

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE
ADMINISTRACIÓN



**Gestión de recursos humanos para mejorar el
desempeño laboral de los trabajadores**

**Tesis para Optar el título profesional de Licenciado en
Administración**

Autor:
Mendoza Paredes, Manuel

Asesora:
Dra. Portales Pairazamán, Manuela Inocenta

Codigo ORCID 0000-0001-5882-254X

CHIMBOTE – PERÚ
2019

Palabras clave

Tema: Gestión y desempeño

Theme: Management and performance.

Especialidad: Gestión de recursos humanos

Specialty: Human resources management

Línea de investigación: Código UNESCO

Line of research: UNESCO Code

53 Ciencias económicas

53 Economic Sciences

5311. Organización y dirección de empresas

5311. Organization and management of companies

531104 Organización de recursos humanos.

531104 Organization of human resources.



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores" del (a) estudiante: **MENDOZA PAREDES MANUEL**, identificado(a) con Código N° 1113000061, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 02 de enero de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

**“GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA MEJORAR
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES”**

Resumen

En relación al tema de estudio, es necesario comprender que a nivel empresarial es importante contar con personal idóneo para cada puesto, que se comprometa con la consigna de realizar sus funciones de forma excelente.

En el Perú un gran número de empresas encargadas de este rubro tienen constantes problemas con la calidad del servicio y producto brindado, una de ellas es Melacentro Blas, en este caso no se tienen un buen desempeño del personal por que ha sido mal reclutados.

Por ende, ante el análisis de la institución mencionada, se observa además que es necesario ejercer una dirección clara que permita cumplir con las metas trazadas considerando los objetivos de la institución, teniendo como resultado estándares de calidad no competitivos.

Ante la problemática presentada, se utilizó el diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo correlacional, asimismo se constituyó como población a 8 ejecutivos jefes de área, siendo la población pequeña no se extrajo una muestra representativa. En tal estudio se demostró que, al administrar de forma correcta, se tendrá el desarrollo eficiente de las funciones de los trabajadores permitiendo mejores resultados empresariales; un 87% de los jefes encuestados, manifiesta que realizar adecuadamente el reclutamiento del personal de su empresa, influye en su desempeño.

Abstract

In relation to the subject of study, it is necessary to understand that at the business level it is important to have suitable personnel for each position, who is committed to the slogan of performing their functions in an excellent way. In Peru, a large number of companies in charge of this area have constant problems with the quality of the service and product provided, one of them is Melacentro Blas, and in this case, they do not have a good performance of the staff because they have been poorly recruited. Therefore, given the analysis of the aforementioned institution, it is also observed that it is necessary to exercise a clear direction that allows to meet the goals set considering the objectives of the institution, resulting in non-competitive quality standards. Given the problem presented, the design of non-experimental correlational descriptive research was used, 8 area chief executives were also constituted as a population, and with the small population no representative sample was extracted. In this study it was shown that by administering correctly, the efficient development of workers' functions will be allowed, allowing better business results; 87% of the heads surveyed, said that properly recruiting the staff of their company, influences their performance.

Índice

Palabras clave	i
Constancia de Originalidad	ii
TÍTULO	iii
Resumen	iv
Abstract	v
1. Introducción	8
1.1. Antecedentes y fundamentación científica	8
1.1.1. Antecedentes	8-11
1.1.2. Fundamentación científica:	11-20
1.2. Justificación de la investigación:	21
1.3. Problema:	22
1.4. Conceptualización y operacionalización de las variables:	23-25
1.4.2 Operacionalización de variables	25
1.4.3 Cuadro de operacionalización de variables	26-27
1.2. Hipótesis:	28
1.3. Objetivos	28
Objetivo general:	28
Objetivos específicos:	28
2. Metodología	29
2.1 Tipo y diseño de la investigación	29
2.1.1 Tipo de investigación:	29
2.1.2 diseño de investigación	29
2.2 Población y muestra de estudio	29
2.3 Técnicas e instrumentos de investigación	30
2.4. Procedimiento y análisis de la información	30
3. Resultados	31-60
3.1 Prueba de hipótesis:	61
4. Análisis y discusión	62-67
5. Conclusiones y recomendaciones	67
5.1. Conclusiones	68
5.2. Recomendaciones	71-72
6. Referencias bibliográficas	73-75
7. Apéndices y anexos	76
Anexo: 1	76
Cuestionario	76-77
Anexo: 2	78
Matriz de consistencia	78
Anexo3:	79
Planillas de juicio de expertos	79
Anexo 4:	91
Constancia de Originalidad.....	91

Anexo 5:	92
Repositorio Institucional.....	92

1. Introducción

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1. 1. Antecedentes

Al indagar de forma exhaustiva en diversas fuentes de información con el objetivo de recopilar información que brinde aporte teórico al estudio realizado.

A continuación, se detallarán algunos de las investigaciones:

Estela (2015), investigó la forma en la que un gerente dirige un grupo de personas de un hipermercado del norte de país determinando si existe eficiencia al gestionar y desarrollar la labor encomendada. Al terminar con su investigación, determino que los colaboradores estaban satisfechos con respecto a la forma de seleccionar y evaluar personal, sin embargo, a la vez no se sienten satisfechos con las retribuciones que tiene la empresa hacia ellos, debido a que entienden que sus servicios prestados no están siendo valorados. Debemos tener en cuenta que el personal es la parte más importante de la empresa, por lo tanto, si logramos que los mismos estén satisfechos tendrán un mejor desempeño en sus labores. (p.102)

En cambio, para León (2013), quien se dedicó a estudiar a las pequeñas empresas de un área urbanizada, encontró datos relevantes que permiten afirmar que: se preocupan por capacitar a su personal de forma constante de manera que son más eficientes, por lo tanto, su productividad es mayor, premiándolos con un sistema de incentivos, reteniendo a su personal más efectivo. Además, propician mejoras en las condiciones de trabajo, en el aspecto formal y de infraestructura. De las empresas de la zona mencionada sólo el 52% desarrolla las iniciativas de mejora,

mientras que el 48% prefiere no involucrarse en ese tipo de gestión. Debemos enfatizar que los procesos de gestión de recursos humanos sean orientados a la utilización y fortalecimiento de los conocimientos de los trabajadores, brindándoles capacitación permanente, mejorar las condiciones laborales: tales como salud e higiene, mejorando así el desenvolvimiento de los mismos, todo esto se logrará realizando una buena gestión de los talentos. Sin embargo, un alto porcentaje de empresas no lo realizan. (p.49)

En relación al trabajo de Inca (2015), al estudiar diversos contextos organizacionales el comportamiento del personal jerárquico en relación a los subordinados, pudo evidenciar que se toma al talento humano como una fuente de información que es transformada en productos o servicios que al ser capacitado genera mayor retribución económica para sus empleadores. Teniendo en cuenta que, en distintas empresas, al talento humano no es valorado, mientras que haciendo contraste con las teorías donde se menciona que al colaborador debemos brindarles las óptimas condiciones de trabajo y contribuir con su desarrollo profesional y personal, por lo tanto, es necesario, generar acciones en estas áreas para obtener mayor productividad, reflejándose en la mayor rentabilidad de la empresa, así como retener al talento en nuestra organización. (p.19)

En relación a este tema Oscoco (2015), analiza la forma en la que el jefe dirige a las personas a su cargo en una empresa, debido a que esta labor debe ser realizada con sumo profesionalismo y dominio del tema. Contribuyendo con la mejora de la motivación y desempeño laboral, así mismo se logra la identificación con la empresa lo que permite que el colaborador se comprometa con realizar siempre

el mayor esfuerzo para lograr un mejor servicio, por lo tanto, la gestión del talento humano es fundamental para toda organización que dese crecer e innovar. Además, este mencionado proceso es la parte esencial de las organizaciones, por ello la certera selección del personal, implica procesos bien definidos, para captar el mejor talento para la empresa, lograremos ventajas competitivas. (p.12)

En relación a Vergara (2015), al realizar su tesis direccionada a identificar si puede existir relación entre gestionar personas y el desenvolviendo laboral, se finaliza el estudio afirmando que la manera en la que el jefe administra al trabajador guarda similitud con la forma que desempeña sus funciones. Finalmente, concluye mencionando que cuando existe un líder que reconoce las estrategias para generar productividad y buen clima laboral, entonces tendrá como resultado un mejor desempeño laboral, por tanto, mejoras en todas las áreas de trabajo permitiendo que haya mejores resultados empresariales. (p.115)

En relación a lo mencionado anteriormente Nolberto (2017), al investigar las variables del presente estudio en una municipalidad con el propósito de estudiar si hay alguna relación que permita el grado de influencia entre los mismo. Al concluir la investigación de tipo descriptivo correlacional se encuentra que a través del coeficiente de Spearman se obtuvo 0.819, lo que permite afirmar que la gestión ejercida por los directivos a traído como percepción que la mayoría se sienta valorado en su centro de trabajo, teniendo un mejor rendimiento en sus labores. Si desarrollamos el proceso de gestión de recursos humanos de manera eficiente, tendremos al personal idóneo, puesto que su desempeño será eficiente en nuestra organización, los mismos que generaran un valor importante a la institución. (P.17)

Para Castro (2014), al evaluar la realidad de su contexto laboral, asevera que si al personal no se le presentan opciones de mejora profesional o salarial, existe el riesgo de tener un desempeño laboral deficiente debido a que pierde el compromiso e identificación por la empresa, al sentirse poco valorado. Por ende, la capacitación, entre otras formas de incentivo no sólo permiten que el trabajador crezca, si no que se traduce en un mejor desempeño y por ende el servicio tiene un estándar más alto de calidad. Del mismo modo, el entrenamiento y desarrollo del personal se logra a través de la ejecución procesos de selección, contratación, inducción, capacitación y evaluación del desempeño del personal de acuerdo al área y puesto o cargo que se desempeña. (p.106)

1.1.2. Fundamentación científica

A través de la investigación se ha recopilado contenido teórico que permite tener parámetros más claros del alcance de la misma. En relación a lo mencionado se presentan a continuación.

Para Stoner (2009), cumple la función de dirigir y administrar a personas a través de las responsabilidades o funciones que realizan, a través de diversas estrategias como capacitaciones o algún otro tipo de retribución que permitan puedan sentirse valorados en el lugar donde trabajan y capaces de desempeñar sus funciones de manera eficiente. Para lo cual emplean procesos de selección y evaluación de personal, ubicando a cada trabajador según sus potencialidades. (Véase figura 1).

3. La forma en que las organizaciones tratan a sus empleados, influye positivamente o negativamente en su desempeño.

En relación a lo mencionado por los autores anteriores, Chiavenato (2009) agrega que la labor de ejercer la gestión debe estar a cargo de administradores o especialistas del área para poder lograr dirigir y evaluar en base a sus potencialidades y crecimiento al talento humano a través de un proceso integrado. Ya que, a su vez se detalla que el trabajador es el capital humano y la fuente del éxito de una empresa que practica la gestión de su personal. (véase en la figura 2).

Según Chiavenato (2009), el personal que administre al talento humano debe tener en cuenta que debe tener pleno conocimiento de los siguientes aspectos:

1. Identificar las necesidades del puesto y precisar sus funciones en relación a la interacción con los demás cargos. (Chiavenato,2009)
2. Descripción de puestos y sus funciones.
3. Procesos de selección de personal.
4. Contratación e inducción del personal.
5. Mejoras salariales y beneficios de acuerdo a ley.
6. Evaluación del desempeño profesional
7. Cultivar un adecuado clima laboral.
8. Sistemas de incentivos (capacitación, mejoras salariales y asensos)
9. Cuidado de la integridad del trabajador.
10. Creación de gremios sindicales.

1. Admisión de personas

Para Chiavenato (2009), es parte del proceso de contratación de personal, donde a través de distintos medios de difusión el reclutador presenta un perfil de puestos con el objetivo de que existan múltiples candidatos, que permitan identificar las características que la empresa requiere para el puesto. El proceso permite que los candidatos sean seleccionados por etapas logrando ser contratados los que mejores potencialidades muestran y su interés está a fines con lo que la empresa les ofrece.

2. Aplicación de personas

Según Chiavenato (2009), tiene por finalidad recopilar la información concerniente a los distintos puestos o cargos de una organización con el objetivo de categorizar y describir las funciones y los conocimientos que requiere para cumplirlas. Asimismo, a través de los perfiles puede establecer formas de evaluación de la labor del personal, involucrando a sus jefes, pares subordinados y proveedores.

3. Compensación de personas

Chiavenato (2009), toda organización debe presentar acciones para incentivar a su personal por las labores realizadas de forma sobresaliente, para lo cual se debe considerar establecer procesos, ya que el personal cuanto más atendido en sus necesidades se siente, más comprometido se demuestra, por ende, su capacidad de innovar y mejorar su desempeño laboral aumenta.

4. Desarrollo de personas

Para Chiavenato (2009), el desarrollo de personas tiene su fundamento en la forma en la que empleador compensa a su personal por las buenas prácticas

labores que desarrolla. Una manera de contribuir con la mejora de los colaboradores es propiciando que crezcan profesionalmente a través de la capacitación, permitiendo que potencien sus habilidades y desempeñen mejor sus funciones.

5. Mantenimiento de personas

Este apartado hace mención según Chiavenato (2009), a la forma en la que se gestiona el bienestar físico y psicológico del colaborador a través de la utilización de diversas acciones.

6. Monitoreo de personas

Con respecto a este tema Chiavenato (2009), reduce el concepto mencionando que es la forma en la que se cumple la función de mantener la conducta de los colaboradores regulada al ámbito laboral a través de los diversos reglamentos proporcionados por la empresa, velando por el correcto funcionamiento e imagen de la institución.

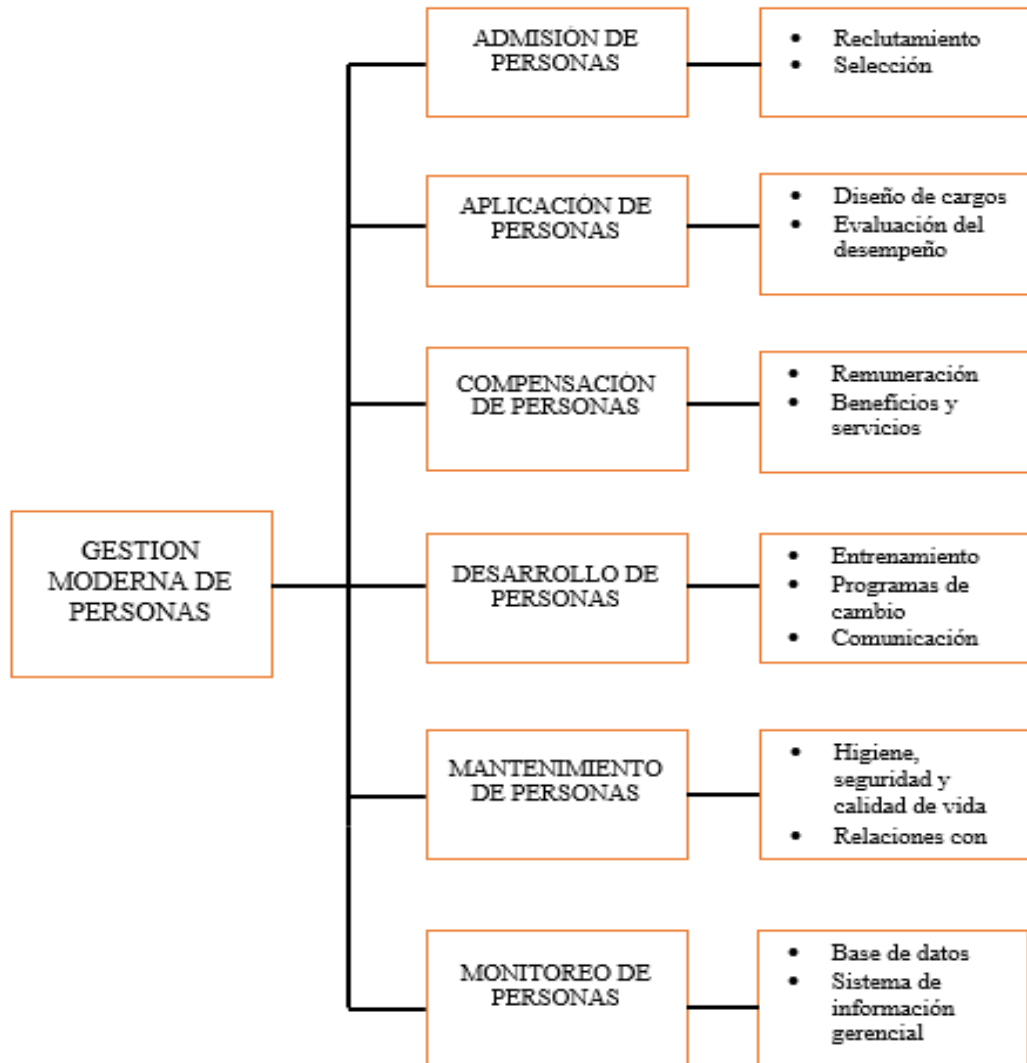


Figura: 2

Fuente: Chiavenato (2009) libro *“fundamentos de administración”*

En relación a lo mencionado Eslava (2004), hace hincapié que el éxito de una organización depende de la calidad de personal que la conforme, por lo cual es de suma importancia que en la planeación estratégica se contemple la capacitación del profesional que labora en su organización.

En cambio, para Gary (2006), es una labor necesaria en una empresa reclutar y evaluar al personal de manera que se forme un ambiente competitivo de trabajo,

pero al mismo tiempo donde todos sus miembros puedan crecer por los méritos realizados, brindándoles las herramientas y el ambiente de trabajo.

En relación a Werther y Davis (2008), una organización está compuesta por sistemas y organizados por departamentos o áreas donde están inmersas las relaciones laborales, objetivos de la organización, sistema de incentivos, entre otros. (Véase en figura 3).

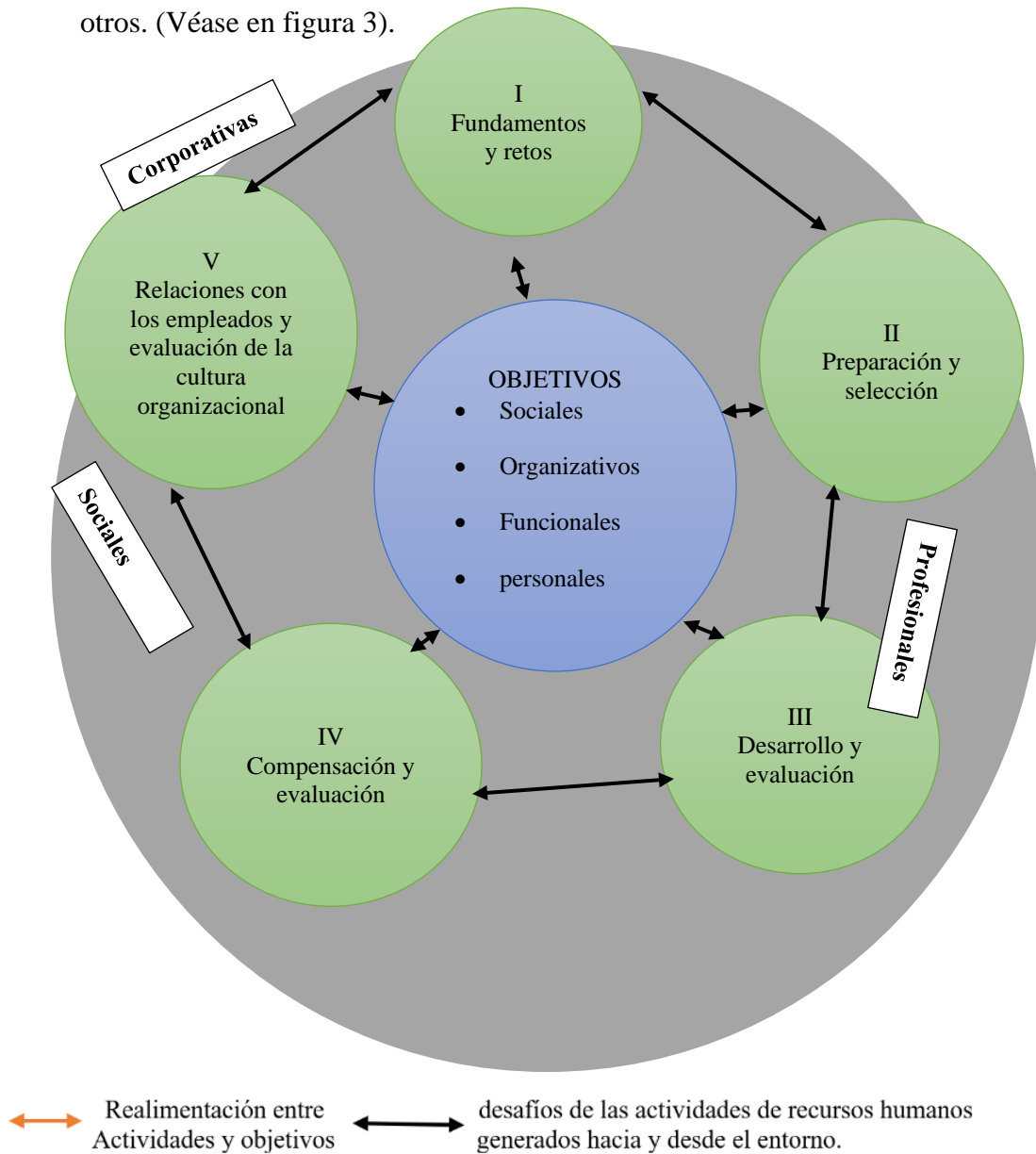


Figura: 3

Fuente: “libro de *gestión de los recursos humanos, el capital humano de las empresas*” Werther Y Davis (2008)

Gómez (2008), menciona que en la evaluación de la gestión están inmersas tres actores y son:

Identificación:

El gerente o jefe debe considerar cual es el área que requiere su atención en relación al nivel de productividad que está presentando, preocuparse por cuales son las áreas que pueden tener deficiencias que afectan gravemente el desempeño de los colaboradores. (Gómez,2008)

Medición:

Para que una organización sea sólida y competitiva es necesario que el personal tenga un estándar de calidad en la labor efectuada, así como la capacitación necesaria, por tanto, debe existir uniformidad para realizar una evaluación de su desempeño. (Gómez,2008)

Gestión:

El motivo principal de un sistema de evaluación debe ser un diagnóstico que permita subsanar o anticiparse ante posibles problemas en algunas de las áreas de trabajo que perjudiquen la estabilidad de la organización. Por ende, el trabajador debe estar encaminado a comprender este proceso y a asimilarlo de la mejor forma, viéndolo como una opción de crecimiento. (Gómez,2008)

Aplicaciones del desempeño

Gómez (2008) menciona que en todo lugar donde haya una empresa, el directivo o gerente está interesado por que sea la más rentable y sólida, para que esta idea sea factible es necesario tener en consideración que es necesario reclutar nuevo personal quien fortalecerá a la empresa. También evaluar de forma constante al

colaborador, con el propósito de medir si la estancia de ese trabajador sigue siendo necesaria o posee aspectos mínimos que se tengan que mejorar.

Este tipo de procedimientos planificados hace que la organización sea más operativa, es decir, organizase y dirija sus recursos de forma más eficiente.

En muchas ocasiones los trabajadores son reacios a ser evaluado, por temor a perder su trabajo o a una llamada de atención, por ello es necesario que antes de su realización se sensibilice al personal y se tengan claros los sistemas de incentivos.

Es importante recalcar que hay que tener sumo cuidado con este tipo de evaluación, porque si está hecha de forma improvisada y sin un orden que presente datos confiables, genera incomodidad y pérdidas económicas a la empresa. (Gómez,2008)

Otro punto a considerar es que los puestos que están en constante evaluación deben de tener gran notoriedad en la institución o ser área que estén directamente implicadas con la producción, para que en base a ella se propongan planes de mejora. (Gómez,2008)

Finalmente, una evaluación está compuesta por un proceso que posee indicadores de acuerdo al perfil de puestos y a la jerarquía del mismo que tiene por finalidad medir el desempeño del colaborador con el propósito de capacitarlo para mejorar o para tener un ascenso. (Gómez,2008)

Desde el punto de vista del empresario:

En la opinión de Gómez (2008), el jefe, líder o directivo tienen un propósito hacia el cual se proyecta:

1. Un colaborador o área eficiente puede mantener una empresa y mejorar su rendimiento.
2. Si existen documentos sobre la evaluación se pueden usar como un medio legal.
3. Las evaluaciones permiten los sistemas de incentivos económicos de acuerdo a los méritos del trabajador.
4. La información vertida contribuye con el diagnóstico de la empresa para realizar de forma posterior el plan de trabajo.
5. Permite realizar trabajo en equipo, por ejemplo, las áreas subdivididas capacitación y sub gerencia de capacitación.

Desde el punto de vista del empleado:

Respecto a este tema Gómez (2008), menciona que el colaborador percibe que:

1. Evaluar para traer reconocimiento al trabajo desempeñado.
2. Para motivar al personal a esforzarse.
3. Se debe realizar la evaluación de forma constante para visualizar la mejora profesional.

1.2. Justificación de la investigación:

El tema de estudio se desarrolló, porque existe necesidad e interés de saber, cuál es el efecto de gestionar al personal y se exterioriza en el desempeño en su trabajo en la institución Melacentro Blass, por este motivo se formuló el presente caso para contribuir a un análisis de ambas variables de estudio y poder demostrar el efecto de una sobre otra. La importancia de esta investigación se encontró en el contexto de desarrollar y aplicar el proceso para gestionar al personal, con el objetivo de lograr que los trabajadores sean eficientes, teniendo en cuenta que el colaborador es la razón de ser y parte esencial de toda empresa. Aplicándose este estudio en la empresa Melacentro Blass estaremos eligiendo el personal más competitivo e idóneo para cada puesto, logrando de esta manera que todas sus actividades se desarrollen eficientemente, logrando cumplir los objetivos generales planteados en la empresa, reflejándose en mayores utilidades que permitan seguir creciendo. El estudio de las variables, se fundamentan en las diversas teorías de diferentes autores que fue necesario revisar y conocer para explicar el problema.

Además, es relevante de forma metodológica porque permite se emplearon técnicas y herramientas de tipo estadísticas que pueden ser replicadas en futuras investigaciones.

Por lo tanto, al tratarse de una investigación, se aplicó la metodología de tipo descriptivo no experimental de manera que los resultados, brinden datos claves de lo que se pretendió estudiar.

1.3. Problema:

Las organizaciones de hoy, están en un mercado de tendencias cada vez más competitivo, por lo que es imprescindible contar con el mejor personal capaz de hacer la diferencia en dicho mercado, obteniendo ventajas competitivas; para ello implica que las organizaciones deben ejecutar los métodos de administración y gestión del personal de manera eficiente; en este contexto las empresas de renombre a nivel mundial, son las que ejecutan el debido proceso logrando de esta manera ser líderes en el mercado global y generando mayor rentabilidad; pero al mismo tiempo existen organizaciones que ven los recursos humanos como parte secundaria y no ejecutan los debidos procesos, reflejándose en resultados no deseados, son los casos de las instituciones dedicadas a la comercialización y venta de productos y accesorios de mueblería como es la empresa Melacentro Blas's, sede Chimbote, que a lo largo de más de 16 años en el mercado ha logrado obtener una importante participación de mercado tanto en Chimbote como nuevo Chimbote; no obstante la empresa ha venido operando de manera casi empírica, tal es así que no cuenta con un plan establecido para la gestión del recursos humanos, mucho menos un plan de evaluación de las labores de sus trabajadores; debido a que es por ello que puede existir un alto grado de deficiencias en el proceso de desarrollo de sus actividades en casi todas las áreas de la empresa, viéndose reflejado en la insatisfacción de los clientes presentando múltiples quejas y en muchos de los casos hubo clientes importantes que no regresaron.

Por lo expuesto, se planteó lo siguiente:

¿Cuál es el efecto de la gestión de recursos humanos, en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Melacentro Blas's de Chimbote - 2019?

1.4. Conceptualización y operacionalización de las variables:

1.4.1. Marco conceptual

Gestión de recursos humanos

Para Stoner (2009), cumple la función de dirigir y administrar a personas a través de las responsabilidades o funciones que realizan, a través de diversas estrategias como capacitaciones o algún otro tipo de retribución que permitan puedan sentirse valorados en el lugar donde trabajan y capaces de desempeñar sus funciones de manera eficiente. Para lo cual emplean procesos de selección y evaluación de personal, ubicando a cada trabajador según sus potencialidades.

Admisión de personas

Para Chiavenato (2009), es parte del proceso de contratación de personal, donde a través de distintos medios de difusión el reclutador presenta un perfil de puestos con el objetivo de que existan múltiples candidatos, que permitan identificar las características que la empresa requiere para el puesto. El proceso permite que los candidatos sean seleccionados por etapas logrando ser contratados los que mejores potencialidades muestran y su interés está a fines con lo que la empresa les ofrece.

Aplicación de personas

Según Chiavenato (2009), tiene por finalidad recopilar la información concerniente a los distintos puestos o cargos de una organización con el objetivo de categorizar y describir las funciones y los conocimientos que requiere para cumplirlas. Asimismo, a través de los perfiles puede establecer formas de evaluación de la labor del personal, involucrando a sus jefes, pares subordinados y proveedores.

Compensación de personas

Chiavenato (2009), toda organización debe presentar acciones para incentivar a su personal por las labores realizadas de forma sobresaliente, para lo cual se debe considerar establecer procesos, ya que el personal cuanto más atendido en sus necesidades se siente, más comprometido se demuestra, por ende, su capacidad de innovar y mejorar su desempeño laboral aumenta.

Desarrollo de personas

Para Chiavenato (2009), el desarrollo de personas tiene su fundamento en la forma en la que empleador compensa a su personal por las buenas prácticas labores que desarrolla. Una manera de contribuir con la mejora de los colaboradores es propiciando que crezcan profesionalmente a través de la capacitación, permitiendo que potencien sus habilidades y desempeñen mejor sus funciones.

Mantenimiento de personas

Según Chiavenato (2009), es la forma en la que se gestiona el bienestar físico y psicológico del colaborador a través de la utilización de diversas acciones.

Monitoreo de personas

Para Chiavenato (2009), reduce el concepto mencionando que es la forma en la que se cumple la función de mantener la conducta de los colaboradores regulada al ámbito laboral a través de los diversos reglamentos proporcionados por la empresa, velando por el correcto funcionamiento e imagen de la institución.

Desempeño laboral:

Identificación:

El gerente o jefe debe considerar cual es el área que requiere su atención en relación al nivel de productividad que está presentando, preocuparse por cuales son las áreas que pueden tener deficiencias que afectan gravemente el desempeño de los colaboradores. (Gómez,2008)

Medición:

Para que una organización sea sólida y competitiva es necesario que el personal tenga un estándar de calidad en la labor efectuada, así como la capacitación necesaria, por tanto, debe existir uniformidad para realizar una evaluación de su desempeño. (Gómez,2008)

Gestión:

El motivo principal de un sistema de evaluación debe ser un diagnóstico que permita subsanar o anticiparse ante posibles problemas en algunas de las áreas de trabajo que perjudiquen la estabilidad de la organización. Por ende, el trabajador debe estar encaminado a comprender este proceso y a asimilarlo de la mejor forma, viéndolo como una opción de crecimiento. (Gómez,2008)

1.4.2 Operacionalización de variables

Variables:

Gestión de recursos humanos

Desempeño laboral

1.4.3 Cuadro de Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>Chiavenato (2009) agrega que la labor de ejercer la gestión debe estar a cargo de administradores o especialistas del área para poder lograr dirigir y evaluar en base a sus potencialidades y crecimiento al talento humano a través de un proceso integrado. Ya que, a su vez se detalla que el trabajador es el capital humano y la fuente del éxito de una empresa que practica la gestión de su personal.</p>	<p>ADMISIÓN DE PERSONAS</p> <p>Chiavenato (2009), menciona que es parte del proceso de contratación de personal, donde a través de distintos medios de difusión el reclutador presenta un perfil de puestos con el objetivo de que existan múltiples candidatos, que permitan identificar las características que la empresa requiere para el puesto. El proceso permite que los candidatos sean seleccionados por etapas logrando ser contratados los que mejores potencialidades muestran y su interés está a fines con lo que la empresa les ofrece.</p>	<p>Reclutamiento</p>
		<p>Selección</p>
	<p>APLICACIÓN DE PERSONAS</p> <p>Chiavenato (2009), tiene por finalidad recopilar la información concerniente a los distintos puestos o cargos de una organización con el objetivo de categorizar y describir las funciones y los conocimientos que requiere para cumplirlas. Asimismo, a través de los perfiles puede establecer formas de evaluación de la labor del personal, involucrando a sus jefes, pares subordinados y proveedores.</p>	<p>Diseño de cargos</p>
		<p>Evaluación del desempeño</p>
	<p>COMPENSACIÓN DE PERSONAS</p> <p>Chiavenato (2009), toda organización debe presentar acciones para incentivar a su personal por las labores realizadas de forma sobresaliente, para lo cual se debe considerar establecer procesos, ya que el personal cuanto más atendido en sus necesidades se siente, más comprometido se demuestra, por ende, su capacidad de innovar y mejorar su desempeño laboral aumenta.</p>	<p>Remuneración</p>
		<p>Beneficios y servicios</p>
	<p>DESARROLLO DE PERSONAS</p> <p>Chiavenato (2009), el desarrollo de personas tiene su fundamento en la forma en la que empleador compensa a su personal por las buenas prácticas labores que desarrolla. Una manera de contribuir con la mejora de los colaboradores es propiciando que crezcan</p>	<p>Entrenamiento</p>
		<p>Programas de cambio</p>
		<p>Comunicación</p>

	profesionalmente a través de la capacitación, permitiendo que potencien sus habilidades y desempeñen mejor sus funciones.	
	MANTENIMIENTO DE PERSONAS Chiavenato (2009), es la forma en la que se gestiona el bienestar físico y psicológico del colaborador a través de la utilización de diversas acciones.	Higiene, seguridad y calidad de vida
		Relaciones con los sindicatos
	MONITOREO DE PERSONAS Chiavenato (2009), reduce el concepto mencionando que es la forma en la que se cumple la función de mantener la conducta de los colaboradores regulada al ámbito laboral a través de los diversos reglamentos proporcionados por la empresa, velando por el correcto funcionamiento e imagen de la institución.	Bases de datos
		Sistema de información gerencial
DESEMPEÑO LABORAL Chiavenato (2000), acciones que realizan los trabajadores con el objetivo de cumplir sus funciones.	IDENTIFICACIÓN El gerente o jefe debe considerar cual es el área que requiere su atención en relación al nivel de productividad que está presentando, preocuparse por cuales son las áreas que pueden tener deficiencias que afectan gravemente el desempeño de los colaboradores. (Gómez,2008)	Curiosidad intelectual
		Integridad
		Carácter y compromiso
	MEDICIÓN Para que una organización sea sólida y competitiva es necesario que el personal tenga un estándar de calidad en la labor efectuada, así como la capacitación necesaria, por tanto, debe existir uniformidad para realizar una evaluación de su desempeño. (Gómez,2008)	Conocimiento
		Resolución de problemas
		Habilidades y capacidades
	GESTIÓN El motivo principal de un sistema de evaluación debe ser un diagnóstico que permita subsanar o anticiparse ante posibles problemas en algunas de las áreas de trabajo que perjudiquen la estabilidad de la organización. Por ende, el trabajador debe estar encaminado a comprender este proceso y a asimilarlo de la mejor forma, viéndolo como una opción de crecimiento. (Gómez,2008)	Gestión del trabajo
Gestión del tiempo		
Organización		

1.2.Hipótesis:

Hi: La gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blas´s, sede Chimbote - 2019.

HO: La gestión de recursos humanos no influye en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blass sede Chimbote - 2019.

1.3 Objetivos

Objetivo general:

Describir cual es el efecto de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blas´s, sede Chimbote – 2019.

Objetivos específicos:

1. Analizar si la admisión de personal: reclutamiento y selección, influyen en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blass de chimbote – 2019.
2. Describir que la aplicación de personas, diseño de cargos y evaluación del desempeño influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.
3. Determinar de qué manera la compensación de personas, remuneración, beneficios y servicios influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de chimbote – 2019.
4. Analizar y definir como el desarrollo de personas, entrenamiento, programas de cambio y comunicación influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de chimbote – 2019.
5. Describir de qué manera el mantenimiento de personas, higiene, seguridad calidad de vida y relaciones con los sindicatos influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de chimbote – 2019.
6. Analizar y determinar de qué manera, el monitoreo de personas, bases de datos y sistemas de información gerencial influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de chimbote – 2019.

2. Metodología

2.1 Tipo y diseño de la investigación

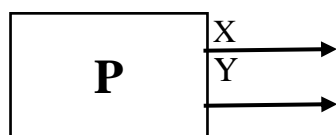
2.1.1 Tipo de investigación:

El estudio efectuado es de tipo descriptivo, no experimental debido a que describe operacionalmente las variables y tiene como finalidad conocer el efecto que existe entre las dos variables.

Del mismo modo, posee está enfocado desde una perspectiva cuantificable de diseño transaccional, lo que indica que la información se obtuvo en un solo periodo de tiempo.

2.1.2 diseño de investigación

El diseño se esquematiza en la siguiente figura:



Dónde:

P: población de estudio. Representada por los 8 trabajadores jefes de área

X: Gestión de recursos humanos

Y: Desempeño laboral

2.2 Población y muestra de estudio

Con respecto a la investigación la población fue sólo de 8 sujetos por lo cual tiene similitud con la muestra.

Tamaño de la población de estudio:

Para recabar los datos se emplearon como sujetos de muestra a 8 jefes de área de la empresa Melacentro Blas´s Chimbote

2.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

En relación a recabar los datos necesarios se empleó como técnicas las descritas a continuación:

1. Bibliográfica, para recopilar la información del marco teórico.
2. La encuesta para obtener los datos estadísticos.

Instrumento

Se diseñó como instrumento un cuestionario de 30 ítems por cada variable y en relación a las dimensiones e indicadores respectivamente, con respuestas cerradas que se corresponden con una escala de tipo Likert.

Técnica	Instrumentos de recolección de datos
Encuesta	Cuestionario

2.4. Procedimiento y análisis de la información

Para la redacción de los datos recolectados teóricos (documentos) se procedió a un y análisis cualitativo de los contenidos.

Para el procesamiento de los datos empíricos obtenidos por la encuesta, se utilizó el siguiente programa: El SPSS versión 24 que permitió crear una base de datos y registrar la información recogida para todos los indicadores de las variables de estudio. Asimismo un Microsoft Excel, que permitió presentar los datos en cuadros y gráficos para efectuar el correspondiente análisis de las frecuencias y pruebas estadísticas de las hipótesis.

3. Resultados

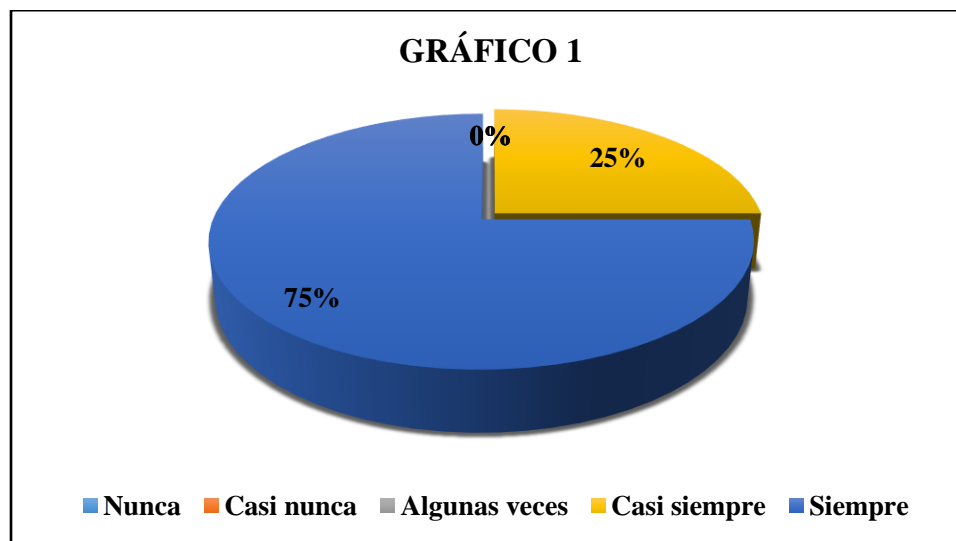
Resultados obtenidos para analizar si la admisión de personal: reclutamiento y selección, influyen en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.

¿Cree usted que, ejecutar adecuadamente la gestión de recursos humanos de su empresa, influye en el desempeño laboral?

Tabla N° 1

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
casi siempre	2	25.0%
siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

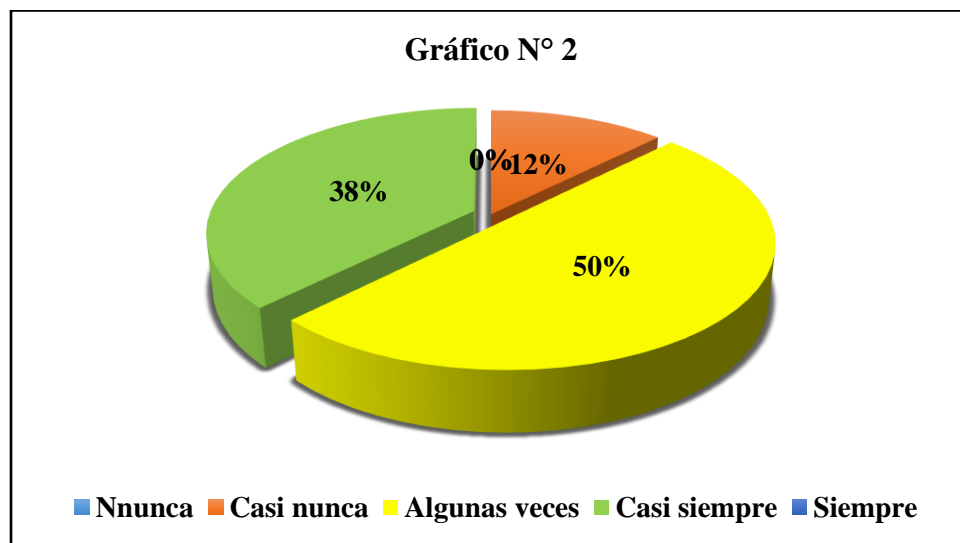
Interpretación: De acuerdo a las encuestas aplicadas a los jefes de área de la empresa, el 75% contestaron que realizar adecuadamente el reclutamiento de personal de su empresa, siempre influye en el desempeño laboral de sus trabajadores; el 25% contestó que casi siempre.

¿Considera usted que la selección del personal de su empresa es orientada a lograr una integridad dentro del área que se va a desempeñar?

Tabla N° 2

Alternativas	Encuestados	porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	4	50.0%
Casi siempre	3	37.5%
Siempre	1	12.5%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

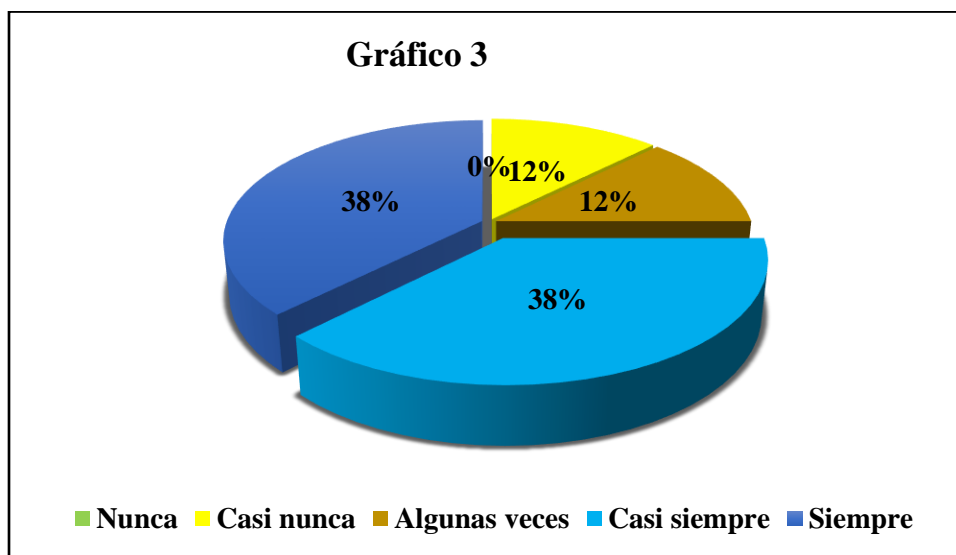
Interpretación: El 50% de los jefes encuestados, contestó que algunas veces la selección de su personal, está orientada a lograr una integridad dentro del área que se va a desempeñar; el 38% casi siempre; mientras que el 12% casi nunca.

¿Considera usted que para seleccionar su personal debe tenerse en cuenta sus habilidades y capacidades?

Tabla N° 3

Alternativas	Encuestados	porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	12.5%
Algunas veces	1	12.5%
Casi siempre	3	37.5%
Siempre	3	37.5%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

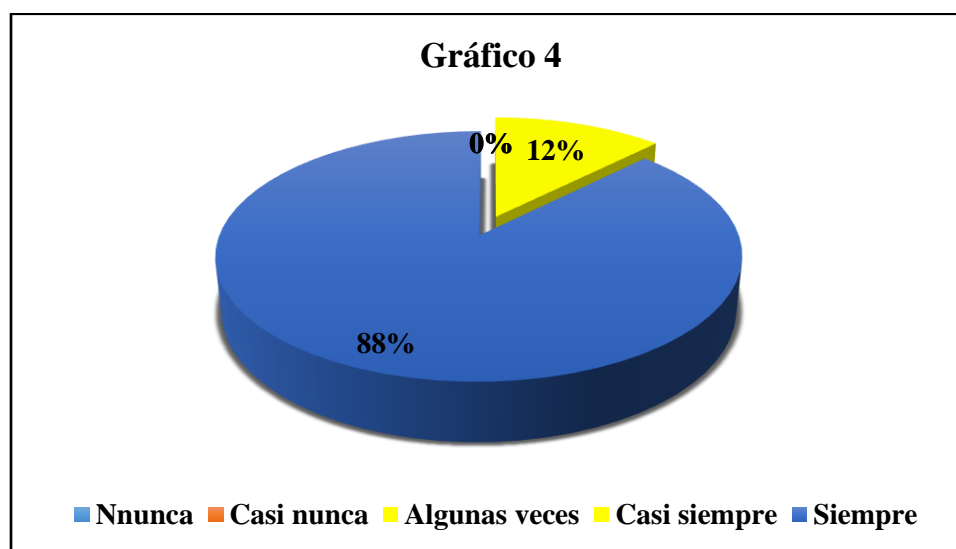
Interpretación: El 76% de los jefes encuestados, considera que siempre y casi siempre respectivamente, el diseño de cargos se realiza de acuerdo a las habilidades y capacidades de sus trabajadores; 24% contestó que algunas veces y casi siempre respectivamente.

¿Cree usted que la selección adecuada del personal de su empresa, es el punto de partida para solucionar los problemas?

Tabla N° 4

Alternativas	Encuestados	porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	1	12.5%
Siempre	7	87.5%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

Interpretación: El 88% de los jefes encuestados, cree que siempre la selección adecuada del personal de su empresa, es el punto de partida para solucionar los problemas; mientras que 12% casi siempre.

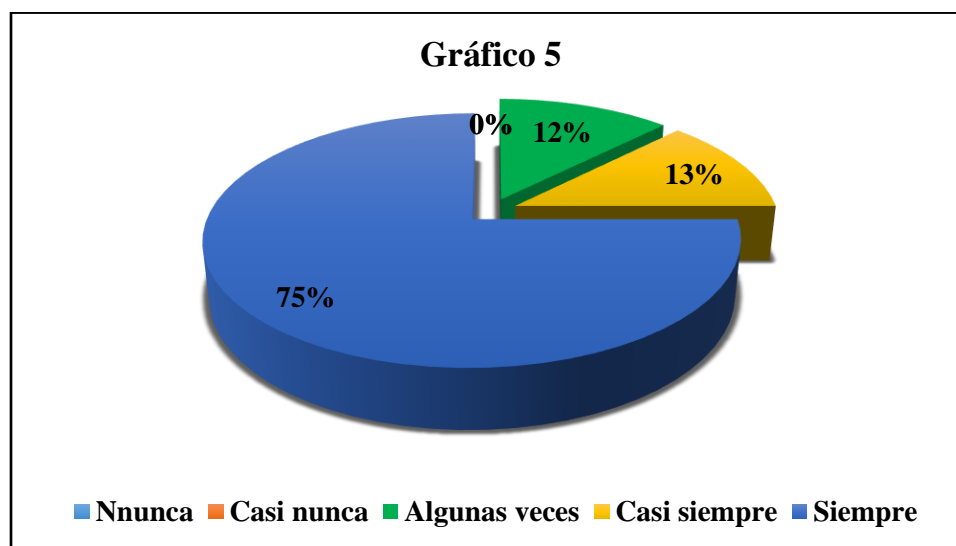
Resultados obtenidos para describir que la aplicación de personas, diseño de cargos y evaluación del desempeño influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.

¿Considera usted que el diseño de cargos dentro de la empresa, permite realizar un trabajo mejor organizado?

Tabla N° 5

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	1	12.5%
Casi siempre	1	12.5%
Siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

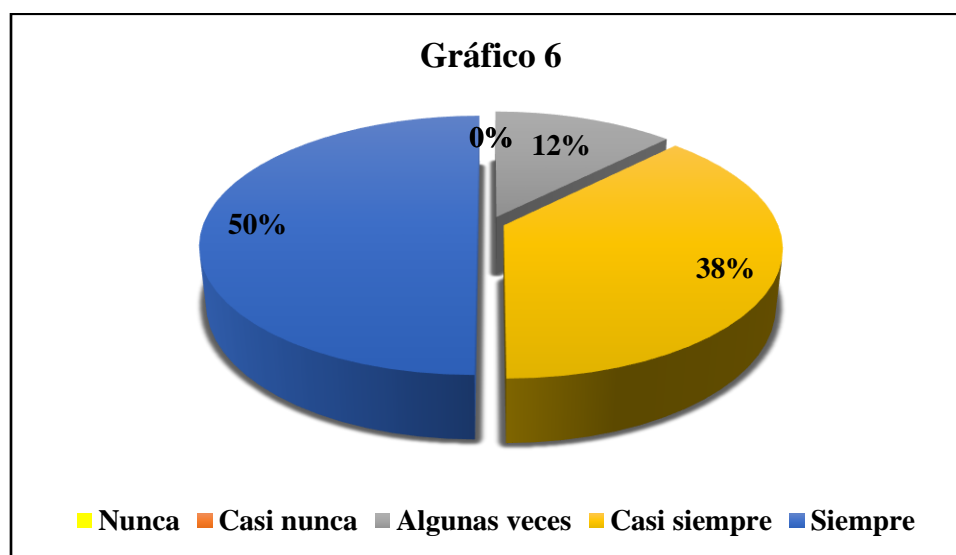
Interpretación: El 75% de los jefes encuestados, considera que siempre el diseño de cargos dentro de la empresa, permite realizar un trabajo mejor organizado, 13% casi siempre, 12% algunas veces.

¿Considera usted que la evaluación de desempeño influye en la resolución de problemas dentro de su empresa?

Tabla N° 6

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	1	12.5%
Casi siempre	3	37.0%
Siempre	4	50.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

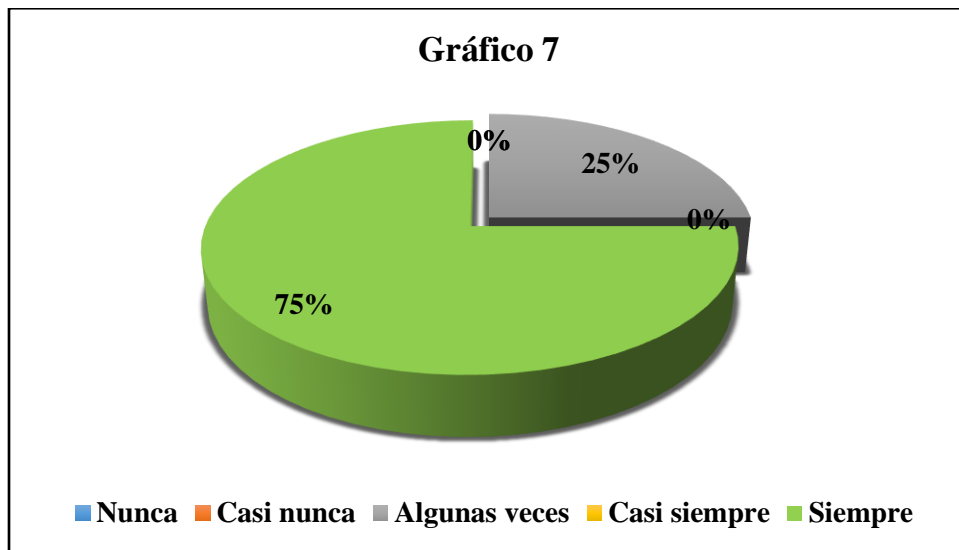
Interpretación: El 50% de los jefes encuestados, contestó que siempre la evaluación de desempeño influye en la resolución de problemas dentro de su empresa; 38% casi siempre y 12% algunas veces.

¿Considera usted que el diseño de cargos de su empresa permite tener un mejor conocimiento del puesto de trabajo?

Tabla N° 7

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	2	25.0%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

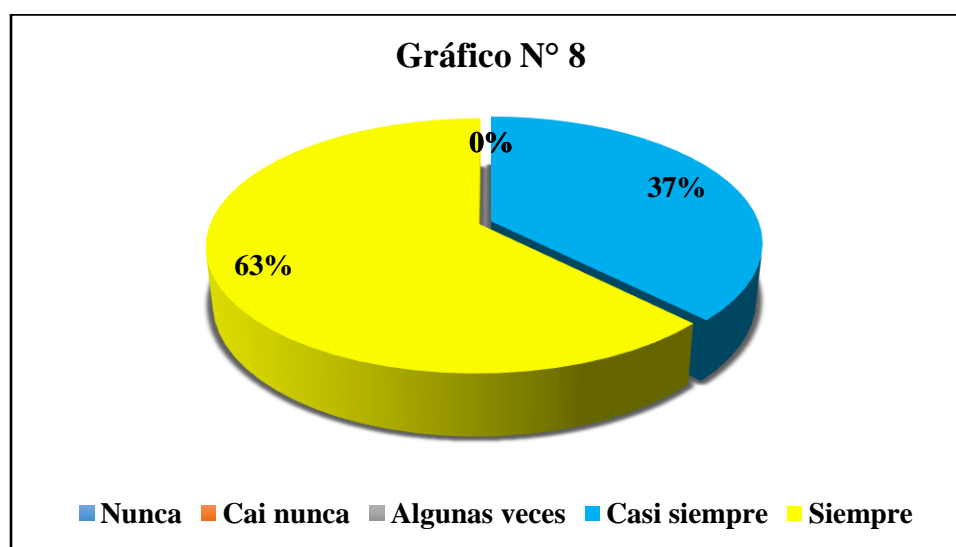
Interpretación: El 75% de los jefes encuestados, contestó que siempre, el diseño de cargos de su empresa permite tener un mejor conocimiento del puesto de trabajo; el 25% casi siempre.

¿La evaluación del desempeño de sus trabajadores, le permite a usted medir su conocimiento?

Tabla N° 8

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	3	37.5%
Siempre	5	62.5%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

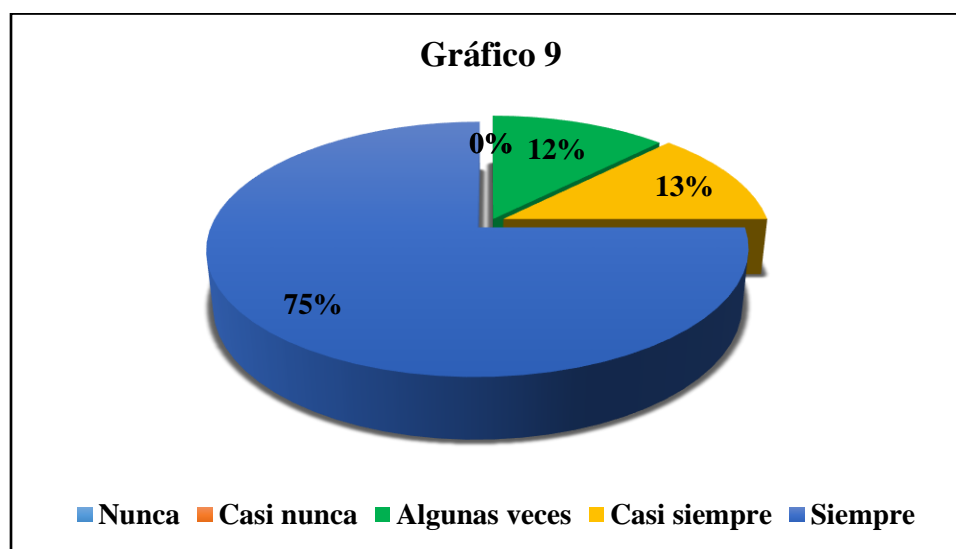
Interpretación: El 63% de los jefes encuestados, contestó que siempre la evaluación del desempeño de sus trabajadores, le permite medir su conocimiento, 37% casi siempre.

¿En su organización, cuentan con un sistema que mide su conocimiento o capacidades del trabajador?

Tabla N° 9

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	1	12.5%
Casi siempre	1	12.5%
Siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

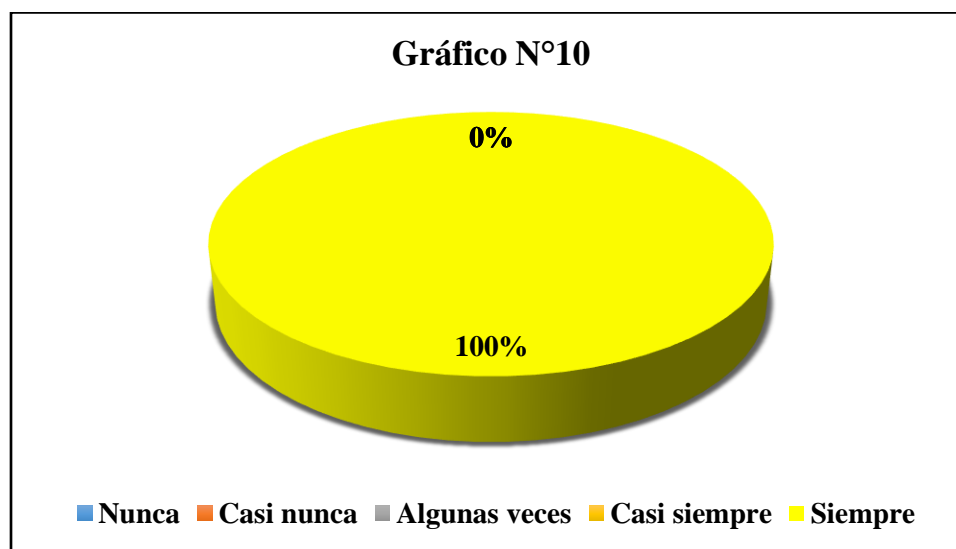
Interpretación: El 75% de los jefes encuestados, contestó que siempre cuentan con un sistema que mide su conocimiento o capacidades del trabajador, 13% casi siempre; 12% algunas veces.

¿La integridad del personal de su empresa es un valor que se exige en la evaluación del desempeño de sus trabajadores?

Tabla N° 10

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	8	100.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

Interpretación: El 100% de los jefes encuestados, contestó que siempre la integridad del personal de su empresa, es un valor que se exige en la evaluación del desempeño de sus trabajadores.

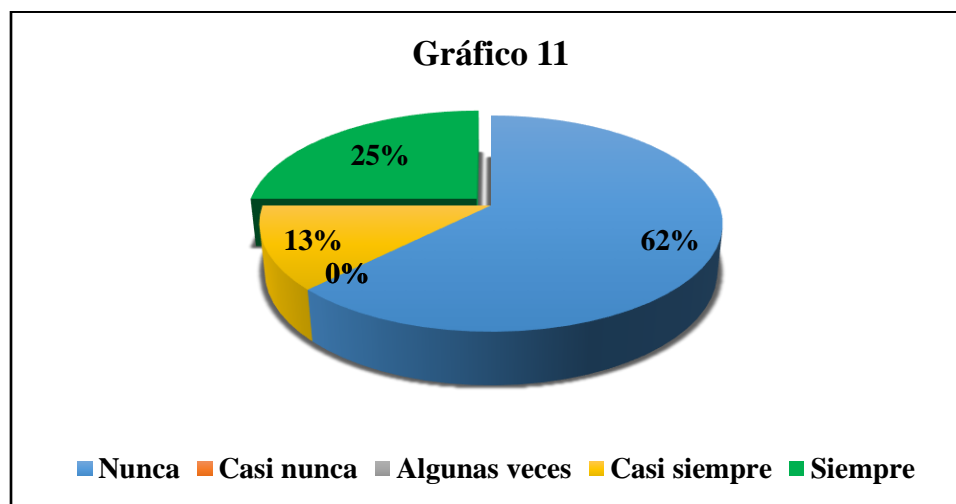
Resultados obtenidos para determinar de qué manera la compensación de personas, remuneración, beneficios y servicios influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.

¿Considera usted que tiene un adecuado sistema de remuneraciones en su gestión del trabajo?

Tabla N° 11

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	5	62.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	1	13.0%
Siempre	2	25.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

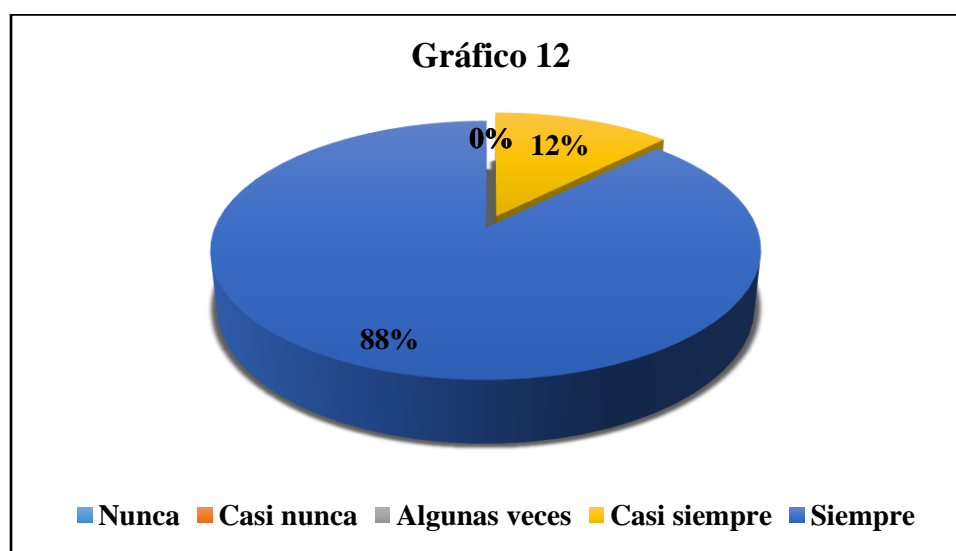
Interpretación: El 62% de los jefes encuestados, contestó que nunca tiene un adecuado sistema de remuneraciones en su gestión del trabajo; 25% siempre, mientras que 13% afirma que casi siempre.

¿Considera que los beneficios y servicios que reciben sus trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?

Tabla N° 12

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	1	12.5%
Siempre	7	88.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

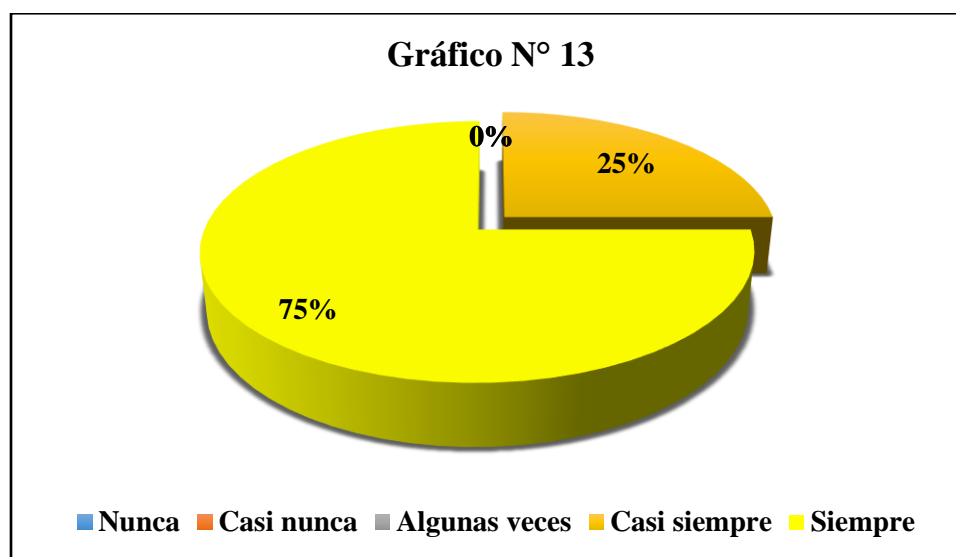
Interpretación: El 88% de los jefes encuestados, considera que los beneficios y servicios que reciben sus trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo; 12% casi siempre.

¿Usted percibe que sus trabajadores al recibir los beneficios y servicios conforme a ley, influyen en el desempeño y compromiso con su trabajo?

Tabla N° 13

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	2	25.0%
Siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

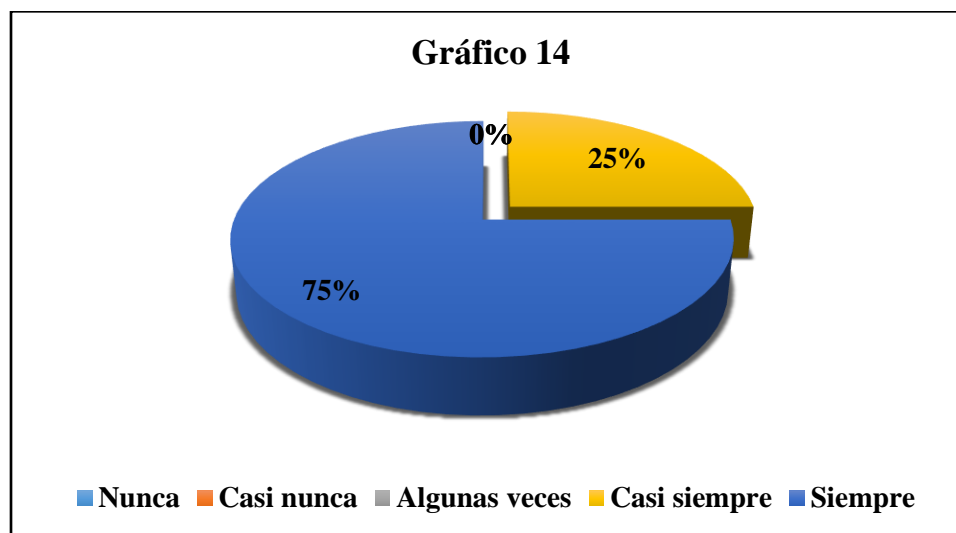
Interpretación: El 75% de los jefes encuestados, contestó que siempre percibe que sus trabajadores al recibir los beneficios y servicios conforme a ley, influyen en el desempeño y compromiso con su trabajo; 25% casi siempre.

¿Considera usted que las remuneraciones, influyen en el carácter y compromiso del trabajador?

Tabla N° 14

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	2	25.0%
Siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

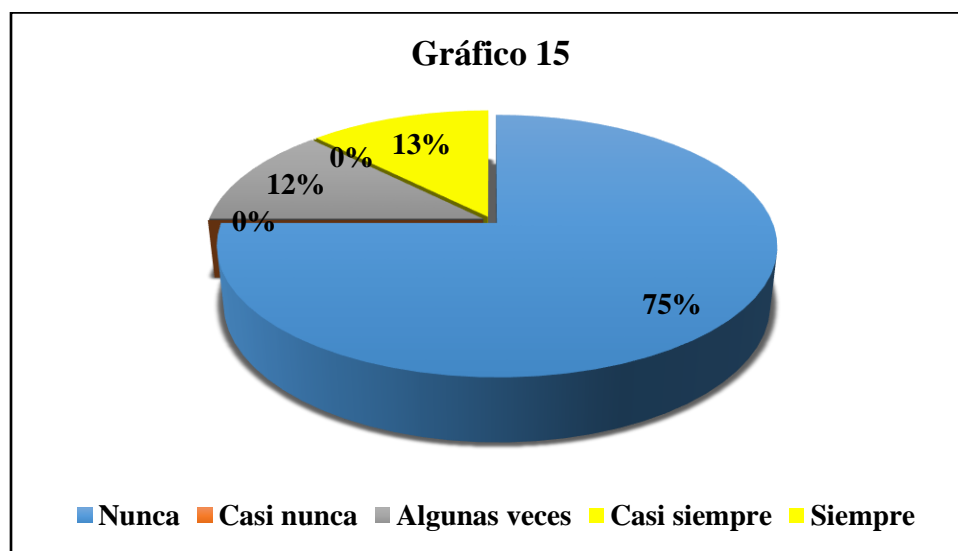
Interpretación: El 75% de los jefes encuestados, contesto que siempre las remuneraciones, influyen en el carácter y compromiso del trabajador; 25% casi siempre.

¿Suele usted compensar a los trabajadores que tiene a su mando, si demuestran ser íntegros dentro del trabajo?

Tabla N° 15

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	6	62.5%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	1	12.5%
Casi siempre	0	0.0%
Siempre	1	12.5%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

Interpretación: El 75% de los jefes encuestados, contestó que nunca suele compensar a los trabajadores que tiene a su mando, si demuestran ser íntegros dentro del trabajo; 13% casi siempre y 12% algunas veces.

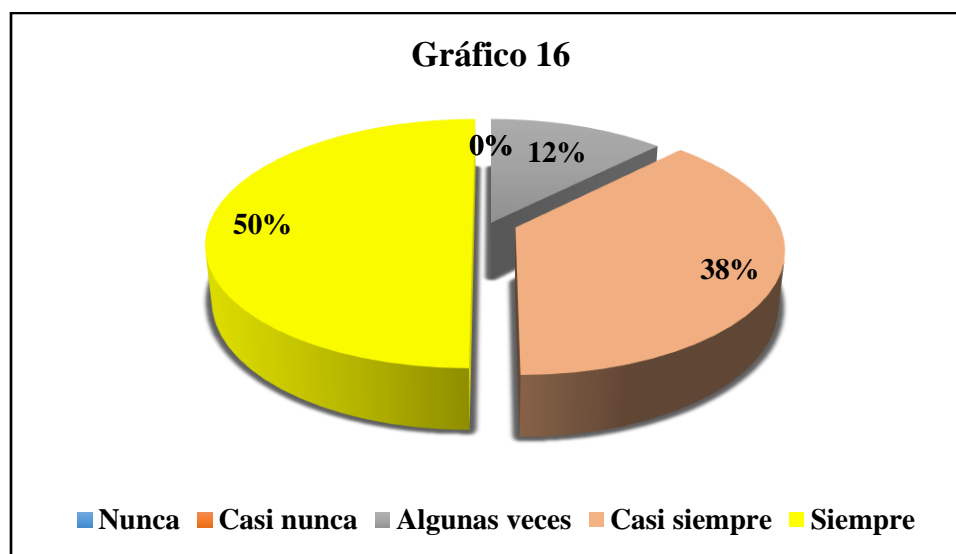
Resultados obtenidos para Analizar y definir como el desarrollo de personas, entrenamiento, programas de cambio y comunicación, influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.

¿Considera usted que el entrenamiento a los trabajadores mejora el conocimiento de su puesto de trabajo, por ende mejora su desempeño?

Tabla N° 16

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	1	12.5%
Casi siempre	3	37.5%
Siempre	4	50.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

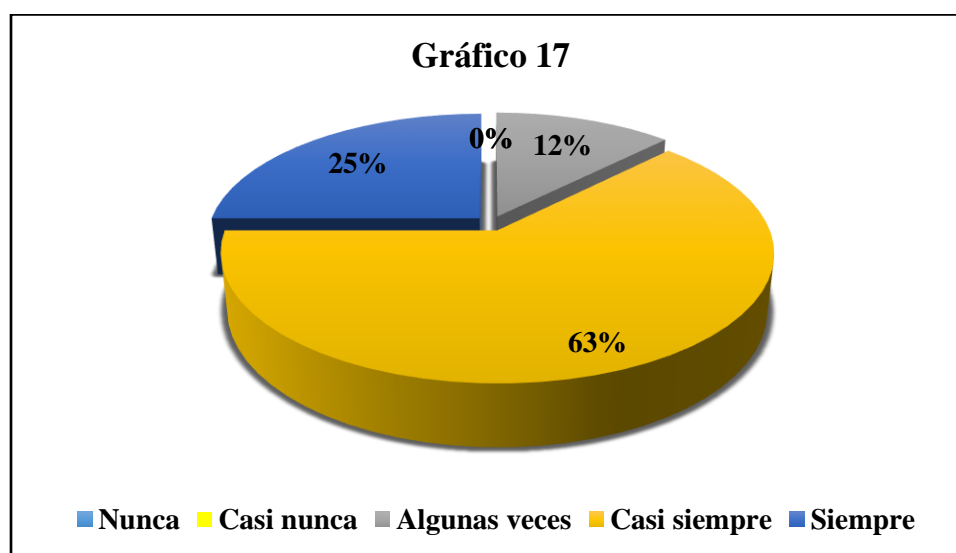
Interpretación: El 50% de los jefes encuestados, contestó que siempre el entrenamiento a los trabajadores mejora el conocimiento de su puesto de trabajo, por ende mejora su desempeño; 38% casi siempre, 12% algunas veces.

¿Se ponen en marcha los programas de cambio que se proponen o se planean, como parte de la gestión del trabajo?

Tabla N° 17

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	1	12.5%
Casi siempre	5	62.5%
Siempre	2	25.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

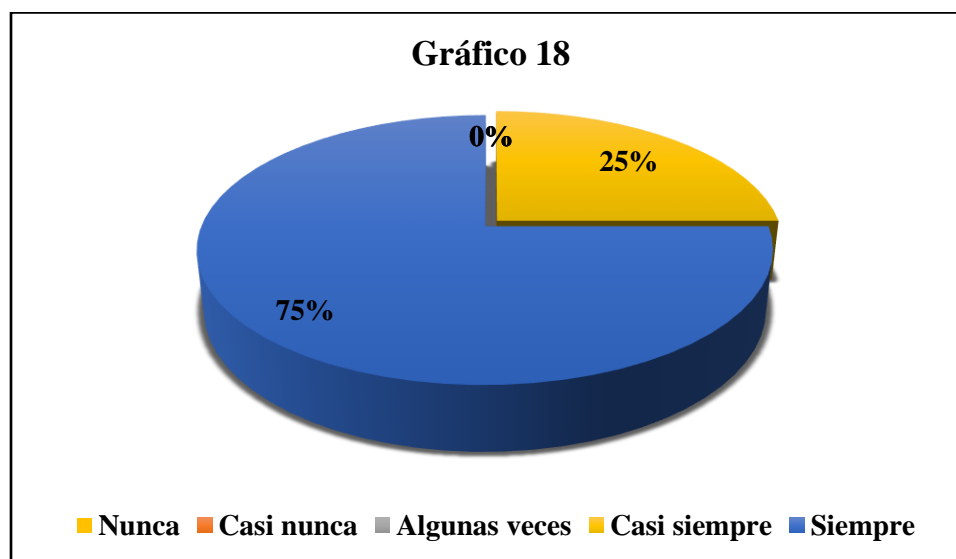
Interpretación: El 63% de los jefes encuestados, contestó que casi siempre se ponen en marcha los programas de cambio que se proponen o se planean, como parte de la gestión del trabajo; 25% siempre, 12% algunas veces.

¿Considera usted que la comunicación es esencial para lograr el compromiso del trabajador?

Tabla N° 18

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	2	25.0%
Siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

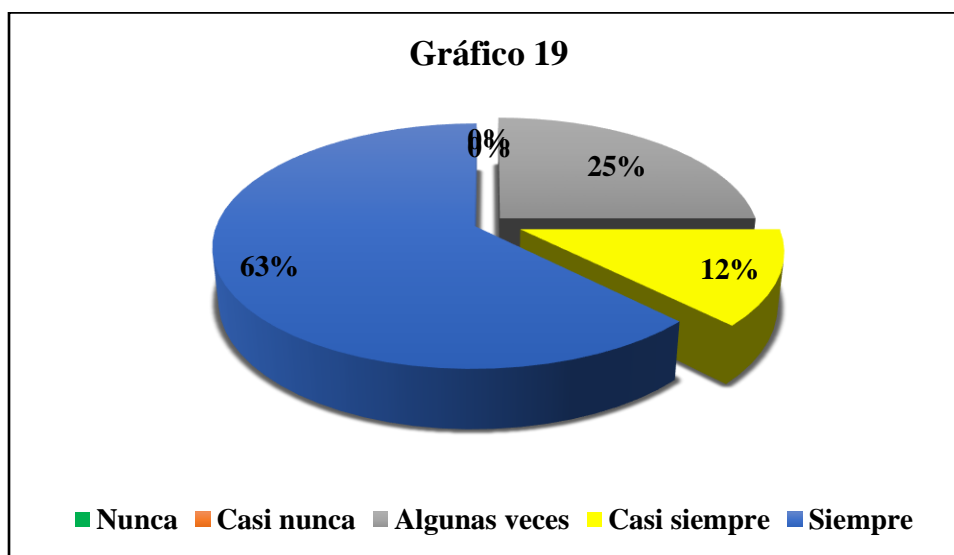
Interpretación: El 75% de los jefes encuestados, contestó que la comunicación es esencial para lograr el compromiso del trabajador; 25% casi siempre.

¿Se desarrollan en su organización, programas de capacitación y entrenamiento para mejorar su desempeño?

Tabla N° 19

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	2	25.0%
Casi siempre	1	12.5%
Siempre	5	62.5%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

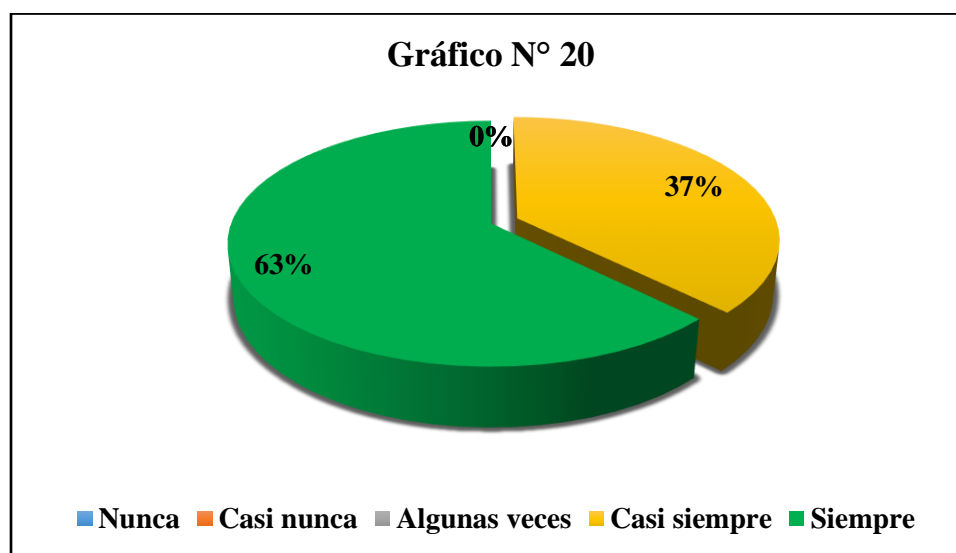
Interpretación: El 62% de los jefes encuestados, contestó que siempre se desarrollan en su organización, programas de capacitación y entrenamiento para mejorar su desempeño; 25% algunas veces, 12% casi siempre.

¿Considera usted que la comunicación fluida de jefe a empleado, permite evaluar su curiosidad intelectual así mismo su desempeño del personal que tiene a su cargo?

Tabla N° 20

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	3	37.5%
Siempre	5	62.5%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

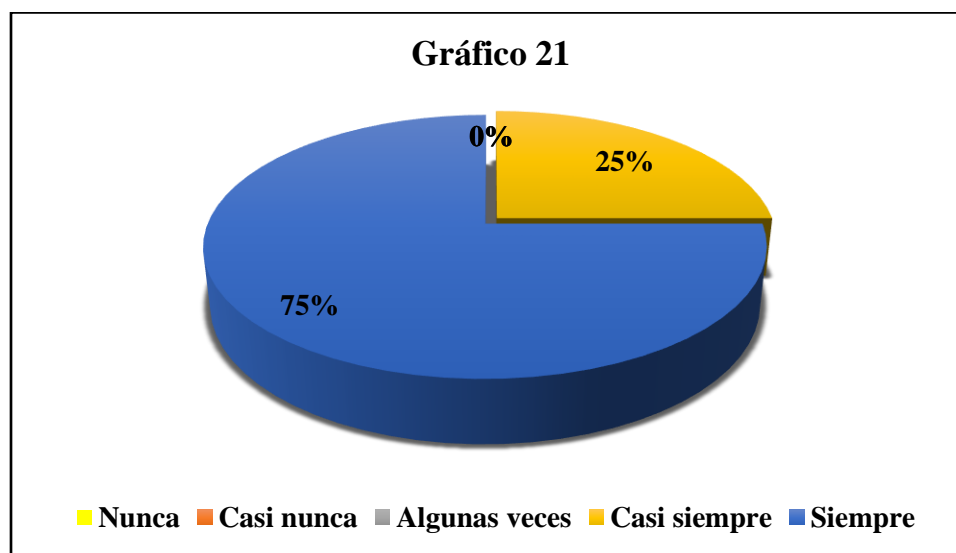
Interpretación: El 63% de los jefes encuestados, contesto que siempre la comunicación fluida de jefe a empleado, permite evaluar su curiosidad intelectual así mismo su desempeño del personal que tiene a su cargo; 37% casi siempre.

¿En su análisis cree usted que para lograr programas de cambio en su empresa es importante tener personas que poseen habilidades y capacidades?

Tabla N° 21

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	2	25.0%
Siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

Interpretación: El 75% de los jefes encuestados, contestó que siempre cree que para lograr programas de cambio en su empresa es importante tener personas que poseen habilidades y capacidades; 25% casi siempre.

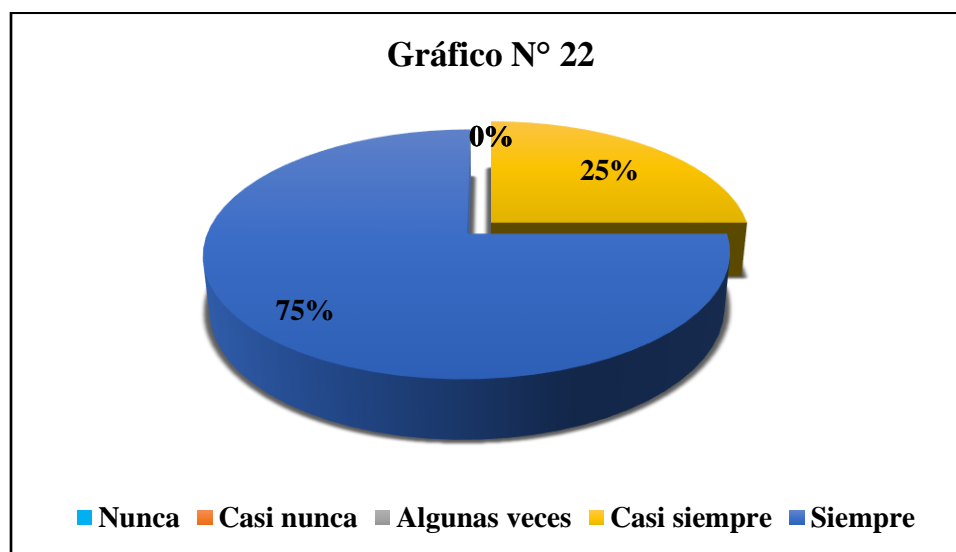
Resultados obtenidos para Describir de qué manera el mantenimiento de personas, higiene, seguridad calidad de vida y relaciones con los sindicatos influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.

¿Considera usted que la higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?

Tabla N° 22

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	2	25.0%
Siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

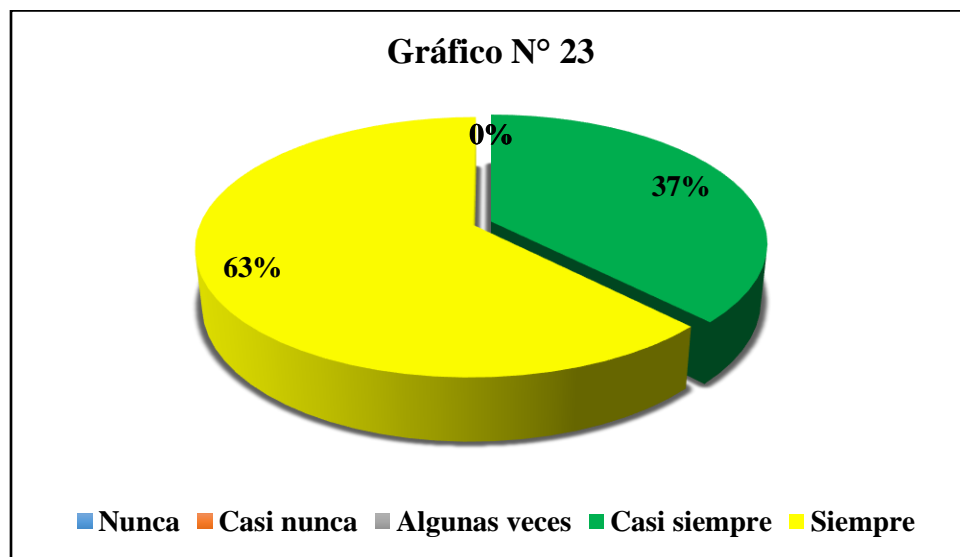
Interpretación: El 75% de los jefes encuestados, contesto que siempre considera que la higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo; 25% casi siempre.

¿Considera que tener buenas relaciones con los sindicatos en el caso que exista en su empresa, es importante para la resolución de problemas?

Tabla N° 23

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	3	37.5%
Siempre	5	62.5%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

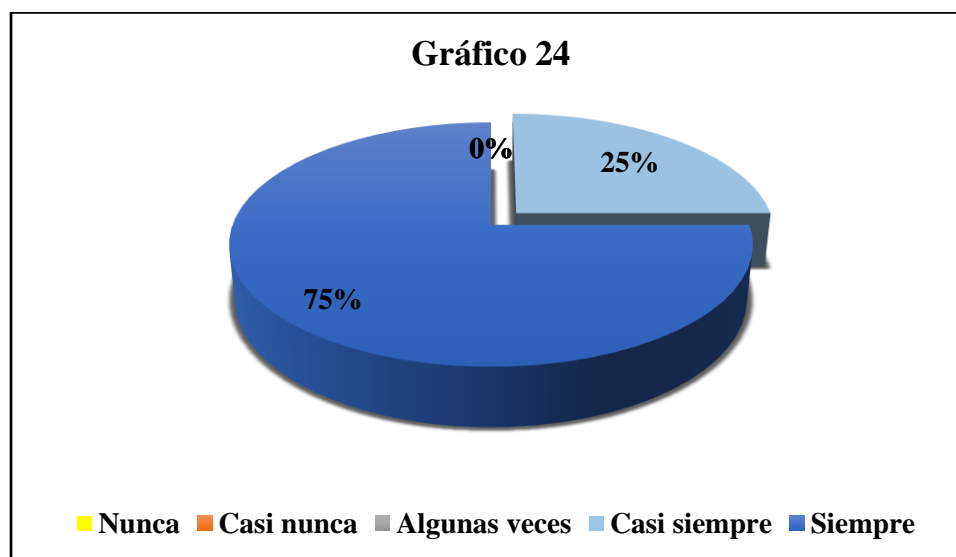
Interpretación: El 63% de los jefes encuestados, contestó que siempre considera que tener buenas relaciones con los sindicatos en el caso que exista en su empresa, es importante para la resolución de problemas; 37% casi siempre.

¿Cree usted que la seguridad y calidad de vida que le brinda la empresa, influye en su desempeño y compromiso con el trabajo?

Tabla N° 24

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	2	25.0%
Siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

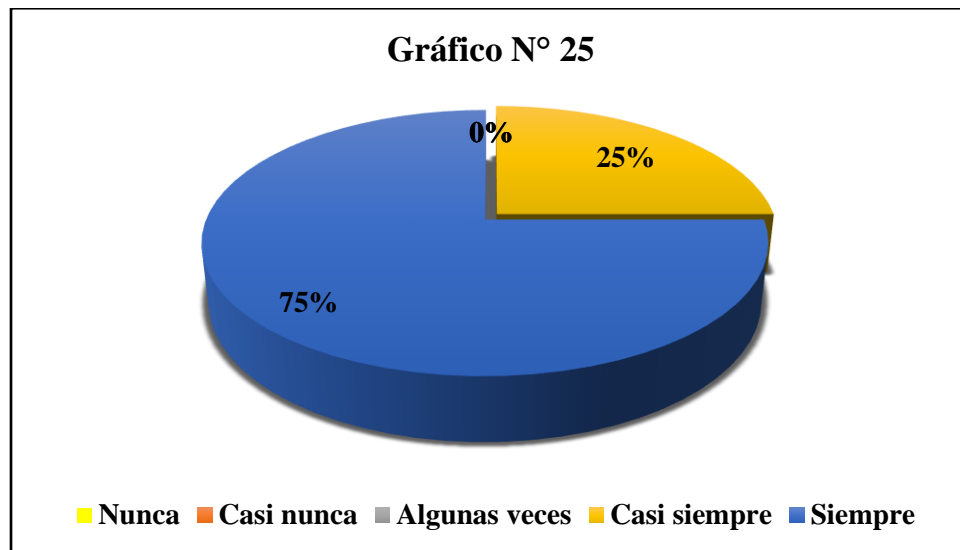
Interpretación: El 75% de los jefes encuestados, contestó que siempre la seguridad y calidad de vida que le brinda la empresa a sus trabajadores, influye en su desempeño y compromiso con el trabajo; 25% casi siempre.

¿Cree usted que la higiene, seguridad y calidad de vida que reciben los trabajadores, le permite ser más eficientes en su trabajo?

Tabla N° 25

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	2	25.0%
Siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

Interpretación: El 75% de los jefes encuestados, contestó que siempre la higiene, seguridad y calidad de vida que reciben los trabajadores, le permite ser más eficientes en su trabajo; 25% casi siempre.

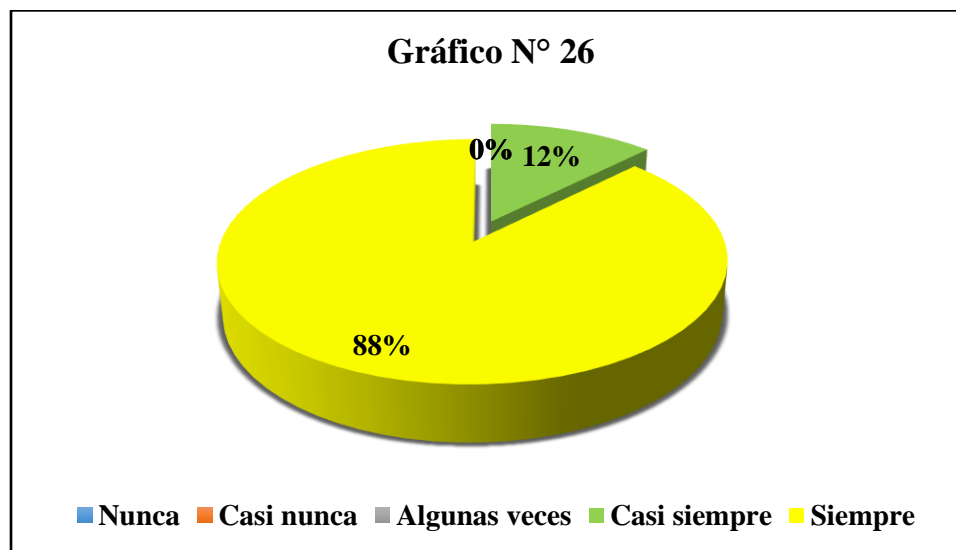
Resultados obtenidos para Analizar y determinar de qué manera, el monitoreo de personas, bases de datos y sistemas de información gerencial influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.

¿Considera que usted que tener un sistema o base de datos, le permite una mejor organización de sus actividades de cada trabajador?

Tabla N° 26

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	1	12.5%
Siempre	7	87.5%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



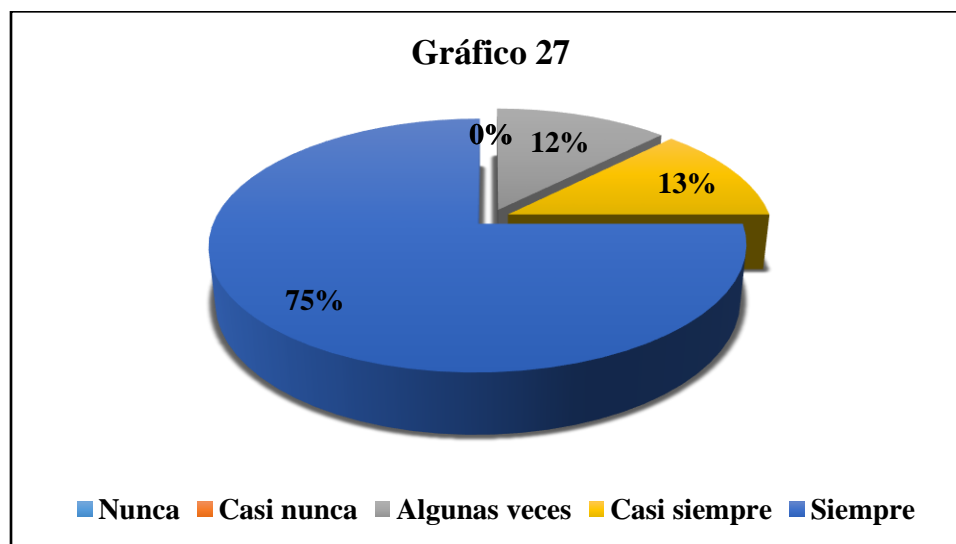
Interpretación: El 88% de los jefes encuestados, contesto que siempre, tener un sistema o base de datos, le permite una mejor organización de sus actividades de cada trabajador; 12% casi siempre.

¿El sistema de información gerencial, le permite tener un conocimiento detallado para la resolución de problemas que se presenten?

Tabla N° 27

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	1	12.5%
Casi siempre	1	12.5%
Siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

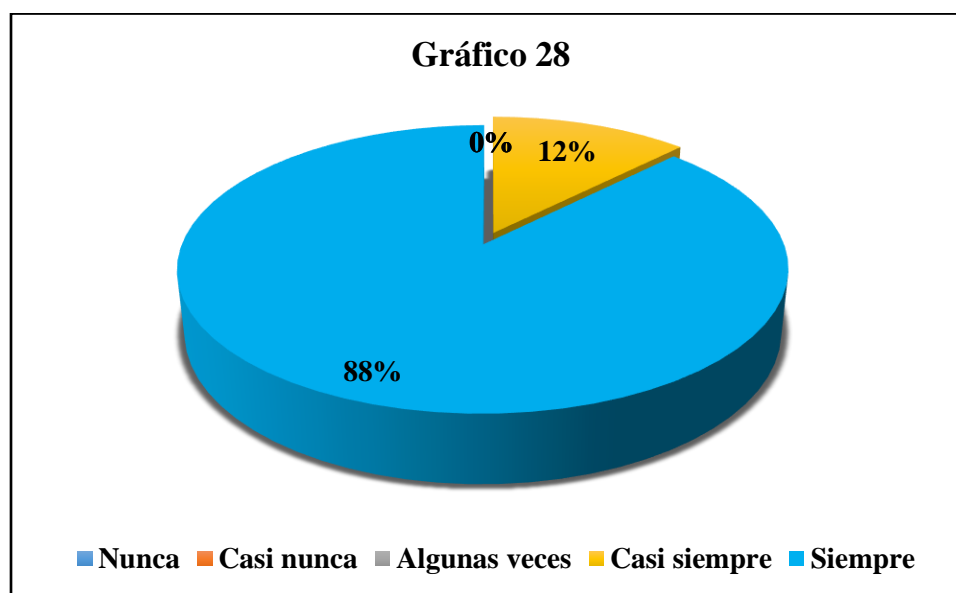
Interpretación: El 75% de los jefes encuestados, contestó que siempre, el sistema de información gerencial, le permite tener un conocimiento detallado para la resolución de problemas que se presenten; 13% casi siempre y 12% algunas veces.

¿Los sistemas de información gerencial le permiten tener mejores resultados en cuanto a la evaluación del desempeño de sus trabajadores?

Tabla N° 28

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	1	12.5%
Siempre	7	87.5%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

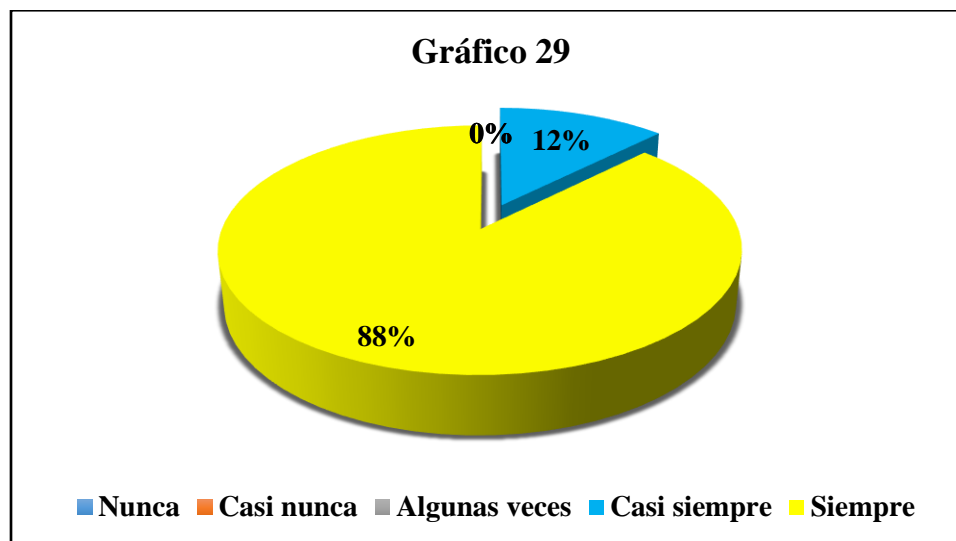
Interpretación: El 88% de los jefes encuestados, contestó que siempre, los sistemas de información gerencial le permiten tener mejores resultados en cuanto a la evaluación del desempeño de sus trabajadores; 12% casi siempre.

¿Cree usted que las bases de datos de su empresa, sirve como una herramienta de gestión del trabajo?

Tabla N° 29

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
Casi siempre	1	12.5%
Siempre	7	87.5%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

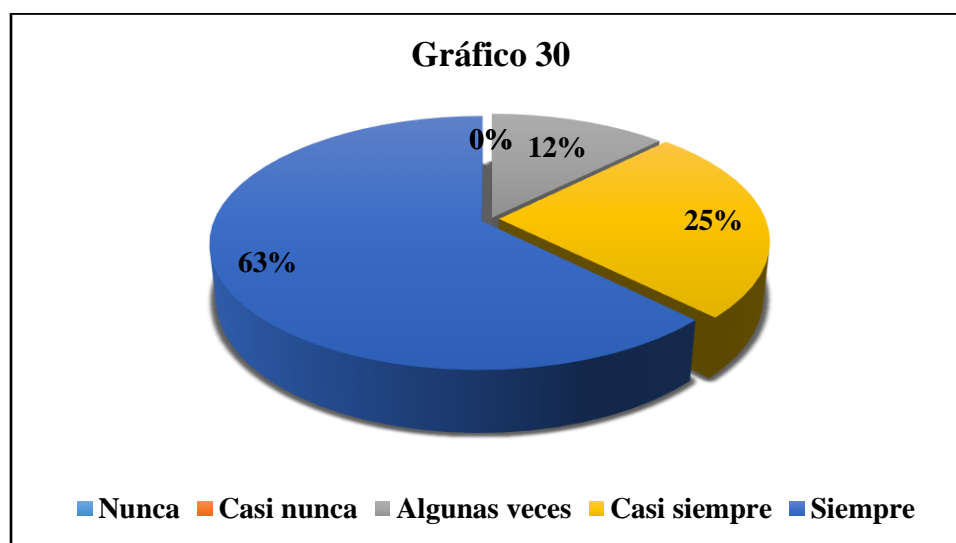
Interpretación: El 88% de los jefes encuestados, contesto que siempre, cree que las bases de datos de su empresa, sirve como una herramienta de gestión del trabajo; 12% casi siempre.

¿Considera usted que las bases de datos de su empresa, permiten una mejor organización para medir o controlar el desempeño de sus trabajadores?

Tabla N° 30

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	1	12.5%
Casi siempre	2	25.0%
Siempre	5	62.5%
Total	8	100.0%

Fuente: cuestionario



Fuente: cuestionario

Interpretación: El 63% de los jefes encuestados, contestó que siempre, las bases de datos de su empresa, permiten una mejor organización para medir o controlar el desempeño de sus trabajadores; 25% casi siempre y 12% algunas veces.

3.1 Prueba de hipótesis:

¿Cree usted que, ejecutar adecuadamente la gestión de recursos humanos de su empresa, influye en el desempeño laboral?

Alternativas	Encuestados	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%
casi siempre	2	25.0%
siempre	6	75.0%
Total	8	100.0%

Tabla N°1

Fuente: resultados de investigación

Interpretación:

Para la prueba de hipótesis se tomó en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta, tomando como referencia a una pregunta filtro que abarca las dos variables de estudio, comprobando que existe un nivel de correlación positiva de la variable independiente sobre la variable dependiente, representada por el 75% de los encuestados que afirman que la gestión de recursos humanos, influye en el desempeño laboral de los trabajadores, confirmando como válida la hipótesis afirmativa y rechazando la hipótesis nula.

4. **Análisis y discusión**

Análisis de acuerdo al objetivo general, para escribir cuál es el efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blas´s, sede Chimbote – 2019

Un 75% de los jefes encuestados considera que, ejecutar adecuadamente la dirección de recursos humanos de su empresa, influye en la forma en la que sus colaboradores trabajan (véase tabla N° 1), por lo tanto la empresa debe poner atención en dicho caso; por su parte Chiavenato (2009), afirma que esta área de las empresas permite que se creen personas con gran capacidad para desarrollar sus funciones con suficiencia e innovación.

Análisis de los resultados obtenidos para, analizar si la admisión de personal: reclutamiento y selección, influyen en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.

Un 75% de los jefes encuestados, manifiesta que realizar adecuadamente el reclutamiento del personal de su empresa, interviene en la forma en la que los colaboradores desempeñan sus funciones ; 50% manifiesta que la selección del personal de su empresa es orientada a lograr una integridad dentro del área que se va a desempeñar; un 75% considera que para seleccionar su personal se debe tener en cuentas sus habilidades y capacidades; del mismo modo un 88%, considera que la selección adecuada del personal, es el punto de partida para solucionar problemas (véase en las tablas: 1,2,3,4); esto significa que para tener éxito en las organizaciones, se debe ejecutar de manera precisa las etapas de, reclutamiento y selección de recursos humanos, siendo estas el punto de partida para, tener el personal idóneo y obtener ventajas competitivas; por su parte Chiavenato (2009), es parte del proceso de contratación de personal, donde a través de distintos medios de difusión el reclutador

presenta un perfil de puestos con el objetivo de que existan múltiples candidatos, que permitan identificar las características que la empresa requiere para el puesto. El proceso permite que los candidatos sean seleccionados por etapas logrando ser contratados los que mejores potencialidades muestran y su interés está a fines con lo que la empresa les ofrece.

Análisis de los resultados obtenidos para, para describir que la aplicación de personas, diseño de cargos y evaluación del desempeño influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.

Un 75% de los jefes encuestados, manifiesta que el diseño de cargos, permite al trabajador realizar un trabajo mejor organizado, (véase tabla N° 5), un 75% considera que el diseño de cargos de su empresa, permite tener un mejor conocimiento del puesto de trabajo de cada empleado (véase tabla N° 7); un 88% considera que la, evaluación del desempeño, influye en la resolución de problemas dentro de su empresa (véase tabla N° 6), un 63% indica que la evaluación del desempeño de sus trabajadores, le permite medir su conocimiento (véase tabla N° 8), 75% indica que, en su organización cuenta con un sistema que mide su conocimiento o capacidades del trabajador (véase tabla N° 9), mientras que 100% indica que la integridad del personal de su empresa es un valor que se exige en la evaluación del desempeño de sus trabajadores (véase tabla N° 10). Dicho esto se puede apreciar que, los jefes de área de la empresa, están conscientes de lo esencial que es contar con un manual de diseños de cargos y evaluación del rendimiento de los trabajadores pero no obstante, no se ha venido ejecutando en su verdadera dimensión, puesto que aún existe inconvenientes a la hora de asumir sus funciones dentro de sus puestos de trabajo. Por su parte Según Chiavenato (2009),

explica que la aplicación de personas tiene por finalidad recopilar la información concerniente a los distintos puestos o cargos de una organización con el objetivo de categorizar y describir las funciones y los conocimientos que requiere para cumplirlas. Asimismo, a través de los perfiles puede establecer formas de evaluación de la labor del personal, involucrando a sus jefes, pares subordinados y proveedores. Esto significa que los trabajadores deben ser guiados de manera adecuada y tener muy claro, cuál es su cargo y función a desempeñar dentro de la empresa, para que no exista duplicidad de cargos o funciones.

Análisis y discusión de los resultados obtenidos para, determinar de qué manera la compensación de personas, remuneración, beneficios y servicios influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.

Un 62% de los jefes encuestados, manifiesta que en su empresa, no tienen un adecuado sistema de remuneraciones (véase tabla N° 11), teniendo en cuenta que las remuneraciones, son un factor determinante en el rendimiento de los trabajadores, la empresa tiene el primer o uno de los primeros problemas que influyen en su rendimiento y dedicación en sus puestos de trabajo; un 88% considera que los beneficios y servicios que reciben sus trabajadores, influyen en su desempeño dentro de su puesto de trabajo (véase tabla N° 12), bajo este contexto la empresa deberá enfocarse en brindar mejores beneficios y servicios a sus trabajadores, para aumentar su rendimiento, un 75% de los encuestados perciben que sus trabajadores al recibir los beneficios y servicios conforme a ley, influye en su desempeño y compromiso con su trabajo (véase tabla N°13), un 75% de los encuestados considera que, las remuneraciones influye en el carácter y compromiso del trabajador (véase tabla N° 14), un 75% de los encuestados afirma que, nunca brinda una compensación a sus

trabajadores si demuestran ser íntegros dentro de su trabajo (véase tabla N° 15), esto revela que en la empresa, les importa poco y nada que sus trabajadores demuestren un buen desempeño, cosa que es preocupante porque el trabajador es el eje principal y más importante de toda organización para lograr ventajas competitivas. Por su parte Chiavenato (2009), menciona que toda organización debe presentar acciones para incentivar a su personal por las labores realizadas de forma sobresaliente, para lo cual se debe considerar establecer procesos, ya que el personal cuanto más atendido en sus necesidades se siente, más comprometido se demuestra, por ende, su capacidad de innovar y mejorar su desempeño laboral aumenta. Por ende, en la empresa se debe tomar más en cuenta estos procesos de compensación a sus trabajadores y tenerlos siempre motivados para lograr obtener su máximo rendimiento.

Análisis y discusión de los resultados obtenidos para analizar y definir cómo el desarrollo de personas, entrenamiento, programas de cambio y comunicación, influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.

Un 50% de los jefes encuestados afirma que el entrenamiento a los trabajadores, mejora el conocimiento de su puesto de trabajo, por ende mejora su desempeño (véase tabla N° 16), un 63% de los jefes encuestados, contesto que casi siempre se ponen en marcha los programas de cambio que se proponen o se planean, como parte de la gestión del trabajo (véase tabla N° 17), esto revela que no se ejecutan los planes de mejora, si no se logra ejecutar no se puede obtener ventajas competitivas, un 75% de los encuestados contesto que la comunicación es esencial para lograr el compromiso del trabajador (véase tabla N° 18) la comunicación vertical de jefe a empleado y viceversa es fundamental para tener éxito en el trabajo, un 63% de los encuestados indica que en su organización se desarrollan programas y procesos de capacitación y entrenamiento para

mejorar el rendimiento de sus trabajadores (véase tabla N° 19), un 63% de los encuestados considera que, la comunicación fluida de jefe a empleado, permite evaluar su curiosidad intelectual así mismo su desempeño del personal que tiene a su cargo (véase tabla N° 20), mientras que un 75% de los encuestados, cree que para lograr programas de cambio en su empresa es importante tener personas que poseen habilidades y capacidades (véase tabla N°21). Teniendo en cuenta que el éxito de las organizaciones empieza con su gente, bajo este contexto, acompañar al trabajador en su desarrollo es la mejor inversión. En relación a lo mencionado, Chiavenato (2009), hace referencia que el desarrollo de personas tiene su fundamento en la forma en la que empleador compensa a su personal por las buenas prácticas labores que desarrolla. Una manera de contribuir con la mejora de los colaboradores es propiciando que crezcan profesionalmente a través de la capacitación, permitiendo que potencien sus habilidades y desempeñen mejor sus funciones.

Resultados obtenidos para describir de qué manera el mantenimiento de personas, higiene, seguridad calidad de vida y relaciones con los sindicatos influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.

Un 75% de los jefes encuestados, considera que la higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo (véase tabla N° 22), un 63% de los encuestados considera que, tener buenas relaciones con los sindicatos en caso que exista dentro de su empresa, es importante para la resolución de problemas (véase tabla N° 23), un 75% de los encuestados afirma que, la seguridad y calidad de vida que le brinda la empresa a sus trabajadores, influye en su desempeño y compromiso con el trabajo (véase tabla N° 24), un 75% de los encuestados afirma que la higiene, seguridad y calidad de vida que reciben los trabajadores, le permite ser más

eficientes en su trabajo (véase tabla N°25). Bajo este contexto se puede decir que el mantenimiento de personas viene a ser la mejor inversión que se puede hacer en la empresa, porque un trabajador que se siente seguro tendrá un mejor rendimiento. Para Chiavenato (2009), es la forma en la que empleador compensa a su personal por las buenas prácticas labores que desarrolla. Una manera de contribuir con la mejora de los colaboradores es propiciando que crezcan profesionalmente a través de la capacitación, permitiendo que potencien sus habilidades y desempeñen mejor sus funciones. Es importante recalcar que cada trabajador debe tener, el mejor ambiente para desarrollar sus actividades diarias.

Resultados obtenidos para analizar y determinar de qué manera, el monitoreo de personas, bases de datos y sistemas de información gerencial influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.

Un 88% de los jefes encuestados, afirma que, tener un sistema o base de datos le permite una mejor organización de sus actividades de cada trabajador (véase tabla N° 26), un 75% de los encuestados afirma que el sistema de información gerencial, le permite tener un conocimiento detallado para la resolución de problemas que se presenten (véase tabla N° 27), un 88% de los encuestados, afirma que los sistemas de información gerencial, le permiten tener mejores resultados en cuanto a la evaluación del desempeño de sus trabajadores (véase tabla N° 28), un 88% de los encuestados afirma que, las bases de datos de su empresa, sirve como una herramienta de gestión del trabajo (véase tabla N° 29), y un 63% de los encuestados, considera que las bases de datos de su empresa, permiten una mejor organización para medir o controlar el desempeño de sus trabajadores (véase tabla N° 30). Finalmente, Chiavenato (2009), refiere que el monitoreo cumple la función de mantener la conducta de los

colaboradores regulada al ámbito laboral a través de los diversos reglamentos proporcionados por la empresa, velando por el correcto funcionamiento e imagen de la institución, así como su desempeño en las funciones brindadas.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

En referencia al objetivo general, los resultados de la investigación demuestran la importancia de ejecutar eficientemente los procesos de gestión de recursos humanos, para tener influencia positiva en el desarrollo de las labores de los trabajadores, del mismo modo Chiavenato (2009), hace mención que el área de recursos humanos genera talentos a través de la evaluación y la capacitación constante del personal, predisponiéndolos a realizar sus labores de forma eficiente.

Los resultados recogidos en este estudio, nos demuestran que la ejecución adecuada en las etapas de admisión del personal de su empresa, tiene influencia directamente en el desarrollo de las funciones de los trabajadores de la institución Melacento Blass de Chimbote -2019; esto significa que para tener éxito en las organizaciones, se debe ejecutar de manera precisa las etapas de reclutamiento y evaluación siendo estas el punto de partida para, tener el personal idóneo y obtener ventajas competitivas. En relación a ello Vergara (2015), refiere que al identificar si puede existir relación entre gestionar personas y el desenvolviendo laboral, se finaliza el estudio afirmando que la manera en la que el jefe administra al trabajador guarda similitud con la forma que desempeña sus funciones. Finalmente, concluye mencionando que cuando

existe un líder que reconoce las estrategias para generar productividad y buen clima laboral, entonces tendrá como resultado un mejor desempeño laboral, por tanto, mejoras en todas las áreas de trabajo permitiendo que haya mejores resultados empresariales.

La aplicación de personas, diseño de cargos y evaluación del desempeño nos da a conocer que tiene una influencia directa en el desempeño laboral de las personas, esto manifiestan los jefes de área, que el diseño de cargos, permite al trabajador realizar un trabajo mejor organizado, por ende más eficiente, esto repercute en el desarrollo y prestigio de la empresa, pero no obstante, no se ha venido ejecutando en su verdadera dimensión, puesto que aún existe inconvenientes a la hora de asumir sus funciones dentro de sus puestos de trabajo.

En cuanto las compensaciones: remuneraciones, beneficios y servicios, se detectaron problemas que afectan directamente en el rendimiento de los trabajadores, esto a causa que no se tiene establecido un adecuado sistema de remuneraciones, los jefes encuestados manifiestan que los beneficios y servicios que reciben sus trabajadores, influyen en su desempeño dentro de su puesto de trabajo, frente es esto la empresa nunca brinda una compensaciones a sus trabajadores si demuestran ser eficientes e íntegros de sus puestos de trabajo.

La etapa de desarrollo de personas, es la mejor inversión que debe tener la empresa, teniendo en cuenta que el éxito de las empresas empieza con su gente,

frente a este los jefes encuestados afirma que la capacitación y entrenamiento a los trabajadores, mejora el conocimiento de su puesto de trabajo, por ende mejora su desempeño, no obstante la capacitación y entrenamiento a los trabajadores es deficiente, lo mismo pasa con los programas de cambio que se emprende en la empresa, estos no se ejecutan.

El mantenimiento de personas, higiene, seguridad calidad de vida y relaciones con los sindicatos, se observó que los jefes de área, están conscientes de ello viéndose reflejado en sus respuestas, considera que la higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo, también afirman que la higiene, seguridad y calidad de vida que reciben los trabajadores, le permite ser más eficientes en su trabajo, es importante recalcar que cada trabajador debe tener, el mejor ambiente y las condiciones óptimas para desarrollar sus actividades diarias, de lo contrario el trabajo que realicen será deficiente. En relación a este tema, Chiavenato (2009), lo relaciona con la forma en la que se gestiona el bienestar físico y psicológico del colaborador a través de la utilización de diversas acciones.

El monitoreo de personas, bases de datos y sistemas de información gerencial, son las herramientas de gestión más importantes que debe contar una empresa en la era moderna, bajo este contexto los jefes encuestados afirman que tener un sistema o base de datos le permite una mejor organización de sus actividades de cada trabajador, del mismo modo afirman que, las bases de datos de su empresa permiten una mejor organización para medir o controlar el desempeño de sus trabajadores.

5.2. Recomendaciones

La empresa, debe tomar más atención en las etapas de gestión de recursos humanos, puesto que se vio demostrado que influye directamente en su rendimiento de sus trabajadores, también se verá reflejado en la efectividad de la empresa al momento en que desarrollan sus actividades. Por su parte, Werther y Davis (2008), una organización está compuesta por sistemas y organizados por departamentos o áreas donde están inmersas las relaciones laborales, objetivos de la organización, sistema de incentivos, entre otros.

Es importante que la empresa implante modelos o sistemas de diseño de cargos, para que los trabajadores tengan claro y específico, cuáles son sus funciones dentro la empresa, por su parte la empresa podrá saber la cantidad de personas que necesita y con qué características los quiere para cada área o función, cosa que ahora la empresa no lo tiene y sus trabajadores muchas veces no tienen muy claro cuáles son sus funciones; Chiavenato (2009) menciona que en los procesos de evaluación de personal están relacionados con los de selección , debido a que se tiene en consideración los perfiles de puestos.

Es importante mencionar, que la empresa tome en cuenta el desarrollo de las personas, brindándoles capacitaciones y entrenamiento para mejorar su conocimiento del trabajador, en las áreas que sean necesarios; en relación a lo descrito Chiavenato (2009), expresa que el desarrollo de personas tiene su fundamento en la forma en la que empleador compensa a su personal por las buenas prácticas labores que desarrolla. Una manera de contribuir con la mejora de los colaboradores es propiciando que crezcan profesionalmente a través de la

capacitación, permitiendo que potencien sus habilidades y desempeñen mejor sus funciones.

En cuanto las compensaciones: remuneraciones, beneficios y servicios, se detectaron problemas que afectan directamente en el rendimiento de los trabajadores, estos problemas son: la empresa no cuenta con un adecuado plan de remuneraciones, se debe solucionar esto realizando un estudio de cargos, y darles a los trabajadores la remuneración de acuerdo al puesto y al tipo de trabajo que desempeña; Chiavenato (2009), refiere que las empresas deben realizar acciones para incentivar a su personal por las labores realizadas de forma sobresaliente, para lo cual se debe considerar establecer procesos, ya que el personal cuanto más atendido en sus necesidades se siente, más comprometido se demuestra, por ende, su capacidad de innovar y mejorar su desempeño laboral aumenta.

En cuanto al mantenimiento de personas, la empresa debe tomar muy en cuenta la seguridad del trabajador, al mismo tiempo las condiciones y el ambiente adecuado para que el trabajador pueda realizar sus labores de manera eficiente, también se debe tomar en cuenta que los implementos y herramientas de trabajo sean los adecuados para cada actividad;

El monitoreo de personas, bases de datos y sistemas de información gerencial, son las herramientas de gestión más importantes que debe contar la empresa Melacentro Blass, pero ahora la empresa no tiene, para tener la información detallada de cada trabajador, también para monitorear su rendimiento. Ante lo mencionado, Chiavenato (2009), lo define como la forma en la que se cumple la función de mantener la conducta de los colaboradores regulada al ámbito laboral a través de los diversos reglamentos proporcionados por la empresa.

5. Referencias bibliográficas

Estela Saldaña, Diana (2015). “*Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa hipermercados tottus s.a de la provincia de Pacasmayo Trujillo Perú*”, tesis para optar el título de licenciado en administración de la universidad nacional de Trujillo, (pág.102). recuperado de:

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2045/estelasalda%C3%B1a_diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kiember Inca Allccahuamán (2015). “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*”; tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, de la universidad Nacional José María Arguedas, – Andahuaylas Perú, (pág.19), recuperado de:

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20AllcahuamanGertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Henry Oscoco Peralta (2015). “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de pacucha - andahuaylas – apurímac, 2014*”; Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – peru, (pág.96), recuperado de:

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peraltagestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Edy Renato De León (2013). “*Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu*”; tesis para optar el título de: Psicólogo Industrial/Organizacional, de la Universidad Rafael Landívar Facultad De Humanidades Departamento De Psicología, (pág.49), recuperado:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>

Vergara Calderón, Leslie (2015). “*La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa servicios electromecánicos Pacasmayo “SEMEPA S.R.L”*”, tesis para optar el grado de licenciado en administración de la universidad nacional de Trujillo Perú, (pág.115), recuperado de:

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4906/vergaracalderon_leslie.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nolberto Ramos, Maribel (2017). “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de pichanaqui, 2017*”, universidad de Huánuco Perú, (pág.7), recuperado de:

http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro Inés (2014). “*gestión del talento humano y su influencia en la mejora del desempeño laboral de los colaboradores del consorcio Prodes La Libertad, 2014*”, tesis para optar el título de licenciada en administración de la universidad nacional de Trujillo, (pág.108), recuperado de:

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2794/castro_rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eslava Arnao (2004). “*Gestión de recursos humanos*”

Idalberto Chiavenato (2008). *“Introducción a la teoría general de la administración”*, séptima edición, editorial Mc Graw Hill, pagina 142.

Idalberto Chiavenato (2009). *“fundamentos de administración”*

James Stoner, Edward Freeman, Daniel Gilbert JR. (2009). *“administración”* octava edición, editorial Pearson pág. 410.

Harold Koontz y Heinz Weihrick (2012). *“administración una perspectiva global”* 14 ava edición.

Stephen Robins & Mary (2008), *“administración”* décima edición, pág. 205.

Luis Gómez Mejía (20009). *“administración de recursos humanos”* octava edición, editorial Pearson, pág.256

William B. Werther y Davis (2008). *“administración de recursos humanos el capital humano de las empresas”* editorial Mc Graw Hill, sexta edición, pág. 20

Tamayo y Tamayo (2012). *“Población y muestra”* recuperada de:

<http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.pe/2013/08/que-es-la-poblacion.html>

6. Apéndices y anexos

Anexo: 1

Cuestionario

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES

Por favor marque con una (X) en la alternativa que Usted considere adecuada.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
	Analizar si la admisión de personal: reclutamiento y selección, influyen en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.					
1	¿Cree usted que, ejecutar adecuadamente la gestión de recursos humanos de su empresa, influye en el desempeño laboral?	1	2	3	4	5
2	¿Considera usted que la selección del personal de su empresa es orientada a lograr una integridad dentro del área que se va a desempeñar?	1	2	3	4	5
3	¿Considera usted que para seleccionar su personal debe tenerse en cuenta sus habilidades y capacidades?	1	2	3	4	5
4	¿Cree usted que la selección adecuada del personal de su empresa, es el punto de partida para solucionar los problemas?	1	2	3	4	5
	Describir que la aplicación de personas, diseño de cargos y evaluación del desempeño influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.					
5	¿Considera usted que el diseño de cargos dentro de la empresa, permite realizar un trabajo mejor organizado?	1	2	3	4	5
6	¿Considera usted que la evaluación de desempeño influye en la resolución de problemas dentro de su empresa?	1	2	3	4	5
7	¿Considera usted que el diseño de cargos de su empresa permite tener un mejor conocimiento del puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
8	¿La evaluación del desempeño de sus trabajadores, le permite a usted medir su conocimiento?	1	2	3	4	5
9	¿En su organización, cuentan con un sistema que mide su conocimiento o capacidades del trabajador?	1	2	3	4	5
10	¿La integridad del personal de su empresa es un valor que se exige en la evaluación del desempeño de sus trabajadores?	1	2	3	4	5
	Determinar de qué manera la compensación de personas, remuneración, beneficios y servicios influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.					
11	¿Considera usted que tiene un adecuado sistema de remuneraciones en su gestión del trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿Considera que los beneficios y servicios que reciben sus trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿Usted percibe que sus trabajadores al recibir los beneficios y servicios conforme a ley, influyen en el desempeño y compromiso con su trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿Considera usted que las remuneraciones, influyen en el carácter y compromiso del trabajador?	1	2	3	4	5
15	¿Suele usted compensar a los trabajadores que tiene a su mando, si demuestran ser íntegros dentro del trabajo?	1	2	3	4	5

	Analizar y definir como el desarrollo de personas, entrenamiento, programas de cambio y comunicación influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.					
16	¿Considera usted que el entrenamiento a los trabajadores mejora el conocimiento de su puesto de trabajo, por ende mejora su desempeño?	1	2	3	4	5
17	¿Se ponen en marcha los programas de cambio que se proponen o se planean, como parte de la gestión del trabajo?	1	2	3	4	5
18	¿Considera usted que la comunicación es esencial para lograr el compromiso del trabajador?	1	2	3	4	5
19	¿Se desarrollan en su organización programas de capacitación y entrenamiento para mejorar su desempeño?	1	2	3	4	5
20	¿Considera usted que la comunicación fluida de jefe a empleado, permite evaluar su curiosidad intelectual así mismo su desempeño del personal que tiene a su cargo?	1	2	3	4	5
21	¿En su análisis cree usted para lograr programas de cambio en su empresa es importante tener personas que poseen habilidades y capacidades?	1	2	3	4	5
	Describir de qué manera el mantenimiento de personas, higiene, seguridad calidad de vida y relaciones con los sindicatos influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.					
22	¿Considera usted que la higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
23	¿Considera que tener buenas relaciones con los sindicatos en el caso que exista en su empresa, es importante para la resolución de problemas?	1	2	3	4	5
24	¿Cree usted que la seguridad y calidad de vida que le brinda la empresa, influye en su desempeño y compromiso con el trabajo?	1	2	3	4	5
25	¿Cree usted que la higiene, seguridad y calidad de vida que reciben los trabajadores, le permite ser más eficientes en su trabajo?	1	2	3	4	5
	Analizar y determinar de qué manera, el monitoreo de personas, bases de datos y sistemas de información gerencial influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019.					
26	¿Considera que usted que tener un sistema o base de datos, le permite una mejor organización de sus actividades de cada trabajador?	1	2	3	4	5
27	¿El sistema de información gerencial, le permite tener un conocimiento detallado para la resolución de problemas que se presenten?	1	2	3	4	5
28	¿Los sistemas de información gerencial le permiten tener mejores resultados en cuanto a la evaluación del desempeño de sus trabajadores?	1	2	3	4	5
29	¿Cree usted que las bases de datos de su empresa, sirve como una herramienta de gestión del trabajo?	1	2	3	4	5
30	¿Considera usted que las bases de datos de su empresa, permiten una mejor organización para medir o controlar el desempeño de sus trabajadores?	1	2	3	4	5

Anexo: 2

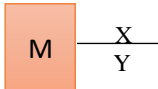
Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, empresa Melacentro Blas´s, sede Chimbote – 2019.

PROBLEMA: ¿Cuál es el efecto de la gestión del talento humano, en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blas´s, sede Chimbote – 2019?

HIPÓTESIS GENERAL: La gestión del talento humano contribuye en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blas´s, sede Chimbote.

OBJETIVO GENERAL: Describir cuál es el efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blas´s, sede Chimbote – 2019

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VIARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO Y DISEÑO		
<ol style="list-style-type: none"> Analizar si la admisión de personal: reclutamiento y selección, influyen en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019. Describir que la aplicación de personas, diseño de cargos y evaluación del desempeño influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019. Determinar de qué manera la compensación de personas, remuneración, beneficios y servicios influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019. Analizar y definir como el desarrollo de personas, entrenamiento, programas de cambio y comunicación influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019. Describir de qué manera el mantenimiento de personas, higiene, seguridad calidad de vida y relaciones con los sindicatos influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019. Analizar y determinar de qué manera, el monitoreo de personas, bases de datos y sistemas de información gerencial influyen en el desempeño laboral en la empresa Melacentro Blass de Chimbote – 2019. 	Gestión del talento humano	Admisión de personas	Reclutamiento Selección	<p>El estudio tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo no experimental y de diseño transaccional o transversal y descriptivo, se recolectaran los datos en un solo momento, en un tiempo único.</p> <p>El diseño se esquematiza en la siguiente figura:</p>  <p>M: muestra X: planificación estratégica Y: gestión del talento humano</p>		
		Aplicación de personas	Diseño de cargos Evaluación del desempeño			
		Compensación de personas	Remuneración Beneficios y servicios			
		Desarrollo de personas	Entrenamiento Programas de cambio Comunicación			
		Mantenimiento de personas	Higiene , seguridad y calidad de vida Relaciones con los sindicatos			
		Monitoreo de personas	Bases de datos Sistema de información gerencial			
		Desempeño laboral	Identificación		Curiosidad intelectual Integridad Carácter y compromiso	<p>1: población P: 8</p> <p>2: técnicas e instrumentos de investigación.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
			Medida		Conocimiento Resolución de problemas Habilidades y capacidades	
			Gestión		Gestión del trabajo Gestión del tiempo Organización	

Anexo:

Planillas de juicio de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: El Cuestionario que hace parte de la investigación titulada: “Gestión recursos humanos para mejorar el desempeño laboral de trabajadores”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Jorge Daniel Perroy
FORMACIÓN ACADÉMICA: Administración
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión Estratégica
TIEMPO 20 CARGO ACTUAL Docente
INSTITUCIÓN: USP

Objetivo de la investigación:

Describir cuál es el efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blas's, sede Chimbote – 2019.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.


MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES

DIMENSIONES	ÍTEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
ADMISIÓN DE PERSONAS	¿Cree usted que, realizar adecuadamente el reclutamiento de personal de su empresa, influye en el desempeño laboral?	4	3	4	4	
	¿Considera usted que la selección del personal de su empresa es orientada a lograr una integridad dentro del área que se va a desempeñar?	3	4	4	4	
	¿Considera usted que para seleccionar su personal debe tenerse en cuenta sus habilidades y capacidades?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que la selección adecuada del personal de su empresa, es el punto de partida para solucionar los problemas?	4	4	4	4	
APLICACIÓN DE PERSONAS	¿Considera usted que el diseño de cargos dentro de la empresa, permite realizar un trabajo mejor organizado?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la evaluación de desempeño influye en la resolución de problemas dentro de su empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que el diseño de cargos de su empresa permite tener un mejor conocimiento del puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿La evaluación del desempeño de sus trabajadores, le permite a usted medir su conocimiento?	4	4	4	4	
COMPENSACIÓN DE PERSONAS	¿Considera usted que tiene un adecuado sistema de remuneraciones en su gestión del trabajo?	4	4	4	3	
	¿Considera que los beneficios y servicios que reciben sus trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?	4	4	4	3	
	¿Suele usted compensar a los trabajadores que tiene a su mando, si demuestran ser íntegros dentro del trabajo?	4	4	4	4	
DESARROLLO DE PERSONAS	¿Considera usted que el entrenamiento a los trabajadores mejora el conocimiento de su puesto de trabajo, por ende mejora su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la comunicación es esencial para lograr el compromiso del trabajador?	3	4	4	4	
	¿Se desarrollan en su organización programas de capacitación y entrenamiento para mejorar su desempeño?	4	3	4	4	
	¿Considera usted que la comunicación fluida de jefe a empleado, permite evaluar su curiosidad intelectual así mismo su desempeño del personal que tiene a su cargo?	4	3	4	4	
MANTENIMIENTO DE PERSONAS	¿Considera usted que la higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?	4	3	4	4	
	¿Tener buenas relaciones con los sindicatos en el caso que exista en su empresa, considera usted que es importante para la resolución de problemas?	4	4	4	4	

	¿Cree usted que la higiene, seguridad y calidad de vida que reciben los trabajadores, le permite ser más eficientes en su trabajo?	4	4	4	4	
MONITOREO DE PERSONAS	¿Considera que usted que tener un sistema o base de datos, le permite una mejor organización de sus actividades de cada trabajador?	4	4	4	3	
	¿El sistema de información gerencial, le permite tener un conocimiento detallado para la resolución de problemas que se presenten?	4	4	4	4	
	¿Los sistemas de información gerencial le permiten tener mejores resultados en cuanto a la evaluación del desempeño de sus trabajadores?	4	3	4	4	
IDENTIFICACIÓN	¿La integridad del personal de su empresa es un valor que se exige en la evaluación del desempeño de sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Usted percibe que sus trabajadores al recibir los beneficios y servicios conforme a ley, influyen en el desempeño y compromiso con su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que las remuneraciones, influyen en el carácter y compromiso del trabajador?	4	3	4	4	
MEDIDA	¿En su organización, cuentan con un sistema que mide su conocimiento o capacidades del trabajador?	4	4	4	4	
	¿Toma medidas de control de cambio en la organización del trabajo de sus empleados?	3	4	4	4	
	¿En su análisis cree usted para lograr programas de cambio en su empresa es importante tener personas que poseen habilidades y capacidades?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que las bases de datos de su empresa, permiten una mejor organización para medir o controlar el desempeño de sus trabajadores?	4	4	4	4	
GESTIÓN	¿Se ponen en marcha los programas de cambio que se proponen o se planean, como parte de la gestión del trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que las bases de datos de su empresa, sirve como una herramienta de gestión del trabajo?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			X
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			NO
			SI
Validado por: <i>George David Pérez</i>		Fecha: <i>02 Abril 2019</i>	
Firma: 	Teléfono: <i>323505</i>	Email: <i>george.david@unapiedzo.edu.co</i>	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: _____ que hace parte de la investigación titulada: _____ gestión del talento humano y desempeño laboral de la empresa melacentro Blass de chimbote 2017. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Santos Miguel Esquivel Infante
 FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO ADMINISTRACION / MAGISTER ADMINISTRACION
 ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GESTION ESTRATEGICA.
 TIEMPO COMPLETO CARGO ACTUAL DOCENTE.
 INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación:

Describir cuál es el efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa Melacentro Blas's, sede Chimbote – 2019.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.


MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES

DIMENSIONES	ÍTEMES	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
ADMISIÓN DE PERSONAS	¿Cree usted que, realizar adecuadamente el reclutamiento de personal de su empresa, influye en el desempeño laboral?	3	3	3	4	
	¿Considera usted que la selección del personal de su empresa es orientada a lograr una integridad dentro del área que se va a desempeñar?	3	4	3	3	
	¿Considera usted que para seleccionar su personal debe tenerse en cuenta sus habilidades y capacidades?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que la selección adecuada del personal de su empresa, es el punto de partida para solucionar los problemas?	4	4	4	4	
APLICACIÓN DE PERSONAS	¿Considera usted que el diseño de cargos dentro de la empresa, permite realizar un trabajo mejor organizado?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la evaluación de desempeño influye en la resolución de problemas dentro de su empresa?	4	3	3	4	
	¿Considera usted que el diseño de cargos de su empresa permite tener un mejor conocimiento del puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿La evaluación del desempeño de sus trabajadores, le permite a usted medir su conocimiento?	4	4	4	4	
COMPENSACIÓN DE PERSONAS	¿Considera usted que tiene un adecuado sistema de remuneraciones en su gestión del trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera que los beneficios y servicios que reciben sus trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?	4	3	3	4	
	¿Suele usted compensar a los trabajadores que tiene a su mando, si demuestran ser íntegros dentro del trabajo?	4	4	4	4	
DESARROLLO DE PERSONAS	¿Considera usted que el entrenamiento a los trabajadores mejora el conocimiento de su puesto de trabajo, por ende mejora su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la comunicación es esencial para lograr el compromiso del trabajador?	4	4	4	4	
	¿Se desarrollan en su organización programas de capacitación y entrenamiento para mejorar su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la comunicación fluida de jefe a empleado, permite evaluar su curiosidad intelectual así mismo su desempeño del personal que tiene a su cargo?	4	4	4	4	
MANTENIMIENTO DE PERSONAS	¿Considera usted que la higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?	4	3	4	4	
	¿Tener buenas relaciones con los sindicatos en el caso que exista en su empresa, considera usted que es importante para la resolución de problemas?	4	3	4	4	

	¿Cree usted que la higiene, seguridad y calidad de vida que reciben los trabajadores, le permite ser más eficientes en su trabajo?	4	3	3	3	
MONITOREO DE PERSONAS	¿Considera que usted que tener un sistema o base de datos, le permite una mejor organización de sus actividades de cada trabajador?	3	4	3	4	
	¿El sistema de información gerencial, le permite tener un conocimiento detallado para la resolución de problemas que se presenten?	4	4	4	4	
	¿Los sistemas de información gerencial le permiten tener mejores resultados en cuanto a la evaluación del desempeño de sus trabajadores?	3	4	3	4	
	¿La integridad del personal de su empresa es un valor que se exige en la evaluación del desempeño de sus trabajadores?	4	3	3	4	
IDENTIFICACIÓN	¿Usted percibe que sus trabajadores al recibir los beneficios y servicios conforme a ley, influyen en el desempeño y compromiso con su trabajo?	3	3	4	4	
	¿Considera usted que las remuneraciones, influyen en el carácter y compromiso del trabajador?	4	3	3	4	
	¿En su organización, cuentan con un sistema que mide su conocimiento o capacidades del trabajador?	4	3	4	3	
MEDIDA	¿Toma medidas de control de cambio en la organización del trabajo de sus empleados?	4	4	4	3	
	¿En su análisis cree usted para lograr programas de cambio en su empresa es importante tener personas que poseen habilidades y capacidades?	4	3	4	4	
	¿Considera usted que las bases de datos de su empresa, permiten una mejor organización para medir o controlar el desempeño de sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Se ponen en marcha los programas de cambio que se proponen o se planean, como parte de la gestión del trabajo?	4	4	4	4	
GESTIÓN	¿Cree usted que las bases de datos de su empresa, sirve como una herramienta de gestión del trabajo?	4	4	3	3	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	✓		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		✓	
VALIDEZ			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Validado por: <i>Santos Miguel Eriquez Infante</i>		Fecha:	
Firma: 	Teléfono: <i>995606369</i>	Email: <i>santoseyuri@hotmail.com</i>	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: El Cuestionario que hace parte de la investigación titulada: “Gestión recursos humanos para mejorar el desempeño laboral de trabajadores”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Jenny Martha Quispe Lopez.
 FORMACIÓN ACADÉMICA: Lic. Administración.
 ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Recursos Humanos / Administración / Asesor.
 TIEMPO 21 Años: CARGO ACTUAL Docente.
 INSTITUCIÓN: USP - UCY.

Objetivo de la investigación:

Describir cuál es el efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa Melacento Blas's, sede Chimbote – 2019.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

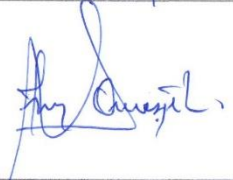
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES

DIMENSIONES	ÍTEMES	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
ADMISIÓN DE PERSONAS	¿Cree usted que, realizar adecuadamente el reclutamiento de personal de su empresa, influye en el desempeño laboral?	4	3	4	4	
	¿Considera usted que la selección del personal de su empresa es orientada a lograr una integridad dentro del área que se va a desempeñar?	4	4	4	3	
	¿Considera usted que para seleccionar su personal debe tenerse en cuenta sus habilidades y capacidades?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que la selección adecuada del personal de su empresa, es el punto de partida para solucionar los problemas?	4	4	4	4	
APLICACIÓN DE PERSONAS	¿Considera usted que el diseño de cargos dentro de la empresa, permite realizar un trabajo mejor organizado?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la evaluación de desempeño influye en la resolución de problemas dentro de su empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que el diseño de cargos de su empresa permite tener un mejor conocimiento del puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿La evaluación del desempeño de sus trabajadores, le permite a usted medir su conocimiento?	4	4	4	4	
COMPENSACIÓN DE PERSONAS	¿Considera usted que tiene un adecuado sistema de remuneraciones en su gestión del trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera que los beneficios y servicios que reciben sus trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Suele usted compensar a los trabajadores que tiene a su mando, si demuestran ser íntegros dentro del trabajo?	4	4	4	4	
DESARROLLO DE PERSONAS	¿Considera usted que el entrenamiento a los trabajadores mejora el conocimiento de su puesto de trabajo, por ende mejora su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la comunicación es esencial para lograr el compromiso del trabajador?	4	4	4	4	
	¿Se desarrollan en su organización programas de capacitación y entrenamiento para mejorar su desempeño?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que la comunicación fluida de jefe a empleado, permite evaluar su curiosidad intelectual así mismo su desempeño del personal que tiene a su cargo?	4	4	4	4	
MANTENIMIENTO DE PERSONAS	¿Considera usted que la higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores, influye en su desempeño dentro de su puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Tener buenas relaciones con los sindicatos en el caso que exista en su empresa, considera usted que es importante para la resolución de problemas?	4	4	4	4	

	¿Cree usted que la higiene, seguridad y calidad de vida que reciben los trabajadores, le permite ser más eficientes en su trabajo?	4	3	3	4	
MONITOREO DE PERSONAS	¿Considera que usted que tener un sistema o base de datos, le permite una mejor organización de sus actividades de cada trabajador?	4	4	3	4	
	¿El sistema de información gerencial, le permite tener un conocimiento detallado para la resolución de problemas que se presenten?	4	4	4	4	
	¿Los sistemas de información gerencial le permiten tener mejores resultados en cuanto a la evaluación del desempeño de sus trabajadores?	4	4	4	4	
IDENTIFICACIÓN	¿La integridad del personal de su empresa es un valor que se exige en la evaluación del desempeño de sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Usted percibe que sus trabajadores al recibir los beneficios y servicios conforme a ley, influyen en el desempeño y compromiso con su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que las remuneraciones, influyen en el carácter y compromiso del trabajador?	4	4	4	4	
MEDIDA	¿En su organización, cuentan con un sistema que mide su conocimiento o capacidades del trabajador?	4	4	4	4	
	¿Toma medidas de control de cambio en la organización del trabajo de sus empleados?	4	4	4	4	
	¿En su análisis cree usted para lograr programas de cambio en su empresa es importante tener personas que poseen habilidades y capacidades?	4	4	4	4	
	¿Considera usted que las bases de datos de su empresa, permiten una mejor organización para medir o controlar el desempeño de sus trabajadores?	4	4	4	4	
GESTIÓN	¿Se ponen en marcha los programas de cambio que se proponen o se planean, como parte de la gestión del trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cree usted que las bases de datos de su empresa, sirve como una herramienta de gestión del trabajo?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	<input checked="" type="checkbox"/>		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	<input checked="" type="checkbox"/>		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		<input checked="" type="checkbox"/>	
VALIDEZ			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Validado por: <u>Jenny Martha Guispe Jerez</u>		Fecha: <u>02/04/19</u>	
Firma: 	Teléfono: <u>963305988</u>	Email: <u>jennyguispe2000@gmail.com</u>	

Gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%
INDICE DE SIMILITUD

27%
FUENTES DE INTERNET

%
PUBLICACIONES

8%
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.usanpedro.edu.pe
Fuente de Internet **15%**

2 Submitted to Universidad Privada San Pedro
Trabajo del estudiante **3%**

3 hdl.handle.net
Fuente de Internet **2%**

4 repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet **1%**

5 publicaciones.usanpedro.edu.pe
Fuente de Internet **1%**

6 prezi.com
Fuente de Internet **1%**

7 Submitted to Universidad Cesar Vallejo
Trabajo del estudiante **<1%**

8 www.izepes.org.ve
Fuente de Internet **<1%**

9 www.slideshare.net
Fuente de Internet



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Mendoza Paredes Manuel		71845876	manuel_02_mtehd@mail.usp
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Gestión de Recursos Humanos, para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.			
5. Programa Académico			
Programa de Estudio de Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * (http://www.repositorio.usp.edu.pe/abrirAcceso/)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (http://www.repositorio.usp.edu.pe/restringirAcceso/) (**)		
[*] En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS[®]

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.[®]

Huella Digital



Firma

Fecha

Ciudad

Mes

Año

Chimbote

08

01

25

Importante

1. Dejen constancia de entrega digitalizada sobre el archivo digital en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro para la publicación de su trabajo de investigación en el Repositorio Institucional Digital de la Universidad San Pedro.
2. El autor declara que el archivo digital que entrega a la Universidad San Pedro es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.
3. El autor declara que el archivo digital que entrega a la Universidad San Pedro es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.
4. El autor declara que el archivo digital que entrega a la Universidad San Pedro es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.
5. El autor declara que el archivo digital que entrega a la Universidad San Pedro es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.
6. El autor declara que el archivo digital que entrega a la Universidad San Pedro es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.