



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano en la empresa muebles favian,  
Chincha, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Benito Cabrera, Ariel Blas (ORCID: 0000-0001-7631-4274)

**ASESOR:**

Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (ORCID: 0000-0003-4627-6339)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios, por darme fortaleza y resiliencia durante todo este tiempo de estudios en la Universidad, por guiarme en cada paso que doy y por poner en mi camino a personas que han influido de manera positiva en el trayecto de mi vida estudiantil.

A mis padres, por brindarme la confianza, la oportunidad de poder estudiar con el fin de superarme a futuro y por la paciencia mostrada en cada momento.

A mis profesores, por ofrecerme información relevante en cada una de sus especialidades, por sus experiencias estudiantiles y por ayudarme en cada una de mis dudas que se presentaron durante la elaboración de la tesis.

## **Agradecimiento**

A Dios por ser quien me permite culminar este proyecto riguroso.

A mi asesor quien fue un apoyo importante durante la elaboración de la tesis.

A mi familia quienes me motivan a seguir adelante y por su amor incondicional en todo momento.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	33
3.6. Método de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	59

## Índice de tablas

Tabla 1: Estructura de dimensiones de la variable de estudio.	31
Tabla 2: Puntuación de los ítems en la escala de Likert.	31
Tabla 3: Validación de Expertos.	32
Tabla 4: Interpretación para los valores de confiabilidad.	32
Tabla 5: Alfa de Cronbach.	33
Tabla 6: Resultado total por niveles de la variable Gestión del Talento Humano.	35
Tabla 7: Resultado total por niveles de la dimensión Incorporar a las personas.	36
Tabla 8: Resultado total por niveles de la dimensión Organizar a las personas.	37
Tabla 9: Resultado total por niveles de la dimensión Recompensar a las personas.	38
Tabla 10: Resultado total por niveles de la dimensión Desarrollar a las personas.	39
Tabla 11: Resultado total por niveles de la dimensión Retener a las personas.	40
Tabla 12: Resultado total por niveles de la dimensión Auditar a las personas.	41

## Índice de figuras

Figura 1: Distribución porcentual de Gestión del Talento Humano.	35
Figura 2: Distribución porcentual de Incorporar a las personas.	36
Figura 3: Distribución porcentual de Organizar a las personas.	37
Figura 4: Distribución porcentual de Recompensar a las personas.	38
Figura 5: Distribución porcentual de Desarrollar a las personas.	39
Figura 6: Distribución porcentual de Retener a las personas.	40
Figura 7: Distribución porcentual de Auditar a las personas.	41

## Resumen

La presente tesis de investigación, tuvo como título: “Gestión del Talento Humano en la empresa Muebles Favian, Chincha, 2021.”, y como objetivo general: Describir la Gestión del Talento Humano en la empresa Muebles Favian, Chincha, 2021. Además, tuvo un enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población de la investigación estuvo conformada por 24 colaboradores de ambos sexos que laboran actualmente en la empresa Muebles Favian, se trabajó con una muestra censal, que hizo referencia a la totalidad de la población, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario enfocado en la variable Gestión del Talento Humano.

El resultado obtenido para la variable Gestión del Talento Humano fue alto, puesto que el 75% de los colaboradores manifestaron que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Incorporar a las personas. Así mismo, el 87,50% de los colaboradores manifestaron que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Organizar a las personas. Además, el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian detallaron que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Recompensar a las personas. También, el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian declararon que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Desarrollar a las personas. Por otro lado, el 70,83% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifestaron que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Retener a las personas y por último, el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifestaron que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Auditar a las personas. Por ello, se concluyó, que efectivamente la Gestión del Talento Humano dentro de la empresa Muebles Favian fue alta debido a que el establecimiento presentó un nivel significativo en cada una de las dimensiones, sin embargo, se deben mejorar ciertos aspectos y factores dentro de la Organización para generar en los colaboradores sentido de pertenencia e identificación empresarial.

**Palabras Clave:** Gestión del Talento Humano, Capital humano, Recursos Humanos.

## **Abstract**

The present research project has the title: "Human Talent Management in the company Muebles Favian, Chincha, 2021." Its general objective was: Describe the Management of Human Talent in the company Muebles Favian, Chincha, 2021. The project Research has a quantitative approach, a type of applied research, a descriptive level and a non-experimental cross-sectional design. The research population was made up of 24 collaborators of both sexes who currently work in the company Muebles Favian, it was decided to work with a census sample, which refers to the entire population, the survey technique was applied and as instrument the questionnaire focused on the Human Talent Management variable.

The result obtained for the Human Talent Management variable was high, since 75% of employees state that an adequate process is always carried out when recruiting people. Likewise, 87.50% of employees state that an adequate process is always carried out when organizing people. In addition, 75% of the employees of the company Muebles Favian detail that an adequate process is always carried out when Rewarding people. Also, 75% of the employees of the company Muebles Favian declare that an adequate process is always carried out when developing people. On the other hand, 70.83% of the employees of the Muebles Favian company state that an adequate process is always carried out when Retaining people and finally, 75% of the employees of the Muebles Favian company state that they always an adequate process is carried out when auditing people. Therefore, it is concluded that effectively the Human Talent Management within the company Muebles Favian is high because the establishment presents a significant level in each of the dimensions, however, certain aspects and factors must be improved within the Organization to generate in employees a sense of belonging and business identification.

**Keywords:** Human Talent Management, Human Capital, Human Resources.



## **I. INTRODUCCIÓN**

El problema principal de la tesis de investigación nació a través de la deficiencia existente en la Gestión del Talento Humano de la empresa Muebles Favian ubicada en la ciudad de Chincha, generando un control y manejo defectuoso de los recursos humanos afectando directamente a los ingresos de la misma, la productividad y desempeño de los colaboradores.

Favian Rodríguez quien es el Gerente General De la empresa Muebles Favian determinó que la Gestión del Talento Humano es deficiente debido a que, por ser un negocio pequeño, pero con ganas de surgir en el mercado, no cuenta con la experiencia necesaria para estructurar una correcta Gestión enfocado al personal y no tiene idea de cómo implementar esos procedimientos para el correcto funcionamiento y evolución de la organización. Mencionó que las deficiencias que existen son las siguientes: no se difunde un proceso adecuado de reclutamiento, se contrata al personal de acuerdo a sus experiencias de trabajo y no pasan por un proceso de entrevistas o exámenes psicológicos para seleccionar al personal idóneo. Además, el desarrollo y motivación de los colaboradores actuales son mínimas, no suelen realizarse capacitaciones que permita la integración de los colaboradores con el Gerente, no se brindan recompensas remunerativas o beneficios salariales y no se hace un seguimiento de su desempeño donde se demuestre sus resultados, productividad y eficiencia.

En la actualidad, a nivel global las organizaciones se desarrollan, funcionan y son líderes en el mercado gracias a los individuos que forman parte de la organización, conocidas como colaboradores, en ese sentido el talento humano es considerado como fuente principal de producción y el factor más importante dentro de cualquier entidad, puesto que generan un impacto positivo para las organizaciones, mejorando su productividad, fomentando la innovación y por consiguiente aumentando su competitividad. La firma o empresa privada líder a nivel mundial, Deloitte (2018) encargada de prestar servicios de auditoria menciona que en América Latina la Gestión del Talento Humano está en un proceso de cambio para establecerse como un aliado estratégico, posicionándose dentro de las organizaciones como

pilar fundamental para formar parte de la obtención de las metas y objetivos propuestos, es por ello que los resultados enfocados en la efectividad del área y el impacto económico que se generará dentro de la empresa deben ser demostrados. Además, en una encuesta realizada a los líderes de las distintas consultorías de diversos países, especialmente de empresas nacionales un 70 % menciona que la gestión humana es considerada como un soporte administrativo y el 30 % detalló que la gestión del talento humano se encarga del cumplimiento de políticas.

Por otro lado, para desarrollar una correcta gestión del talento humano es importante promover las capacidades y remunerar a los colaboradores, según su productividad y beneficios que le brinda a la organización, además en el proceso de selección al momento de contratar a un nuevo personal se debe ser muy selectivo y para retener a los mejores empleados que brindan resultados eficientes a la empresa se debe realizar un seguimiento óptimo, ejerciendo la motivación y el buen trato. Por ello, Vox Lacea (2017) una plataforma digital encargada de publicar artículos que estudien temas importantes como el desarrollo económico en América Latina detalló que World Management Survey, diseñó un sistema de calificaciones dirigidas para los gerentes de las empresas que trabajan con mínimo de 50 y máximo de 5000 colaboradores del sector manufacturero que fueron seleccionados por un grupo de estudiantes con el fin de calificar la calidad de la gerencia en relación con el talento humano. Donde se obtuvo como resultado lo siguiente: EE. UU obtuvo una nota promedio de 3.18, mientras que las empresas latinoamericanas tienen una nota promedio de 2.57, de las cuales México lleva la delantera con una nota promedio de 2.76, La diferencia no es tan significativa ya que en cualquier lugar existen empresas sin preparación, lo que se debe tener en cuenta es qué porcentajes en las empresas consiguen buenas calificaciones porque son ellas las que van a sobrevivir. Además se tienen las calificaciones de otros países latinoamericanos, Chile con una nota promedio de 2.60, Argentina con una nota promedio de 2,51, Brasil con una nota promedio de 2,50 y Colombia con una nota promedio de 2,47. En ese sentido, se dice que México es uno de los países que maneja correctamente la gestión del talento humano y la

gerencia dentro de las empresas, sin embargo los demás países deben preocuparse por el bienestar laboral de su personal, especialmente enfocándose en su desempeño, desenvolvimiento y productividad.

A nivel nacional, en el Perú se produjo un cambio fundamental en el rol de las áreas de la Gestión del talento humano del cual, Rivera (2020) menciona que sucedió lo siguiente, las entidades peruanas venían de un entorno drásticamente cerrado y hasta llegó a un punto de colapsar en términos económicos, de las cuales la GTH se enfocó en brindar y realizar lo básico: pago de planillas, selección del personal, contratos con el empleado, asistencias, etc. Sin embargo, con la apertura de mercado y el crecimiento por el que pasó el país peruano, ocasionó una escasez del talento. La rapidez con la que se emprendía y se creaban nuevas organizaciones intensificó las brechas entre la demanda de empleo y la oferta laboral.

También, en el Perú la GTH ha sufrido cambios debido a la coyuntura en la que se viene viviendo en la actualidad. OIT (2020) Manifiesta que en el año 2020 en el mes de junio se desemplearon a más de 6 000 000 de personas y la tasa de desempleo se elevó al 8,8%; sin embargo, el porcentaje pudo ser más alto, pero muchas empresas decidieron mantener al colaborador a través del teletrabajo. Con respecto al sector privado, los inconvenientes son más altos, entre esas barreras se mencionan la falta de infraestructura de telecomunicaciones, la falta de conocimiento de herramientas digitales importantes para fomentar el teletrabajo y la falta de decisión de las organizaciones para incorporar esta modalidad en su proceso de trabajo. Por ello, a través de la aparición de la pandemia y el avance del COVID- 19, el 22% de empresas en el país incorporaron herramientas digitales que les resultaron funcionales en el marco del teletrabajo, del cual permitió al colaborador a seguir desarrollándose, desempeñándose y recibir constantes capacitaciones virtuales para que se adecuen rápidamente a los nuevos procesos, a pesar de la incertidumbre.

En el ámbito local, específicamente en la ciudad de Chíncha mediante un estudio a profundidad en muchas organizaciones se observó la

pérdida del talento humano, donde no valoran las capacidades y habilidades del empleado, ya que existe un índice considerable de remplazo y rotación del talento humano, sin antes desarrollar una previa verificación del desempeño de los colaboradores. En la empresa Muebles Favian ubicada en la calle Italia #253, Chincha Alta, donde se evidenció la inexistencia de una correcta gestión del talento humano, se encontraron deficiencias como: la falta de capacitación al personal, la mala gestión, rotación del personal, conflictos y falta de interacción entre empleados, estrés y ansiedad por parte del Gerente Favian Rodríguez, un clima laboral tenso y la mala comunicación. En ese contexto, las deficiencias mencionadas, afectaron principalmente al desempeño y productividad de los colaboradores, perjudicando directamente a las ventas mensuales y a su vez los ingresos anuales. Esta problemática si no se soluciona inmediatamente, Muebles Favian, no contará con empleados preparados y competitivos que no brindaran un servicio asertivo a los clientes, generando la poca fidelización y confiabilidad de los mismos.

En ese sentido la formulación del problema como detalla Ruiz (2007) es la más relevante y se debe elaborar y plantear con los elementos de la problemática que se determinó para la tesis de investigación, definir un problema es detallar todos los elementos, aspectos, características, atributos y factores de manera precisa y entendible, con el propósito de que otros lectores puedan entender el proceso de la investigación. Así mismo, Kerlinger & Lee (2002) citado por Hernández, Fernández & Baptista (2014) mencionan que el problema de investigación debe de denotar la relación existente entre dos o más variables (características, atributos, organismos, materiales, hechos, sistemas, etc.) que tienen la posibilidad de ser medidos y analizados con puntuaciones numéricas. Además, la formulación del problema debe estar formulado como enunciado, de forma clara y sin ambigüedades. Por lo tanto, se formuló las siguientes interrogantes: teniendo como problema general: ¿Cómo se desarrolla la Gestión del Talento Humano en la empresa Muebles Favian, Chincha, 2021? como problemas específicos: ¿De qué manera se Incorpora a las personas en la empresa Muebles Favian, Chincha, 2021?, ¿De qué manera se Organiza a

las personas en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021?, ¿De qué manera se Recompensa a las personas en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021?, ¿De qué manera se Desarrolla a las personas en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021?, ¿De qué manera se Retiene a las personas en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021?, ¿De qué manera se Audita a las personas en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021?,

De esa misma forma se detallaron también los objetivos de la tesis de investigación, de acuerdo a Ortega (2003) los objetivos de investigación tienen como propósito dirigir a los investigadores en el transcurso y desarrollo de la tesis de investigación. Son considerados como resultados que deben obtenerse y generan un conjunto de pasos al momento de realizar el estudio. Deben de tener un nivel tanto específico como general, enunciarse utilizando verbos infinitivos y seguir un orden. Así mismo, Tucker (2004) citado por Hernández, Fernández & Baptista (2014) menciona que los objetivos deben ser escritos y detallados con claridad, de forma específica, deben ser medibles, apropiados y realistas, es decir debe tener las condiciones necesarias para lograrse. Por lo tanto, la tesis de investigación tuvo como objetivo general: Describir la Gestión del Talento Humano en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021. También, como objetivos específicos se han establecido los siguientes: Describir la Incorporación a las personas en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021., Describir la Organización a las personas en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021., Describir las Recompensas a las personas en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021., Describir el Desarrollo a las personas en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021., Describir la Retención a las personas en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021., Describir la Auditoria al Talento Humano en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021.

Por otro lado, se debe de tener en cuenta la justificación de la tesis de investigación. Justificación teórica Bernal (2010) menciona que en una tesis de investigación existe la justificación teórica cuando el propósito del estudio consiste en fomentar reflexión y una especie de debate estudiantil confrontando una teoría, contrastando los resultados o desarrollar

epistemología del conocimiento existente, si en un estudio de investigación se proponen nuevos modelos o paradigmas, se tiene una justificación básicamente teórica, aunque al implementarla se convierte en justificación práctica, en los programas de doctorado y algunos de maestría, la justificación teórica es considerada como base para su desarrollo siempre y cuando se tenga como objetivo la reflexión académica. Por lo expresado anteriormente el desarrollo de la tesis de investigación fue de carácter profesional puesto que se buscó conocer el desarrollo de la (Gestión del Talento Humano) en la empresa Muebles Favian, además de conocer sus características, procesos e importancia de la variable.

Con respecto a la justificación práctica, de la misma manera Bernal (2010) se considera la justificación práctica cuando al desarrollarse apoya a la resolución de un problema y propone un conjunto de estrategias que pueden darle solución a problemas reales. Los proyectos de investigación de posgrado y pregrado, en el campo de las ciencias administrativas y económicas tienen como base a la justificación práctica, o describen o analizan una problemática o generan estrategias. Esto quiere decir que la tesis de investigación tuvo como propósito verificar y validar si los conceptos planteados y el contexto interno de la Empresa Muebles Favian fueron correctamente detallados y desarrollados. Además, se propuso incluir a la empresa los seis procesos de la Gestión del Talento Humano para mejorar el sentido de pertinencia del personal y su desempeño y desarrollar la planificación estratégica para la organización para que estructure su misión, visión, objetivos y estrategias organizacionales.

Así mismo, se tiene a la Justificación Metodológica, de la misma manera Bernal (2010) menciona que la justificación metodológica en la investigación se desarrolla cuando la tesis que se va a realizar origina una nueva estrategia o método para generar conocimientos válidos y confiables. En ese sentido, la justificación metodológica en la tesis de investigación, nos brindó información real, confiable y verdadera de la Gestión del Talento Humano, el cual servirá como aporte para futuras investigaciones que estudien la misma variable. Además, permitirá generar nuevos conocimientos, conceptos y teorías, aportar un nuevo enfoque sobre el tema

de investigación y conocer finalmente las recomendaciones de las cuales permitirá desarrollar una eficiente Gestión del Talento Humano en la empresa Muebles Favian. Por último, se tuvo a la justificación Social de esta tesis de investigación, la cual se enfocó en determinar la Gestión del Talento Humano dentro de la empresa Muebles Favian y averiguar las razones por las cuales no se practica, con el propósito de generar información relevante para dar solución a la problemática de la organización.

## II. MARCO TEÓRICO

Para la tesis de investigación se recopiló de diversas fuentes académicas trabajos de investigación a nivel internacional y nacional, para que de esta manera se puede argumentar la problemática evidenciada en el estudio, en las cuales la variable es la Gestión del Talento Humano, teniendo en cuenta que se deben seleccionar tesis que tengan la misma variable para poder compararlas entre ellas.

En ese sentido, se tiene como referencias los siguientes antecedentes internacionales.

Vivas (2016) En su investigación titulada: “Gestión de Talento Humano para el Aprovechamiento Del Potencial Competitivo en la Compañía Anónima Teléfonos de Venezuela (CANTV) Acarigua, Estado Portuguesa”. (Tesis de maestría). Universidad Fermín Toro, Araure, Venezuela. Cuyo objetivo general fue: Analizar el Proceso de Gestión del Talento Humano para el Aprovechamiento del Potencial Competitivo en la empresa Anónima Teléfonos de Venezuela (CANTV) Acarigua, estado Portuguesa. Enfoque de investigación Cuantitativo, Tipo de investigación descriptiva, Diseño de investigación no experimental. La población y Muestra está conformada por 15 colaboradores de la CANTV estado portuguesa. Técnica de investigación la encuesta, Instrumento de Investigación el cuestionario.

Se concluye que: Como se planteó al inicio de del proyecto de investigación el objetivo general fue encaminar a la organización hacia la mejora en la Gestión del Talento Humano para aprovechar el Potencial Competitivo en la empresa Anónima Teléfonos de Venezuela (CANTV) Acarigua, estado Portuguesa, donde se evidenció el proceso del talento humano en la organización, sobre la cual se diagnosticó que alrededor de un 50% de los colaboradores, indicaron estar conformes con los beneficios, políticas y procesos que pueden intervenir directamente a la calidad de la Gestión del Talento Humano, pero consideran que los colaboradores sienten que la Gerencia no cuenta con un control real del proceso y que en muchas ocasiones se sienten excluidos.



De acuerdo al antecedente internacional mencionado, una gran cantidad de empleados detalla que la empresa si maneja correctamente los procesos de la Gestión del Talento Humano, pero además dieron a conocer que la gerencia debe preocuparse principalmente en buscar el equilibrio entre la organización y los colaboradores, lo cual es considerada como una responsabilidad necesaria, con el único propósito de mejorar la comunicación, confianza y fomentar un equipo de trabajo solido entre los mandos superiores y los colaboradores.

Zurita (2016) En su investigación titulada: “Propuesta de un modelo de Gestión de Talento Humano sobre la base de la administración por objetivos en la empresa Mundi Eventos S.A.”. (Tesis de maestría) Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Cuyo objetivo general fue: Proponer un adecuado modelo de Gestión del Talento Humano sobre la base de la Administración por Objetivos en la Organización Mundi Eventos. Enfoque de investigación Cuantitativa, Tipo de Investigación diagnóstica o exploratoria de método deductivo, Diseño de investigación no experimental. La población de la investigación y muestra de estudio está conformada por 38 colaboradores que son la cantidad total de los empleados que conforman la organización. La técnica de investigación es la encuesta y la entrevista, El instrumento de estudio es el cuestionario y la observación directa.

Se concluye que: La entidad no cuenta con una adecuada estructura organizacional, con el fin de que los objetivos plasmados se enfoquen en las tareas de cada actividad. Además, no dispone de un manual de funciones, herramientas que permitan la correcta administración y el correcto desempeño de sus actividades, establecer una correcta gestión del talento humano permitirá que la empresa se posicione considerablemente en el mercado, teniendo además una mejor retención de los colaboradores con talentos increíbles, Por último, la empresa no realiza un proceso adecuado para seleccionar al personal, las capacitaciones directamente con el colaborador son pocas y la organización no cuenta con procedimientos estructurados para gestionar el talento humano, factor fundamental para cumplir con su misión.

De acuerdo al antecedente internacional mencionado, se deduce que es importante implementar un Manual de funciones donde se dé a conocer una guía de acción para el capital humano y los directivos superiores de la entidad. Además, se debe aplicar los subsistemas del talento humano, ya que el factor humano es lo más valioso en todas las organizaciones, puesto que con su ayuda se logran los objetivos. Por último, se evidenció en la empresa Mundi Eventos S.A. que el primer proceso de la GTH es deficiente, para ello, es necesario enfocarse principalmente en la parte operativa, ya que de ello depende la actividad económica de la organización. Si el colaborador mantiene un desempeño óptimo, la calidad de servicio será óptima.

Changolouisa (2017) En su investigación titulada: "Modelo De Gestión Del Talento Humano Orientado Al Sector Lácteo Del Cantón Latacunga". (Tesis de maestría). Universidad Técnica De Cotopaxi, Latacunga, Ecuador. Cuyo objetivo general: Generar un Modelo de Gestión del Talento Humano que se ajuste a la empresa Lácteas del Cantón Latacunga. Enfoque de investigación, Cuantitativo, Tipo de investigación descriptiva, Método de investigación Deductivo. La población está conformada por 10 empresas de 370 beneficiarios y la Muestra está conformada por 188 beneficiarios de las 10 empresas. Técnica de investigación la encuesta, Instrumento el cuestionario.

Se concluye que: A través del análisis de los distintos modelos de la Gestión del Talento Humano, se pudo detallar que el más conveniente para las organizaciones que se dedican al rubro y sector Lácteo Industrial es aplicar el modelo de Chiavenato, el cual menciona y da a conocer todos los procesos que intervienen en la Gestión del Talento Humano el cual influirá positivamente en el correcto manejo de los colaboradores.

De acuerdo al antecedente internacional mencionado, deduce que para que las empresas dedicadas al rubro del sector Lácteo desarrollen una eficiente Gestión del Talento Humano es importante implementar el modelo de Idalberto Chiavenato, el cual da a conocer todos los procesos que debe considerar la empresa para el manejo de los colaboradores. Además, este modelo se enfoca en fortalecer las capacidades de las capacidades,

habilidades y competencias del factor humano y por consiguiente permite el crecimiento de la organización.

Ger (2019) En su investigación titulada: “Caracterización de la Gestión de Talento Humano de los centros de formación de idioma inglés”. (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Cuyo objetivo general fue: Caracterizar la Gestión del Talento Humano en los centros de formación de idioma inglés. Enfoque de investigación Cuantitativo, Tipo de investigación descriptiva de carácter transversal, Diseño de investigación no experimental. La población está conformada por 383 estudiantes secundarios o universitarios que quieren cursar el curso de inglés y la muestra está conformada por 165 estudiantes a ser encuestados. La técnica de investigación la técnica y el instrumento de investigación es el cuestionario.

Se concluye que: Elaborando una prueba de hipótesis, con la información extraída a través de los cuestionarios realizados a los estudiantes de los centros de estudio del Idioma Inglés, se puede mencionar que existe evidencia estadística para probar la relación entre las características que ofrecen los Centro de Estudio del Idioma Inglés y las características de la GTH, teniendo un 95% de confianza.

De acuerdo al antecedente internacional mencionado, se deduce que los estudiantes de los centros de formación de idioma inglés dieron a conocer un conjunto de características que debe tener el talento humano- docente (es considerado como colaborador ya que también presta de sus servicios a una empresa ) de las cuales son las siguientes: Capacidad de orientar a los estudiantes, Efectividad en el proceso y desarrollo de las tareas o actividades, Capacidad para preparar sus clases y dictarlas de forma dinámica, Habilidad para explicar la asignatura, solucionar las dudas de los estudiantes, promover la participación de los alumnos y Habilidad para proveer el aprendizaje. Además, se pudo evidenciar a través de las encuestas que se realizó a los 40 centros de estudios del idioma inglés que la Gestión del Talento Humano influye positivamente en los mismos.

De la misma forma, se tiene como antecedentes nacionales.

Aoun (2017) En su investigación titulada: “Gestión del Talento Humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017”. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Cuyo Objetivo General fue: Determinar la Gestión del Talento Humano percibido por los colaboradores que trabajan en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017. Enfoque de investigación Cuantitativo de método deductivo, Tipo de investigación descriptiva, Diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 283 trabajadores que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar y la Muestra estuvo conformada por 223 colaboradores que laboran en el Puericultorio Pérez Aranibar tanto de sexo masculino como femenino. Técnica de Investigación la encuesta y el Instrumento de investigación el cuestionario. Para la teoría, se consideró para la variable Gestión del Talento Humano a Ibáñez (2011) donde menciona que es considerado como un enfoque estratégico de dirección cuyo propósito es darles valor a las empresas, con el uso de un conjunto de actividades que serán dirigidas a disponerlas siempre, del nivel de habilidades, capacidades y conocimientos que se verán reflejados en la obtención de los resultados, para que la empresa y colaboradores demuestren competitividad en su entorno. Además, detalla que la GTH es la encargada de manejar los talentos dentro de la organización.

Se concluyó que: con respecto al objetivo general, describir la Gestión del Talento Humano a través de la percepción de los colaboradores de la empresa de estudio. Se determinó, que el 59 % fue calificado de nivel regular, 24% con nivel bueno y el 17 % de los encuestados detallaron que es de nivel malo, Respecto al objetivo específico n° 1, Especificar la atracción de los recursos humanos a través de la percepción de los colaboradores de la empresa de estudio, fue calificada con un 40% a nivel regular, 33% nivel bueno, 27% nivel malo. Respecto al objetivo específico n°2, Especificar el desarrollo de los recursos humanos a través de la percepción de los colaboradores de la empresa de estudio, fue calificada con un 37% a nivel regular, 36% nivel bueno, 27% nivel malo. Respecto al objetivo específico n° 3, Especificar la retención de los recursos humanos a través de la percepción

de los colaboradores de la empresa de estudio, fue calificada con un 45% a nivel regular, 35% nivel bueno, 21% nivel malo.

De acuerdo al antecedente nacional mencionado, quiere decir que más de la mitad de los trabajadores consideran que la Gestión del Talento Humano es regular puesto que es importante implementar y mantener una cultura en relación al logro de los objetivos, para ello, debe enfocarse en incrementar la gestión del Talento Humano hasta llegar a la totalidad de los colaboradores. Sin embargo, se debe mejorar la inducción en la misión, visión y objetivos de la empresa, mejorar la comunicación entre los directivos y empleados y con respecto a la retención, la empresa empleó un mecanismo alternativo para compensar las horas extras del colaborador, siendo un punto fuerte de la empresa puesto que permite mantener al colaborador motivado y activo.

Muñiz (2017) En su investigación titulada: "Gestión del Talento Humano en la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. de Puerto Maldonado - Madre de Dios, 2017". (Tesis de maestría). Universidad Andina del Cusco, Madre de Dios, Perú. Cuyo objetivo general fue: Describir la Gestión del Talento Humano en la organización Cayman Ecolodge E.I.R.L. en la ciudad de Puerto Maldonado- Madre de Dios, 2017. Enfoque de investigación Cuantitativo. Tipo de Investigación Descriptivo de nivel básico, Diseño no experimental. La población y Muestra está conformada por los 28 colaboradores de la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. Técnica de investigación la encuesta, Instrumento de investigación el cuestionario. Para la teoría, se consideró para la variable Gestión del Talento Humano a Batalla (2007) donde menciona que la Gestión del Talento Humano hace que las personas que forman parte de una organización colaboren de manera voluntaria y demuestren resultados eficaces. Tiene como propósito, hacer que el colaborador se identifique con la empresa, fomentando relaciones interactivas entre el gerente, colaborador y compañeros de trabajo, Una correcta GTH, tiene como consecuencia la motivación y compromiso de los colaboradores. En ese sentido la Gestión del Talento Humano hace referencia a un conjunto de actividades que influyen en el comportamiento del colaborador, cuando se toman decisiones para beneficio de la empresa y se emplean estrategias organizacionales.

Se concluyó que: con respecto al objetivo general, La empresa Cayman Ecolodge fomenta una inadecuada Gestión del Talento Humano, teniendo como resultado una media muestral con un puntaje de 81,57, lo que significa que existen problemas notables dentro de la organización puesto que no se están desarrollando buenas gestiones, donde se preocupe principalmente por el bienestar emocional y físico del capital humano. Según el 92,9 % de los encuestados. Respecto al objetivo específico n°1, se demostró que existen problemas en cuanto al desarrollo de conocimientos, ya que las mayoría de los encuestados manifestaron que es muy inadecuado, teniendo como resultado una media muestral con una puntuación de 20,64. Respecto al objetivo específico n° 2, se demostró que existen problemas en relación al desarrollo de habilidades ya que los encuestados manifestaron que es inadecuado, teniendo como resultado una media muestra con un porcentaje de 22,29. Respecto al objetivo n°3, se demostró que existen problemas en relación al juicio de los colaboradores ya que los encuestados manifestaron que es inadecuado, observando en la media muestral una puntuación de 20,11. Respecto al objetivo n°4, se demostró que existen problemas en la actitud de los trabajadores ya que los encuestados manifestaron que es inadecuado, observando en la media muestral una puntuación de 18,54.

De acuerdo al antecedente nacional mencionado, se deduce que dentro de la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L., existen problemas en relación con la Gestión del Talento Humano, es decir, la organización no está fomentando actividades relacionadas a la capacitación de las cuales permita la actualización de los colaboradores con el fin de ampliar y compartir sus ideas, los colaboradores no se encuentran preparados para tomar decisiones frente a situaciones difíciles, no se promueve el trabajo en equipo, no se realizan actividades interpersonales, la empresa no permite el acceso de información por parte de los empleados, existen limitaciones en cuanto al colaborador aplique criterios y experiencias personales, la empresa no se preocupa por generar en los colaboradores una actitud emprendedora y de creatividad con el fin de que aporten ideas y alternativas de solución.

Ari (2019) En su investigación titulada: “Gestión del talento Humano del área de establo y campo en la empresa Santa Gabriela S.A.C. en Arequipa, 2018”. (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, Perú. Cuyo objetivo general fue: Analizar el nivel de la Gestión del Talento Humano del área de establo y campo en la organización Santa Gabriela S.A.C. de la ciudad de Arequipa, 2018. Enfoque de investigación cuantitativo, Tipo de Investigación Descriptiva, Diseño de investigación no experimental transversal o transeccional. La población y Muestra estuvo conformada por 16 colaboradores del área de establo y 25 colaboradores del área de campo, Técnica de investigación la encuesta, Instrumento de investigación el cuestionario. Para la teoría, se considera para la variable Gestión del Talento Humano a (Chiavenato, 2009) donde menciona que en la gerencia del talento humano se denominaban a los colaboradores como factores, sin prestarles la importancia necesaria como principal fuente de producción, es ahí donde se tuvo otro concepto de ellos, se empezó a darle importancia al factor humano, además la tecnología empezó a avanzar considerablemente, influyendo positivamente en el comportamiento de las empresas y a las personas que forman parte del personal.

Se concluyó que: Con respecto al objetivo general, la Gestión del Talento Humano se ha denominado apropiada teniendo por parte de los encuestados un porcentaje de 90 % quienes mencionan que cada actividad que se realiza en la organización se desenvuelven de buena y muy buena manera permitiendo el desarrollo eficiente de los colaboradores de la empresa Santa Gabriela S.A.C. Respecto al objetivo específico n°1 , Se concluye que Incorporar al Talento Humano permite reclutar a personas con talento únicos y especiales, lo que se ha visto reflejado en la empresa Santa Gabriela S.A.C. en el año 2018, reclutaron al personal idóneo cumpliendo con las características necesarias para laborar en la organización . Respecto al objetivo específico n° 2, se concluye que Colocar a las personas o talento humano es favorable y aceptable teniendo un porcentaje de este proceso en un 24% como bueno, 68,3% como muy bueno, pero se debe hacer un seguimiento a este proceso con el fin de realizar algunos ajustes para la mejora de la organización Santa Gabriela S.A.C. Respecto al objetivo

específico n° 3, Se determinó que recompensar al capital humano en la empresa Santa Gabriela S.A.C. obtiene un porcentaje favorable de 50%, sin embargo, existe un indicador no muy adecuado en relación al tema de sus ingresos mensuales. Respecto al objetivo específico n° 4, se concluye que el desarrollo del talento humano en la empresa Santa Gabriela S.A.C. es muy adecuada, generando un porcentaje positivo por parte de los colaboradores en un 80% en el año 2018. Respecto al objetivo específico n° 5, se concluye que la retención del talento humano en la empresa Santa Gabriela S.A.C. que ha fomentado el desenvolvimiento eficiente de los empleados en el año 2018, posee un 40%, por lo que es importante mejorar ciertos aspectos para manejar un proceso adecuado de retención.

De acuerdo al antecedente nacional mencionado, detallaron que los procesos de la Gestión del Talento Humano son desarrollados en la empresa, pero no todos los procesos se encuentran bien estructurados y se deben realizar ajustes para su correcto funcionamiento, como es el de Colocación del talento humano, retención del talento humano y recompensar al talento humano, para mejorar ciertos aspectos, los evaluadores deben de ser más empáticos con los colaboradores, con el fin de que exista una mayor confianza, así mismo, se debe fomentar el respeto y responsabilidad. Es importante mantener motivado al colaborador, por ello se debe ofrecer bonificaciones, el pago de horas extras y reconocimientos motivacionales con el fin de que la organización no solo sea considerada como una empresa sino también como una familia. Por último, realizar capacitaciones ya que es necesario brindar información relevante a los empleados que será útil para su crecimiento y desarrollo.

Llanos y Quispe (2019) En su investigación titulada: “La Gestión del Talento Humano en la Dirección de Bienestar de la Fuerza Aérea del Perú-DIBIE FAP. Periodo 2018”. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Cuyo objetivo general fue: Determinar las características de la Gestión del Talento Humano en la Dirección de Bienestar de la F.A.P. en el 2018. Enfoque de Investigación Cuantitativo, Tipo de investigación descriptivo, Diseño de investigación no experimental de alcance transversal o transeccional. La población estuvo



conformada por 150 colaboradores de la F.A.P. y la Muestra estuvo conformada por 100 trabajadores que laboran en la Dirección de Bienestar. Técnica de Investigación la encuesta y el Instrumento de Investigación el cuestionario. Para la teoría, se consideró para la variable Gestión del Talento Humano a (Chiavenato, 2009) donde menciona que se define como un conjunto de políticas y prácticas esenciales para direccionar y dirigir los aspectos de las jerarquías, cargos o estructuras gerenciales que tiene relación con los colaboradores o recursos, se incluye el reclutamiento, organización, selección, capacitación, recompensas, auditorias, retención y evaluación de desempeño.

Se concluye que: Con respecto al objetivo específico n° 1, La selección del talento humano causa efecto en la Gestión de la Dirección de Bienestar de la F.A.P., ya que los resultados detallaron que existe un 57% de trabajadores que consideran que es recomendable, utilizando y empleando en los procesos de selección la evaluación de pruebas psicológicas y entrevistas para evaluar el conocimiento del nuevo personal, con relación a la técnica de simulación empleada, donde el resultado tiene un porcentaje de 57% que no se cumple y no es de acuerdo. Respecto al objetivo específico n° 2, La Capacitación del Talento Humano causa efecto en la Gestión de la Dirección de Bienestar de la F.A.P., ya que los resultados detallaron que existe un 75% y 47% de trabajadores que consideran que las capacitaciones son favorables, sin embargo, el mapa de las competencias no es la adecuada ya que afectan a un 47% de los mismos. Respecto al objetivo específico n° 3, El desarrollo del Talento Humano causa efecto en la Gestión de la Dirección de Bienestar de la F.A.P., destacando la falta de creatividad dentro de la entidad, la falta de innovación en los procesos y el cambio empresarial, donde se obtuvo un porcentaje de un 56% y 47% ya que los colaboradores mencionan que no asegura el potencial de la empresa y no forma parte de las características de los tiempos modernos.

De acuerdo al antecedente nacional mencionado, se muestran resultados regulares, esto quiere decir que los procesos y características de la Gestión del Talento Humano se llevan a cabo, pero es necesario mejorar ciertos aspectos como: el proceso de selección, implementando técnicas de

simulación ya que en la actualidad se vienen utilizando en la mayoría de organizaciones generando resultados positivos, Prestarle atención al mapa de competencias, para poder verificar que actividades afectan directamente al colaborador dentro de la organización y la empresa debe preocuparse por asegurar en el proceso de desarrollo de personas la creatividad e ir innovando para afianzar el aporte de buenas ideas, así mismo, fortalecer el potencial comercial , el cambio organizacional, implementando nuevas prácticas y generar soluciones progresistas e innovadoras.

Toda tesis de investigación debe definir conceptualmente los fundamentos de las variables de estudios, con la ayuda de teorías, por este motivo se desarrolla la variable Gestión del Talento Humano.

En relación a la variable Gestión del Talento Humano, según Vallejo (2016) menciona que, las empresas nacen con el propósito de aprovechar la sinergia y esfuerzo de muchas personas de las cuales trabajan en unidad para lograr un objetivo entre sí, se han denominado diversos términos a las personas que laboran dentro de las organizaciones, como: trabajadores, colaboradores, personal, oficinistas, operadores, asociados, recurso humano, etc., También, son conocidos como, capital intelectual o capital humano y talento humano, puesto que generan valor a las entidades. La Gestión del Talento Humano tiene como propósito buscar el desarrollo del capital humano, potencializando sus competencias, permitiendo la comunicación efectiva entre el personal y la empresa, involucrando a la organización con las aspiraciones, deseos y necesidades del colaborador, con el fin de apoyarlos y respaldarlos, mejorando el desarrollo personal enriqueciendo la personalidad y motivación de cada uno de los colaboradores. En el que se propone seis dimensiones teniendo como:

Primera dimensión Incorporar a las personas: los procesos para incorporar talentos a las organizaciones, hacen referencia a las actividades de ingreso de aquellas personas con habilidades y competencias únicas que se requiere para el puesto de trabajo y el éxito de la empresa. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) Mercado de trabajo, b) reclutamiento c) selección de los colaboradores.

Segunda dimensión Organizar a las Personas: organizar a las personas es un proceso de vital importancia que sirve para diseñar acciones y tareas que los trabajadores llevaran a cabo en las organizaciones, con el fin de realizar orientaciones y verificar el desempeño laboral, también se enfoca en diseñar, analizar y describir los puestos de trabajo, la distribución de las personas y la evaluación del desempeño. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) cultura organizacional b) diseño de puestos c) trabajo en equipo d) evaluación de desempeño.

Tercera Dimensión Recompensar a las personas: cuando se habla de recompensa se refiere al premio, retribución y reconocimiento por el servicio brindado de un colaborador. Además, es considerado un elemento motivacional para conducir a las personas a generar resultados positivos en sus actividades. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) premios monetarios o premios extramonetarios b) programa de incentivos c) Remuneración del puesto.

Cuarta Dimensión Desarrollar a las personas: se enfoca en apoyar a que el colaborador crezca y se desarrolle positivamente de acuerdo a sus perspectivas laborales. Ofreciéndole al empleado una línea de carrera o un cargo mayor, con mayores responsabilidades y con una mejor remuneración. Además, se busca que el empleado se mantenga competitivo, activo y eficiente, gracias a las capacitaciones, y la mejora de los procesos que influyen en el alcance de la meta fijada. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) capacitaciones b) creatividad e innovación c) desarrollo de carrera

Quinta dimensión Retener a las personas: Las organizaciones no solo deben enfocarse en captar a personas preparadas e idóneas para el puesto, sino también deben mantenerlas satisfechas, motivadas a largo plazo, brindándoles las óptimas condiciones físicas, sociales y psicológicas. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) higiene, seguridad y calidad de vida b) relaciones con las personas c) administración de conflictos.

Sexta dimensión Auditar a las personas: tiene como principal objetivo ayudar a la mejora de los procesos administrativos. Además, es de suma importancia para la gerencia pública, que son las encargadas de manifestar las deficiencias existentes en la organización. Con el fin de mejorar la calidad en el trabajo de cada colaborador, mediante la evaluación periódica, verificando sus necesidades y objetivos personales que tienen en relación con la empresa. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) supervisar b) calidad de trabajo c) comunicaciones internas d) identificar deficiencias organizacionales.

Así mismo, Chiavenato (2008), menciona que la Gestión del Talento Humano es considerada como una función administrativa, que se dedica a verificar la integración, formación, evaluación y la remuneración del talento humano, todos los administradores de las empresas son considerados gerentes de recursos humanos, ya que intervienen en la participación de las actividades como el reclutar talentos, las entrevistas, la selección de talentos y formación de talentos. También, la Gestión del Talento Humano es conocido como un campo sensible predominante en las empresas, que actúa de acuerdo, a las contingencias y las situaciones presentadas en diversos aspectos, como la cultura organizacional que existe en cada entidad, la estructura organizacional, el ambiente de trabajo, el negocio y rubro de la empresa, la tecnología empleada y de la cual se hace uso, los procesos internos, la forma de administración utilizada y una gran cantidad de variables. Por último, la Gestión el Talento Humano se encarga de construir y desarrollar talentos con la ayuda de un conjunto integrado de procedimientos con fin de cuidar al talento humano en las organizaciones, puesto que su capital intelectual es la base de sus logros y éxitos. En el que se propone seis dimensiones teniendo como:

Primera dimensión Incorporar a las personas: hace referencia a la ruta que conduce el ingreso de los colaboradores o empleados a la organización. Es la puerta de ingreso para aquellas personas que poseen características y competencias personales únicas que se requiere para obtener el puesto de trabajo. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) Reclutamiento del personal b) Selección del personal.

Segunda dimensión Colocación de las personas: las empresas no trabajan de manera improvisada, ni funcionan al azar. Se desarrollan con el propósito de producir algo, como productos servicios u otras cosas. Si bien las empresas cuentan con materiales físicos como edificios, maquinas, etc. Al final están compuestas por personas (colaboradores), solo se desarrollan y funcionan cuando el puesto de trabajo cuenta con personas preparadas y capaces de las cuales fueron seleccionadas y admitidas previamente. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) Orientación de las personas b) Modelado de Trabajo c) Evaluación de Desempeño.

Tercera dimensión Recompensar a las personas: los procesos para recompensar al talento humano hacen referencia los elementos necesarios y fundamentales para motivar e incentivar al colaborador siempre y cuando los objetivos de la empresa sean logrados y los objetivos personales sean satisfechos. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) Remuneración b) Programas de Incentivos c) Prestaciones y servicios.

Cuarta dimensión Desarrollo de las personas: no solo significa proporcionarles información importante a los colaboradores con el fin de aprender nuevos conocimientos, destrezas y habilidades, y así motivarlos a que busquen la efectividad en cada cosa que hacen, sino también brindarles información básica con el propósito de que aprendan nuevas ideas, conocimientos, conceptos y logren la eficacia en lo que hacen. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) Capacitación b) Desarrollo de las personas y las organizaciones

Quinta dimensión Retener a las personas: los procesos por retener al personal tienen como propósito mantener a los colaboradores motivados y satisfechos, así como también generar programas de higiene y seguridad en su área de trabajo que aseguren la calidad de vida de los empleados. Por otro lado, la empresa debe asegurar a los colaboradores condiciones físicas, sociales y psicológicas para logra que el colaborador permanezca en la organización, se identifique y comprometa con ella y se ponga la camiseta al

momento de realizar sus actividades. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) Relaciones con los empleados b) Higiene, seguridad y calidad de vida.

Sexta dimensión Supervisar a las personas: El término supervisar adquiere un significado único y especial en este punto, que significan seguir, orientar, acompañar, y mantener firme el comportamiento del talento humano dentro de un conjunto de límites de variación. Se prefiere decir, la palabra supervisar y no controlar, porque evita la sujeción ajustada en relación con las reglas, reglamos establecidos y evita el significado de la fiscalización externa. Si se mantiene dentro de la empresa una cultura democrática, el autocontrol y la autonomía de los colaboradores reemplazan al control externo para lograr las metas. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) Base de datos y sistemas de información de recursos humanos.

Por último, tenemos a Armas, Llanos y Traverso (2017) mencionan que La Gestión del Talento Humano o también conocida como Gestión humana están conformadas por un conjunto de personas. Todos los seres humanos que laboran pasan gran parte del día en su centro de trabajo, en muchas ocasiones se suele mencionar “es mi segundo hogar”. Una empresa no puede producir o crear sin el talento humano, todas las actividades, planes y acciones previamente diseñadas, dependen del talento humano para ejecutarlas, alcancen los objetivos y logren el éxito. Por otro lado, los colaboradores dependen de las empresas y prestan de sus servicios por que buscan alcanzar sus objetivos individuales, desarrollarse personalmente y profesionalmente, mantener a sus hijos y familia y otras metas personales. En el que se propone tres dimensiones teniendo como:

Primera dimensión Admisión y Organización: Cuando un nuevo colaborador ingresa a la empresa, suele preguntar acerca de la misma y el ambiente de trabajo en el cual empezará a desempeñarse, para ello, estas incertidumbres deben ser cubiertas con eficiencia y rapidez con el fin de evitar desilusiones y desconfianza. Por ello, cada empresa debe enfocarse en dar a conocer a cada uno de sus colaboradores cuales son las funciones que

cumplirá, implementando programas que permitan que el nuevo colaborador se adapte rápidamente para así evitar problemas, con el objetivo de que trabaje eficientemente tanto de forma individual como grupal. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) Admisión a las organizaciones b) Reclutamiento de talentos c) Organización de la gestión humana

Segunda dimensión Capacitación y Desarrollo: La educación profesional por su lado puede ser institucionalizada o no, esto quiere decir que el talento humano aprende y obtiene nuevas experiencias tanto de las instituciones educativas como de su contexto. Lo mencionado nos conduce ante una realidad, cuando el ser humano o persona llega a formar parte de una empresa, la persona cuenta con un conjunto de conocimientos que han ido adquiriendo en su vida diaria y además gracias a los centros educativos mediante una educación institucional. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) Capacitación a los empleados b) Desarrollo personal c) Actividades integradoras.

Tercera dimensión Mantenimiento, Retención y Acompañamiento: Los esfuerzos en la selección, capacitaciones y determinación de funciones dentro de la empresa, etc. Se verán diluidos tras las sombras del talento humano donde fácilmente no desean permanecer en la organización. La empresa podrá contar con las mejores instalaciones, maquinarias, mejores salarios, pero si en todo caso falla el proceso de mantenimiento, retención y acompañamiento, se generarán un conjunto de problemas perjudicando al avance, continuidad y crecimiento de la misma. Para la dimensión mencionada, el autor detalla los siguientes indicadores: a) Compensación del talento humano b) Desvinculaciones laborales c) Planes de incentivos c) Fidelización del talento humano d) Acompañamiento y evaluación.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Enfoque de Investigación**

El Enfoque de Investigación empleado en la tesis de investigación fue el Cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que; el enfoque cuantitativo hace referencia a un conjunto de procedimientos secuenciales y probatorios. Cada paso depende del siguiente y es importante tener en cuenta que no se deben evitar y eludir pasos. El orden es de vital importancia, aunque es necesario resaltar que se puede redefinir algunas etapas. Para empezar, se deben proponer ideas y una vez establecidas, se plantean objetivos y los ítems correspondientes al proyecto de investigación, se examina la literatura y se define el marco teórico.

Teniendo en cuenta lo mencionado por el autor, la tesis de investigación fue de enfoque cuantitativo, puesto que se cuantificaron los datos e información obtenida, gracias a las encuestas con el único fin de interpretar los resultados mediante la realización de cuadros y gráficos.

##### **Tipo de Investigación**

El tipo de investigación que abordó la tesis de investigación fue de tipo aplicada, según Vargas (2009) manifiesta que: “La investigación aplicada tiene como fin generar conocimientos con aplicación que intervenga en los problemas que se identifican a nivel social. Se enfoca principalmente en descubrimientos de la investigación básica.

Teniendo en cuenta lo mencionado por el autor, el tipo de investigación aplicada, tiene muchas características en común con la investigación básica, pues debido a esta se dio inicio a la tesis de investigación, además brinda el alcance que se necesita para realizar la aplicada y con esta darle solución y resolver problemas de la empresa a estudiar.



## **Nivel de Investigación**

El nivel de investigación que se empleó para la presente tesis de investigación fue: Descriptivo Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que, el nivel descriptivo tiene como principal propósito determinar las características de un conjunto de individuos o personas, objetos, organizaciones y comunidades que se someten e imponen a un análisis.

Teniendo en cuenta lo mencionado por el autor, la tesis de investigación fue de nivel descriptivo simple ya que se buscó únicamente cuantificar y recolectar información valiosa e importante de manera independiente o en conjunto sobre la variable de estudio, esto es, su propósito.

## **Diseño de investigación**

El diseño de investigación que abordó la tesis de investigación fue no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) comentan que: se define como la investigación en la cual las variables no se manipulan, es decir en los estudios no se deben modificar las variables independientes intencionalmente para ver su consecuencia en otras. El diseño de trabajo de investigación no experimental fue de corte transversal, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que: consiste en recolectar datos en un determinado periodo de tiempo, cuya finalidad es de describir las variables y luego realizar un análisis a profundidad, es como una fotografía.

La tesis de investigación aplicó un diseño de investigación no experimental de corte transversal ya que se realizó un estudio en un determinado espacio, momento y tiempo; con el fin de apreciar la situación de los colaboradores en la empresa Muebles Favian, la cual se describió en qué contexto se encuentra la variable seleccionada y seguidamente se realizó el análisis.

### 3.2. Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS	ESCALA
X: Gestión del Talento Humano	según Vallejo (2016) menciona que las empresas nacen con el propósito de aprovechar la sinergia del esfuerzo de muchas personas de las cuales trabajan en una unidad para lograr un objetivo entre sí, se han denominado diversos términos a las personas que laboran dentro de las organizaciones, como: trabajadores, colaboradores, personal, oficinistas, operadores, asociados, recurso humano, etc., También, son conocidos como, capital intelectual o capital humano y talento humano,	Para determinar el proceso de la Gestión del Talento Humano en la empresa Muebles Favian ubicada en Chíncha se aplicó un cuestionario con una valoración del 1 al 5 (escala de Likert) a los colaboradores que conforman la muestra teniendo en cuenta las dimensiones de la variable.	Incorporar a las personas	Mercado de Trabajo Reclutamiento Selección de los colaboradores	Cuestionario	P1, P2, P3, P4, P5, P6	Ordinal
			Organizar a las personas	Cultura Organizacional Diseño de puestos Trabajo en equipo Evaluación de desempeño		P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14	El instrumento está conformado por 40 ítems de opción múltiple: Nunca= 1 Casi Nunca = 2 Algunas Veces = 3
			Recompensar a las personas	Premios monetarios o extramonetarios Programa de incentivos		P15, P16, P17, P18, P19, P20	Casi Siempre = 4 Siempre = 5

puesto que generan valor a las entidades. Además, la Gestión del Talento Humano tiene como objetivo desarrollar e involucrar al capital humano, potencializando sus competencias, permitiendo la comunicación efectiva entre el personal y la empresa, involucrando a la organización con las aspiraciones, deseos y necesidades del colaborador, con el fin de apoyarlos y respaldarlos, mejorando el desarrollo personal enriqueciendo la personalidad y motivación de cada uno de los colaboradores.

	Remuneración del puesto	
	Capacitaciones	
Desarrollar a las personas	Creatividad e innovación	P21, P22, P23, P24, P25, P26
	Desarrollo de carrera	
	Higiene, seguridad y calidad de vida	
Retener a las personas	Relaciones con las personas	P27, P28, P29, P30, P31, P32
	Administración de conflictos	
	Supervisar	
Auditar a las personas	Calidad de trabajo	P33, P34, P35, P36, P37, P38, P39, P40
	Comunicaciones internas	
	Identificar deficiencias organizacionales	

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen que, una vez determinada la unidad de muestreo, se procede a establecer la población que formara parte del estudio y sobre la cual se busca generar los resultados finales. Así mismo, se detalla que la población hace referencia al conjunto de factores que concuerdan con un conjunto de especificaciones.

Arias, Villasis y Miranda (2016) La población de estudio debe contar con una estructura bien definida, limitada y accesible, ya que servirá de ayuda para elegir la muestra teniendo en cuenta un conjunto de perspectivas, es importante considerar que la población de estudio, no solo puede estar conformada por seres humanos, sino también por familias, organizaciones y hospitales. También es conocida como universo de estudio.

Teniendo en cuenta lo mencionado por los autores, se entiende que los elementos de estudio deben de contar con una serie de características en común. Por ello, en la tesis de investigación la población estuvo conformada por 24 trabajadores que laboran en la empresa Muebles Favian ubicada en Chíncha.

#### **Muestra**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) determinan que, la muestra principalmente hace referencia a una parte de la población. Se dice que es un subgrupo que pertenecen a un mismo conjunto donde comparten las mismas características atributos y a las que se denominan población.

Espinoza (2016) Manifiesta que, cuando no existe la posibilidad de hacer un censo, se debe recurrir a trabajar con una muestra, es decir con una parte representativa de la población.

Teniendo en cuenta lo mencionado por los autores, para la elaboración de la tesis de investigación se utilizó la muestra Censal. Por ello, la muestra estuvo conformada por 24 colaboradores que se encuentran prestando de sus servicios en la empresa Muebles Favian ubicada en Chíncha. en las cuales se empleó una encuesta conformada por 40 preguntas con el fin de determinar la situación

existente en la organización en relación con la variable de estudio Gestión del Talento Humano.

### **Muestreo**

El muestreo que se utilizó para la tesis de investigación es el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple:

Otzen y Manterola (2017) Mencionan que, El muestreo probabilístico permite conocer que tanta probabilidad existe y tiene un individuo para formar parte de la muestra, mediante el uso de una selección al azar.

Por ello, la muestra estuvo conformada por 24 colaboradores de ambos sexos, del cual todos tenían la probabilidad de ser encuestados y recopilar información relevante en base a sus respuestas, de las cuales se verán reflejadas en los resultados y gráficos.

Casas, Repullo y Donado (2002) El muestreo de una investigación forma parte del aleatorio simple si todos los componentes que conforman la población tienen la misma probabilidad de formar parte de la muestra y cada una de las muestras ya establecidas y que mantienen el mismo tamaño tienen la misma probabilidad de ser escogidas. Para poder desarrollar este tipo de muestreo es necesario contar con una lista de todas las personas que forman parte de la población, del cual si la población si es amplia mostrara dificultades, si no cuenta con una base de datos.

La tesis de investigación aplicó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, puesto que se contó con un listado de todas las personas que fueron encuestadas y formaron parte de la muestra, no se presentaron dificultades con respecto a la base de datos, ya que la cantidad no es amplia.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Casas, Repullo y Donado (2002) Determinan que la encuesta es utilizada para apoyar al procedimiento de investigación puesto que permite recopilar y obtener datos e información de forma rápida y eficaz.

Rojas (2011) La técnica de investigación científica es considerada un procedimiento de la cual es validado por la práctica, orientado principalmente a recolectar y transformar información necesaria con el fin de dar una solución a los problemas de las disciplinas científicas. Todas las técnicas existentes adquieren el uso de un instrumento de investigación, entonces se dice que el instrumento de la encuesta es el cuestionario.

Teniendo en cuenta lo mencionado por los autores, la técnica que se aplicó para la tesis de investigación fue la encuesta conformada por 40 preguntas para la variable Gestión del Talento Humano que se realizó a los colaboradores de la empresa Muebles Favian ubicada en Chincha en el año 2021.

### **Instrumento**

Casas, Repullo y Donado (2002) define que, el instrumento esencial y básico más utilizado en la investigación por la técnica de la encuesta es el cuestionario, de la cuales se define como el documento que recopila información de forma ordenada y organizada de aquellos indicadores que se estructuraron gracias a las variables sometidas en el objetivo de la encuesta.

Mejía (2005) Mediante la aplicación de las entrevistas dirigidas principalmente a las personas requiere de tiempo y dinero. Para recolectar información relevante se puede hacer uso de un cuestionario escrito, puesto que, a diferencia de la entrevista, este es más eficiente, práctica y permite trabajar con una muestra más amplia. Es importante resaltar que el cuestionario se usa con mayor frecuencia en la investigación experimental. Existen dos clases de cuestionarios: estructurados, o de forma cerrada, y no estructurados, o de forma abierta.

Teniendo en cuenta lo mencionado por los autores, el instrumento que se aplicó en la tesis de investigación fue el cuestionario para la variable Gestión del Talento Humano con medición de la escala de Likert, a través de este instrumento se pudo recolectar información confidencial, después de ello se procedió a la tabulación de los datos, de las cuales se presentan por porcentajes, uso de gráficos y el análisis de los mismos.

Tabla 1: Estructura de dimensiones de la variable de estudio.

Variable	Dimensión	Ítems
<b>Gestión del Talento Humano</b>	Incorporar a las personas	P1, P2, P3, P4, P5, P6
	Organizar a las personas	P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14
	Recompensar a las personas	P15, P16, P17, P18, P19, P20
	Desarrollar a las personas	P21, P22, P23, P24, P25, P26
	Retener a las personas	P27, P28, P29, P30, P31, P32
	Auditar a las personas	P33, P34, P35, P36, P37, P38, P39, P40

**Fuente:** Elaboración Propia.

De esa misma forma, en la encuesta donde se empleó la escala tipo Likert que son: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre, tendrán una puntuación del 1 al 5.

Tabla 2: Puntuación de los ítems en la escala de Likert.

Puntuación	Designación	Inicial
1	Nunca	<b>N</b>
2	Casi Nunca	<b>CN</b>
3	Algunas Veces	<b>AV</b>
4	Casi siempre	<b>CS</b>
5	Siempre	<b>S</b>

**Fuente:** Elaboración Propia.

### Validez de los Instrumentos de medición

Según Alfaro y Montero (2013) citado por Soriano (2014) menciona que: La validación de un instrumento de investigación no hace referencia a un proceso final o terminado, sino constante y donde intervienen otros procesos, al igual que las otras ciencias existentes que obliga a continuas comprobaciones de formas empíricas. La validez tampoco es un rasgo dicotómico, sino de grado, esto quiere decir que no se debe afirmar de forma concluida que es una prueba válida y bien estructurada., sino que se puede afirmar que el instrumento presenta cierto

grados de validez, para enfocarlos en ciertos aspectos detallados y a la población a estudiar.

Se llevó a cabo la validación del contenido a través del juicio de expertos o críticas de personas profesionales para dar validez al instrumento del presente estudio y seguir con el desarrollo de la investigación.

*Tabla 3: Validación de Expertos.*

<b>Expertos</b>	<b>Calificación</b>
	<b>Empatía de Servicios</b>
Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano.	Aplicable
Mg. Zacarias Vallejos, Sara Ricardina.	Aplicable
Mg. Paz Campaña, Augusto Edward.	Aplicable

**Fuente:** Elaboración propia.

### **Confiabilidad de los instrumentos de medición**

Según Soriano (2014) menciona que: De acuerdo con la Teoría Clásica de los Test, la confiabilidad hace referencia al grado en el que un instrumento de investigación construido y estructurado por diversos enunciados demuestra una alta correlación y miden minuciosamente una muestra. Esto quiere decir, las dimensiones consideras para el diseño del instrumento de investigación, sin embargo, se debe resaltar que la confiabilidad de un instrumento no asegura la validez del mismo.

Para desarrollar y apreciar la confiabilidad de la tesis de investigación se usó el Alfa de Cronbach, procesando los resultados obtenidos que se detallan en la siguiente tabla.

*Tabla 4: Interpretación para los valores de confiabilidad.*

<b>Valores</b>	<b>Interpretación</b>
< 0,01	No acuerdo
0,01 - 0,20	Ninguna a escaso
0,21 - 0,40	Regular o razonable
0,41 - 0,60	Moderado
0,61 - 0,80	Substancial



0,81 – 1,00                      Casi perfecto

**Fuente:** (Manterola, y otros, 2018). “*Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica*”.

*Tabla 5: Alfa de Cronbach.*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,701	,701	40

En la tabla 05, para determinar la confiabilidad del cuestionario de la tesis de investigación, se utilizó el programa IBM SPSS 26 Statistics, el cual presentó una fiabilidad de 0,701, lo cual indicó que es un cuestionario substancial en relación a la variable Gestión del Talento Humano.

### **3.5. Procedimientos**

Para adquirir información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. La encuesta estuvo dirigida a 24 colaboradores de ambos sexos que se encuentran prestando de sus servicios en la empresa Muebles Favian ubicada en Chincha. La medición de las preguntas (ítems) se establecieron a través de la escala de Likert, cuyos valores son los siguientes: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (algunas veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre) Para aplicar la encuesta, se utilizó el tipo de estudio transversal de la cual consistió en intervenir una vez al momento de realizar las encuestas a los colaboradores y obtener sus respuestas. Es decir, no se evaluó por periodos, sino en un momento determinado y específico.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para enjuiciar los datos extraídos a través del instrumento de investigación el cual los encuestados previamente ya respondieron, se usaron las herramientas estadísticas como el: SPSS y el programa Excel, de las cuales ayudaron a medir la confiabilidad y viabilidad de la tesis de investigación, además se empleó la discusión y los resultados. Para medir la Gestión del Talento Humano en la empresa Muebles Favian, Chíncha, 2021., se utilizó el método descriptivo.

### **3.7. Aspectos éticos**

El desarrollo y comportamiento responsable de la investigación ocupa un elemento importante para el procesamiento y realización del trabajo de investigación, respetando los parámetros que se requieren para mantener información única, confidencial y accionar ético. Por ello, se utilizó el parafraseo en los conceptos obtenidos por autores para evitar el plagio. Además, se referenció y citó a los autores en las respectivas referencias bibliográficas. Los instrumentos de investigación fueron aplicados a las personas que conformaron la muestra con el fin de medir el desarrollo de la Gestión del Talento Humano en la empresa Muebles Favian. Así mismo, toda información obtenida, se utilizó únicamente para la investigación con un propósito investigativo.

Por otra parte, se resguardó la identidad de los 24 colaboradores de la empresa Muebles Favian que participaron en las encuestas, se respetó el derecho de autor mediante el uso de las normas APA y se incluyó la prueba de anti plagio la cual la Universidad Cesar Vallejo maneja políticas para evaluar el proyecto de elaboración de la tesis mediante la consideración del 25% de similitud, esto quiere decir que el nivel de copia de la tesis de investigación no debe sobrepasar del 25%, sin embargo, si esto sucede se debe ajustar la tesis y emplear el parafraseo.

## IV. RESULTADOS

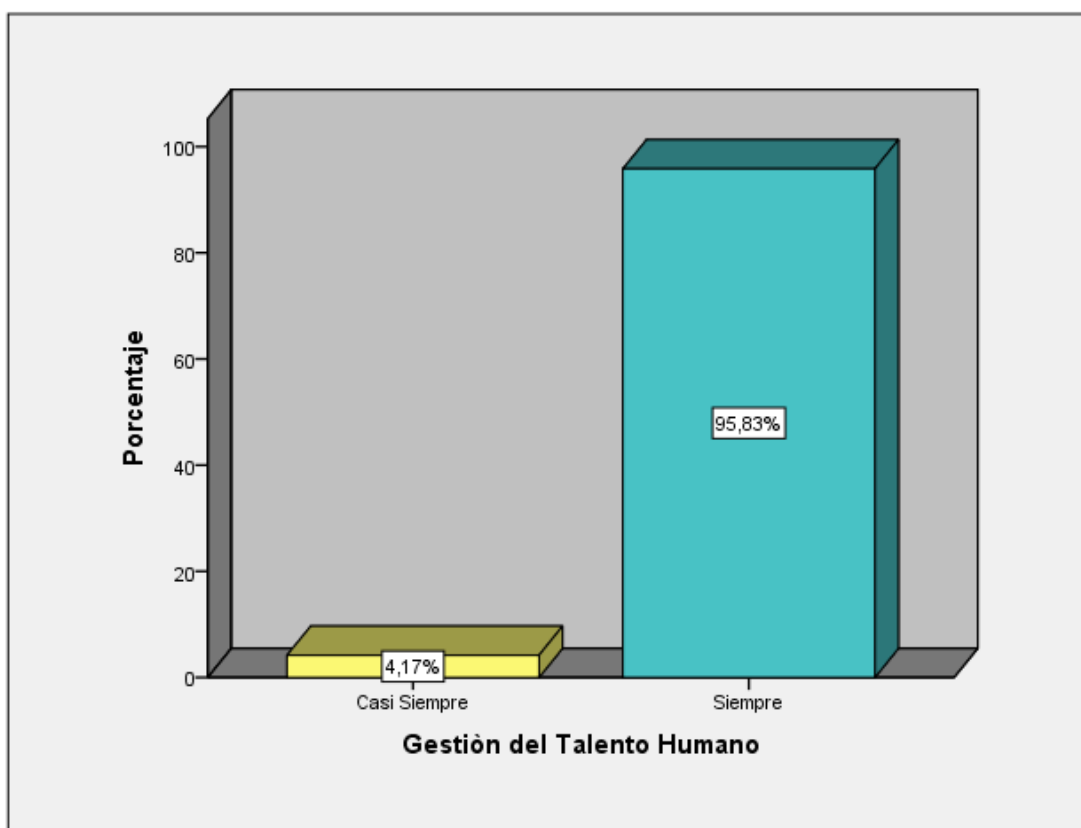
### 4.1. Resultados Descriptivos

Tabla 6: Resultado total por niveles de la variable Gestión del Talento Humano.

Gestión del Talento Humano				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Siempre	1	4,2	4,2
	Siempre	23	95,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Base de datos.

Figura 1: Distribución porcentual de Gestión del Talento Humano.



#### Interpretación:

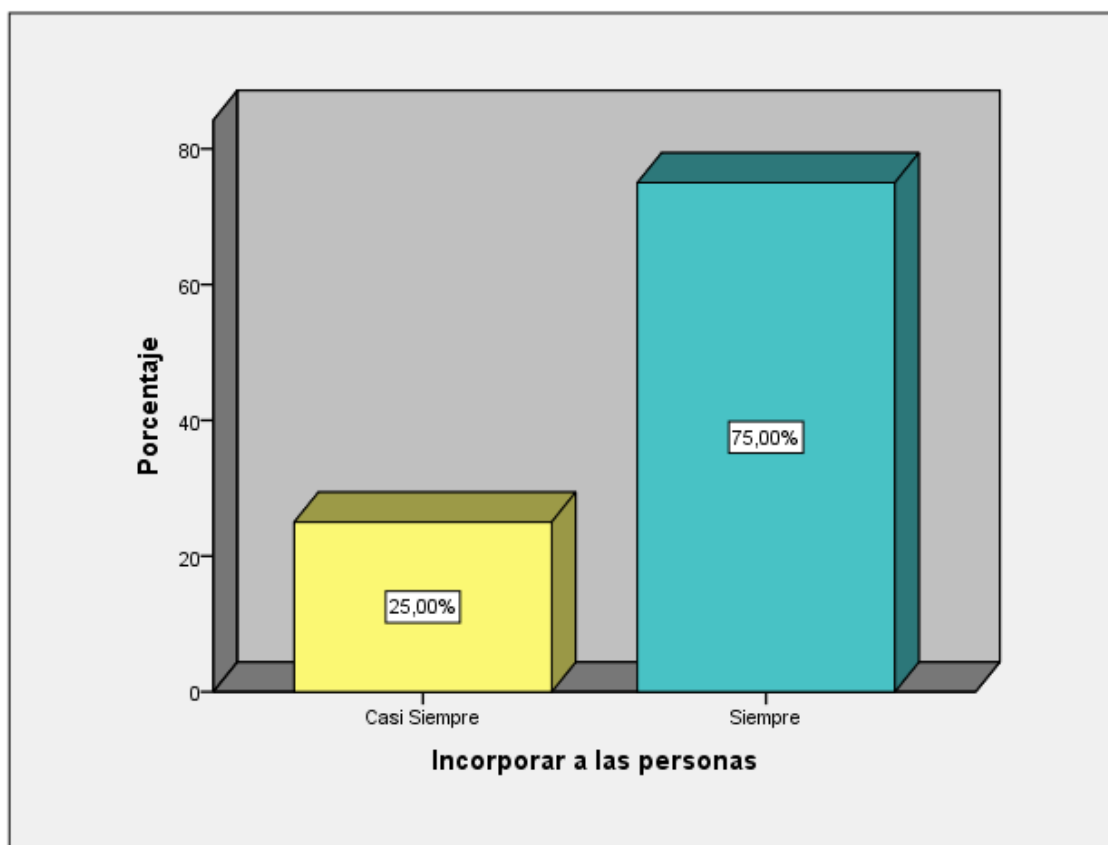
De la tabla 6 y figura 1, en cuanto a la Gestión del Talento Humano, se observa que el 95,83% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se practica la Gestión del Talento y el 4,17% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se practica.

Tabla 7: Resultado total por niveles de la dimensión Incorporar a las personas.

Incorporar a las personas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Siempre	6	25,0	25,0
	Siempre	18	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Base de datos.

Figura 2: Distribución porcentual de Incorporar a las personas.



**Interpretación:**

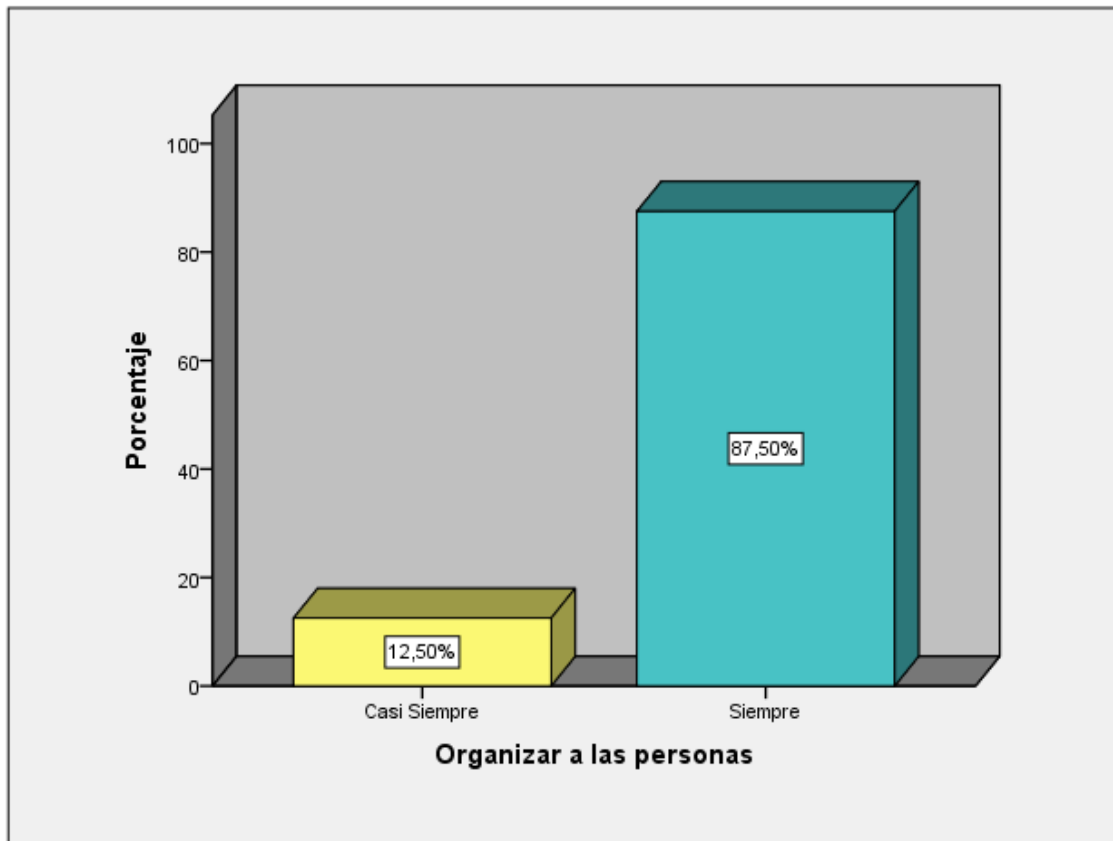
De la tabla 7 y figura 2, en cuanto a Incorporar a las personas, se observa que el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Incorporar a las personas y el 25% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado.

Tabla 8: Resultado total por niveles de la dimensión Organizar a las personas.

<b>Organizar a las personas</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Siempre	3	12,5	12,5
	Siempre	21	87,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Base de datos.

Figura 3: Distribución porcentual de Organizar a las personas.



**Interpretación:**

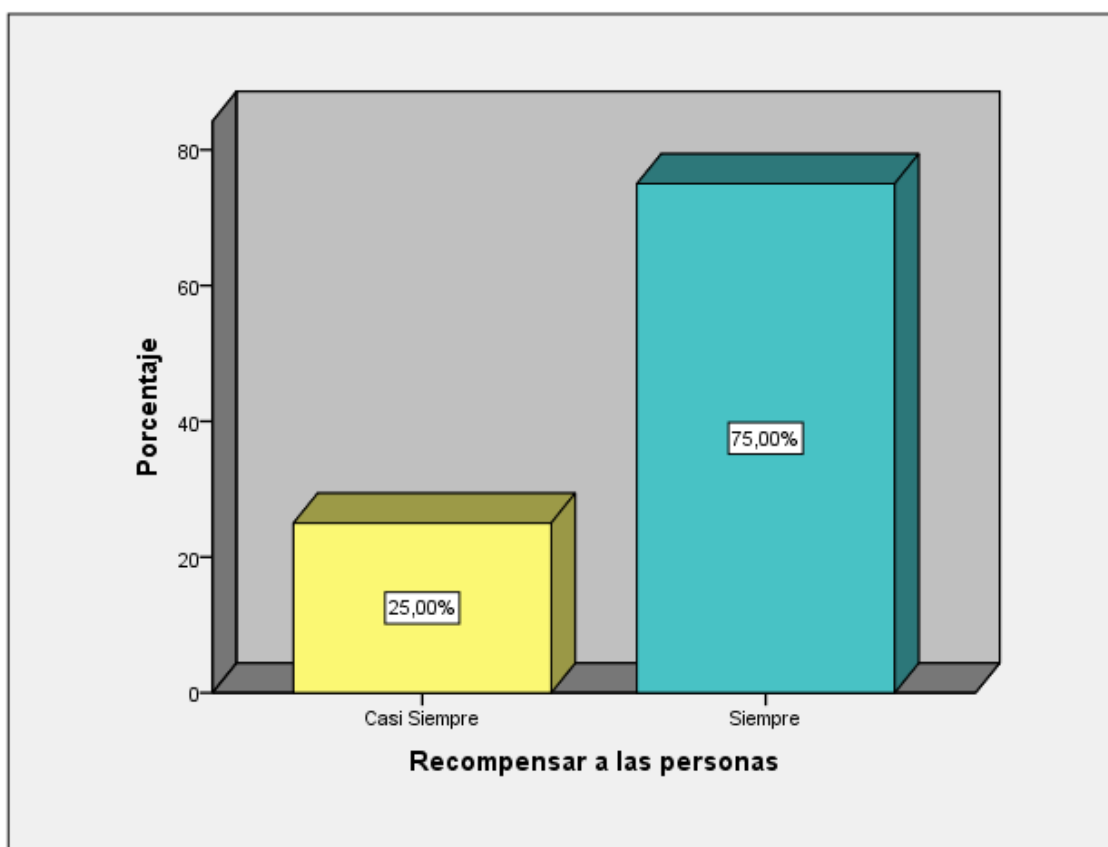
De la tabla 7 y figura 2, en cuanto a Organizar a las personas, se observa que el 87,50% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Organizar a las personas y el 12,50% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado.

Tabla 9: Resultado total por niveles de la dimensión Recompensar a las personas.

<b>Recompensar a las personas</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Siempre	6	25,0	25,0
	Siempre	18	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Base de datos.

Figura 4: Distribución porcentual de Recompensar a las personas.



**Interpretación:**

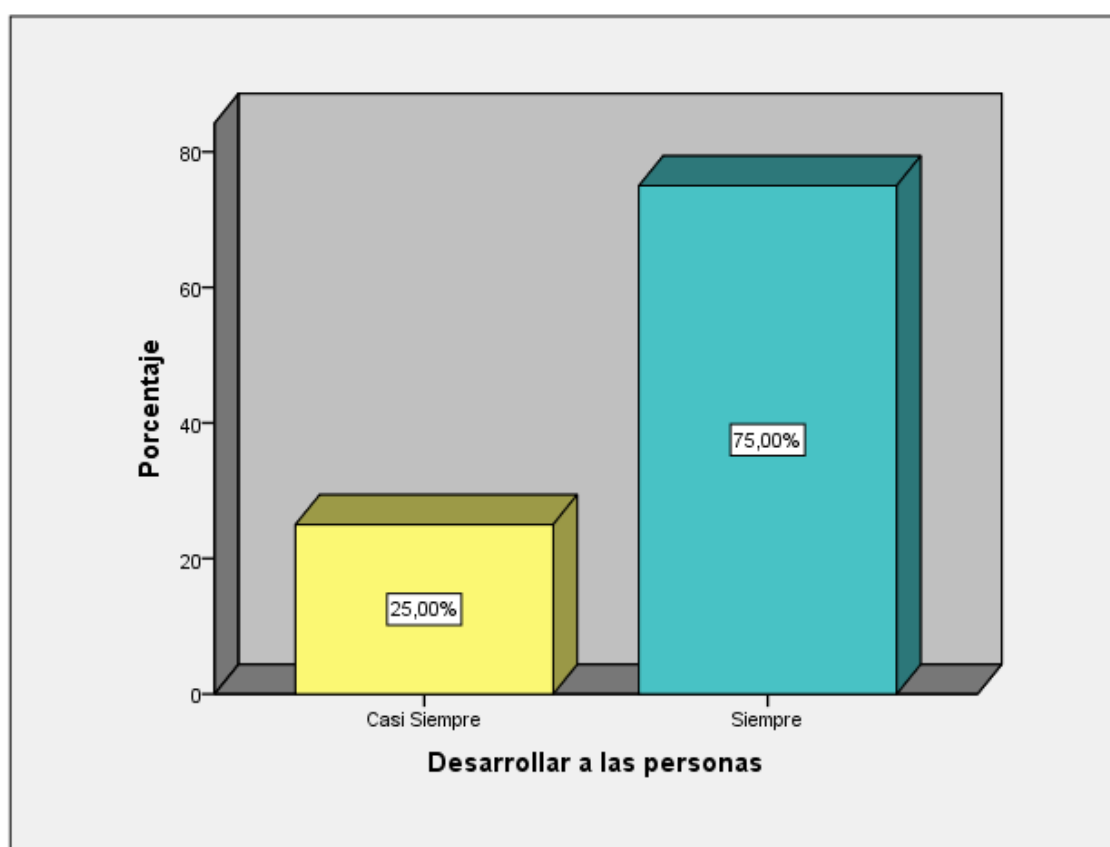
De la tabla 7 y figura 2, en cuanto a Recompensar a las personas, se observa que el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Recompensar a las personas y el 25% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado.

Tabla 10: Resultado total por niveles de la dimensión Desarrollar a las personas.

<b>Desarrollar a las personas</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Siempre	6	25,0	25,0
	Siempre	18	75,0	100,0
	Siempre	18	75,0	75,0
	Total	24	100,0	100,0

**Fuente:** Base de datos.

Figura 5: Distribución porcentual de Desarrollar a las personas.



**Interpretación:**

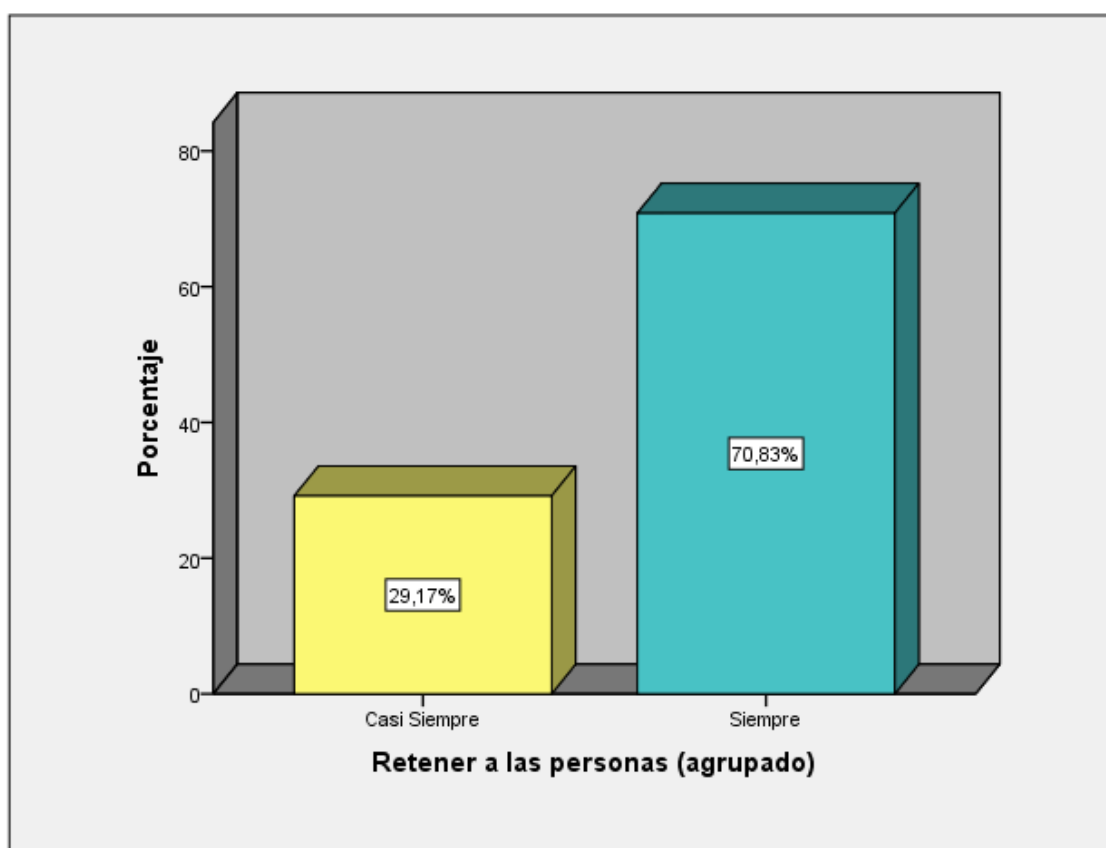
De la tabla 7 y figura 2, en cuanto a Desarrollar a las personas, se observa que el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Desarrollar a las personas y el 25% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado.

Tabla 11: Resultado total por niveles de la dimensión Retener a las personas.

Retener a las personas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Siempre	7	29,2	29,2
	Siempre	17	70,8	100,0
	Siempre	17	70,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0

-Fuente: Base de datos.

Figura 6: Distribución porcentual de Retener a las personas.



### Interpretación:

De la tabla 7 y figura 2, en cuanto a Retener a las personas, se observa que el 70,83% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Retener a las personas y el 29,17% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado.

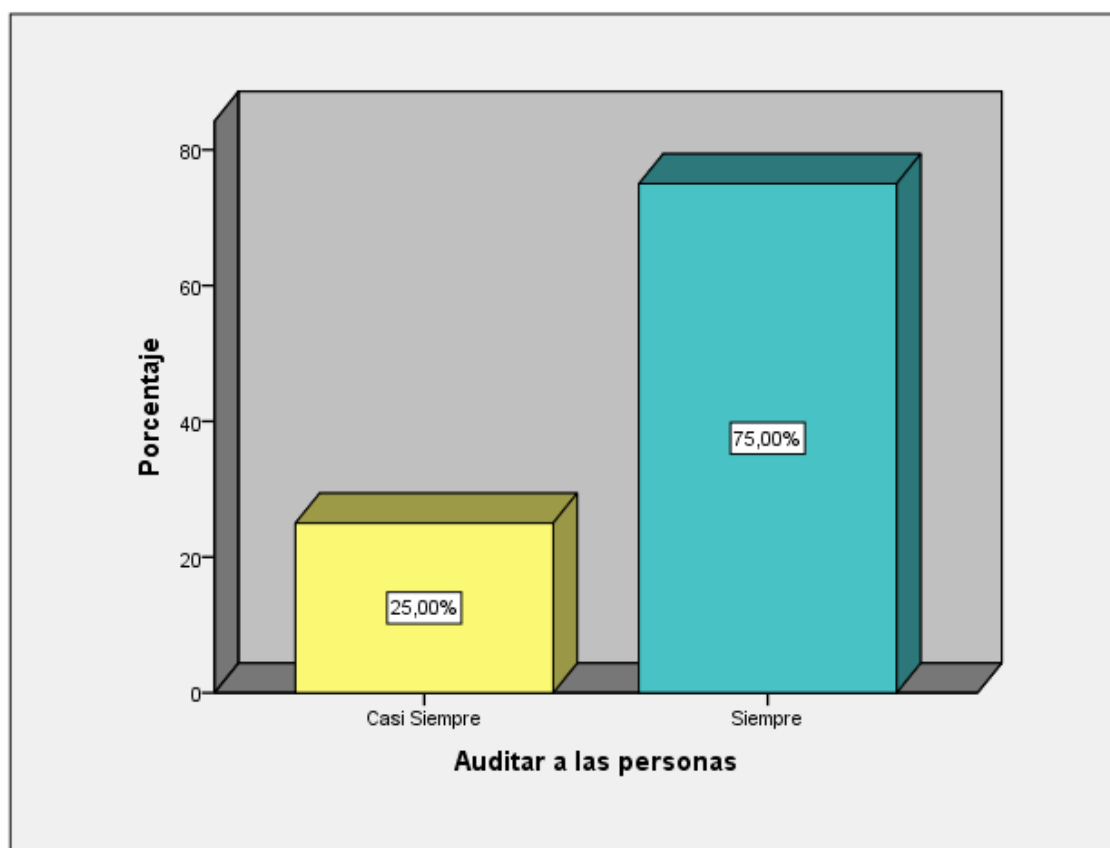


Tabla 12: Resultado total por niveles de la dimensión Auditar a las personas.

<b>Auditar a las personas</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Siempre	6	25,0	25,0	25,0
	Siempre	18	75,0	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

**Fuente:** Base de datos.

Figura 7: Distribución porcentual de Auditar a las personas.



**Interpretación:**

De la tabla 7 y figura 2, en cuanto a Incorporar a las personas, se observa que el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Auditar a las personas y el 25% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado.

## V. DISCUSIÓN

La tesis de investigación dispone un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, por ello, se procedió a Describir la variable Gestión del Talento Humano, para ello se hizo el uso de tablas de frecuencias, siguiente a ello, los resultados obtenidos de dichas tablas señalaron que el 95,83% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se practica la Gestión del Talento y el 4,17% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se practica. Teniendo en cuenta los resultados mostrados en la tesis de investigación fueron comparados con Aoun (2017) quien concluye en su tesis con respecto a su objetivo general relacionada a la Gestión del talento humano que el 59% fue calificado de nivel regular, 24% con nivel bueno y finalmente fue de 17% de nivel malo, es decir más de la mitad de personal considero que existe una regular, esto quiere decir que la mitad de los colaboradores consideran que la GTH es regular ya que dentro de la organización no se fomenta la cultura de lograr los objetivos, por la tanto se debe enfocar en incrementar la GTH hasta lograr satisfacer a todos a los trabajadores. Los resultados expuestos por parte del autor ya mencionado al ser comparados con los obtenidos de la tesis de investigación, resalta que existe distinto enfoque de investigación, Así mismo, poseen un mismo diseño de investigación, tipo de investigación, técnica de recolección de datos e instrumento de recolección de datos. Finalmente, con respecto a la muestra de estudio de ambas tesis son distintas, una más extensa y amplia que la otra. La fundamentación teórica conceptual utilizada fue por parte de Vallejo (2016) menciona que las empresas nacen con el propósito de aprovechar la sinergia y esfuerzo de muchas personas de las cuales trabajan en unidad para lograr un objetivo entre sí, se han denominado diversos términos a las personas que laboran dentro de las organizaciones, como: trabajadores, colaboradores, personal, oficinistas, operadores, asociados, recurso humano, etc., También, son conocidos como, capital intelectual o capital humano y talento humano, puesto que generan valor a las entidades.

Con respecto al objetivo específico n° 1, se buscó Describir la Incorporación a las personas en la empresa Muebles Favian, Chinchipe, 2021. para ello fue importante utilizar las tablas de frecuencias, por ello los resultados obtenidos de dichas tablas señalaron que el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles

Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Incorporar a las personas y el 25% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado. Teniendo en cuenta los resultados mostrados en la tesis de investigación fueron comparados con Ari (2019) se concluye en la primera dimensión de incorporar a las personas que fomenta el desarrollo organizacional, lo que se ha obtenido dentro de la organización Santa Gabriela S.A.C. en el año 2018 al haber reclutado a los colaboradores con los términos, talentos, cualidades y habilidades únicas de referencia correspondientes para cada trabajador que labora en la empresa. Los resultados expuestos por parte del autor ya mencionado al ser comparados con los obtenidos de la tesis de investigación, resalta que existe un mismo enfoque de investigación, Así mismo, poseen un mismo diseño de investigación, tipo de investigación, técnica de recolección de datos e instrumento de recolección de datos. Finalmente, con respecto a la muestra de estudio de ambas tesis son distintas, una más amplia que la otra. La fundamentación teórica conceptual utilizada fue por parte de Chiavenato (2008) menciona con respecto a la primera dimensión Incorporar a las personas que hace referencia a la ruta que conduce el ingreso de los colaboradores o empleados a la organización. Es la puerta de ingreso para aquellas personas que poseen características y competencias personales únicas que se requiere para obtener el puesto de trabajo.

Con respecto al objetivo específico n° 2, se buscó Describir la Organización a las personas en la empresa Muebles Favian, Chincha, 2021., para ello fue importante utilizar las tablas de frecuencias, por ello los resultados obtenidos de dichas tablas señalaron que el 87,50% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Organizar a las personas y el 12,50% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado. Teniendo en cuenta los resultados mostrados en la tesis de investigación fueron comparados con Ari (2018) se diagnosticó que la dimensión de organizar a las personas es favorable debido a que tuvo una aceptación de este proceso con un porcentaje de 24.4 % como bueno y un porcentaje del 69% como muy bueno, es por ello que es de vital importancia seguir este proceso haciendo un conjunto de ajustes para su mejoría en la organización Santa Gabriela S.A.C. en el año 2018. Los

resultados expuestos por parte del autor ya mencionado al ser comparados con los obtenidos de la tesis de investigación, resalta que existe un mismo enfoque de investigación, Así mismo, poseen un mismo diseño de investigación, tipo de investigación, técnica de recolección de datos e instrumento de recolección de datos. Finalmente, con respecto a la muestra de estudio de ambas tesis son distintas, una más amplia que la otra. La fundamentación teórica conceptual utilizada fue por parte de Chiavenato (2008) menciona con respecto a la segunda dimensión Organizar a las personas, las empresas no trabajan de manera improvisada, ni funcionan al azar. Se desarrollan con el propósito de producir algo, como productos servicios u otras cosas. Si bien las empresas cuentan con materiales físicos como edificios, maquinas, etc. Al final están compuestas por personas (colaboradores), solo se desarrollan y funcionan cuando el puesto de trabajo cuenta con personas preparadas y capaces de las cuales fueron seleccionadas y admitidas previamente.

Con respecto al objetivo específico n° 3, se buscó Describir las Recompensas a las personas en la empresa Muebles Favian, Chincha, 2021., para ello fue importante utilizar las tablas de frecuencias, por ello los resultados obtenidos de dichas tablas señalaron que el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Recompensar a las personas y el 25% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado. Teniendo en cuenta los resultados mostrados en la tesis de investigación fueron comparados con Ari (2019) se puede detallar que la escala y el nivel de recompensar a las personas estimada por los trabajadores de la entidad Santa Gabriela S.A.C. durante el trayecto del año 2018, se obtuvo un porcentaje superior al 50% en promedio, pero se obtuvo un indicador no muy adecuado en relación al tema de sus remuneraciones e ingresos mensuales. Los resultados expuestos por parte del autor ya mencionado al ser comparados con los obtenidos de la tesis de investigación, resalta que existe un mismo enfoque de investigación, Así mismo, poseen un mismo diseño de investigación, tipo de investigación, técnica de recolección de datos e instrumento de recolección de datos. Finalmente, con respecto a la muestra de estudio de ambas tesis son distintas, una más amplia que la otra. La fundamentación teórica conceptual utilizada fue por parte de Vallejo (2016)

donde menciona que, cuando se habla de recompensa se refiere al premio, retribución y reconocimiento por el servicio brindado de un colaborador. Además, es considerado un elemento motivacional para conducir a las personas a generar resultados positivos en sus actividades.

Con respecto al objetivo específico n° 4, se buscó Describir el desarrollo a las personas en la empresa Muebles Favian, Chincha, 2021., para ello fue importante utilizar las tablas de frecuencias, por ello los resultados obtenidos de dichas tablas señalaron que el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Desarrollar a las personas y el 25% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado. Teniendo en cuenta los resultados mostrados en la tesis de investigación fueron comparados con Llanos y Quispe (2019) mencionan que el desarrollar a las personas influye positivamente en la Gestión de la Dirección de Bienestar de las Fuerzas Aéreas del Perú haciendo realce en la falta y deficiencia en la falta de innovación, creatividad organizacional y en el cambio empresarial, del cual los resultados lo confirman señalando que el 56% y 47% que no afirman el potencial comercial y no es un factor característico de los tiempos recientes. Los resultados expuestos por parte de los autores ya mencionados al ser comparados con los obtenidos de la tesis de investigación, resalta que existe un distinto enfoque de investigación, Así mismo, poseen un mismo diseño de investigación, tipo de investigación, técnica de recolección de datos e instrumento de recolección de datos. Finalmente, con respecto a la muestra de estudio de ambas tesis son distintas, una más amplia que la otra. La fundamentación teórica conceptual utilizada fue por parte de Armas, Llanos y Traverso (2017) quienes mencionan que la educación profesional por su lado puede ser institucionalizada o no, esto quiere decir que el talento humano aprende y obtiene nuevas experiencias tanto de las instituciones educativas como de su contexto. Lo mencionado nos conduce ante una realidad, cuando el ser humano o persona llega a formar parte de una empresa, la persona cuenta con un conjunto de conocimientos que han ido adquiriendo en su vida diaria y además gracias a los centros educativos mediante una educación institucional.

Con respecto al objetivo específico n° 5, se buscó Describir la retención a las personas en la empresa Muebles Favian, Chincha, 2021., para ello fue importante utilizar las tablas de frecuencias, por ello los resultados obtenidos de dichas tablas señalaron que el 70,83% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Retener a las personas y el 29,17% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado. Teniendo en cuenta los resultados mostrados en la tesis de investigación fueron comparados con Aoun (2017) Respecto a Describir la retención de los recursos humanos percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017, tuvo un porcentaje de 45% considerado como “nivel bueno”, 35% “nivel regular” y 21% considerado como “nivel bueno” puesto que existen factores alternativos para compensar las horas y tiempo extra que el colaborador desempeña dentro de la organización. Los resultados expuestos por parte del autor ya mencionado al ser comparados con los obtenidos de la tesis de investigación, resalta que existe distinto enfoque de investigación, Así mismo, poseen un mismo diseño de investigación, tipo de investigación, técnica de recolección de datos e instrumento de recolección de datos. Finalmente, con respecto a la muestra de estudio de ambas tesis son distintas, una más extensa y amplia que la otra. La fundamentación teórica conceptual utilizada fue por parte de Vallejo (2016) de la cual menciona que las organizaciones no solo deben enfocarse en captar a personas preparadas e idóneas para el puesto, sino también deben mantenerlas satisfechas, motivadas a largo plazo, brindándoles las óptimas condiciones físicas, sociales y psicológicas.

Con respecto al objetivo específico n° 6, se buscó Describir la Auditoria a las personas en la empresa Muebles Favian, Chincha, 2021., para ello fue importante utilizar las tablas de frecuencias, por ello los resultados obtenidos de dichas tablas señalaron que el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Auditar a las personas y el 25% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado. Teniendo en cuenta los resultados mostrados en la tesis de investigación fueron comparados con Fernández (2019) se observa que las percepciones e ideas de los colaboradores se centran en su

mayoría en el nivel competente con un porcentaje de 52%, regular del 24% y en 11% destacado. Por lo tanto, se dice que el nivel de supervisar al talento humano, como parte de la GTH es favorable y positivo entre los colaboradores entrevistados de la empresa Estación Agraria” Santa Ana”– Huancayo, 2018. Los resultados expuestos por parte de los autores ya mencionados al ser comparados con los obtenidos de la tesis de investigación, resalta que existe un distinto enfoque de investigación, Así mismo, poseen un mismo diseño de investigación, tipo de investigación, técnica de recolección de datos e instrumento de recolección de datos. Finalmente, con respecto a la muestra de estudio de ambas tesis son distintas, una más amplia que la otra. La fundamentación teórica conceptual utilizada fue por parte de Chiavenato (2008) de la cual menciona que, el término supervisar adquiere un significado único y especial en este punto, que significan seguir, orientar, acompañar, y mantener firme el comportamiento del talento humano dentro de un conjunto de límites de variación. Se prefiere decir, la palabra supervisar y no controlar, porque evita la sujeción ajustada en relación con las reglas, reglamos establecidos y evita el significado de la fiscalización externa. Si se mantiene dentro de la empresa una cultura democrática, el autocontrol y la autonomía de los colaboradores reemplazan al control externo para lograr las metas.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó para la variable Gestión del Talento Humano que el 95,83% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se practica la Gestión del Talento Humano y el 4,17% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se practica, lo cual significa que existe un porcentaje alto y positivo en relación a la percepción que tienen los trabajadores con la variable.

**Segunda:** Se determinó para la dimensión Incorporar a las personas que el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Incorporar a las personas y el 25% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado, lo cual significa que existe un porcentaje alto y positivo en relación a la percepción que tienen los trabajadores con la dimensión.

**Tercera:** Se determinó para la dimensión Organizar a las personas que el 87,50% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Organizar a las personas y el 12,50% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado, lo cual significa que existe un porcentaje alto y positivo en relación a la percepción que tienen los trabajadores con la dimensión.

**Cuarta:** Se determinó para la dimensión Recompensar a las personas que el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Incorporar a las personas y el 25% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado, lo cual significa que existe un porcentaje alto y positivo en relación a la percepción que tienen los trabajadores con la dimensión

**Quinta:** Se determinó para la dimensión Desarrollar a las personas que el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Incorporar a las



personas y el 25% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado, lo cual significa que existe un porcentaje alto y positivo en relación a la percepción que tienen los trabajadores con la dimensión.

**Sexta:** Se determinó para la dimensión Retener a las personas, que el 70,83% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Retener a las personas y el 29,17% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado, lo cual significa que existe un porcentaje alto y positivo en relación a la percepción que tienen los trabajadores con la dimensión.

**Séptima:** Se determinó para la dimensión Auditar a las personas que el 75% de los colaboradores de la empresa Muebles Favian manifiestan que siempre se realiza un proceso adecuado al momento de Incorporar a las personas y el 25% de los colaboradores manifiestan que casi siempre se realiza un proceso adecuado, lo cual significa que existe un porcentaje alto y positivo en relación a la percepción que tienen los trabajadores con la dimensión.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere a la empresa Muebles Favian a seguir poniendo en práctica todos los procesos que intervienen en la Gestión del Talento Humano, con el propósito de mantener un ambiente laboral oportuno que promueva la competitividad en cada uno de los trabajadores y la motivación logrando las metas y objetivos de la entidad.

**Segunda:** Se recomienda a la empresa Muebles Favian a seguir realizando un proceso de selección y reclutamiento eficiente con el propósito de contratar al personal idóneo, con las cualidades requeridas, verificando sus experiencias, perfil y si no tiene antecedentes penales para incluir a la empresa personas preparadas que busquen la excelencia en los resultados.

**Tercera:** Se sugiere a la empresa Muebles Favian a seguir practicando este proceso con el fin de redireccionar a los trabajadores según sus especialidades y adecuarlo según su área de trabajo para que no se generen deficiencias al instante de desempeñar su trabajo.

**Cuarta:** Se sugiere a la empresa Muebles Favian a seguir motivando a sus empleados con incentivos salariales, considerando la gratificación, cts. y premios monetarios, con el propósito de mantenerlos activos y se genere dentro de su área de trabajo un ambiente competitivo y sentido de pertenencia.

**Quinta:** Es importante que la empresa Muebles Favian se preocupe más por realizar capacitaciones, y por brindarle lo mejor a sus colaboradores buscando no solo su bienestar físico, sino también su bienestar emocional, que permita que ellos mismo se sientan en confianza y como en su hogar cada vez que se dirijan a trabajar, fomentando así mismo una comunicación directa entre el jefe de la empresa con los mismos.

**Sexta:** Al detectar colaboradores con habilidades diferentes y con mayor potencial a las de otros, es importante que la empresa Muebles Favian retenga esos talentos, ya que depende de ellos el crecimiento de la

organización, el logro efectivo de los resultados. Además, es esencial que se busque mejorar el desempeño de la empresa en general para que los colaboradores tengan las mismas ganas de seguir mejorando y seguir ganando nuevas experiencias.

**Séptima:** Es necesario que se evalúe constantemente la calidad de trabajo de los colaboradores de la empresa Muebles Favian, con el propósito de corroborar que se están logrando los objetivos de manera eficiente. Además, es importante evaluar las necesidades que tiene el colaborador con la empresa, que es lo que espera en su centro de trabajo, desde el ambiente laboral hasta la relación con los compañeros de trabajo.

## REFERENCIAS

- Actualidad Laboral. (2020). *Efectos laborales de la pandemia por la COVID-19 en el Perú. Incertidumbre y desafíos*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/efectos-laborales-de-la-pandemia-por-la-covid-19-en-el-peru/>
- Alonso, L., García, A., López, P., & Amador, A. (2018). *Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba*. Obtenido de <file:///C:/Users/Ariel%20Benito/Downloads/Dialnet-CaracterizacionDeLaGestionDelTalentoHumanoEnElCent-6555688.pdf>
- 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>
- Aoun, L. (2017). *Gestión del Talento Humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13059/Aoun\\_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13059/Aoun_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ari, M. (2019). *Gestión del talento Humano del área de establo y campo en la empresa Santa Gabriela S.A.C. en Arequipa, 2018*". Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2675/Magal-y%20Ari\\_Trabajo%20de%20Investigacion\\_Bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2675/Magal-y%20Ari_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestin del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Obtenido de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Baca, J. (2019). *Productividad Laboral de Chile y Perú*. Obtenido de <https://www.expreso.com.pe/opinion/productividad-laboral-de-chile-y-peru/>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación (administración, economía, humanidades y ciencias sociales)*. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bolaños, J. (2015). *EFICACIA, EFICIENCIA, EFECTIVIDAD*. Obtenido de <http://blogdocente-investigativo.blogspot.com/2015/05/eficacia-eficiencia-efectividad.html>

- Changolouisa, L. (2017). *Modelo de Gestión del Talento Humano Orientado Al Sector Lácteo Del Cantón Lacatunga*. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3868/1/T-UTC-0409.pdf>
- Chávez, Y., & Condori, G. (2019). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN MI BANCO - BANCO DE LA MICROEMPRESA, SUCURSAL HUANCVELICA-2019*. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2954/TESIS-2019-ADMINISTRACI%C3%93N-CHAVEZ%20ESCOBAR%20Y%20CONDORI%20BALTAZAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Coello, A. (2021). *Análisis de la Incidencia de un modelo de Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de el Oro*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15932/1/T-UCSG-POS-MAE-336.pdf>
- Corilla, C. (2016). *“ESTRATEGIAS PARA LA EFECTIVIDAD ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE PRESUPUESTO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ULCUMAYO -JUNÍN*. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4736/Corilla%20Huaman.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cupe, W. (2017). *Importancia de la Gestión del talento Humano en las Organizaciones Empresariales*. Obtenido de [http://repositorio.usan.edu.pe/bitstream/usan/57/1/06\\_TI\\_USAN.pdf](http://repositorio.usan.edu.pe/bitstream/usan/57/1/06_TI_USAN.pdf)
- Davim, C. (2020). *Gestión estratégica*. Obtenido de [https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG\\_Gesti%C3%B3n\\_e\\_strat%C3%A9gica\\_del\\_talento\\_humano\\_nueva\\_realidad.pdf](https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/cr/pdf/KPMG_Gesti%C3%B3n_e_strat%C3%A9gica_del_talento_humano_nueva_realidad.pdf)
- De Paz, V. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8806/De%20Paz\\_DVR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8806/De%20Paz_DVR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Deloitte. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
- Economía, A. (2017). *Los países que mejor gestionan el talento a nivel global*. Obtenido de Los países que mejor gestionan el talento a nivel global: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-paises-que-mejor-gestionan-el-talento-nivel-global>

- Escobar, J. (2017). *La Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Agroempresa UNIÓN LIBRE*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25315/1/25%20GPAg.pdf>
- Espinoza, E. (2016). *Universo, Muestra y Muestreo*. Obtenido de <http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/UNIVERSO.MUESTRA.Y.MUESTREO.pdf>
- First Workplaces. (2019). *Las 3E de los negocios: eficacia, eficiencia y efectividad. ¿Qué las diferencia?* Obtenido de <https://blog.firstworkplaces.com/la-importancia-de-las-3e-en-tu-negocio>
- Fernández, 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 <https://repositorio.udl.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UDL/218/TESIS%2c%20GESTION%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20PARA%20MEJORAR%20EL%20DESEMPE%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuertes, V. (2016). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL SISTEMA TPS EN EL ÁREA DE SOLDADURA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CIAUTO AMBATO*. Obtenido de <file:///C:/Users/Ariel%20Benito/Downloads/20T00693.pdf>
- Ger, N. (2019). *Caracterización de la Gestión de Talento Humano de los centros de formación de idioma inglés*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29653/1/548%20O.E..pdf>
- Gianella, R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. Obtenido de [file:///C:/Users/Ariel%20Benito/Desktop/ARIEL/tesis/nacionales/Gianella\\_CRG.pdf](file:///C:/Users/Ariel%20Benito/Desktop/ARIEL/tesis/nacionales/Gianella_CRG.pdf)
- Guerrero, S. (2020). *Propuesta de un Modelo de Gestión para la ejecución de estudios de control en la gestión del talento humano a las instituciones públicas, para la dirección de Control del Servicio Público del Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7898/1/T3426-MDTH-Guerrero-Propuesta.pdf>
- Guzmán, C. (2017). *¿Por qué es importante la Gestión del Talento Humano?* Obtenido de <https://pqs.pe/aprende-mas/por-que-es-importante-la-gestion-del-talento/>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de Investigación*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

- Llanos, W., & Quispe, I. (2019). *La Gestión del Talento Humano en la Dirección de Bienestar de la Fuerza Aérea del Perú- DIBIE FAP. Periodo 2018*. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4137/TEISIS%20GESTION%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20LA%20DIBIE-FAP%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, C. (2017). *Modelo de Gestión de Calidad del talento humano de la empresa Planificación Decoración, Construcción S.A. (PLADECO S.A.)*. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2092/1/76515.pdf>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., Garcia, N., Salazar, P., & Quiroz, G. (2018). *Confiabilidad, precision o reproducibilidad de las mediciones. Metodos de valoracin, utilidad y aplicaciones en la practica clinica*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>
- Martinez, M. (2017). *GESTION DE ADMINISTRAR PERSONAS. LA AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS: LA FIEL COMPAÑERA DEL CLIMA LABORAL*. Obtenido de <https://archivo.consejo.org.ar/congresos/material/12publico/2.3.pdf>
- Matos, L., & Chozo, Y. (2019). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los colaboradores del*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49126/Matos\\_OLR-Chozo\\_MYA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49126/Matos_OLR-Chozo_MYA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Obtenido de <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Miranda, V. (2020). *SUBSISTEMAS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE RESTAURANTES DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA - LIMA, 2020*. Obtenido de <file:///C:/Users/Ariel%20Benito/Desktop/ARIEL/tesis/nacionales/Miranda%20Orlandini,%20Vannessa%20Maria.pdf>
- Montes, M. (2018). *COMPETENCIAS LABORALES DEL GERENTE DE TALENTO HUMANO DE ACUERDO A LAS EXIGENCIAS ACTUALES DE LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de <https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/1895/1040>
- Morán, G. (2020). *Optimización de la gestión de talento humano para incrementar la productividad organizacional*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15208/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-280.pdf>

- Moreno, E. (2018). *Auditoría de gestión al talento humano y su incidencia en la productividad de la empresa racks del pacifico Rapac Cia Ltda. en la ciudad de Quito año 2017*. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/3666/1/T-UTEQ-0083.pdf>
- Muñiz, E. (2017). *Gestión del Talento Humano en la empresa Cayman Ecolodge E.I.R.L. de Puerto Maldonado - Madre de Dios, 2017*". Obtenido de [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1547/3/Evelyn\\_Tesis\\_ba\\_chiller\\_2017.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1547/3/Evelyn_Tesis_ba_chiller_2017.pdf)
- Nieva, C. (2018). *Indicadores para evaluar la gestión del talento en la empresa*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/indicadores-para-evaluar-la-gestion-del-talento-en-la-empresa.html>
- OIT. (2020). *Perú > Impacto de la COVID-19*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756474.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf)
- Ortega, J. (2003). *Objetivos de la INVESTIGACION*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2003/im035k.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pico, L. (2016). *La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual*. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/122/1469>
- Pietro, P. (2013). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL*. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Rivera, M. (2020). *De relaciones industriales a gestión y desarrollo humano. La evolución de la gestión de Recursos Humanos en el Perú*. Obtenido de [https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo\\_de\\_opinion\\_makaly\\_rivera.pdf](https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_makaly_rivera.pdf)
- Rizo, M. (2019). *Eficiencia, eficacia, efectividad: ¿son lo mismo?* Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/eficiencia-eficacia-efectividad-son-lo-mismo/>
- Rodriguez, F. (2021). *Empresa Muebles Favian ubicada en Chincha*. Chincha: Peru.
- Rojas, I. (2011). *Elementos para el Diseño de Técnicas de Investigación: Una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Rojas, M. (2016). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO EN LA*



EMPRESA FISIM SAC HUÁNUCO - 2015. Obtenido de file:///C:/Users/Ariel%20Benito/Desktop/ARIEL/tesis/nacionales/TM\_Rojas\_Matos\_Juan.pdf

- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús- Lima, Enero 2018*. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, R. (2007). *El método Científico y sus Etapas*. Obtenido de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- Sladogna, M. (2017). *PRODUCTIVIDAD- DEFINICIONES Y PERSPECTIVAS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA*. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Soriano, A. (2014). *Diseño y validación de instrumentos de medición*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/47265078.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>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vallejo, M. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vargas, C. (2009). *LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Vivas, A. (2016). *Gestión del Talento Humano para el Aprovechamiento del Potencial Competitivo en la Compañía Anónima Teléfonos de Venezuela (CANTV) Acarigua, Estado Portuguesa*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/avivast/tesis-completa-alecso-vivas-uft>
- Vox Lacea. (2017). *Las empresas Latinoamericanas no saben manejar el talento*. Obtenido de [https://vox.lacea.org/?q=blog/empresas\\_manejar\\_talento](https://vox.lacea.org/?q=blog/empresas_manejar_talento)
- Yeren, Y. (2017). *SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA KLAUSS. S.A. LIMA – 2016*.

Obtenido de  
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/388/1/YEREN%20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf>

Zurita, J. (2016). *Propuesta de un modelo de Gestión de Talento Humano sobre la base de la administración por objetivos en la empresa Mundi Eventos S.A.* Obtenido de  
[http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/15194/1/68263\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/15194/1/68263_1.pdf)

## ANEXOS

### ANEXO N° 1: CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

**Estimado(a)**

A través del presente cuestionario se está desarrollando un estudio con el propósito de determinar cómo se desarrolla la “Gestión del Talento Humano en la empresa Muebles Favian, Chincha, 2021.” Le solicitamos responder con sinceridad y seriedad el siguiente cuestionario, la información adquirida será utilizada para fines académicos. Asimismo, debe marca con un aspa (X) la alternativa elegida.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	Algunas Veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>Incorporar a las personas</b>	<b>Mercado de trabajo.</b>					
	<b>1</b>	¿Te sientes agradecido (a) con el dueño Favian Rodríguez por brindarte la oportunidad de trabajar para su empresa?				
	<b>2</b>	¿Con que frecuencia la empresa Muebles Favian suele ofrecer ofertas de trabajo a las personas?				
	<b>Reclutamiento.</b>					
	<b>3</b>	¿La empresa Muebles Favian al momento de reclutar personas anuncia la oferta de trabajo a través del uso de plataformas?				
	<b>4</b>	¿La empresa Muebles Favian detalla el puesto disponible y el perfil adecuado al momento de reclutar a las personas?				
	<b>Selección de los colaboradores.</b>					
<b>5</b>	¿La empresa Muebles Favian implementa un proceso adecuado de selección del personal?					
<b>6</b>	¿Considera usted que la empresa Muebles Favian se enfoca en seleccionar y contratar a personas idóneas para el puesto?					
<b>Organizar a las personas</b>	<b>Cultura organizacional</b>					
	<b>7</b>	¿Cree usted que una cultura organizacional donde predominan los valores, influye en el sentido de pertenencia del colaborador?				
	<b>8</b>	¿El Gerente Favian Rodríguez, permite a los colaboradores tener autonomía, libertad de expresión y el desarrollo de nuevas ideas?				
	<b>Diseño de puestos.</b>					
	<b>9</b>	¿El diseño de puestos te permite estar más informado de las actividades que debes desarrollar en tu respectiva área de trabajo?				
	<b>10</b>	¿Dentro de la empresa Muebles Favian existen algunas áreas que se relacionan con otras con el fin de culminar con el proceso de trabajo?				
	<b>Trabajo en equipo.</b>					
<b>11</b>	¿Dentro de la empresa Muebles Favian, se trabaja en equipo con el propósito de escoger las mejores ideas y decisiones?					
<b>12</b>	¿Trabajar en equipo genera en los colaboradores de la empresa Muebles Favian un sentimiento de empoderamiento?					

	<b>Evaluación de desempeño.</b>				
	13	¿Considera usted que la empresa Muebles Favian utiliza herramientas para evaluar el desempeño del colaborador?			
	14	¿Evaluar el desempeño del trabajador le permitirá a la empresa Muebles Favian verificar si se están logrando los objetivos?			
Recompensar a las personas	<b>Premios monetarios o extramonetarios.</b>				
	15	¿Con que frecuencia recibes premios monetarios por parte de la empresa Muebles Favian?			
	16	¿Considera usted que los premios monetarios motivan e incentivan a los empleados a cumplir con sus actividades de manera eficiente?			
	<b>Programa de incentivos.</b>				
	17	¿Considera usted que la empresa Muebles Favian ofrece bonos, incentivos, gratificaciones a sus colaboradores?			
	18	¿Crees que es importante ofrecer al colaborador incentivos no remunerativos como: vacaciones y certificados al mejor trabajador?			
	<b>Remuneración de puestos.</b>				
	19	¿Te sientes conforme con la política salarial que maneja la empresa?			
	20	¿Te sientes conforme con tu remuneración mensual y los beneficios extras que recibes en la empresa Muebles Favian?			
Desarrollar a las personas	<b>Capacitaciones.</b>				
	21	¿Se realizan capacitaciones dentro de la empresa muebles Favian?			
	22	¿Crees que las capacitaciones son importantes para ampliar las habilidades, aptitudes y conductas del colaborador?			
	<b>Creatividad e innovación.</b>				
	23	¿Te consideras una persona creativa que tiene el poder para idear algo nuevo y original?			
	24	¿La empresa Muebles Favian innova constantemente en sus procesos con el fin de mantener a sus clientes y tenerlos fidelizados?			
	<b>Desarrollo de carrera.</b>				
	25	¿La empresa Muebles Favian ofrece líneas de carrera?			
	26	¿Consideras que las líneas de carrera son oportunidades de desarrollo que buscan tu crecimiento como persona y profesional?			
Retener a las personas	<b>Higiene, seguridad y calidad de vida.</b>				
	27	¿Es importante que el ambiente de trabajo dentro de la empresa Muebles Favian, se mantenga aseado y los materiales en su lugar?			
	28	¿Te sientes seguro y feliz dentro de la empresa Muebles Favian?			
	<b>Relaciones con las personas.</b>				
	29	¿Sueles mantener una buena comunicación con tus compañeros de trabajo?			
	30	¿El gerente Favian Rodríguez te brinda la confianza y seguridad necesaria para expresarles tus ideas y fomentar una amistad?			
	<b>Administración de conflictos.</b>				
31	¿Dentro de la empresa Muebles Favian se presentan, conflictos, discusiones y enemistad entre los compañeros de trabajo?				
32	¿Consideras que es importante que la empresa Muebles Favian realice un seguimiento y evalúe la satisfacción en el trabajo?				
Auditar a las personas	<b>Supervisar.</b>				
	33	¿El gerente Favian Rodríguez supervisa las actitudes, establece normas y evalúa por escrito a los colaboradores?			

34	¿La empresa Muebles Favian utiliza e implementa un documento de política de calidad al momento de supervisar a sus empleados?						
<b>Calidad de Trabajo.</b>							
35	¿Buscas la manera de siempre hacer las cosas bien , sin errores y ser cada día mejor?						
36	¿ Te sientes un colaborador, responsable, respetuoso, integro, honesto y perfeccionista?						
<b>Comunicaciones internas.</b>							
37	¿Mantienes una buena convivencia e interacción positiva con el Gerente Favian Rodríguez?						
38	¿Tienes la libertad de expresar y comunicar tus inquietudes sin miedo a ser criticado o rechazado?						
<b>Identificar deficiencias organizacionales.</b>							
39	¿Dentro de la empresa Muebles Favian se presentan algunas situaciones que pueden desestabilizar la productividad?						
40	¿El gerente Favian Rodríguez cuando evidencia una deficiencia suele generar soluciones inmediatas para no perjudicar a la empresa?						

**ANEXO N° 2: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO N° 1.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Incorporar a las personas</b>													
1	¿Te sientes agradecido (a) con el dueño Favian Rodríguez por brindarte la oportunidad de trabajar para su empresa?				X				X				X	
2	¿Con que frecuencia la empresa Muebles Favian suele ofrecer ofertas de trabajo a las personas?				X				X				X	
3	¿La empresa Muebles Favian al momento de reclutar personas anuncia la oferta de trabajo a través del uso de plataformas?				X				X				X	
4	¿La empresa Muebles Favian detalla el puesto disponible y el perfil adecuado al momento de reclutar a las personas?				X				X				X	
5	¿ La empresa Muebles Favian , implementa un proceso adecuado de selección del personal?				X				X				X	
6	¿Considera usted que la empresa Muebles Favian se enfoca en seleccionar y contratar a personas idóneas para el puesto?				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Organizar a las personas</b>													
7	¿Cree usted que una cultura organizacional donde predominan los valores, influye en el sentido de pertenencia del colaborador?				X				X				X	

8	¿El Gerente Favian Rodríguez, permite a los colaboradores tener autonomía, libertad de expresión y el desarrollo de nuevas ideas?				X				X				X
9	¿ El diseño de puestos te permite estar más informado de las actividades que debes desarrollar en tu respectiva área de trabajo?				X				X				X
10	¿Dentro de la empresa Muebles Favian existen algunas áreas que se relacionan con otras con el fin de culminar con el proceso de trabajo?				X				X				X
11	¿Dentro de la empresa Muebles Favian, se trabaja en equipo con el propósito de escoger las mejores ideas y decisiones?				X				X				X
12	¿ Trabajar en equipo genera en los colaboradores de la empresa Muebles Favian un sentimiento de empoderamiento?				X				X				X
13	¿Considera usted que la empresa Muebles Favian utiliza herramientas para evaluar el desempeño del colaborador?				X				X				X
14	¿ Evaluar el desempeño del trabajador le permitirá a la empresa Muebles Favian verificar si se están logrando los objetivos?				X				X				X
	<b>DIMENSIÓN 3: Recompensar a las personas</b>												
15	¿Con que frecuencia recibes premios monetarios por parte de la empresa Muebles Favian?				X				X				X
16	¿Considera usted que los premios monetarios motivan e incentivan a los empleados a cumplir con sus actividades de manera eficiente?				X				X				X
17	¿ Considera usted que la empresa Muebles Favian ofrece bonos, incentivos, gratificaciones a sus colaboradores?				X				X				X
18	¿Crees que es importante ofrecer al colaborador incentivos no remunerativos como: vacaciones y certificados al mejor trabajador?				X				X				X

19	¿Te sientes conforme con la política salarial que maneja la empresa?					X						X					X
20	¿Te sientes conforme con tu remuneración mensual y los beneficios extras que recibes en la empresa Muebles Favian?					X						X					X
<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollar a las personas</b>																	
21	¿Se realizan capacitaciones dentro de la empresa muebles Favian?					X						X					X
22	¿Crees que las capacitaciones son importantes para ampliar las habilidades, aptitudes y conductas del colaborador?					X						X					X
23	¿ Te consideras una persona creativa que tiene el poder para idear algo nuevo y original?					X						X					X
24	¿ La empresa Muebles Favian innova constantemente en sus procesos con el fin de mantener a sus clientes y tenerlos fidelizados?					X						X					X
25	¿La empresa Muebles Favian ofrece líneas de carrera ?					X						X					X
26	¿Consideras que las líneas de carrera son oportunidades de desarrollo que buscan tu crecimiento como persona y profesional ?					X						X					X
<b>DIMENSIÓN 5: Retener a las personas</b>																	
27	¿Es importante que el ambiente de trabajo dentro de la empresa Muebles Favian, se mantenga aseado y los materiales en su lugar ?					X						X					X
28	¿Te sientes seguro y feliz dentro de la empresa Muebles Favian?					X						X					X
29	¿ Sueles mantener una buena comunicación con tus compañeros de trabajo?					X						X					X
30	¿El gerente Favian Rodríguez te brinda la confianza y seguridad necesaria para expresarles tus ideas y fomentar una amistad?					X						X					X



31	¿Dentro de la empresa Muebles Favian se presentan , conflictos, discusiones y enemistad entre los compañeros de trabajo?				X				X				X
32	¿Consideras que es importante que la empresa Muebles Favian realice un seguimiento y evalúe la satisfacción en el trabajo?				X				X				X
<b>DIMENSIÓN 6: Auditar a las personas</b>													
33	¿El gerente Favian Rodríguez supervisa las actitudes, establece normas y evalúa por escrito a los colaboradores?				X				X				X
34	¿ La empresa Muebles Favian utiliza e implementa un documento de política de calidad al momento de supervisar a sus empleados?				X				X				X
35	¿ Buscas la manera de siempre hacer las cosas bien , sin errores y ser cada día mejor?				X				X				X
36	¿ Te sientes un colaborador, responsable, respetuoso, integro, honesto y perfeccionista?				X				X				X
37	¿Mantienes una buena convivencia e interacción positiva con el Gerente Favian Rodríguez?				X				X				X
38	¿ Tienes la libertad de expresar y comunicar tus inquietudes sin miedo a ser criticado o rechazado?				X				X				X
39	¿ Dentro de la empresa Muebles Favian se presentan algunas situaciones que pueden desestabilizar la productividad?				X				X				X
40	¿El gerente Favian Rodríguez cuando evidencia una deficiencia suele generar soluciones inmediatas para no perjudicar a la empresa?				X				X				X

**Observaciones:** Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: Lino Gamarra Edgar Laureano.      **DNI: 32650876**

**Especialidad del validador: Administración de Empresas y Lic. En Educación- especialidad: Matemática e Informática.**

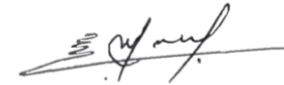
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Los Olivos 23 de Junio del 2021**



-----

**Firma del Experto Informante.**

**ANEXO N° 3: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO N° 2.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Incorporar a las personas</b>													
1	¿Te sientes agradecido (a) con el dueño Favian Rodríguez por brindarte la oportunidad de trabajar para su empresa?				X				X				X	
2	¿ Con que frecuencia la empresa Muebles Favian suele ofrecer ofertas de trabajo a las personas?				X				X				X	
3	¿La empresa Muebles Favian al momento de reclutar personas anuncia la oferta de trabajo a través del uso de plataformas?				X				X				X	
4	¿La empresa Muebles Favian detalla el puesto disponible y el perfil adecuado al momento de reclutar a las personas?				X				X				X	
5	¿ La empresa Muebles Favian , implementa un proceso adecuado de selección del personal?				X				X				X	
6	¿Considera usted que la empresa Muebles Favian se enfoca en seleccionar y contratar a personas idóneas para el puesto?				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Organizar a las personas</b>													
7	¿Cree usted que una cultura organizacional donde predominan los valores, influye en el sentido de pertenencia del colaborador?				X				X				X	
8	¿El Gerente Favian Rodríguez, permite a los colaboradores tener autonomía, libertad de expresión y el desarrollo de nuevas ideas?				X				X				X	

9	¿ El diseño de puestos te permite estar más informado de las actividades que debes desarrollar en tu respectiva área de trabajo?				X					X					X
10	¿Dentro de la empresa Muebles Favian existen algunas áreas que se relacionan con otras con el fin de culminar con el proceso de trabajo?				X					X					X
11	¿ Dentro de la empresa Muebles Favian, se trabaja en equipo con el propósito de escoger las mejores ideas y decisiones?				X					X					X
12	¿ Trabajar en equipo genera en los colaboradores de la empresa Muebles Favian un sentimiento de empoderamiento?				X					X					X
13	¿Considera usted que la empresa Muebles Favian utiliza herramientas para evaluar el desempeño del colaborador?				X					X					X
14	¿ Evaluar el desempeño del trabajador le permitirá a la empresa Muebles Favian verificar si se están logrando los objetivos?				X					X					X
	<b>DIMENSIÓN 3: Recompensar a las personas</b>														
15	¿Con que frecuencia recibes premios monetarios por parte de la empresa Muebles Favian?				X					X					X
16	¿Considera usted que los premios monetarios motivan e incentivan a los empleados a cumplir con sus actividades de manera eficiente?				X					X					X
17	¿ Considera usted que la empresa Muebles Favian ofrece bonos, incentivos, gratificaciones a sus colaboradores?				X					X					X
18	¿Crees que es importante ofrecer al colaborador incentivos no remunerativos como: vacaciones y certificados al mejor trabajador?				X					X					X
19	¿Te sientes conforme con la política salarial que maneja la empresa?				X					X					X

20	¿Te sientes conforme con tu remuneración mensual y los beneficios extras que recibes en la empresa Muebles Favian?				X					X					X
<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollar a las personas</b>															
21	¿Se realizan capacitaciones dentro de la empresa muebles Favian?				X					X					X
22	¿Crees que las capacitaciones son importantes para ampliar las habilidades, aptitudes y conductas del colaborador?				X					X					X
23	¿ Te consideras una persona creativa que tiene el poder para idear algo nuevo y original?				X					X					X
24	¿ La empresa Muebles Favian innova constantemente en sus procesos con el fin de mantener a sus clientes y tenerlos fidelizados?				X					X					X
25	¿La empresa Muebles Favian ofrece líneas de carrera ?				X					X					X
26	¿Consideras que las líneas de carrera son oportunidades de desarrollo que buscan tu crecimiento como persona y profesional ?				X					X					X
<b>DIMENSIÓN 5: Retener a las personas</b>															
27	¿Es importante que el ambiente de trabajo dentro de la empresa Muebles Favian, se mantenga aseado y los materiales en su lugar ?				X					X					X
28	¿Te sientes seguro y feliz dentro de la empresa Muebles Favian?				X					X					X
29	¿ Sueles mantener una buena comunicación con tus compañeros de trabajo?				X					X					X
30	¿El gerente Favian Rodríguez te brinda la confianza y seguridad necesaria para expresarles tus ideas y fomentar una amistad?				X					X					X
31	¿Dentro de la empresa Muebles Favian se presentan, conflictos, discusiones y enemistad entre los compañeros de trabajo?				X					X					X

32	¿Consideras que es importante que la empresa Muebles Favian realice un seguimiento y evalúe la satisfacción en el trabajo?				X					X					X
<b>DIMENSIÓN 6: Auditar a las personas</b>															
33	¿El gerente Favian Rodríguez supervisa las actitudes, establece normas y evalúa por escrito a los colaboradores?				X					X					X
34	¿ La empresa Muebles Favian utiliza e implementa un documento de política de calidad al momento de supervisar a sus empleados?				X					X					X
35	¿ Buscas la manera de siempre hacer las cosas bien , sin errores y ser cada día mejor?				X					X					X
36	¿ Te sientes un colaborador, responsable, respetuoso, integro, honesto y perfeccionista?				X					X					X
37	¿Mantienes una buena convivencia e interacción positiva con el Gerente Favian Rodríguez?				X					X					X
38	¿ Tienes la libertad de expresar y comunicar tus inquietudes sin miedo a ser criticado o rechazado?				X					X					X
39	¿ Dentro de la empresa Muebles Favian se presentan algunas situaciones que pueden desestabilizar la productividad?				X					X					X
40	¿El gerente Favian Rodríguez cuando evidencia una deficiencia suele generar soluciones inmediatas para no perjudicar a la empresa?				X					X					X

**Observaciones:** Hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Zacarias Vallejos, Sara Ricardina.

**DNI: 46386485**

**Especialidad del validador: CPCC y Magister en Administración.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Los Olivos, 23 de Junio del 2021**



---

**Firma del Experto Informante.**

**ANEXO N° 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO N° 3.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Incorporar a las personas</b>													
1	¿Te sientes agradecido (a) con el dueño Favian Rodríguez por brindarte la oportunidad de trabajar para su empresa?				X				X				X	
2	¿ Con que frecuencia la empresa Muebles Favian suele ofrecer ofertas de trabajo a las personas?				X				X				X	
3	¿La empresa Muebles Favian al momento de reclutar personas anuncia la oferta de trabajo a través del uso de plataformas?				X				X				X	
4	¿La empresa Muebles Favian detalla el puesto disponible y el perfil adecuado al momento de reclutar a las personas?				X				X				X	
5	¿ La empresa Muebles Favian , implementa un proceso adecuado de selección del personal?				X				X				X	
6	¿Considera usted que la empresa Muebles Favian se enfoca en seleccionar y contratar a personas idóneas para el puesto?				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Organizar a las personas</b>													
7	¿Cree usted que una cultura organizacional donde predominan los valores, influye en el sentido de pertenencia del colaborador?				X				X				X	
8	¿El Gerente Favian Rodríguez, permite a los colaboradores tener autonomía, libertad de expresión y el desarrollo de nuevas ideas?				X				X				X	



9	¿ El diseño de puestos te permite estar más informado de las actividades que debes desarrollar en tu respectiva área de trabajo?				X					X					X
10	¿Dentro de la empresa Muebles Favian existen algunas áreas que se relacionan con otras con el fin de culminar con el proceso de trabajo?				X					X					X
11	¿ Dentro de la empresa Muebles Favian, se trabaja en equipo con el propósito de escoger las mejores ideas y decisiones?				X					X					X
12	¿ Trabajar en equipo genera en los colaboradores de la empresa Muebles Favian un sentimiento de empoderamiento?				X					X					X
13	¿Considera usted que la empresa Muebles Favian utiliza herramientas para evaluar el desempeño del colaborador?				X					X					X
14	¿ Evaluar el desempeño del trabajador le permitirá a la empresa Muebles Favian verificar si se están logrando los objetivos?				X					X					X
	<b>DIMENSIÓN 3: Recompensar a las personas</b>														
15	¿Con que frecuencia recibes premios monetarios por parte de la empresa Muebles Favian?				X					X					X
16	¿Considera usted que los premios monetarios motivan e incentivan a los empleados a cumplir con sus actividades de manera eficiente?				X					X					X
17	¿ Considera usted que la empresa Muebles Favian ofrece bonos, incentivos, gratificaciones a sus colaboradores?				X					X					X
18	¿Crees que es importante ofrecer al colaborador incentivos no remunerativos como: vacaciones y certificados al mejor trabajador?				X					X					X
19	¿Te sientes conforme con la política salarial que maneja la empresa?				X					X					X

20	¿Te sientes conforme con tu remuneración mensual y los beneficios extras que recibes en la empresa Muebles Favian?				X					X					X
<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollar a las personas</b>															
21	¿Se realizan capacitaciones dentro de la empresa muebles Favian?				X					X					X
22	¿Crees que las capacitaciones son importantes para ampliar las habilidades, aptitudes y conductas del colaborador?				X					X					X
23	¿ Te consideras una persona creativa que tiene el poder para idear algo nuevo y original?				X					X					X
24	¿ La empresa Muebles Favian innova constantemente en sus procesos con el fin de mantener a sus clientes y tenerlos fidelizados?				X					X					X
25	¿La empresa Muebles Favian ofrece líneas de carrera ?				X					X					X
26	¿Consideras que las líneas de carrera son oportunidades de desarrollo que buscan tu crecimiento como persona y profesional ?				X					X					X
<b>DIMENSIÓN 5: Retener a las personas</b>															
27	¿Es importante que el ambiente de trabajo dentro de la empresa Muebles Favian, se mantenga aseado y los materiales en su lugar ?				X					X					X
28	¿Te sientes seguro y feliz dentro de la empresa Muebles Favian?				X					X					X
29	¿ Sueles mantener una buena comunicación con tus compañeros de trabajo?				X					X					X
30	¿El gerente Favian Rodríguez te brinda la confianza y seguridad necesaria para expresarles tus ideas y fomentar una amistad?				X					X					X
31	¿Dentro de la empresa Muebles Favian se presentan , conflictos, discusiones y enemistad entre los compañeros de trabajo?				X					X					X

32	¿Consideras que es importante que la empresa Muebles Favian realice un seguimiento y evalúe la satisfacción en el trabajo?				X					X							X
<b>DIMENSIÓN 6: Auditar a las personas</b>																	
33	¿El gerente Favian Rodríguez supervisa las actitudes, establece normas y evalúa por escrito a los colaboradores?				X					X							X
34	¿ La empresa Muebles Favian utiliza e implementa un documento de política de calidad al momento de supervisar a sus empleados?				X					X							X
35	¿ Buscas la manera de siempre hacer las cosas bien , sin errores y ser cada día mejor?				X					X							X
36	¿ Te sientes un colaborador, responsable, respetuoso, integro, honesto y perfeccionista?				X					X							X
37	¿Mantienes una buena convivencia e interacción positiva con el Gerente Favian Rodríguez?				X					X							X
38	¿ Tienes la libertad de expresar y comunicar tus inquietudes sin miedo a ser criticado o rechazado?				X					X							X
39	¿ Dentro de la empresa Muebles Favian se presentan algunas situaciones que pueden desestabilizar la productividad?				X					X							X
40	¿El gerente Favian Rodríguez cuando evidencia una deficiencia suele generar soluciones inmediatas para no perjudicar a la empresa?				X					X							X

**Observaciones:** Hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [x]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Paz Campaña, Augusto Edward.

DNI: 07945812

**Especialidad del validador: Magister en Dirección y Administración de Empresas.**

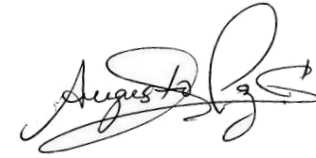
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Los Olivos 25 de Junio del 2021**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Augusto Paz', written over a horizontal dashed line.

**Firma del Experto Informante.**

## ANEXO N° 5: BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																																	
N° DE ENCUESTADOS	INCORPORAR A LAS PERSONAS					ORGANIZAR A LAS PERSONAS						RECOMPENSAR A LAS PERSONAS					DESARROLLAR A LAS PERSONAS					RETENER A LAS PERSONAS					AUDITAR A LAS PERSONAS																						
	Mercado de trabajo		Reclutamiento		Selección de los colaboradores		Cultura Organizacional		Diseño de puestos		Trabajo en equipo		Evaluación de desempeño		Premios monetarios o extramonetarios		Programa de incentivos		Remuneración de puestos		Capacitaciones		Creatividad e innovación		Desarrollo de carrera		Higiene, Seguridad y Calidad de vida		Relaciones con las personas		Administración de conflictos		Supervisar		Calidad de Trabajo		Comunicaciones Internas		Identificar deficiencias organizacionales										
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40									
1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4				
2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5				
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4			
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4				
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4				
6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4			
7	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
8	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5			
9	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5		
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	
11	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4		
12	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	
13	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	
14	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	
15	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
16	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	
17	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	
18	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	
19	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	
21	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
22	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	
23	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4

## ANEXO N° 6: BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO EN SPSS.

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																
1: ITEM1 5 <span style="float: right;">Visible: 52 de 52 variables</span>																
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITE
1	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	
2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	
7	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	
8	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	
9	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	
11	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
12	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
13	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	
14	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
15	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	
17	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	
18	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	
19	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	
20	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
21	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
22	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
23	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	

Vista de datos
Vista de variables

## ANEXO N° 7: BASE DE DATOS DE LA MUESTRA DE INVESTIGACIÓN.

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																							
N° DE ENCUESTADOS	INCORPORAR A LAS PERSONAS						ORGANIZAR A LAS PERSONAS						RECOMPENSAR A LAS PERSONAS						DESARROLLAR A LAS PERSONAS						RETENER A LAS PERSONAS						AUDITAR A LAS PERSONAS										
	Mercado de trabajo		Reclutamiento		Selección de los colaboradores		Cultura Organizacional		Diseño de puestos		Trabajo en equipo		Evaluación de desempeño		Premios monetarios o extramonetarios		Programa de incentivos		Remuneración de puestos		Capacitaciones		Creatividad e innovación		Desarrollo de carrera		Higiene, Seguridad y Calidad de vida		Relaciones con las personas		Administración de conflictos		Supervisar		Calidad de Trabajo		Comunicaciones Internas		Identificar deficiencias organizacionales		
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	
1	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
2	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	
3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
8	3	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4
9	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4
11	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
12	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	
13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	
14	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	
15	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	
16	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	
17	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	
18	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	
20	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
21	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	
23	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5		
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5		

## ANEXO N° 8: BASE DE DATOS DE LA MUESTRA DE INVESTIGACIÓN EN SPSS.

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																
1 : VAR00001 4 Visible: 54 de 54 variables																
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAF
1	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	
2	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	
3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	
5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
7	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
8	3	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	
9	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	
11	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	
12	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
14	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	
15	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
16	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	
17	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
18	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
20	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
21	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
23	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	

Vista de datos Vista de variables