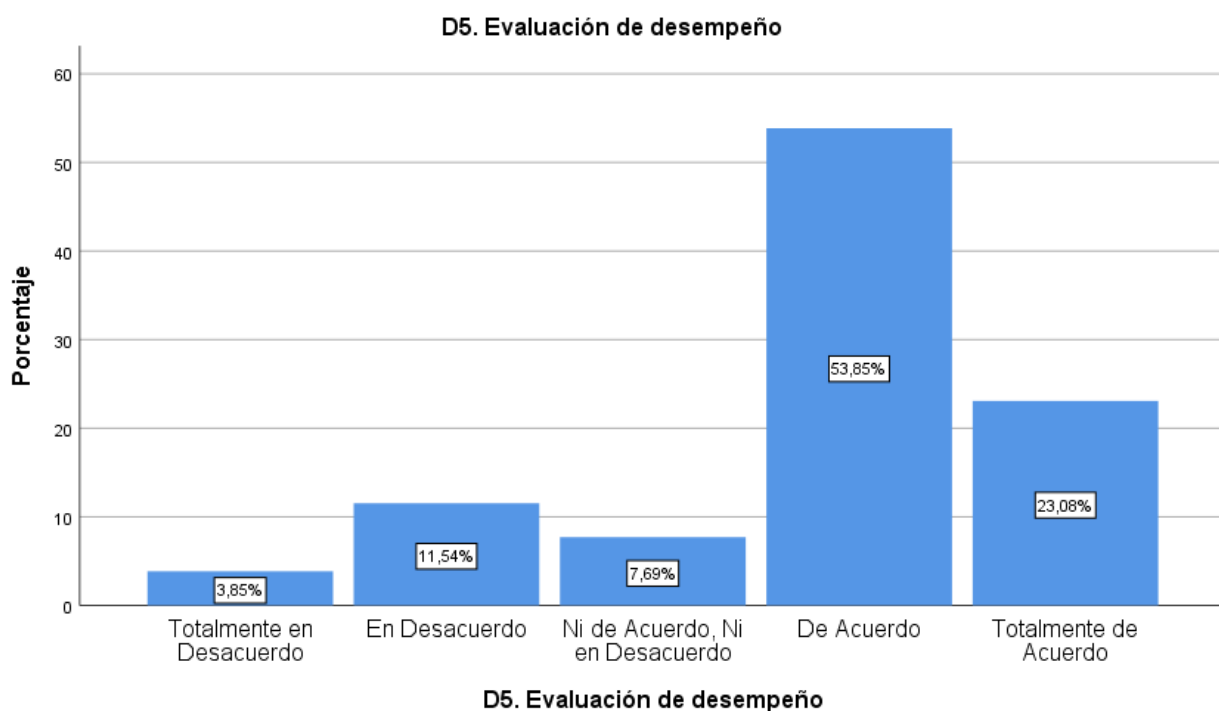
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
	En Desacuerdo	4	7,7	7,7	9,6
	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	6	11,5	11,5	21,2
	De Acuerdo	28	53,8	53,8	75,0
	Totalmente de Acuerdo	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 9.6% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que no existe una adecuada recompensa; mientras que el 78.8% están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

D5. Evaluación de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	2	3,8	3,8	3,8
	En Desacuerdo	6	11,5	11,5	15,4
	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	4	7,7	7,7	23,1
	De Acuerdo	28	53,8	53,8	76,9
	Totalmente de Acuerdo	12	23,1	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

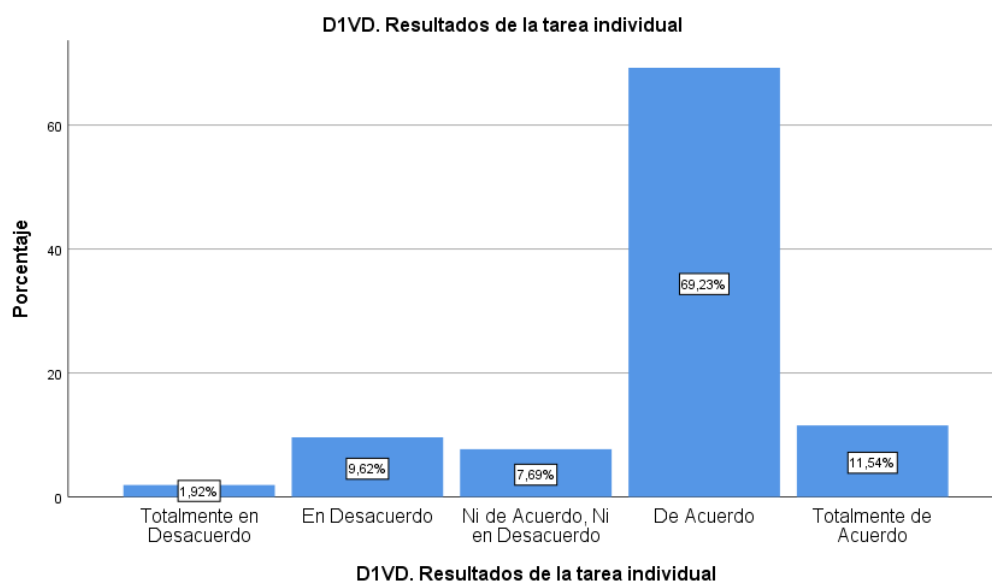


Del total de encuestados, el 15.4% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que no existe una adecuada evaluación del desempeño; mientras que el 76.9% están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

Anexo 8. Dimensiones de la variable dependiente. Desempeño

D1VD. Resultados de la tarea individual

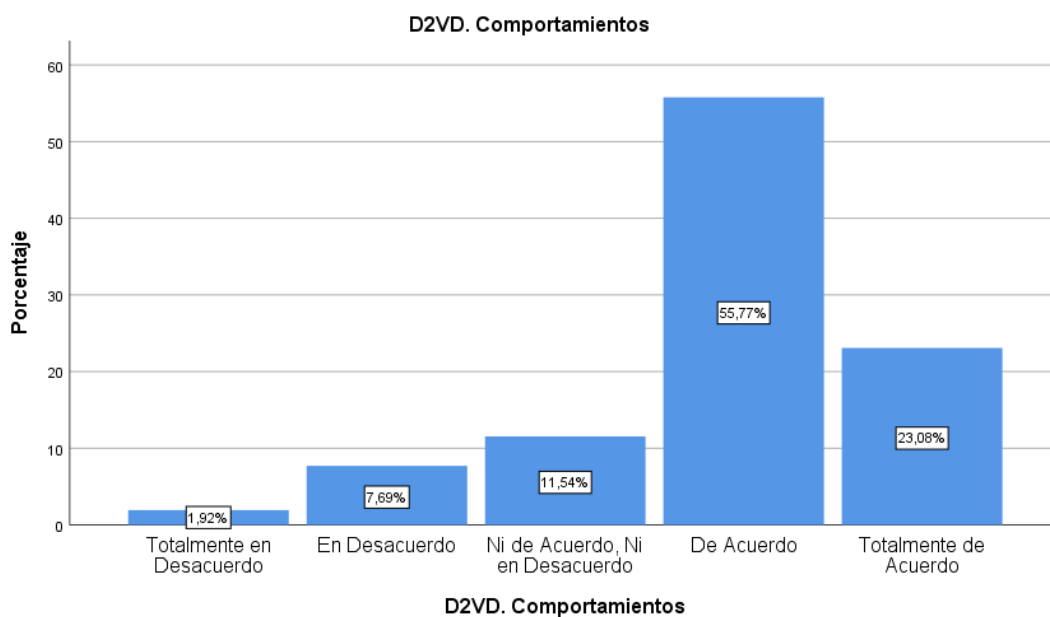
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
	En Desacuerdo	5	9,6	9,6	11,5
	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	4	7,7	7,7	19,2
	De Acuerdo	36	69,2	69,2	88,5
	Totalmente de Acuerdo	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 11.5% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que no existe un adecuado resultado de la tarea individual; mientras que el 80.7% están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

D2VD. Comportamientos

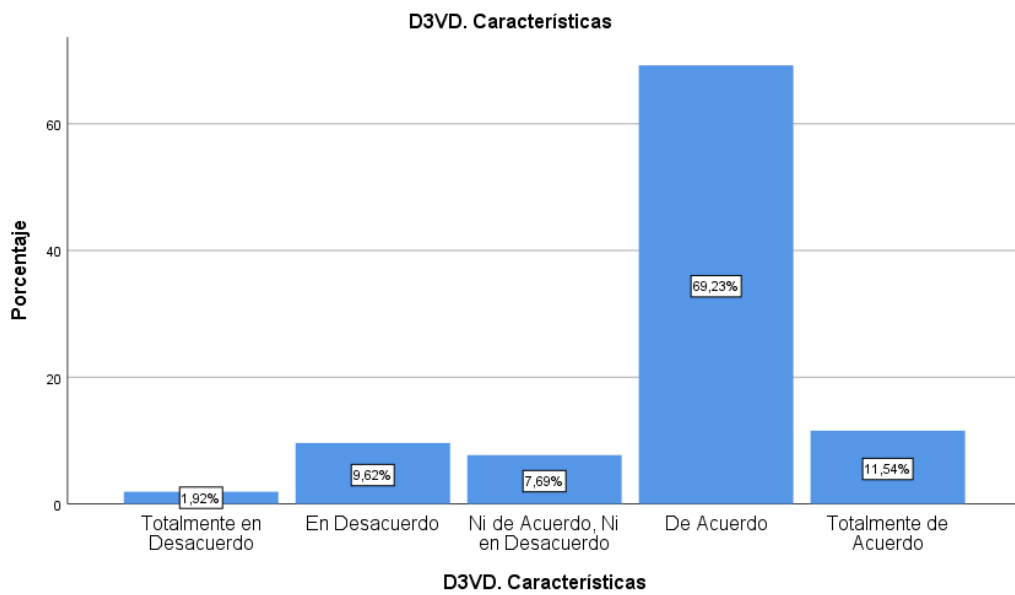
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
	En Desacuerdo	4	7,7	7,7	9,6
	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	6	11,5	11,5	21,2
	De Acuerdo	29	55,8	55,8	76,9
	Totalmente de Acuerdo	12	23,1	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 9.6% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que no existe adecuados comportamientos; mientras que el 78.9% están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

D3VD. Características

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
	En Desacuerdo	5	9,6	9,6	11,5
	Ni de Acuerdo, Ni en Desacuerdo	4	7,7	7,7	19,2
	De Acuerdo	36	69,2	69,2	88,5
	Totalmente de Acuerdo	6	11,5	11,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



Del total de encuestados, el 11.5% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que no existen adecuadas características; mientras que el 80.7% están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

ANEXO 9. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e Indicadores				
			Variable 1: Gestión de Talento Humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020?	Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020.	Existe relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020.	• Reclutamiento	-Atractividad de candidatos con competenc -Abastecimiento de candidatos con compet	1,2,3 4	Escala de Likertt del 1 al 5	
			• Selección	-Adecuadas competencias individuales -Disposición de competencias necesarias	5 6		
• Capacitación	-Desarrollo de competencias individuales -Disponibilidad de competencias para aplic -Rapidez de creación y desarrollo de comp	7 8 9					
• Recompensa	-Atracción de talentos para retenerlos -Motivación y logro en participación y comp -Aumento de la calidad y productividad -Equidad y justicia en el trato -Cumplimiento de leyes laborales -Apoyo al logro de objetivos	10 11 12 13 14 15					
• Evaluación de desempeño	-Evaluación en el puesto -Estimación de cualidades -Contribución al desarrollo -Aplicabilidad de competencias -Adecuada aplicación de competencias	16 17 18 19 20					
¿Cuál es la influencia de la gestión de talento humano en los resultados de la tarea individual en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020?	Determinar la influencia de la gestión de talento humano en los resultados de la tarea individual en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020.	Existe influencia de la gestión de talento humano en los resultados de la tarea individual en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020.					
¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en los comportamientos en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en los comportamientos en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020	Existe influencia de la gestión del talento humano en los comportamientos en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020					
¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en las características en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en las características en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020.	Existe influencia de la gestión del talento humano en las características en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura 2020.					
			Variable 2: Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala / rangos
			• Resultados de la tarea individual	-Eficiencia de producción -Eficiencia en la no generación de desperdicio	21 22	Escala de Likertt del 1 al 5	
			• Comportamientos	-Apoyo a compañeros en las actividades -Incidencia grupal -Sugerencia de mejoras -Presentación voluntariosa	23 24 25 26		
			• Características	-Aceptable actitud -Muestra de confianza -Relación con resultado positivo	27 28 29		
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra	Técnica e instrumentos		Estadística		
Tipo: Descriptivo y Correlacional	Diseño: No experimental transversal	Población: 60 trabajadores	Muestra: Se determinó que serán 52 trabaj.	Encuesta		Coefficiente de correlación de Pearson SPSS	

Anexo 10. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS. Mg. Puicòn LLontop Víctor Enrique

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión de talento humano


OBJETIVO: Conocer las prácticas y prácticas necesarias para dirigir cargos en el Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental de Pura

DIRIGIDO A: Colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Pura, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PUICÓN LLONTOP VÍCTOR ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MG. EN ADMINISTRACIÓN – MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL

VALORACIÓN: Adecuado Regular Inadecuado


 FIRMA DEL EVALUADOR

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Pura, 2020

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	GRUPO DE INSTRUMENTOS																			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
Gestión de Talento Humano	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargo dentro de alguna organización (Chavez 2006) según este manual autor las dimensiones son: Atracción de talento, Desarrollo de competencias y Evaluación de desempeño.	Atracción de talento con competencias	La empresa comunica el estado actualizado de trabajo en el mercado interno a los candidatos al proceso de selección.																				
			La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento con información actualizada por la participación de recursos humanos y análisis de los puestos.																				
			La empresa administra el número suficiente de recursos cualificados para los puestos a cubrir con el mínimo costo para la organización.																				
Selección	Deposición de	Adecuación de prácticas de selección	La empresa realiza la selección de acuerdo al proceso de selección, el cual se realiza en un número de rondas que permita a nuevos candidatos.																				
		Adecuación de prácticas de selección	La empresa brinda incentivos al candidato en función a trabajo.																				

Escaneado con CamScanner

Capacitación	Desarrollo de competencias individuales	La empresa desarrolla competencias individuales																			
	Disponibilidad de competencias	La empresa cuenta con disponibilidad de competencias para aplicar																			
Recompensa	Rápido de creación y desarrollo de competencias	La empresa promueve la rapidez de creación y desarrollo de competencias																			
	Atracción de talento para reclutamiento	La empresa brinda mejores condiciones económicas logros y apoyo al desarrollo																			
	Motivación y logro en participación y compromiso	La empresa promueve estímulos para lograr el compromiso																			
	Aumento de la calidad y productividad	La empresa busca producir más satisfacciones con menos recursos																			
	Equidad y justicia en el trato	La empresa otorga las delegaciones, buscando la equidad																			
	Cumplimiento de leyes laborales	La empresa otorga y tiene muy clara como actuar en caso de acciones positivas y/o negativas que se pueda actuar de diferentes formas.																			
Evaluación de	Apoyo al logro de objetivos	La empresa establece objetivos que motiva																			
	Evaluación en el puesto	La empresa cuenta con un procedimiento que determine el valor relativo																			
Estimación de	cuantitativa	La empresa valora o aprueba que se realiza de algo																			

Escaneado con CamScanner

Indicador	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Elaboración del presupuesto	/	/	/	/	/	/
Control de gastos	/	/	/	/	/	/
Administración del patrimonio	/	/	/	/	/	/

E.T.P.
FIRMA DEL EVALUADOR

Indicador	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Elaboración del presupuesto	/	/	/	/	/	/
Control de gastos	/	/	/	/	/	/
Administración del patrimonio	/	/	/	/	/	/

E.T.P.
FIRMA DEL EVALUADOR

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desempeño laboral

OBJETIVO: Conocer de qué manera se evalúan y toman decisiones respecto a los empleados en el Colegio de Ingenieros del Perú - Consejo Departamental de Piura

DIRIGIDO A: Colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PUCÓN LLONTOP VÍCTOR ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MG. EN ADMINISTRACIÓN - MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL

VALORACIÓN:

Adecuado Regular Inadecuado

E.T.P.
FIRMA DEL EVALUADOR

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú - Consejo Departamental Piura, 2020

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	CATEGORÍAS DE VALORACIÓN											
				Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo			
Desempeño Laboral	Productiva	Elaboración del presupuesto	Manejo adecuado del presupuesto	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Control de gastos	Manejo adecuado del presupuesto	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Desempeño Laboral	Competencia	Administración del patrimonio	Manejo adecuado del patrimonio	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Administración del patrimonio	Manejo adecuado del patrimonio	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Escaneado con CamScanner

Anexo 11. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS. Dr. Norabuena Meneses Rolando

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión de talento humano

OBJETIVO: Conocer las políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos en el Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental de Piura

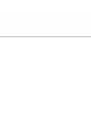
DIRIGIDO A: Colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Norabuena Meneses Rolando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Administración de Empresas

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
----------	---------	------------


 Rolando Norabuena Meneses
 Dr. En Administración de Empresas
FIRMA DEL EVALUADOR

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020

VARIABLE	DIRECCION	INDICADORES	ITEMS	GRANDEZA DE RESPUESTA MULTIPLE					CATEGORÍA DE EVALUACIÓN					TOTAL DE RESPUESTAS
				SI	SI A MENOS DEL 50%	SI A MENOS DEL 25%	SI A MENOS DEL 10%	SI A MENOS DEL 5%	BUENA	REGULAR	NO BUENA	NO DEFINIDA	NO RESPONDIÓ	
Gestión de Talento Humano Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir el cargo en una organización humana con personas involucradas o relacionadas. De acuerdo a lo que se establece en el artículo 206, según sea el caso, las organizaciones son administradas por el personal de la organización. El personal de la organización debe estar capacitado y calificado para el desempeño de sus funciones.	Recursos Humanos	Adecuada de conformidad con competencias	La empresa comunica y conoce los planes de trabajo de su actividad principal en los diferentes departamentos de la organización.	X					X	X	X	X		
			La empresa comunica la información de la actividad principal de la organización a los departamentos de la organización.						X	X	X	X		
			La empresa comunica la información de la actividad principal de la organización a los departamentos de la organización.						X	X	X	X		
Adecuada de conformidad con competencias	Recursos Humanos	Adecuada de conformidad con competencias	La empresa comunica la información de la actividad principal de la organización a los departamentos de la organización.						X	X	X	X		
			La empresa comunica la información de la actividad principal de la organización a los departamentos de la organización.						X	X	X	X		
Adecuada de conformidad con competencias	Recursos Humanos	Adecuada de conformidad con competencias	La empresa comunica la información de la actividad principal de la organización a los departamentos de la organización.						X	X	X	X		
			La empresa comunica la información de la actividad principal de la organización a los departamentos de la organización.						X	X	X	X		
Adecuada de conformidad con competencias	Recursos Humanos	Adecuada de conformidad con competencias	La empresa comunica la información de la actividad principal de la organización a los departamentos de la organización.						X	X	X	X		
			La empresa comunica la información de la actividad principal de la organización a los departamentos de la organización.						X	X	X	X		

Escaneado con CamScanner

CATEGORÍA DE EVALUACIÓN	INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	GRANDEZA DE RESPUESTA MULTIPLE					CATEGORÍA DE EVALUACIÓN					TOTAL DE RESPUESTAS
			SI	SI A MENOS DEL 50%	SI A MENOS DEL 25%	SI A MENOS DEL 10%	SI A MENOS DEL 5%	BUENA	REGULAR	NO BUENA	NO DEFINIDA	NO RESPONDIÓ	
Selección	Detección de competencias	La empresa busca innovar la eficiencia del trabajo en el cargo.						X	X	X	X		
		La empresa desarrolla competencias individuales.						X	X	X	X		
		La empresa desarrolla competencias individuales.						X	X	X	X		
Capacitación	Disponibilidad de competencias	La empresa cuenta con disponibilidad de competencias para aplicar.						X	X	X	X		
		La empresa promueve la capacitación de competencias.						X	X	X	X		
		La empresa promueve la capacitación de competencias.						X	X	X	X		
Recompensa	Motivación y logros en la organización	La empresa promueve mejores condiciones laborales para lograr el desempeño.						X	X	X	X		
		La empresa promueve mejores condiciones laborales para lograr el desempeño.						X	X	X	X		
		La empresa promueve mejores condiciones laborales para lograr el desempeño.						X	X	X	X		
Estimación de cualidades	Equidad y justicia en el trato	La empresa busca producir más satisfacción en el trabajo.						X	X	X	X		
		La empresa busca producir más satisfacción en el trabajo.						X	X	X	X		
		La empresa busca producir más satisfacción en el trabajo.						X	X	X	X		
Estimación de cualidades	Apoyo al logro de objetivos	La empresa establece objetivos claros.						X	X	X	X		
		La empresa establece objetivos claros.						X	X	X	X		
		La empresa establece objetivos claros.						X	X	X	X		
Estimación de cualidades	Evaluación de la gestión	La empresa cuenta con un procedimiento que determina el valor relativo.						X	X	X	X		
		La empresa cuenta con un procedimiento que determina el valor relativo.						X	X	X	X		
		La empresa cuenta con un procedimiento que determina el valor relativo.						X	X	X	X		

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desempeño laboral

OBJETIVO: Conocer de qué manera se evalúan y toman decisiones respecto a los empleados en el Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental de Piura

DIRIGIDO A: Colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Rolando Norabuena Morales Rolando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Administrador de Empresas

VALORACIÓN:

X
Adecuado
Regular
Inadecuado

Rolando Norabuena Morales
Dr. En Administración de Empresas



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020


VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN de RESPUESTA SIMPLE	CRITERIO DE EVALUACIÓN					Asignación de Puntaje		
					Suficiente	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante			
					Suficiente	Bastante	Bastante	Bastante	Bastante			
Desempeño Laboral	Resultados	Eficiencia de producción	Manejo eficientemente los recursos, para producir el máximo con menos recursos					X	X	X	X	
		Eficiencia en la no generación de desperdicio	Equilibrio generadores de desperdicio que propiciados en los objetivos					X	X	X	X	
		Apoyo	Respaldo y acompañamiento a colegas con su trabajo					X	X	X	X	
	Comportamiento	Incidentes grupales	Tratando en el actual del grupo					X	X	X	X	
		Sugerencias de mejoras	Plantea siempre optimizar por el bien de la empresa					X	X	X	X	
		Presentación virtuosas	Muestra de manera constante voluntad y predisposición en las tareas a ejecutar					X	X	X	X	
			Trato de satisfacer en exigente					X	X	X	X	
Colaboradores	Aceptable actitud	con sus acciones en ciertos espacios					X	X	X	X		
	Muestra de confianza	Procede según sus capacidades y de acuerdo al momento					X	X	X	X		
	Relación con resultados positivos	Trato de estar comprometido con el trabajo y con el mejoramiento de los resultados de su equipo					X	X	X	X		

Rolando Norabuena Morales
Dr. En Administración de Empresas


FIRMA DEL EVALUADOR

FIRMA DEL EVALUADOR

Rolando Norabuena Morales
Dr. En Administración de Empresas



Evaluación de desempeño	Continuidad en desarrollo	La empresa tiene el compromiso con la sostenibilidad	X
	Adaptación de competencias	La empresa demuestra de manera práctica las competencias que la empresa requiere en sus actividades y actúa	X

Anexo 12. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS. Mg. Sánchez Vargas Pedro Pablo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión de talento humano

OBJETIVO: Conocer las políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos en el Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental de Piura


DIRIGIDO A: Colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SANCHEZ VARGAS PEDRO PABLO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Adecuado	X	Regular	Inadecuado
----------	---	---------	------------


FIRMA DEL EVALUADOR
 Mg. Sánchez Vargas Pedro Pablo
 C.I.P. 14743

MATRIZ DE VALIDACIÓN
 TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	GRADO DE RESPUESTA DEL 1 al 5						CRITERIO DE EVALUACIÓN	SEÑALACIONES O OBSERVACIONES	
				1	2	3	4	5	6			
				1	2	3	4	5	6			
Gestión de Talento Humano Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o Reclutamiento (Chavez 2008), según este mismo autor las dimensiones son: 1) Reclutamiento 2) Selección 3) Recompensa y 4) Evaluación de desempeño.		Atracción de candidatos con competencias	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección.			X						
			La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos.			X						
			La empresa suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo costo para la organización.			X						
			La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación.	X	X	X	X	X	X			
		Adecuada competencias	La empresa busca solucionar la adecuación del hombre al trabajo	X	X	X	X	X	X	X		

SEÑALACIONES O OBSERVACIONES	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección.	La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos.	La empresa suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo costo para la organización.	La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación.	La empresa busca solucionar la adecuación del hombre al trabajo
Selección	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección.	X	X	X	X
Capacitación	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección.	X	X	X	X
Recompensa	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección.	X	X	X	X
Estimación de cualidades	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección.	X	X	X	X

Evaluación de desempeño	Contribución al desarrollo	La empresa tiene el compromiso con la sostenibilidad	La empresa tiene el compromiso con la sostenibilidad						
	Aplicabilidad de competencias	La empresa desarrolla de manera práctica las competencias							
	Adecuada aplicación de competencias	La empresa tiene en cuenta la combinación de tres elementos: conocimiento, habilidades y actitud							



FIRMA DEL EVALUADOR
Pedro Pablo Sánchez Vargas
C (A2) - PLE/09

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre desempeño laboral
OBJETIVO: Conocer de qué manera se evalúan y toman decisiones respecto a los empleados en el Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental de Piura

DIRIGIDO A: Colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SANCHEZ VARGAS, PEDRO PABLO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Adecuado Regular Inadecuado



FIRMA DEL EVALUADOR
Pedro Pablo Sánchez Vargas
C (A2) - PLE/09

Escaneado con CamScanner

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE PROYECTO DE TESIS: Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA MÚLTIPLE				CRITERIO DE EVALUACIÓN				INDICADORES DE ADECUACIÓN	
				SIEMPRE	SIEMPRE Y A MENOS	SIEMPRE Y A MAS	SIEMPRE Y A MENOS	SIEMPRE Y A MAS	SIEMPRE Y A MENOS	SIEMPRE Y A MAS	SIEMPRE Y A MENOS		
Desempeño Laboral Es una evaluación que brinda información para tomar decisiones importantes como: ascensos, despidos (Roldán, 2019). Según esta misma autor las dimensiones son: el resultado de la tarea individual, la Comprometimiento, y el Características.	Resultados	Eficiencia de producción	Manejo eficientemente los recursos, para producir al máximo					X	X	X	X		
		Eficiencia en la no generación de desperdicio	Equilibrio generadores de desperdicio que perjudiquen los objetivos					X	X	X	X		
	Comportamiento	Apoyo	Respaldo y acompañamiento con su trabajo					X	X	X	X		
		Incidencia grupal	Trasciendo en el actual del grupo					X	X	X	X		
	Sugerencia de mejoras	Planteo siempre optimizar por el bien de la empresa					X	X	X	X			
	Presentación voluntarias	Muestra de manera constante voluntad y predisposición en las tareas a ejecutar					X	X	X	X			
	Aceptable actitud	Trato de satisfacer sin exagerar con mis acciones en ciertos espacios					X	X	X	X			


Pedro Pablo Sánchez Vargas
C (A2) - PLE/09

Características	Muestra de confianza	Proceso según mis capacidades y de acuerdo al momento											
	Relación con resultados positivos	Trato de estar conectado con algunas tareas y buscar mejoramiento para obtener resultados efectivos						X	X	X	X		



FIRMA DEL EVALUADOR
Pedro Pablo Sánchez Vargas
C (A2) - PLE/09

Escaneado con CamScanner

ANEXO 13. FOTOGRAFÍAS DE ALGUNOS SERVIDORES LLENANDO ENCUESTAS

