



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

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO DE LA EMPRESA SUMINISTROS
ELECTRICOS DE CONTROL INDUSTRIAL E.I.R.L –
2019.**

**PARA OPTAR POR EL GRADO ACADEMICO DE
BACHILLER EN ADMINISTRACION**

Autora:

Suxe Sánchez, Neysy Yudith

ORCID ID-0000-0002-7625-9145

Asesor:

Dr. Mego Núñez Onesimo

ORCID ID-0000-0002-8956-4739

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2021

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA
EMPRESA SUMINISTROS ELECTRICOS DE CONTROL INDUSTRIAL
E.I.R.L – 2019.**

Asesor (a):

Dr. Mego Núñez Onésimo

Nombre Completo

Firma

Presidente (a):

Dr. Onésimo Mego Núñez

Nombre completo

Firma

Secretario (a):

Mg. Julio César Valera Aredo

Nombre Completo

Firma

Vocal (a):

Mg. Sandra Mory Guarnizo

Nombre Completo

Firma

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo diagnosticar la gestión del talento humano de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial E.I.R.L, 2019. Basado en la admisión de personal, capacidades de los trabajadores y sus compensaciones laborales, basado en los autores Robbins, Coulter, Mondy y Chiavenato I, entre otros. El tipo de estudio fue descriptivo, no experimental por lo cual se realizó un diagnóstico situacional, respaldados en la teoría de (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

Para hacer dicha mejora se aplicó una encuesta, se usó una escala de Likert en el instrumento de medición, se tuvo como población finita al total de los 30 colaboradores. En la investigación se puede concluir que el personal debe ser captado por la empresa mediante proceso de selección de personal aplicando nuevas técnicas de reclutamiento, que podría darse muchas mejoras con el recurso humano a través de que ellos se sigan capacitando y haciendo el efecto multiplicador de la adquisición de nuevos enfoques basados en competencias.

El talento humano es la parte fundamental de la empresa, es el elemento que mueve todas las actividades por lo se necesita que muchas empresas le den importancia al personal y no lo vean como una máquina que produce bienes a las empresas.

Tener al Recursos Humano motivado nos asegura muchos años de permanencia en el mundo empresarial.

Palabras claves: Colaboradores, empresas, habilidades, conocimientos, talento humano.

ABSTRAC

The purpose of this research was to diagnose the human talent management of the Industrial Control Electrical Supply Company EIRL, 2019. Based on the admission of personnel, workers' abilities and their labor compensations, based on the authors Robbins and Coulter, Mondy and Chiavenato I, among others. The type of study was descriptive, not experimental, for which a situational diagnosis was made, supported by the theory of (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

To make this improvement a survey was applied, in this measurement instrument a Likert scale was used, having as a population the totality of the 30 collaborators. In the investigation it can be concluded that the personnel must be captured by the company through the selection process of personnel applying new recruitment techniques, which could be many improvements with the human resource through which they continue to be trained and making the multiplying effect of the acquisition of new competency-based approaches.

The human talent is the fundamental part of the company, it is the element that moves all the activities so it is necessary that many companies give importance to the personnel and do not see it as a machine that produces goods to the companies.

Having the Human Resources motivated assures us many years of permanence in the business world.

Keywords: Collaborators, companies, skills, knowledge, human talent.

INDICE

RESUMEN	iii
ABSTRAC	iv
INDICE.....	v
INDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE FIGURAS	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. El problema de investigación.....	10
1.2. Antecedentes.....	166
1.3. Formulación del problema	244
1.4. Aspectos teóricos	244
1.4.1. Variable Gestión del Talento Humano.	24
1.5. Objetivos.....	388
1.6. Hipótesis	399
1.7. Justificación.....	399
II. MATERIAL Y MÉTODOS	41
2.1. Tipo y diseño de la investigación	4242
2.2. Población y muestra.....	42
2.3. Variables.....	433
2.4. Operacionalización de variable.....	44
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	455
III. RESULTADOS.....	466
IV. DISCUSIÓN	577
V. CONCLUSIONES.....	599
VI.RECOMENDACIONES.....	60
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	61
VIII.ANEXOS	69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de trabajadores.....	42
Tabla 2 . Operacionalización de la variable.....	44
Tabla 3 . El reclutamiento de personal se debe realizar una difusión más efectiva tanto externa Como interna.....	47
Tabla 4 . La empresa utiliza medios masivos de selección.	47
Tabla 5 . El proceso de reclutamiento se deba aplicar nuevas técnicas de selección de personal.....	49
Tabla 6 . La inducción del personal a la empresa deba ser por expertos especialistas.....	50
Tabla 7 . Los trabajadores deben realizar sus actividades con nuevos conocimientos en enfoques por competencias.....	51
Tabla 8 . Las habilidades de los trabajadores se adquieren con la práctica.	52
Tabla 9 . Las capacitaciones constantes aportan al desarrollo del personal.	53
Tabla 10 . Las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales.....	54
Tabla 11 . La remuneración cubre tus necesidades.	55
Tabla 12 . La empresa apoya a sus colaboradores, motivándolos para su desarrollo de una Carrera profesional.	56
Tabla 13 . Matriz de consistencia para elaboración de trabajo de investigación.....	70

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1 : El reclutamiento de personal se debe realizar una difusión externa como interna.....	47
Figura 2 .La empresa utiliza medios masivos de selección.....	48
Figura 3 .El proceso de reclutamiento se deba aplicar nuevas técnicas de selección de personal.....	49
Figura 4 . La inducción del personal a la empresa deba ser por expertos especialistas.....	50
Figura 5 . Los trabajadores deben realizar sus actividades con nuevos conocimientos en enfoques por competencias.....	51
Figura 6 . Las habilidades de los trabajadores se adquieren con la práctica.....	52
Figura 7 . Las capacitaciones constantes aportan al desarrollo del personal.....	53
Figura 8 . Las capacitaciones permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales.....	54
Figura 9 . La remuneración cubre tus necesidades.....	55
Figura 10 . La empresa apoya a sus colaboradores, motivándolos para su desarrollo de una carrera profesional.....	56
Figura 11 . Croquis de la empresa secoind.....	92
Figura 12: Croquis de la empresa secoind	927
Figura 13 . Colaboradores de secoind.....	93
Figura 14 . Colaboradores de secoind.....	88
Figura 15 . Colaboradores de secoind.....	89

I. INTRODUCCIÓN.

A lo largo de los años hasta la actualidad la gestión del talento humano, universalmente los recursos humanos han evolucionado drásticamente donde las exigencias demandan mayores competencias y desafíos para las personas. Desafíos que a largo plazo beneficia a las empresas.

Los CEO (Chief Executive Officer)de las organizaciones tienen una importante decisión de dirigir estrategias que trasladaran a la empresa a conseguir sus objetivos ,a fin de evaluar ,dirigir el rendimiento de cada talento humano por medio del adiestramiento, la retroalimentación, soporté, que otorgue obtener un enfoque transparente de las capacidades que requieren para lograr el éxito organizacional y propio de tal manera se enfoque en un progreso constante hasta alcanzar una mayor eficiencia y efectividad. Muchas organizaciones tienen al talento humano considerados como una pieza vital en la corporación, pero no se les toma como la parte más importante dentro de la misma, como es el caso de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial E.I.R.L (SECOIND), situada en la ciudad de Chiclayo, la investigación busca determinar cubrir la carencia de los trabajadores de la entidad reteniendo a colaboradores calificados, motivados y a largo plazo sea sostenible en el mercado.

La gestión de la fuerza humana hoy en día ha logrado ser registrada como una pieza esencial y permanente en la administración, necesita adjuntarse y establecer en cada uno de los procesos diarios y formar parte de la jerarquía de la empresa. La indagación consta de las siguientes partes:

El capítulo uno, se muestra exactamente la realidad del problema de la investigación en el contexto internacional, nacional y local, asimismo la enunciación del problema general seguido los problemas específicos, justificación e hipótesis que son deducciones significativas para avanzar con el objetivo general, específicos, igualmente se vinculan los antecedentes de la indagación en el entorno local, nacional e internacional y el marco teórico.

En el capítulo dos engloba los métodos de investigación, donde se mencionan al tipo , diseño, población y muestra, de la indagación a través del marco conceptual encontramos la variable en estudio gestión del talento humano, Operacionalización, donde hace mención a las dimensiones, indicadores, y sus respectivas preguntas que están redactadas por cada indicador de forma organizada, secuenciadas y estructuradas con el fin de que sus respuestas de los colaboradores nos puedan ofrecer toda la información necesaria ,el instrumento utilizado en dicha investigación es el cuestionario con 11 ítems y utilizamos escala de Likert

(Completamente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni en desacuerdo ni de acuerdo = 3, De acuerdo = 4, Completamente de acuerdo = 5).

En el capítulo tres encontramos la inserción de resultados obtenidos del análisis de las tablas y figuras, de forma breve, clara y explicativa y a la par su interpretación de los símbolos empleados en cada uno de ellos de manera concisa.

En el capítulo cuatro tenemos que constatar, discutir, las deducciones adquiridas de la investigación a través de la búsqueda aplicada en el sondeo a los trabajadores de Secoind, donde se fundamenta la confiabilidad y autenticidad de los datos.

En el capítulo cinco extraemos las conclusiones con un solo fin de contribuir al estudio de la variable en dicha empresa.

En el capítulo seis constituye las recomendaciones, originadas durante el desarrollo de la investigación que tienen que ver con diversos aspectos relacionados dentro de la organización.

En el capítulo siete están las referencias, fuentes bibliográficas que se utilizó para la realización de dicha investigación.

Por último, se hallan los anexos que son imprescindibles en la investigación realizada ya que ayudan en un contexto visual porque describen en su totalidad diferentes procesos a través de la combinación de las imágenes. Donde encontramos (modelo del cuestionario, matriz de consistencia, instrumentos de aprobación por juicio de tres expertos, carta de autorización, T1, declaración jurada, y por último croquis y fotos de colaboradores en la empresa.

1.1. El problema de investigación

Tomas (2020).El valor del talento humano ha tomado mucha importancia y a medida que avanzan los años se hacen cada vez más importante,actualmente en las empresas los recursos humanos, se han sometido a cambios y el mundo global lograron permitir el acceso a los programas y tendencias de control, esto nos generó problemas en la manera de cómo manejar ,retener al recurso humano y generar valor dentro de las empresas, ya que de ello depende el funcionamiento y desarrollo de la misma para poder alcanzar los objetivos y metas propuestas, las organizaciones no pueden permanecer quietas ,necesariamente deben estar dispuestos a ser flexibles a la hora de adecuarse a los cambios, estimar a las personas y reconocer su trabajo y esfuerzo.

Internacional

ManpowerGroup & Deloitte (2018), de acuerdo al reciente estudio Internacional,

realizado en el área de talento humano se hace énfasis en el significado de la gestión y su impacto social tanto en el sector real como en sus medios externos, y la escasez de talento a nivel mundial, alcanzando el valor más alto de estos últimos 12 años, representando el 45%. Ante las necesidades de nuevas habilidades, fuerza laboral que envejece, endurecimiento del mercado laboral, situaciones políticas, económicas y sociales que atraviesan las organizaciones, por lo que es necesario desarrollar estrategias que le permitan a la empresa desde el talento humano, poder consolidar sus metas, es el momento de dar un nuevo enfoque al gran problema del Talento: es hora de pensar en la creación, atracción, distribución y transformación del Talento para garantizar que contamos con las competencias demandadas hoy y en el futuro. El Talento es la palanca decisiva de crecimiento, competitividad y sostenibilidad de las empresas.

Poveda (2018) en Bogotá, es un tema estructural en las organizaciones y debe ser operacionalizado en los diferentes procesos que la componen. Esta área ha evolucionado de tal manera que hoy se considera una de las más relevantes en las empresas, puesto que su objeto de estudio y desarrollo es el Ser Humano, señala que el talento humano tiene un valor agregado en las condiciones actuales; principalmente por la tecnología y la globalización; éste valor agregado radica en la capacidad y competencias que tienen los trabajadores para el desempeño en la empresa, relacionándolo con su propia motivación y bienestar personal, se manejan actividades de selección, remuneración, comunicación y seguridad en el trabajo con el cual los objetivos y metas tanto a nivel grupal como individual se conecten. El gerente de talento humano a través del equipo de trabajo especializado se encarga de mejorar el rendimiento y la productividad del personal de la empresa, se debe tener en cuenta que una empresa está siempre en constante cambio, y que busca tener una ventaja competitiva frente a las demás para liderar o para mantenerse en el mercado, para lograr la supervivencia, las empresas invierten en sus empleados con el propósito de lograr que estos mejoren y logren un crecimiento personal día a día, y el bienestar de las personas en la organización.

Pico (2016), en Ecuador, dice que las empresas viven una constante necesidad de adaptarse al mundo globalizado, en donde la más apta sobrevive, lo que la lleva a enfrentarse en un mercado cada vez más competitivo y enfocarse en una correcta administración del talento humano. Estos factores son considerados de mucha importancia al momento de seleccionar el personal idóneo para la empresa, tomando en cuenta ciertos parámetros que deben ser analizados y verificados en relación a su disponibilidad para ocupar los puestos que a su vez cumplan con las necesidades de la empresa, hace mención a Chiavenato que

comenta que el área de recursos humanos (RH), es una de las áreas que más cambios experimenta. En muchas organizaciones, la denominación de Administración de Recursos Humanos (ARH) está sustituyéndose por Gestión del Talento Humano (Chiavenato, 2008).

También es importante analizar que el talento humano incluye el esfuerzo de cada trabajador, y la inteligencia de la persona, demostrando sus conocimientos, habilidades, aptitudes, etc. Es así, que se entiende como talento humano una combinación de varios aspectos, características o cualidades de una persona, que implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad). Los conocimientos corresponden a la sabiduría, inteligencia, razonamientos, etc., mismas que también son conocidas como competencias cognitivas. Los compromisos son las actitudes, temperamento, personalidad y esfuerzo que refleja las competencias personales. En relación al poder tenemos los valores, la decisión y la capacidad personal para hacerlos conocidos como competencias ejecutivas o de liderazgo (Juan Carlos, 2010).

Majad (2016), en Venezuela, indica que la gestión del talento humano es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones, sociedad, y para implicar a las personas en la organización, no basta con movilizar sus recursos intelectuales, físicos o de interrelación, esperando incrementos de productividad, lo que se requiere es comprometer a las personas como sujetos de su personalidad en relación con el trabajo y la organización. En tal sentido, la gestión del talento humano para el fortalecimiento del trabajo corporativo apunta a configurarse como el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales de cada persona, para la consecución de los objetivos organizacionales, respetando las etapas de planificación, ejecución y control, bajo los principios de identidad, cultura. El principal problema del cual se enfrenta una organización es la productividad y en ello el personal es parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal como por los gerentes de línea, tienen un gran impacto en la productividad y el desempeño (March, 2008). Esto implica que, aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, el talento humano tiene una importancia considerable. Por ello, en el campo de la gestión organizacional se toma como punto de partida la importancia fundamental de la persona como ser humano, con sus ideales, sueños y aspiraciones, actitudes y valores (March, 2008). Esto es porque el ser humano tiene un conjunto de necesidades y para progresar es necesario mejorar su nivel de vida, lo que se traduce en sueños luego en metas. (Shapiro, 2005).

Vallejo (2016), Por tanto, las organizaciones y las personas representan el contexto de la administración del talento humano. Las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos; las personas constituyen el medio que permitirá alcanzar los objetivos personales, compartiendo el día a día, el costo de tiempo, esfuerzo y constancia. La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos que se enfoca en las personas como el capital más importantes de las organizaciones, el ser humano en sí, el desarrollo de sus competencias así como también el reconocimiento de sus habilidades y su salud emocional. Todos estos aspectos son importantes para el buen desenvolvimiento en su trabajo que le permiten producir con eficiencia y eficacia.

Nacional

En este contexto, con el ánimo de hacer una competencia en las organizaciones y en el afán de lograr ser una de las mejores empresas en la categoría que le corresponde, algunas organizaciones en el Perú están siendo reconocidas por diversos motivos pero hay un déficit en el tema de su gestión de los colaboradores, ellos se encuentran muy insatisfechos, y tienen como centro del problema a los principales procesos como el reclutamiento y el desarrollo humano y no saben explotar sus competencias, solo los principales ejecutivos se concentran en encontrar resultados cuantitativos o en como recuperan su inversión y tener algunos ratios financieros en azul. para ejecutar una buena integración del talento humano y en general los recursos humanos es importante la toma de medidas (conjunto de actividades) y siempre lo realizan los ejecutivos de la organización que tienen un efecto directo sobre los comportamientos, actitudes y aptitudes de las personas dentro del esquema organizacional; tener en cuenta que existe como único responsable que es el CEO de la organización, en este propósito el área de talento humano en la actualidad, no tiene mucho interés en que la empresa mejore esta condición para mejorar la performance de los colaboradores; por ello tenemos que entender que debe de haber una sinergia para mejorar la percepción de los colaboradores, debe centrar sus esfuerzos en el logro de los objetivos de forma conjunta y en consonancia con el personal. (Herrera ,2001, p. 48)

Pinedo & Quispe (2017) en Lima, En un mundo globalizado, donde se desarrollan nuevas estrategias para llegar a ser más competitivo existen interrogantes direccionadas

hacia la exigencia y necesidad de las organizaciones, no sería posible enfrentar las interrogantes sin una correcta Gestión del Talento Humano, la dinámica impulso, creatividad, racionalidad ya que son factores que las personas manifiestan en un ambiente de trabajo. Sin organizaciones, ni personas no se lograría una exitosa gestión. la cual es la base para enfrentar, adaptar e integrar el avanzado desarrollo de las nuevas tecnologías, la competencia desenfadada, la búsqueda de reducción de costos, la calidad en el servicio al cliente y finalmente la necesidad de competitividad, donde refiere a las acciones que desarrollan las organizaciones para captar los mejores talentos y conseguir sus objetivos organizacionales Chiavenato (2008)

Díaz (2016) en Huancayo, en un mundo cada vez más interconectado, interdependiente e incierto por la velocidad como se producen los cambios, con mayor protagonismo en el crecimiento de las economías, fuertemente competitivo y en donde cada día aparecen nuevos competidores, Por esta razón, el tema central de la gestión, según Casassús (2000: 26), “es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización” de ahí que el esfuerzo de los directivos se oriente a la movilización de las personas hacia el logro de los objetivos, la dirección de las acciones que contribuyan a tomar decisiones orientadas a alcanzar los objetivos trazados, medir los resultados obtenidos, para finalmente, orientar la acción hacia la mejora permanente del sistema. La gestión está formada por las actividades de: Información, decisión, acción y Control, todas ellas formando parte de un ciclo en permanente retroalimentación, que permite crecer y alcanzar los objetivos propuestos por las organizaciones.

Jara, Asmat, Alberca, Medina (2018), de Perú en la actualidad, se vive en una sociedad con grandes transformaciones estructurales, económicas, sociales y culturales, en la cual los cambios se evidencian de manera vertiginosa, atendiendo a una complejidad que no admite precedentes, bajo este contexto, las organizaciones requieren de líderes que realicen grandes esfuerzos, preparados, accesibles y que se manejen con elevados principios éticos, equidad y justicia social.

En este sentido hace mención a , Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Hernández, Cuba, Vera (2018) de Lima, Examinan percepciones relacionados con el avance de la tecnología y su influencia en el mercado laboral, así como los nuevos perfiles y las herramientas para la gestión del talento humano en un contexto de cambio constante y disruptivo. Actualmente, a las organizaciones se les exige mayor calidad, eficiencia y

eficacia, se les exigen nuevas estrategias competitivas: Los servicios requieren ser ejecutados en forma innovadora, las empresas tienen que ser flexibles para estar a la vanguardia de lo que exigen los consumidores. Este proceso de desarrollo y de atención de una creciente demanda se ha visto acelerado como consecuencia de la tecnología, la misma que también ha dado lugar a nuevas formas de trabajo y de organización empresarial (Corporación Cimted, 2017). Así, la necesidad de contar con personas talentosas que puedan atender los requerimientos de las empresas. Teniendo en consideración que actualmente nos encontramos en una era digital, es fundamental tomar en consideración todos los cambios del entorno empresarial que se están viendo afectados por las nuevas tecnologías. Por todo ello, los empleadores se encuentran en búsqueda de nuevas formas de gestión, organización, capacitación y desarrollo de los trabajadores, bajo un modelo operativo flexible y siguiendo una estrategia de mejora continua. Ello, con la finalidad de encontrar, retener y desarrollar talentos, entendidos como personas que aporten inteligencia, experiencia, compromiso y valores, para así transformar a la organización en una de alto desempeño (Bogdanski, 2015).

Montoya & Boyero (2016), Al respecto expresan: “Hoy el desafío al que se deben enfrentar los dirigentes de las organizaciones está fundamentado, entre otros aspectos, en la dirección de su recurso humano hacia una labor orientada a alcanzar la eficacia y la eficiencia, con el fin de lograr altos estándares de rendimiento fundamentado en valor agregado y en una notoria ventaja competitiva. Es importante tener presente que cuando la organización hace las cosas bien, se tienen grandes ganancias a diferencia de las que no lo hacen”. (p.2)

local

En la Región de Lambayeque agrupa a muchas empresas podría decirse que es el epicentro e intercambio de comercio y servicio por lo cual el sector pyme está siendo protagonista y dando empleo a parte de la población desempleada, por lo que se encuentra una deficiencia en la selección del personal ya que muchos trabajadores sienten molestias por la insatisfacción tanto en el sueldo como la ejecución de sus funciones, hay un desorden y todos trabajan sin saber específicamente sus funciones llegando muchas veces a duplicar tareas diferentes una sola persona; esto es ya una gran insatisfacción en la performance del talento de los colaboradores.(PERX ,2017)

Bermúdez (2019) .Por otro lado, cabe incidir que por la situación que vive nuestro vecino país Venezuela ha dado pie a que los puestos laborales estén siendo cubiertos por emigrantes de ese mismo país, lo que nos conlleva a un problema por lo cual aceptan trabajar

por horarios de medio tiempo y recibiendo un sueldo muy bajo, esto ha ocasionado el despido de muchos compatriotas y solo el empresario lambayecano se preocupa en hacer negocios, vender más y no invertir en su recurso humano.

La empresa de suministros eléctricos de control industrial se encuentra en la Provincia de Chiclayo, Región Lambayeque como una sucursal teniendo en el medio 4 años y no les motiva realizar una excelente gestión del talento humano para así tener colaboradores satisfechos, motivados; pues esto genera que se fomente un ambiente laboral inapropiado generando muchas veces renuncias de los colaboradores, se observa que no ejecutan técnicas de mejoras en diversos aspectos como manejo de conflictos, stress laboral, desmotivación y tenga personal fidelizados y comprometidos con la institución; esto se tiene que trabajar en la empresa de suministros eléctricos de control industrial ya que hay un problema que atender; algunas empresas por el hecho de ser muy pequeñas o la falta de conocimiento de la importancia del área en sus organizaciones o empresas descuidan esta parte muy importante ya que los colaboradores son la columna vertebral de toda organización. Nuestro trabajo de investigación tiene la intención de ser un aporte, mejorar en las debilidades y fortalecer a la empresa de suministros eléctricos de control industrial ya que se ha detectado la mala gestión de talento humano y por ende la insatisfacción laboral; sea un modelo a seguir para otras empresas para el logro de sus objetivos y ser empresas exitosas de la Región Lambayeque.

1.2. Antecedentes

En equivalencia al tema en indagación, coexisten referencias concernientes al contenido por ello menciono a:

A nivel Internacional

Gallegos (2017) en su investigación tuvo como título “proyecto de investigación anterior a la obtención del título de ingeniera en dirección , administración de la organización turísticas y hoteleras -Riobamba- ecuador” tiene como objetivo principal plantear tácticas para optimizar, mejorar y acelerar la importancia del personal, es una indagación cuali – cuantitativa , el mismo consiste en un encuesta focalizada a verificar la hipótesis .Los métodos para reunir información no son generalizados ni estarán en un estudio detallado. La población está formada por 13 personas, así mismo la muestra está constituida por el 100% del recurso humano. Llegó a la conclusión que la planificación de gestionar el Talento Humano pretende medir los métodos, procedimientos, elección, evaluación del cargo e instruir al personal del hotel; ya que no se han estado ejecutando de forma positiva.

Zeballos (2019) en su indagación que llevo por título la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la organización de industria de cerámicas Mattaz Zeballos, sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre-Bolivia, presento el objetivo: Proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores .La investigación tuvo una metodología explicativa procurará expresar que, al reformar el tipo de gestión del talento humano, coexistirá un resultado efectivo en el desempeño laboral del personal, en efecto , consta una relación directa de causa y efecto de las variables. El mismo consta que se usará el enfoque descriptivo que admitirá estar al tanto del entorno de la compañía, por otro lado, necesita detallar y puntualizar las condiciones primordiales de inexactitud de un tipo de gestión del talento humano en la organización Incermaz S.R.L, el mismo consistirá en indagar el problema. Llegó a la conclusión que se verifica la carencia de un elemento de gestión del talento humano, entorno que perjudica el ejecutar de toda la entidad, la falta de una estructura organizacional idónea o dirección exactos a alcanzar, no ayudan a la eficaz toma de decisiones en beneficio de la misma y especialmente de sus recursos humanos. La empresa Incermaz S.R.L, puede gestionar, con conformidades interesantes de progreso por ende lograr una situación de privilegio en la región, por tanto, es vital, que las decisiones proyectadas en el actual estudio, gestioné mejoras en su desempeño y mejorar la gestión del talento humano.

Nolasco (2020) en su estudio, “La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP –Quito”, su objetivo general identificar la relación existente entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral del personal. El estudio es una investigación Correlacional, en el diseño se ha estimado optar por el procedimiento estadístico, el mismo fundamenta la aplicación de la estadística descriptiva, está manifestara la interpretación de valorización que se desglosan del estudio semejante que se efectuará entre la estimación del desempeño período 2015 contra la apreciación del desempeño período 2018, así mismo está será manipulada para la recolección y análisis de averiguación e índices de bienestar laboral y profesional que se formen de la agrupación de las métodos y instrumentos de investigación. Tuvo como población a la totalidad de las personas actuales en dicha oficina que es de 81 empleados. Para la realización de estimación del desempeño del 2018, divisando un número de 54 trabajadores que efectuaron dicho término, estableciéndose como el total de la población. Dentro de las conclusiones más relevantes

encontramos que en el ámbito laboral los índices de agrado son mínimos, estos no intervienen en el desempeño de sus tareas encomendadas. La apreciación del año 2018, tiene mayor aceptación de las tres áreas. Relativo a los fundamentos del área de Gestión de Recursos consigue revelar que no hay satisfacción en dicha área, el acatamiento de sus diligencias se conserva en la categoría de Muy Buena. Referente a la correlación de variables se concluye que los elementos de: Metas específicas, nivel de compromiso e calidad, Inspección y transparencia de políticas, ocasión de desarrollo y reconocimiento de su responsabilidad, son las unidades de más elevado índice de correlación tiene con la evaluación de funciones, demuestran un nivel entre 0,222 y 0,360, en relación a uno. Los elementos, metas detalladas, retadoras, asimismo puesto que tienen posibilidad de avance y organización, tienen una correlación con la valoración del desempeño, las personas de la Subdirección Administrativa en absoluto están complacidos laboralmente. Los componentes de: adjunto y particularidades del área, certeza en la vacante, colegas y relaciones humanas tienen una disminución en la correlación con la evaluación del desempeño, una vez que exhiben un rango de 0,118 y 0,161. Corresponde indicar que los factores de emancipación, retribución y pagos, conforme al factor de correspondencia, no posee relación con la evaluación del desempeño, cada vez que demuestran una categoría entre 0,064 y 0,071, cercano a cero. Los fundamentos proyectados por el coeficiente de correlación el elemento de retroalimentación ostenta una correlación indirecta con la Evaluación del Desempeño.

Goyeneche (2017) en su estudio direccionado a “diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del municipio de socha –Colombia” expone su objetivo universal que es trazar tácticas de gestión de talento humano para las micro empresas. El trabajo descriptivo se detalló a partir del análisis en las entidades del municipio, además la gestión de talento humano; este tema obtuvo una dirección de tipo cualitativo, que consintió diseñar estrategias de variación y perfeccionamiento en la gestión del talento humano, empezando con la averiguación alcanzada de las micro empresas. El procedimiento que se manejó en el plan fue el método inductivo, ya que se lograron terminaciones universales para la buena gestión del talento humano a partir de la búsqueda específica obtenida de las micro empresas del consejo, que formaron parte de la muestra comprobada, el tipo es analítico-explicativo separando la referencia ya cierta se ejecutó un análisis de la gestión de talento humano, para alcanzar a la enunciación de estrategias de mejoramiento. Dentro de las conclusiones ; cumpliendo con la precisión de la micro empresa por medio de encuestas se adquirió como resultado un defectuoso desarrollado en la conexión con el

personal, ninguna firmeza , exceso de movimiento , escasos medios de desarrollo , gozo de las insuficiencia de la mano de obra; no se innova en la investigación de puestos en la estructura por lo tal motivo omiten la función ,responsabilidad y peculiaridad de cada individuo, crea mayor complicación para anunciar a cada trabajador enteramente el dato ; obteniendo las deducciones en el sondeo realizado en las micro empresas del municipio, se procesó una guía, esquema para la vinculación con la gente , para examinar sus destrezas, habilidades, cultura y personalidades de todos los interesados ,con la intención de elegir al elemento más oportuno para el área de trabajo ; con el propósito de ofrecer a las microempresas de socha confort se crearon procedimientos y programas que ocasionen bienestar en el contexto de trabajo optimizando la motivación, seguridad, valores, recreación e estímulos satisfaciendo sus necesidades y provocar una situación de comodidad y satisfacción en su trabajo.

A nivel Nacional

Heredia (2017) ,realizo una investigación: Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte, 2016; en la Universidad César Vallejo, dentro de su objetivo general determinó la relación existente entre gestión del talento humano y la capacitación en los trabajadores; manejó el método deductivo hipotético, utilizo la descripción de las condiciones a través de la observación y fue Correlacional, de igual manera el diseño de la pesquisa es transeccional no experimental, muestra y población censal fue aplicada a 108 colaboradores del área administrativa que trabajaban en el distrito de la jurisdicción del norte de la capital. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que fueron validados por tres expertos profesionales en el formato de juicio de expertos. Entre sus principales conclusiones referente de la relación de ambas de las variables de investigación que fueron las gestiones del talento humano con la capacitación de los colaboradores del distrito judicial; utilizó el coeficiente de correlación de variables aplicando el rho spearman con un resultado del 0.748; se analizaron todas las dimensiones como la capacitación y así como las dimensiones de ejecución de la capacitación, evaluación de la capacitación en los trabajadores. Últimamente se logró a fin de éxito en la prueba de hipótesis general el 0.591 que nos señala que hay una similitud positiva demostrativa entre las variables de estudio ,su nivel de correlación es de aceptación y su nivel bilateral de significancia es de $p = 0.000$, logrando indicar que es relevante la correlación de ambas variables y la importancia del proceso de capacitación para mejorar la performance de los colaboradores y tener mejores resultados en el proceso del trabajo del

personal administrativo en el poder judicial que es importante por el manejo de la carga procesal en una de las jurisdicciones más habitadas en la capital Lima que necesita el apoyo constante de sus colaboradores y estos siempre estén estimulados y reconocidos.

Ángeles (2016) en su investigación: Gestión de talento humano y su cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016; realizada en la licenciada institución César Vallejo, obtuvo tal objetivo principal analizar la dependencia que existe entre la gestión del talento humano y culturas organizacionales las en las áreas de recursos humanos, el tipo de metodología utilizada tuvo un enfoque a la vez cuantitativo y cualitativo, ya que se utilizaron ambos instrumentos, el método fue deductivo para probar la hipótesis, su tipología de investigación fue esencial y descriptiva Correlacional, su diseño es transaccional no experimental, de la empresa estudiada su población finita conforman los 38 colaboradores. Entre sus principales conclusiones se verificó a través del estadígrafo spss22 que existió una correspondencia específica y objetiva en ambas variables de observación y se determinó que hay una correlación del rho de spearman de 0,548, por otro lado, también se halló una relación significativa de las variables independiente y la dimensión de las producciones alcanzando un nivel de correlación de rho de spearman de 0,563 y con un nivel de significancia es menor a 0,05.

Condori (2018) dado que tiene tesina titulada “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas de dirección regional de transportes y comunicaciones puno – 2017”, se puede señalar por objetivo general : establecer la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la dirección , tal como su tipo de investigación es Correlacional, puesto que se rebusca evaluar el grado de relación existente entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Profesional .En el estudio valió del método hipotético - deductivo, por ello el paradigma es cuantitativo se recalcó la relación existente entre uno y otro variable lo cual consintió recoger y estudiar datos, así comprobar la hipótesis con fundamento en los cuadros estadísticos. En la información se recurrió al diseño no experimental de tipo transeccional-transversal Correlacional. En vista al relato concluye y donde hace hincapié en la gestión del talento humano se enlazan significativa y directamente con el rendimiento laboral de la gente; donde el 34.8% indica que en el mismo momento ciertos tiempos la gestión del talento humano de este modo el desempeño laboral es moderado. En efecto la gestión del talento humano representa una correlación moderada en un 0,528** con el desempeño laboral. El progreso de la capacidad humana se relaciona directamente con el desempeño laboral del mismo, donde el 39.1%

indica que el incremento del talento humano debe señalarse que con una inversión pequeñísima que se destina para los adiestramientos, de esta manera el desempeño laboral es regular. El proceso de talento humano interpreta una correlación moderada con un 0,632** en el desempeño laboral. La motivación tiene que ver llanamente con el desempeño personal; por eso el 32.6% revela el estímulo y en esta perspectiva el desempeño laboral es regular, es por eso que la motivación interpreta una correlación moderada en un 0,576** con el desempeño laboral.

Valentín (2017) en su estudio sobre “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, Lima 2016.” tiene como propósito, establecer de qué modo la dirección del talento humano interviene en el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud. El tipo de búsqueda es de campo y pertenece al nivel de análisis explicativo, el diseño de la misma es No experimental, transversal, el informe se ejecutará sin la maniobra voluntaria de las variables, en la que simplemente se observa en su contexto natural en un solo instante para luego referir y examinar su interrelación e dominio entre las variables trabajadas. Como resultado el nivel en dominio de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa consecuencia, de nivel alto y muy significativo ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), estableciendo que el 49.69% de lo sondeado estima que la gestión del talento humano y el proceso del desempeño laboral son de nivel regular. La escala de influencia del proceso en el desempeño laboral del personal, es directa de causa efecto, creciente y significativa ($p = 0.000$), donde el 42.86% del personal consultado cree que el proceso de introducción , el proceso del desempeño es de nivel regular .El alto índice de influencia de la formación en la ejecución laboral, es directa de causa efecto, y altamente significativa ($p= 0.000$), donde el 44.10% de los participantes opina que la preparación y el desarrollo del desempeño es regular. El rango de influencia de la estimación en el trabajo laboral del personal es inmediato de causa efecto y crecidamente significativa ($p=0.000$), donde el 45.34% de la apreciación del desempeño, la mejora de la práctica también es regular. El grado de influencia de los estímulos en el desempeño laboral del recurso humano de la Red de Salud, es seguida de causa efecto y altamente significativa ($p=0.000$), estipulando que, el 44.72% de los entrevistados piensa que las gratificaciones y el desarrollo del desempeño laboral también es bajo.

A nivel Local.

Camacho & Mera (2019) en su argumentación llamada “gestión del talento humano y

desempeño laboral en la empresa Chanamé cars E.I.R.L de la ciudad de Chiclayo, 2017” tiene como finalidad, comprobar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa. La investigación Correlacional tiene la intención de “revelar o inspeccionar la relación entre los resultados de las variables”; por su parte el mismo publicista expresa que en ningún instante este tipo de indagación declara que una sea la causa de la otra, quiere decir que la correlación calcula asociaciones, pero no causas. El diseño de la indagación es No experimental de corte transversal. En conclusiones encontramos que las estrategias de gestión del talento humano sugerida para el mejoramiento del desempeño laboral en Chanamé cars E.I.R.L, es imprescindible en la organización, considerando que se han ejecutado con el fin de optimar las carencias de los elementos del desempeño como la carencia de motivación, escasas de reconocimiento de los resultados y la falta de entrenamientos en la compañía. La evaluación de la gestión del talento humano en la entidad, se ha señalado que los colaboradores tienen el perfil conforme para el puesto que dominan (89%), consiguiente se valora la práctica profesional (61%), teniendo en cuenta que los logros rescatados no le dan la razón por la empresa (61%). Preciso que los coeficientes de la gestión del talento humano intervienen en el desempeño laboral de Chanamé cars E.I.R.L, por tanto en la oficina del mismo negocio, pide considerable aceptación y reconocimiento de los trabajadores con el fin de impulsarlos. Se ha perfilado una propuesta de estrategias para la gestión del talento humano en la empresa Chanamé, con la intención que el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa proporciones valor al trabajo realizado.

More (2017) en su tesis titulada “gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016”, su propósito fue proponer tácticas de gestión de talento humano que admita mejorar de modo significativo el desempeño laboral en la corporación Ángel Divino, la misma es de tipo descriptivo ya que se narra las variables en relación de acuerdo al espacio en el que se está desarrollando entendiendo la realidad de cada una de las variables en función a una problemática identificada. Ñaupas y Mejía (2013) manifiestan que “la indagación descriptiva se utilizó para implantar diferencias y/o semejanzas entre variables en función a un contexto”. Dicho diseño de la Investigación es No Experimental, ya que el informe se realizó sin que se manipule los resultados de las variables las cuales estuvieron analizadas tal y como se han desarrollado. Para finalizar el diagnóstico de la gestión de talento ha señalado que los factores que perturban la labor son la falta de capacitación y no se incorpora a todos, también

la incorrecta comunicación dentro de ella y la falta de organización de la empresa, lo cual se expresa en los resultados del desempeño de los trabajadores causante a una mala gestión del talento.

El análisis del escenario actual del desempeño laboral en Ángel Divino, consiguió determinar que la mayor parte de la mano de obra desempeña las actividades asignadas según lo establecido por la organización (71%), por otra parte, reducidos grupos de trabajadores demuestran deficiencias en los resultados diarios de sus labores (29%), a causa de la falta de capacitación y desconocimiento para desarrollar sus diligencias.

Delgado (2018), en su tesina dominada “Modelo de gestión del talento humano y desarrollo del trabajo colaborativo en las docentes del nivel inicial de la red Chiclayo Oeste de la ciudad de Chiclayo- 2016”, su fin es presentar un modelo de gestión del talento humano que admita un correcto perfeccionamiento del trabajo colaborativo en los maestros del nivel inicial de la red. La actual tesis doctoral conforme con Sánchez y Reyes (1999) demuestra el tipo de investigación propositiva lo cual aprueba describir, explicar y plantear un modelo de gestión a los docentes de Chiclayo Oeste. El tipo de investigación fue descriptivo propositivo. Descriptivo: Porque se puntualiza las variables del trabajo en estudio, detallando las características de las mismas de los docentes materia de estudio. Propositivo: Porque se propone un modelo basado en talleres sustentados en la Cultura Organizacional Participativa lo que mejorara el trabajo colaborativo de las docentes de las IIEE de la red Chiclayo Oeste. La población de esta investigación fue formada por los 80 docentes de la Red Chiclayo – Oeste. La muestra ha sido obtenida por un muestreo aleatorio, basado en conglomerados tipo bola de nieve y estuvo conformada por 15 maestras de la Red Chiclayo – Oeste. finalizo que los trabajos colaborativos en los profesores del nivel inicial de la red Chiclayo oeste, mostró un nivel Regular (66.7 % - del test) esto constata que es necesario la práctica del modelo de gestión del talento humano propuesto a nuestras maestras, para generar una influencia positiva (Tabla 1).El nivel de Desarrollo del trabajo colaborativo en la dimensión Actuación con un plan de acción, donde las maestras en las líneas base anuncian un nivel Regular (73.3% - del test), expresa que el modelo de gestión del talento humano debe ser aprovechado porque afectara favorablemente en las docentes oportuno ya que planearan colegiadamente los términos pedagógicos cabe resaltar que tiene que ser creativa y significativa, respetando los argumentos socioculturales de los alumnos. También emplearan varios recursos y materiales como andamiajes del desarrollo de enseñanza aprendizaje (Tabla 3).El nivel de desarrollo del trabajo colaborativo en la dimensión desempeño

sinérgico, en la línea base las docentes tienen un nivel Regular (66.7% - del test), esto expone que el modelo presentado debe ser adaptado a las maestras porque obtendrá dominio eficaz sobre ellas ya que amplificarán sus habilidades sociales como la empatía, colaboración, trato amable y la práctica de valores en sus amistades interpersonales. Finalmente, se provocará una situación afectiva, acogedor y de apertura frente a la variedad como fortaleza y oportunidad (Tablas 4 - 9).

Gonzales (2017) título a su estudio “Modelo de gestión de recursos humanos para mejorar la gestión del conocimiento en las instituciones educativas del distrito de Picsi, Chiclayo 2016”, para alcanzar a plantear una propuesta de Modelo de Gestión de Recursos Humanos; para renovar la dirección de la Gestión del Conocimiento en las instituciones educativas. El actual estudio es de tipo propositivo, pues compone una propuesta de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos para renovar la Gestión del Conocimiento en las Instituciones Educativas del distrito. También, es del tipo descriptivo ya que caracteriza un habitado, fenómeno o montón con el resultado de formar su organización o conducta. (Hernández, 2010), la actual indagación se encuadra entre el diseño Propositivo Descriptivo, la población la formaron 48 educadores de la institución. Como resultado del nivel presente de la gestión del conocimiento en las instituciones educativas en las dimensiones: identidad, obtención, acumulación, reparto/dispersión, utilización /utilidad y medición demuestra un rango medio. Solo, la dimensión Creación muestra un nivel alto. Se diseñó un tipo apropiado para la Gestión de Recursos Humanos; de las Instituciones del distrito de Picsi; igualmente beneficia en el mejoramiento de la administración de la gestión del conocimiento. Se aprobó el Modelo de Gestión de Recursos Humanos, en referencia a lo anterior resulta significativamente en la mejora de la Gestión del Conocimiento en las instituciones educativas.

1.3. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano de la empresa Suministros Electrónicos de Control Industrial E.I.R.L.?

1.4. Aspectos teóricos

1.4.1. Variable Gestión del Talento Humano.

Chiavenato (2009) conceptualiza lo siguiente “sumatoria de fundamentos teóricos, prácticos para gerenciar todo aspecto relacionado a dirigir a los seres humanos y de igual forma a los recursos, en donde se refuercen los procesos de admisión, proceso de selección, capacitación, retención del personal y evaluación final de desempeño” (p.19).

En este propósito gerenciar a las personas es importante tener en cuenta los recursos y procesos que involucran una serie de procesos que desde el proceso de admisión son importantes para el sostenimiento de la generación de valor en los colaboradores y estos tengan una mejor performance en las diferentes posiciones dentro de la empresa, de igual forma supervisar estos procesos para luego fidelizar a los nuevos integrantes del equipo, y finalmente hacer todo un proceso de retención del personal para lograr los objetivos empresariales y personales de los entes en estudio. En este tema de la tenemos el concepto de Dessler (1996) que nos indica que es el cúmulo de las diferentes políticas y prácticas que se deben de desarrollar con el capital humano que se incorpora a las organizaciones y que están relacionados con los diferentes procesos de con llevan al éxito de las organizaciones y que están inmersos en el desarrollo de las personas. Estas están referidas a como poder captar mejor a un nuevo integrante del equipo y analizar sus competencias y su historial de hoja de vida para determinar en qué puesto de trabajo idóneo puede explotar su mejor talento y por ende tener resultados que alcancen los objetivos trazados y puedan elevar la posibilidad de seguir escalando posiciones dentro de la empresa, también es importante tener en cuenta los procesos de capacitación de acuerdo al perfil de los puestos y los cambios que pueden tener por las normas de convivencia , de seguridad y salud ocupacional que tenga como política la empresa y los organismos que lo regulan y certifican.

Según Bellido y Eslava (1999) lo definen así: “La manera de como tener a las empresas en constante actividad de producción, con el logro de sus objetivos y de igual forma que el talento humano se encuentre fidelizado y satisfecho” (p. 42).

Chiavenato (2009) es la parte de la empresa en que se compromete a la mejorar los procesos y tener la responsabilidad de educar y moldear los talentos a través de los diferentes mecanismos, debido a que los colaboradores son lo más importante en las empresas y se tienen que fidelizarlo en el transcurrir del tiempo y reconocer que son importantes las diferentes políticas y las prácticas que pongan en práctica para consolidar las metas que se ponen en las empresas.

Pardo & Porras (2011) nos dicen que la administración de personas corresponde liderarse para buscar el mejor potencial de los colaboradores y hacer de las empresas que sean más competitivas, y entender que este desarrollo de las personas se puede usar como una estrategia de la empresa para diferenciarse de la competencia.

1.4.2. Importancia

Robbins & Coulter (2010) nos indican que hay tres razones significativas: La

primera que es importante que las empresas tengan suficientes ventajas con referencia a la competencia para tener un valor diferenciado en el mercado y para el sostenimiento en el tiempo. La segunda razón, debido que es imperativo que se entienda la importancia que radica la gestión de personas, por ella la alta dirección debe darles las facilidades y tratarlos como la esencia de la empresa y hacerlos que se sientan como parte del equipo y no como parte de los activos de la empresa, y la tercera, está basada en la performance que alcancen los colaboradores ya que en contraprestación la mejora de trabajo en las condiciones como lo realiza y en las recompensas este tendrá mejores resultados en los plazos que determine el departamento de capital humano, logrando a futuro también fidelizar al recurso humano.

1.4.3. Propósito

Werther & Davis (2008) nos dice que se define como propósito al impulso que debemos de brindar a los colaboradores para lograr que consoliden sus recursos para llegar a tener una mejor producción y esto sea el inicio de una mejor performance desde la visión de las estrategias, el punto de vista ético y lo más importante el social para los diferentes puestos en la organización.

En esta perspectiva la gestión del talento humano tiene otras miradas que son importantes como por ejemplo la visión cosmopolita de ver las cosas y que tiene el objetivo de que los colaboradores estén comprometidos con los fundamentos de éxito de la empresa, para lograr este cometido hay que mejorar los procesos y técnicas de gerencia que permitan la posibilidad de consolidar los objetivos de la organización. Por ese motivo es fundamental tomar en cuenta que el recurso de capital humano es lo más valioso en la organización no solo para llegar a los objetivos sino para el mismo sostenimiento de ella misma, ya que es más caro entrenar a un nuevo personal que lograr retenerlo.

1.4.4. Objetivos

Chiavenato (2002), su propósito fundamental es encontrar en tanto destaquen los colaboradores y brindarles las herramientas con que puedan lograr encontrar su mejor potencial dentro de la organización. Por ello hay que considerar que es importante mantener la motivación entre los colaboradores para que estén preparados para cualquier tropiezo dentro de la organización.

Otro concepto de Maristany (2007), nos indican que el objetivo primordial es tener la mejor colaboración con el área de gestión de personas para que consoliden capturar el mejor valor personal y poner hacer conexión con las capacidades de los individuos que postulan a una área de trabajo, cuando estén reclutados y capacitados tener la misión de retenerlos para

buscar el progreso de la organización (p. 38).

Bellido y Eslava (1999) manifiestan que hay un objetivo muy importante y es dotar de un ambiente laboral óptimo e idóneo para que se revierta en un clima organizacional con buenas prácticas y en donde los colaboradores sean felices, esto se verá reflejado en mantener las mejores relaciones entre los colaboradores y la alta gerencia de la organización.

También nos manifiestan Baca, Rodríguez, Reyes, y Victoria, (2014) que alcanzar las metas se centralizan en retener a los profesionales que tienen actitudes y conocimiento excepcionales y buscan sacar lo mejor de esas personas y las motivan en todo momento para consolidar los objetivos de la empresa, además que es importante que la empresa sepa desarrollar y mejorar las condiciones en donde se realizan las labores para lograr consolidar la efectividad de los colaboradores. Esto está enmarcado en el objetivo general que está articulado en lograr tener armonía los diferentes estilos de trabajo, estrategias y estructuras con el fin de lograr consolidar el potencial máximo para llegar a consolidar los objetivos de las empresas y trascender con el paso del tiempo.

1.4.5. Modelos de Gestión del Talento Humano

En este punto cabe precisar que existen diferentes modelos que permiten una mejor dirección de recurso humano, por consiguiente: El modelo que es inherente a la proyección de la organización y logra el beneficio al definir las diferentes políticas, prácticas y objetivos en base al talento humano y solucionar los inconvenientes que se presenten en cada área y buscar encontrar el mejor perfil de recurso humano para que sepa resolverlo, luego amplificar sus habilidades y hacerlo más competitivo. El modelo que gestiona el cambio: que involucra a mejorar los procesos a través de la mejora de los procedimientos para mejorar su performance, aquí es importante tener en cuenta la cultura organizacional, a las personas y sus objetivos. El modelo de liderazgo de los colaboradores el cual promueve la mejora de las performances de los colaboradores, a través de constante motivación en donde el salario emocional es lo más importante y en donde el reconocimiento es lo más importante. El modelo de manejo de la calidad: se concentra en tener en cuenta la mejora del rendimiento, el mejoramiento de los procesos en donde los colaboradores deben de estar siempre capacitados y hacer que se desplieguen su innovación y creatividad a través de talleres con nuevos conceptos de tecnologías ágiles de la información. El modelo de productividad: donde su centro es el de capacitar y dar las mejores herramientas para lograr la efectividad de los colaboradores. El estándar de la gestión por competencias: que quiere desarrollar la mejor performance de los colaboradores, dándoles la ubicación que mejor se

sientan para hacer su trabajo y estén acorde a las necesidades de la empresa. (Pardo y Porras, 2011, p.56).

1.4.6. Procesos de la Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009), realiza una división de seis procesos específicos que están relacionados con la admisión de nuevos colaboradores, seguidamente el reclutamiento, las capacitaciones, las recompensas, el mejoramiento de los colaboradores, conservación del talento humano y la supervisión.

También podemos expresar lo indicado por Dessler (1996) que nos propone también una serie de procesos que están relacionados con el análisis de los puestos de los colaboradores, también hacer un buen reclutamiento para informar los puntos más del trabajo a realizar, el manejo correcto de la política de pagos, manejar con criterio los incentivos, hacer una correcta evaluación del desempeño, mejorar la comunicación, las capacitaciones, y en la parte final la consolidación de los compromisos.

1.4.7. Nuevos desafíos de la gestión del talento humano

En este punto existen diversos conceptos que han privilegiado este concepto que cada día toma mayor relevancia y están referidos al aspecto económico, entorno social, las tecnologías ágiles, la parte cultural, entre otros, hacen que en forma conjunta funcionen mejor las organizaciones.

Chiavenato (2009) manifiesta que el área más crítica en la última década fue la de los recursos humanos y que por este motivo el principal cambio se dio el nombre el cual ha sido promovido a gestionar a las personas, pero analizando este cambio que se ve reflejado no solo en las personas sino en los servicios que presta este departamento para los logros de los objetivos institucionales, que van más allá de seleccionar al personal correcto, sino también ver el tema de las capacitaciones, la seguridad ocupacional, la higiene, la salud, la ergonomía, y otros temas más de relevancia como es la promoción, capacitación, los beneficios sociales y remunerativos, etc. También en la práctica nos ponen en movimiento con la actualización de los conocimientos sobre todo en las actividades que desarrollarán los colaboradores y finalmente la importancia como línea de carrera: y hacen los esfuerzos para promover al personal y dotarlos de nuevas herramientas ya sea en cursos especializados como en estudios superiores, con convenios que generan valor a favor también de las organizaciones.

1.4.8. Cambios y transformaciones en el escenario mundial

Hay que tener en cuenta las distintas evoluciones que han tenido la gestión del

recurso humano y que estaban sintonizadas con los cambios y los desempeños tanto de los ejecutivos como de los colaboradores y que son las siguientes:

- 1. Corriente Clásica o tradicional:** aquí se nota que hay varios referentes como lo son Frederick Taylor a principios del siglo XX que aportó en su clásica teoría de la organización científica del trabajo y también tenemos a Henry Fayol en 1916 con el aporte de su teoría de administración científica, donde se recalca el juicio de la racionalidad del hombre que no le gustaba trabajar pero solo lo hacía por las recompensas que tenía en un periodo determinado de tiempo, las personas que vivieron en esta corriente deben de estar lideradas con el propósito definido de encomendar sus funciones de manera clara. (Bordas, 2016, a)
- 2. Corriente Sociológica:** que tiene como precepto que los seres humanos son un ente social y menciona que las actitudes reflejadas en ellos tienen sinergia con el trabajo en equipo que realicen, pero lo más importante son las actitudes y valores fundamentales que desarrollen dentro de las organizaciones. Aquí destaca como representante a Elton Mayo con la investigación que realizó en Western Electric (Bordas, 2016, b).
- 3. Corriente Humanista:** aquí enfoca las diferentes insuficiencias que tienen las personas para poder potenciar sus talentos, hacer un diagnóstico de sus necesidades, se tiene como referencia también a las personas que hacen desafíos personales, sus más importantes exponentes son March y Simón. (Bordas, 2016, c)
- 4. Punto de vista eventual y metódico:** se contemplan en esta corriente a las personas que son complejas, el tipo de conducta se maneja de manera imparcial, los colaboradores sienten que hay varias maneras de solucionar los problemas y realizarlas mejor esto solo va depender de la actitud y de la infraestructura de la empresa. (Bordas, 2016, d)
- 5. Corriente estratégica:** aquí se prevé que las empresas tienen cambios a nivel de los valores fundamentales y están expuestas a los cambios, ya sean cuando hay nuevas gerencias que vienen con una metodología nueva de trabajo y hacen cambios en beneficio de la organización entre ellos están la manera de gerenciar, la cultura organizacional, y los clientes. (Bordas, 2016, e).
- 6. Las organizaciones en el futuro:** Chiavenato (2002) según este autor aquí es importante ver la orientación que nos dan los cambios y los desafíos que tenemos con el futuro uno de ellos referido a la inteligencia artificial que en este siglo XXI está teniendo más impacto en las organizaciones, otras están concentradas en los cambios que ocurren a nivel global, esto se entiende con tener una mirada más amplia sobre nuestra competencia; los nuevos profesionales que cuentan con nuevas competencias, las tecnologías ágiles son otras de las

preocupaciones más importantes ya que hay cada día más avances que hacen menos relevante la presencia de personas en algunos modelos de negocio.

1.4.9. Dimensiones de Gestión del Talento Humano

Aquí es fundamental destacar que muchos escritores tienen concordancia en que deben de existir diversos procesos para que prevalezca una buena gestión del capital humano. Por este motivo el presente estudio se centrará en tres dimensiones de estudio, estas son la admisión de los colaboradores, aquí se realiza los análisis de los puestos hasta que el colaborador se selecciona y recibe su feedback e inducción. La preservación del talento humano, que debe tener la organización para fidelizar colaboradores y los programas que estén inmerso para generar valor en favor de ellos y, por último, y el más importante es el desarrollo de personas, que siempre es de perfeccionamiento activo.

1.4.9.1. Admisión de personas

“Aquí se realiza la selección y el reclutamiento del nuevo personal que ingresa a una empresa, y también involucran a los procedimientos y reglamentos que se deben de respetar para admitir a nuevos colaboradores. También se autodenominan los procesos previos de captación de personas, esto involucra al reclutamiento y asignación de nuevos puestos de trabajo”. (Chiavenato, 2002, p. 17)

Puchol (2005) manifiesta que el principal objetivo que tiene la admisión de nuevo personal es el aprovisionamiento de nuevos colaboradores en cantidad y calidad teniendo en cuenta los principios de sacar mayor provecho económico en el propio desempeño del futuro colaborador.

1.4.9.2. Análisis de áreas

Dessler & Varela (2011), nos manifiestan que aquí se hace el constructor de las diferentes personalidades de los futuros colaboradores y a su vez construye en las personas su grado de responsabilidad en concordancia al puesto de trabajo ocupado.

Robbins & Coulter (2010) tienen en cuenta que es la una evaluación que tiene como propósito hacer una definición del puesto laboral y esas conductas que necesitan para ejecutarlo y poder llegar al objetivo que se han trazado en la empresa y que generen valor para ambas partes.

Alles (2007) manifiesta que es importante que los análisis sean concretados por escrito a las evaluaciones que hacen a los colaboradores, al final y con detalle se pueden recibir un mejor feedback de los logros de los colaboradores ya que la base fundamental es la siembra de los valores , estas son asumidas por las personas y están enganchadas a la cultura de la

empresa en todos los puestos en donde se requiera mejorar estas condiciones, esto por otro lado mejorara la performance de los colaboradores y estos serán también transmisores de los nuevos cambios a los nuevos colaboradores que se integren al equipo, también es importante los tiempos que se deban de emplear para este propósito, y es importante que se deban de indicar las jerarquías y también las herramientas que necesiten para alcanzar los objetivos diseñados, también es relevante que tengan en cuenta las formalidades laborales y el medio en donde se realiza el trabajo, ya que es importante para la consolidación de los objetivos.

Varela (2013) nos manifiesta que hay que realizar un documento en donde se consignent los mínimos requerimientos que puedan lograr consolidar una buena performance en los puestos de trabajo y están referidos con los datos básicos como los de experiencia y formación laboral.

1.4.9.3. Reclutamiento de candidatos

Se entiende por reclutamiento a la acción que tiene como propósito buscar y seducir a los profesionales que están en búsqueda de un puesto laboral ya sea en la bolsa de trabajo interna o externa que tienen un perfil por competencias bien desarrollado y competitivo que sean idóneos y cumplan con el perfil esperado por las compañías para la consolidación de sus metas corporativas como personales de los postulantes.

Münch (2010) nos manifiesta que se debe de hacer estrategias para lograr capturar al mejor talento en el mercado laboral, que cumplan los perfiles que necesita las diferentes áreas de las empresas, no obstante, se tiene que mencionar que cantidad no es calidad, pero que se debe de ubicar al correcto candidato que merezca el puesto de trabajo, para el logro de este punto hay que saber buscar en el mercado laboral al talento a través de una correcta publicidad en diferentes medios ya sean digitales como por otros de corte clásico como los anuncios de periódico.

Para Werther & Davis (2008) se puede identificar al talento humano desde la perspectiva de buscar en los candidatos internos que cuentan en la empresa, que esto sea un elevator pitch para su incorporación en la empresa y sirva como un ascenso por mérito propio y sea bien considerado por los colaboradores de la empresa, lo importante es ubicarlos, capacitarlos y entrenarlos en los nuevos puestos que estén disponibles dentro de la organización.

Gómez, Balkin & Cardy (2008) manifiestan acumulación de procedimientos en la cual los profesionales que tienen distintas competencias para determinados perfiles que deban de tener una vacante laboral, en este propósito hay que hacer una divulgación en los diferentes

medios ya sean internos y externos.

Münch (2010) nos recomienda un enfoque de reclutamiento mixto, que trata de realizar en una mezcla de las dos anteriores, pero solo se puede utilizar de acuerdo a la necesidad de la empresa.

1.4.9.4. Técnicas de selección implementadas

Mondy (2010) nos manifiesta que la acumulación de procesos que pueden perseguir hacia el correcto nombramiento de los futuros integrantes de la empresa, esto involucra tener las competencias y la parte actitudinal para hacerse cargo del puesto asignado y poder desempeñar de la mejor manera su futuro puesto de trabajo, y se incorpora en la empresa con las mejores competencias y consolidar los objetivos de la empresa y las de condición personal.

Alles (2007) también nos manifiesta que es muy importante aplicar las pruebas que sean necesarias y convenientes para poder sacar lo mejor de los futuros colaboradores y si logran sacar el potencial sería lo ideal, porque desarrollará mantener no solo los aspectos cuantitativos de rendimientos económicos y cualitativos que están relacionados con la convivencia con sus demás compañeros de la empresa, la sinergia de los dos hará que la línea de carrera de los prospectos hagan que puedan consolidar la posibilidad de concretar ascensos en el corto plazo.

Robbins & Coulter (2010) manifiestan que algunos de los fundamentos primordiales son la forma de la solicitud, la cual tiene una ventaja comparativa ya que es necesaria para recabar los datos básicos de los reclutados, de igual manera también se tienen en cuenta las pruebas escritas, esto incluye los diferentes exámenes que hacen referencia a las diferentes pruebas de la inteligencia, actitudinales, de personalidad y etc. Estos instrumentos son reconocidos como los famosos test de personalidad, en especial son aplicados para aquellos puestos de supervisión en donde se busca la efectividad como objetivo definido. Las entrevistas, que tienen un uso recurrente y universal, este tiene más injerencia en los puestos que tienen que ver con las gerencias estratégicas. En la antesala se hace necesario dejar en claro los aspectos que necesita conocer los candidatos a dicho puesto estratégico, y generar las interrogantes en función al perfil del puesto requerido. La revisión de los antecedentes: esto es importante para la verificación de los datos de los candidatos que fueron consignados en la solicitud correspondiente y finalmente están los exámenes físicos: que son siempre usados con la intención de disminuir los riesgos, sobre todo en esos puestos que tienen que llevar riesgos físicos.

Chiavenato (2009) manifiesta que existen varias técnicas para poder captar a un nuevo personal dentro de la organización las principales son : La entrevista, es la que logra que interactuemos de forma directa con los candidatos y calificar las reacciones y las conductas , también existe las pruebas de conocimiento, que son instrumentos que logran determinar cuál es la preparación que tiene el candidato ya sea en la parte general como en la cognitiva logrando esto que se tenga un conocimiento previo de los conocimientos que tiene el postulante, también existen las pruebas psicotécnicas, que son están inmersas en estereotipos de comportamiento en muestras aleatorias de candidatos. También están las pruebas de personalidad, las cuales nos revelan los rasgos más importantes de la personalidad de los candidatos, de igual manera cual es el equilibrio emocional, las motivaciones de los candidatos, entre otros criterios que tienen que ver con el temperamento de los postulantes siendo generalmente usados para los puestos de mayor jerarquía.

1.4.9.5. Inducción

Mondy (2010) nos dice que es una forma preliminar de reforzamiento para los nuevos colaboradores, en donde se les proporciona cierta información básica de los lineamientos de la empresa, del perfil del puesto laboral, y el equipo que trabaja en esa posición que necesita un cambio de liderazgo y la manera de cómo hacer las cosas de forma diferente para el logro de los objetivos.

La inducción tiene como propósito hacer que los colaboradores tengan una adaptación preliminar en la organización y esta refiere a proporcionar información básica en dos aspectos teóricos que se deben de definir con transparencia , uno de ellos referido a la organización en general, esto nos servirá para que el futuro colaborador pueda tener en consideración la historia, misión, visión, estructura organizacional y por sobre todo la infraestructura de la empresa, también se debe de especificar al futuro colaborador las normas internas de trabajo así como el reglamento, de igual manera los detalles del protocolo de trabajo que sería asignado al colaborador, de igual manera el entorno físico, el manual de seguridad y salud ocupacional . (Maristany, 2007)

1.4.10. Retención del Talento

Robbins & Coulter (2010), las empresas que tienen personal talentoso, estos por lo general invierten ingentes recursos económicos ya sea tanto para la incorporación de nuevos colaboradores como en el proceso de capacitación y pago de cursos de maestrías para los mejores elementos de las empresas, esto se traduce en una mejor performance en sus puestos de trabajo y generan valor para las empresas, en este propósito

establecen dos estrategias para retener al talento humano esto es mejorar los desempeños de los colaboradores y el desarrollo de programas eficientes que tengan como fin supremo mejorar las compensaciones y las remuneraciones, todo con el fin de retener al personal de las distintas áreas de las organizaciones.

Varela (2013) manifiesta que no es seguro que los incentivos no garantizan que los colaboradores se motiven y tampoco que influyan en sus performances con referencia a la cultura organizacional de la institución.

Werther & Davis (2008) consideran que para aumentar el propósito de retener a los colaboradores no solo hay que activar tener políticas de recompensas, salario emocional y reconocimientos, los cuales contribuyen a realizar un aumento de los índices de retención de los colaboradores, también es importante activar los programas de salud y seguridad ocupacional también es importante para que los colaboradores perciban que es importante para la empresa el talento humano, por esta razón es muy importante realizar una evaluación a los procesos de retención de los colaboradores, para este caso se recomienda trabajar con los indicadores que tengan inherencia con los beneficios sociales, las compensaciones, beneficios laborales y por sobre todo el salario emocional, también es importante tener en cuenta los estímulos y el entorno físico de la empresa.

1. Compensación

Puchol (2005) el proceso de la compensación tiene que ver con los beneficios que deben de tener los colaboradores cuando existe una contraprestación por el laburo realizado y nos sirve de igual manera para lograr retener y dar motivación a los colaboradores y esto es en beneficio para la empresa ya que se posiciona como una herramienta estratégica para las empresas que deben de generar valor para los colaboradores ya que resulta que, es más caro estar reiteradamente entrenando al personal.

Tenemos que precisar que la compensación tiene objetivos que tienen como propósito hacer un apoyo para que el personal no se vaya de la empresa, también contribuye a retener al personal que está muy calificado y lo alienta a mejorar su performance y esto se logra con diversas estrategias como brindarles cursos de especialización que son dados a cuenta de un contrato de permanencia en la institución por un periodo determinado. Esta promoción aumenta la eficiencia en las tareas asignadas y garantiza la equidad.

Chiavenato (2009) Cada colaborador hace su trabajo con los conocimientos previos adquiridos, las destrezas y talentos innatos en cada colaborador los cuales se transforman en fortalezas, las sumas de estas características hacen que sea valorado su trabajo y se convenga

el salario correspondiente a su eficiencia. También es necesario manifestar que las empresas siempre invierten en las compensaciones y recompensas en sus colaboradores si hay un compromiso en el logro de los objetivos. Por otro lado, nos dice que el total de la compensación económica tiene tres tipos de estructura: elemental, los incentivos adicionales y todas las prestaciones.

En referencia a la remuneración básica, Varela (2013) manifiesta que es la cancelación de los pagos que realiza a los colaboradores luego de un periodo de tiempo específico lo cual fue especificado en un contrato de servicio pactado con antelación, también presentan tres diferentes tipos de caracteres como son el fijo, regular y permanente.

Münch (2010) indica que se pueden conceptualizar que las prestaciones son un complemento de los beneficios y son adicionales a la remuneración mínima vital, estos son algunos ejemplos de los mismos: vacaciones, seguros de vida, viáticos, comedor, etc., entre otros, que fueron establecidos previamente como un incentivo que tienen los colaboradores y son un estímulo adicional.

En nuestro país, aparte del sueldo mínimo es de 930 Soles, el cual está vigente y no ha sido indexada, también se tienen en consideración un porcentaje para las asignaciones familiares, las gratificaciones, las vacaciones, la compensación por el tiempo de servicio que se otorga dos veces al año, las que tienen relación con la prestación de salud, también se deben tener en cuenta la participación del rechojo de las utilidades cuando la empresa tiene un flujo económico positivo en un periodo determinado.

2. Beneficios laborales

Puchol (2005) Estos tipos de beneficios tienen una diferenciación a referencia de las compensaciones no se perciben por lo que el colaborador lo hace posible en la condición de colaborador de la empresa. Muchas empresas no otorgan este beneficio de forma íntegra sino muchas veces de manera parcial. Se consideran como tal a los planes de pensiones, los servicios médicos privados también llamados eps, los seguros de vida, y otros beneficios adicionales.

3. Estímulos y reconocimientos

En referencia a los estímulos y reconocimientos, las distintas empresas deben tener en cuenta que son importantes para que los trabajadores se sientan más impulsados y desarrollen todo su potencial en distintas divisiones, esto conllevará que haya una mejor performance en ellos y se sientan motivados para desarrollar un compromiso con la organización, entre ellos destacan los valores fundamentales como el respeto orientados hacia el esfuerzo del

colaborador, generar autonomía y la participación de los colaboradores en los proyectos de relevancia de la organización, es también importante que las oportunidades otorgadas al colaborador puedan expresar el interés por los todos los colaboradores, ya que existe un gran valor por parte de la empresa al reconocer el trabajo de los mismos, ofrecer el apoyo a los colaboradores en los momentos que sean necesarios, y otras actividades. (Newstrom, 2011)

Mondy (2010) considera al reconocimiento como un status, si bien es cierto puede tener un estímulo adicional, esto es muy cotidiano de operar en empresas que tienen en consideración a sus colaboradores, no obstante, muchas veces puede existir un efecto de boomerang ya que afecta al espíritu en conjunto de los colaboradores, para ello es necesario dejar en claro que estos reconocimientos muchas veces no son monetarios que se otorgan al colaborador.

4. Entorno físico

Chiavenato (2009) Indica que al existir un entorno físico saludable, que tiene que ver con las condiciones físicas de relevancia de las que son importantes para los colaboradores y convenientes ya que tienen una aprobación previa cuya relevancia es fundamental para que los colaboradores tengan un equilibrio mental y físico, esto incluye como lo indico a principios del siglo pasado Henry Fayol indico que la iluminación es muy importante , que la cantidad de iluminación debe de recibir el colaborador en concordancia con la labor que realiza , también es importante la ventilación, que tiene implicancia en la calidad del flujo de aire recibido y que no esté contaminado en el área que realiza sus labores y también la eliminación de aquellos olores nauseabundos como los humos tóxicos y los gases pesados que pueden estar dentro de una fábrica como en otras que tengan contacto con las áreas de producción , de igual manera la temperatura es importante controlar en aquellos lugares que se encuentren muy calurosos o muy fríos, los cuales deben de estar con niveles que sean aceptables por los colaboradores; por otro lado los ruidos molestos, los cuales se deben de eliminar y también de equipo que puedan permitir tener una protección adicional cuando hayan trabajos de manera esporádica.

1.4.11. Desarrollo del Personal

Mondy (2010) indica que es el impulso que de manera constante que se establece para mejorar aquellas performances de los colaboradores con el objetivo de perfeccionar el desempeño total de la organización. En ese propósito es importante hacer comprender que la empresa tiene la responsabilidad de potenciar las nuevas competencias de los colaboradores para que pueda mejorar su performance, hacer actualizaciones a través

de las capacitaciones y mejorar las nuevas necesidades de la organización ya que el entorno de la competencia los obliga a innovar y ser más creativos en los procesos y en la forma de hacer las cosas. Es correcto manifestar que para el autor no solo es fundamental indicar que es importante el desarrollo personal de los trabajadores, para entender la razón de la evaluación del desempeño ya que es muy importante que el departamento de administración del talento humano tenga un cronograma de actividades que estimulen a los colaboradores a seguir actualizándose y dar aportes sobre los nuevos conceptos y capacidades que se necesita en para el desarrollo de nuevos proyectos en común.

Alles (2005) manifiesta que las supervisiones con exámenes de desempeño tienen relación con las profesiones de los colaboradores ya que son importantes para ser ascendidos o estar en observación para los próximos proyectos de avance.

1. Evaluación del desempeño

Dessler & Varela (2011) tienen una definición que tiene una calificación actualizada o ulterior a las funciones realizadas por un colaborador esto de acuerdo a los estándares que se establecen de forma previa. Este procedimiento se ejecuta de manera sistemática ya que permite expresar las diferentes valoraciones que tienen los colaboradores relacionados al laburo de uno de los integrantes de la organización teniendo muchos criterios, los mismos que fueron definidos por la organización, en determinado tiempo, el cual se podrá determina si este está destinado a una evaluación que tenga carácter de prospectiva o histórica. (Puchol, 2005)

Por consiguiente, Alles (2005) nos comenta que existen primordiales objetivos en la evaluación de desempeño los cuales son los siguientes: El desarrollo profesional y personal de los colaboradores, esto lleva a entender que es importante que el talento humano de la organización sea consecuente en sus objetivos.

Chiavenato (2009) a este comentario pone algunas razones adicionales que logran lo siguiente: permitir reconocer los puntos fuertes y débiles de un colaborador, lograr mejorar las interacciones personales entre el equipo de trabajo, hay también una percepción de la mejora de la persona con respecto de sí misma y de su entorno el cual brinda una información adicional a los ejecutivos de la compañía para hacer una mejor orientación a sus colaboradores.

2. Capacitación

Münch (2010) es una forma de instrucción que brinda la empresa a sus colaboradores con el objetivo de hacer un desarrollo integral de sus capacidades, metodologías, habilidades,

potencial y las competencias específicas. Cabe indicar que este proceso mejora la transferencia de conocimientos a los colaboradores con referencia a las habilidades mínimas que deben tener los colaboradores para hacer su trabajo y buscar perfeccionarlo para tener una mejor performance positiva para elevar el desempeño de labores. En ese propósito el autor establece cinco pasos fundamentales que son el análisis de las necesidades, el diseño de la instrucción, la validación, la implantación y finalmente la evaluación. (Dessler, 2009).

Gómez et al. (2008) Indica que el proceso de capacitación está orientado para hacer una gran mejora de las habilidades específicas o en la manera de corregir las imperfecciones que se encuentren en el trabajo realizado por los colaboradores, de esta manera, la capacitación tiene un fundamental componente al momento de administrar los recursos humanos ya que su eficiencia va depender de su performance en la organización.

3. Progreso profesional

Chiavenato (2009) afirmo que “cuando se desarrolla a las personas estas están vinculadas al perfeccionamiento de carreras” (p. 418).

Delgado, Gómez, Romero & Vázquez (2006) manifiesta que el empoderamiento de facultades para obtener una promoción y por ende un crecimiento profesional tiene injerencia y constituye uno de las facultades más importantes y más eficaces para la determinación del logro de los objetivos empresariales y profesionales. Si los colaboradores tienen mejores oportunidades es de esperar que ellos mismos se sientan más comprometidos con la empresa.

Esto involucra a que las empresas deban de organizarse y plantear nuevas de estrategias de línea de carrera para sus colaboradores, para que mejoren en el tema de su crecimiento profesional, ya que generalmente los ascensos hacen que los talentos que tiene la empresa se queden en la organización y se sientan orgullosos de pertenecer a ella , es por ello que las organizaciones deben de hacer que se retenga al talento que genera valor en la organización ya que a largo plazo es conveniente para la misma y es más productivo que contratar a un personal que viene con nuevas políticas de trabajo y que tiene que adaptarlo en una organización que ya se acostumbró a un estilo de trabajo, esto da lugar a que los colaboradores muchos de ellos se sientan frustrados y sientan que no son valorados en la organización.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General.

Diagnosticar la gestión del talento humano de la empresa Suministros Eléctricos

de Control Industrial E.I.R.L, 2019.

1.5.2. Objetivos Específicos.

Evaluar el proceso Admisión de personal en la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019.

Evaluar las capacidades en conocimiento/ habilidades en los trabajadores la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019.

Diagnosticar el nivel de compensaciones de los trabajadores la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial E.I.R.L, 2019.

1.6. Hipótesis

Por ser un estudio descriptivo esta indagación no llevó hipótesis dado su carácter por entero opcional. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 108).

1.7. Justificación

La presente investigación aporta un beneficio porque presenta un diagnóstico en la Gestión del Talento Humano de la organización Suministros Eléctricos de Control Industrial E.I.R.L, 2019. En donde se estará generando valor en el aporte de generación de estrategias que serán apreciadas y permitan dar un aporte a las organizaciones, con formular algunos conceptos de realicen tener la información actualizada y que sean apreciadas por las empresas y permitan entender la gran trascendencia de la gestión del talento humano en las compañías; siempre considerando a los colaboradores como lo más valorado dentro de la empresa para en un corto plazo lograr consolidar las metas que se tuvieron comprometidas, es por esta razón que la administración del talento humano es un gran desafío en la entidad, es por ello también que necesitamos que los colaboradores tengan satisfacción en la realización de su trabajo ya que es un desafío constante que logra mejores performances y por ende empresas rentables en el mercado, su efectividad tiene como finalidad hacer que nuestra investigación permita analizar las características con las que deban tener las organizaciones para trabajar una excelente gestión de las personas. Además, es importante precisar el valor teórico ya que los resultados pueden ser un aporte a otras investigaciones en nuestro país y de manera global para los que investigan la variable de gestión de talento humano, haciendo entender que se puede hacer algunas medidas de corrección cuando exista la amenaza de tener resultados negativos debido a una mala gestión, también la hay una implicancia prácticas ya que va conllevar que un futuro cercano se puedan mejorar los planteamientos de solución que se puedan ayudar reforzando las fortalezas y las oportunidades en las diferentes empresas que tengan un problema similar y no sepan valorar

el talento humano de la misma, Además, lograra tener algunos planteamientos de mejora en referente a la eficiencia del departamento de dirección del talento humano, esta investigación de igual manera sea referida para colaborar con la administración y el área de administración del capital humano, ya que va existir un beneficio que será encaminado a los trabajadores ya que al recibir estos una atención personalizada, estas lograrán consolidar cumplir las necesidades básicas lo que genera confianza y compromiso dentro de la empresa.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo: El reciente estudio es de tipo descriptivo, ya que se busca dar énfasis a las propiedades y las características más fundamentales de los fenómenos que se requieran analizar (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

2.1.2. Diseño: El presente informe de averiguación fue de diseño no experimental transaccional (Hernández, et al 2014). Puesto que se ejecutó un diagnóstico del ambiente laboral que prevalece en la compañía Suministros Eléctricos de Control Industrial, oficina de Chiclayo, 2019.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población.

Tamayo (2003: Pag.176) indica: “la población se establece en observar la totalidad sobre un fenómeno de estudio, tomando en cuenta de manera total o en unidades que consolidan dichos fenómenos”.

Para la actual pesquisa, se tomará como población a los colaboradores de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial, así mismo está constituida por 30 participantes ejecutando en múltiples áreas que se puntualizan a continuación:

Tabla 1: Población de trabajadores

Cargo	N	%
Gerente General	01	3
Asesoría contable	01	3
Asistente administrativa	01	3
Almacenes	04	13
Gestores de ventas	06	20
Venta de tienda	03	10
Producción	10	33
Transporte	02	7
Ayudante de carga	02	7
Total	30	100

Fuente: Elaboración Propia

2.2.2. Muestra.

Se eligió un tipo de muestra censal y no probabilística los procesos y modo de clasificación de la muestra fue intencional y por conveniencia a consecuencia responde a los fines del indagador por ser finita que se percibe como la población, proporcionado que en la muestra se toma la totalidad de 30 colaboradores entre Gerente General, Asesor contable,

asistente administrativo, almacenes, gestores de ventas, venta en tienda, producción, transporte, ayudante de carga.

2.3. Variables

Variable: Gestión Talento humano:

Es una agrupación de políticas y prácticas que son imprescindibles para ordenar los aspectos de la conducta humana utilizando mecanismos como la admisión, reclutamiento, clasificación, capacitación, los salarios y su respectiva evaluación. (Chiavenato, 2009, p. 49). Por otro lado, se puede decir que tenemos como definición que el colaborador con conocimientos y actitudes está comprometido y pone en acción sus competencias para lograr los resultados que permitan mejorar su performance dentro de la organización. (Jericó, 2008, p.102)

2.4. Operacionalización de la variable

Tabla 2 . Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item's	Instrumento
Gestión Talento humano	Admisión de personal	Reclutamiento (difusión)	¿Consideras que el reclutamiento de personal se debe realizar una difusión más efectiva tanto externa como interna?	Cuestionario
		Selección (calificación)	¿Consideras que la organización utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto?	
	Inducción	¿Consideras que en el proceso de reclutamiento se deba aplicar nuevas técnicas de selección de personal? ¿Crees que la inducción del personal a la empresa deba ser por expertos especialistas?		
	capacidades	Conocimiento	¿Consideras que los trabajadores deben realizar sus actividades con nuevos conocimientos en enfoques por competencias?	Cuestionario
		Habilidad	¿Consideras que las habilidades de los trabajadores se adquieren con la práctica?	
		Actitud	¿Crees que a través de las capacitaciones constantes aportara al desarrollo del personal? ¿Consideras que las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales?	
	Compensación del personal	Remuneración	¿Consideras una remuneración justa que cubra tus necesidades?	Cuestionario
		Motivación	¿Consideras que la empresa debería dar apoyo a sus colaboradores, motivando para su desarrollo de una carrera profesional?	
		Planes de carrera		

Fuente: Elaboración Propia

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

2.5.1. Técnica de recolección de datos:

Para el actual estudio, se empleó la técnica para la recolección de la información fue la encuesta, a través de la búsqueda que suministran las unidades de la indagación. La cual ayudó a avalar la obtención de datos de la fuente.

Encuesta: Es una de las técnicas de recopilación de información más usada. (Bernal, 2010).

2.5.2. Instrumento de recolección de datos:

Cuestionario: grupo de preguntas que se realizan con la intención de conseguir información de los individuos. (Bernal, 2010)

Para la presente averiguación se empleó un cuestionario con 11 ítems con escala de Likert (Completamente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni en desacuerdo ni de acuerdo = 3, De acuerdo = 4, Completamente de acuerdo = 5)

III. RESULTADOS

3.1. Análisis e interpretación de los resultados.

3.1.1. Diagnóstico de la Gestión del Talento Humano de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial EIRL.

Tabla 3.

El reclutamiento de personal se debe realizar una difusión más efectiva tanto externa

Como interna.

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	5	17%
De acuerdo	18	60%
Completamente de acuerdo	7	23%

Fuente: Elaboración Propia

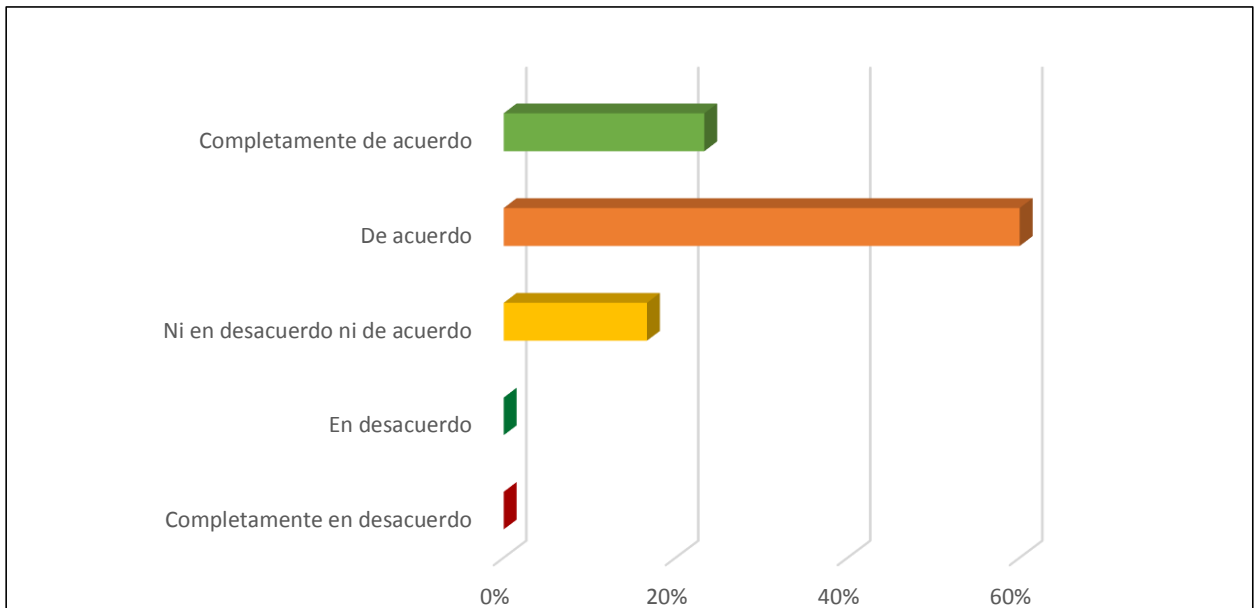


Figura 1 : Como podemos evidenciar en la tabla 3 y en la figura 1 que un 83% de los trabajadores la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial E.I.R.L., están de acuerdo y completamente de acuerdo con respecto al reclutamiento de personal se debe realizar una difusión externa como interna y el 17% está ni en acuerdo ni en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.
La empresa utiliza medios masivos de selección.

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	7	23%
De acuerdo	15	50%
Completamente de acuerdo	8	27%

Fuente: Elaboración Propia

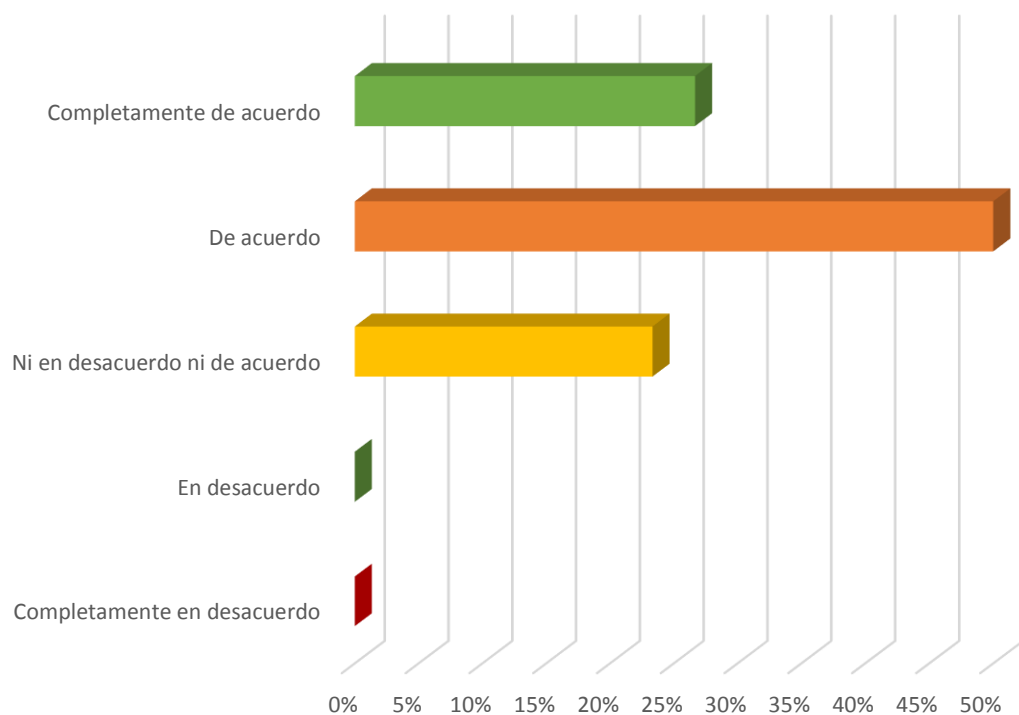


Figura 2 : Como podemos evidenciar en la tabla 4 y en la representación 2 que un 77% del personal de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial E.I.R.L, están de acuerdo y completamente de acuerdo que la empresa utilice medios masivos de selección y el 23% está ni en acuerdo ni en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5.

El proceso de reclutamiento se deba aplicar nuevas técnicas de selección de personal.

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	5	17%
De acuerdo	16	53%
Completamente de acuerdo	9	30%

Fuente: Elaboración Propia

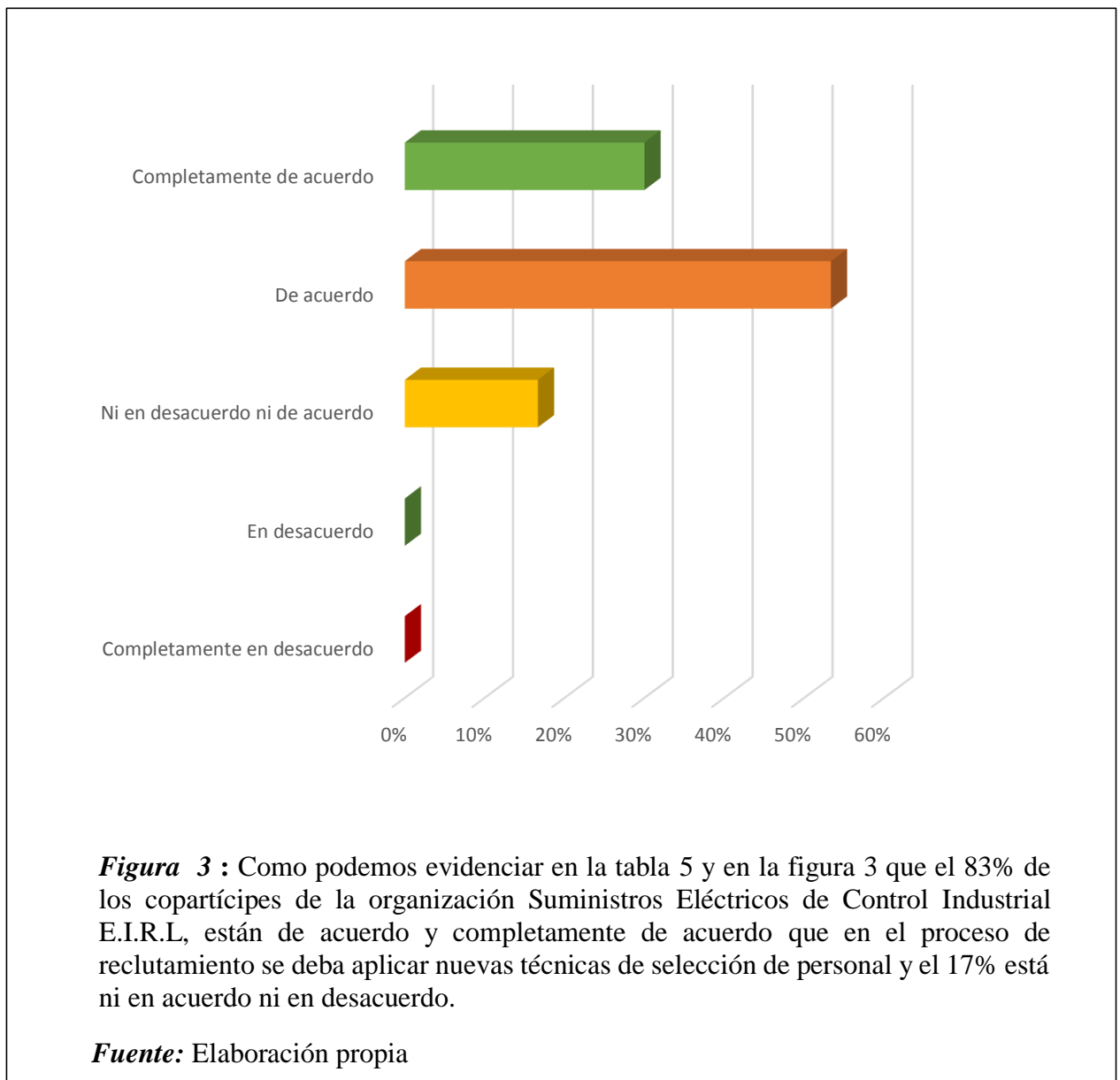


Tabla 6 .

La inducción del personal a la empresa deba ser por expertos especialistas.

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	3%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	13%
De acuerdo	21	70%
Completamente de acuerdo	4	13%

Fuente: Elaboración Propia

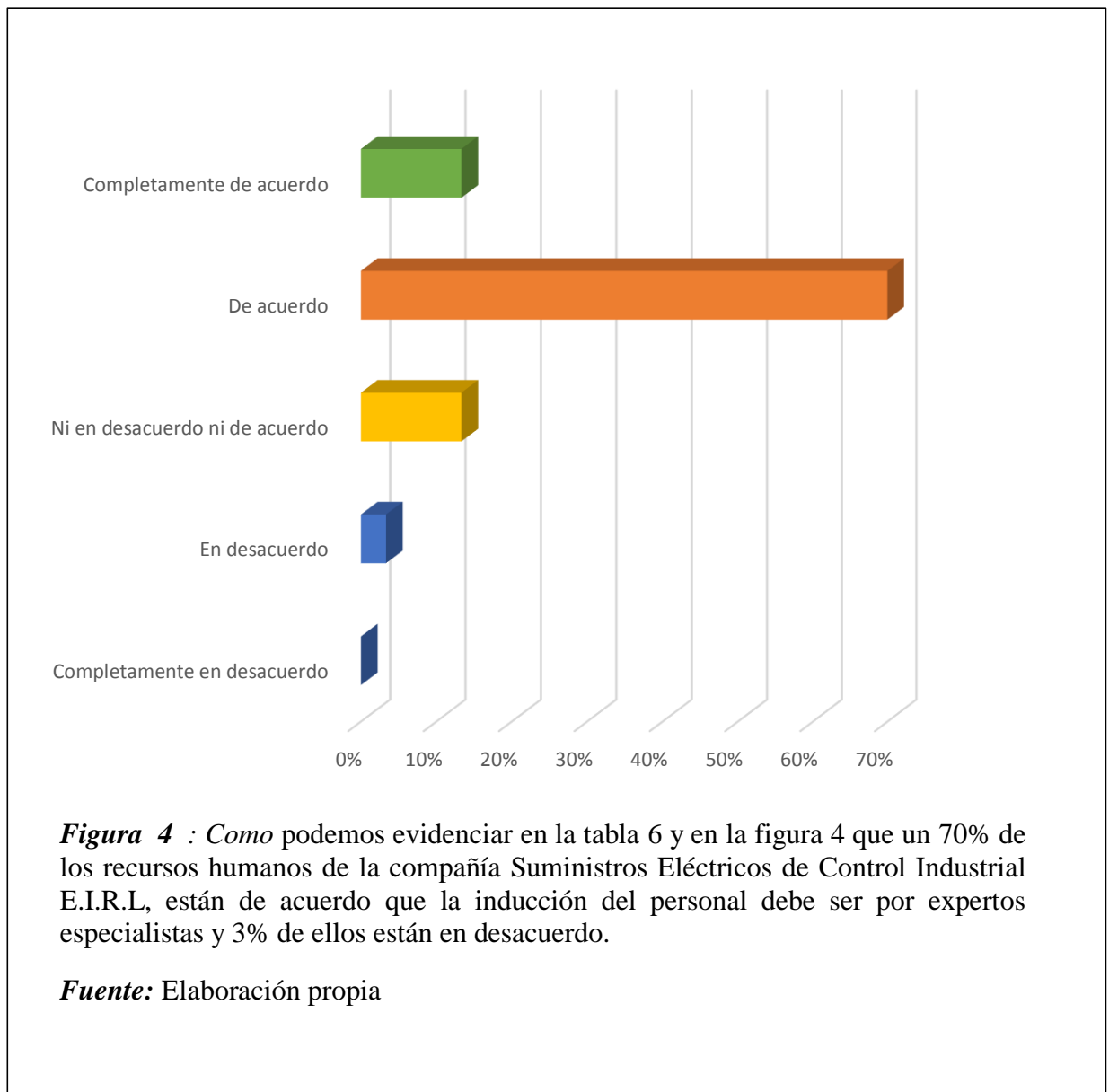


Tabla 7.

Los trabajadores deben realizar sus actividades con nuevos conocimientos en enfoques por competencias.

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	10%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	6	20%
De acuerdo	16	53%
Completamente de acuerdo	5	17%

Fuente: Elaboración Propia

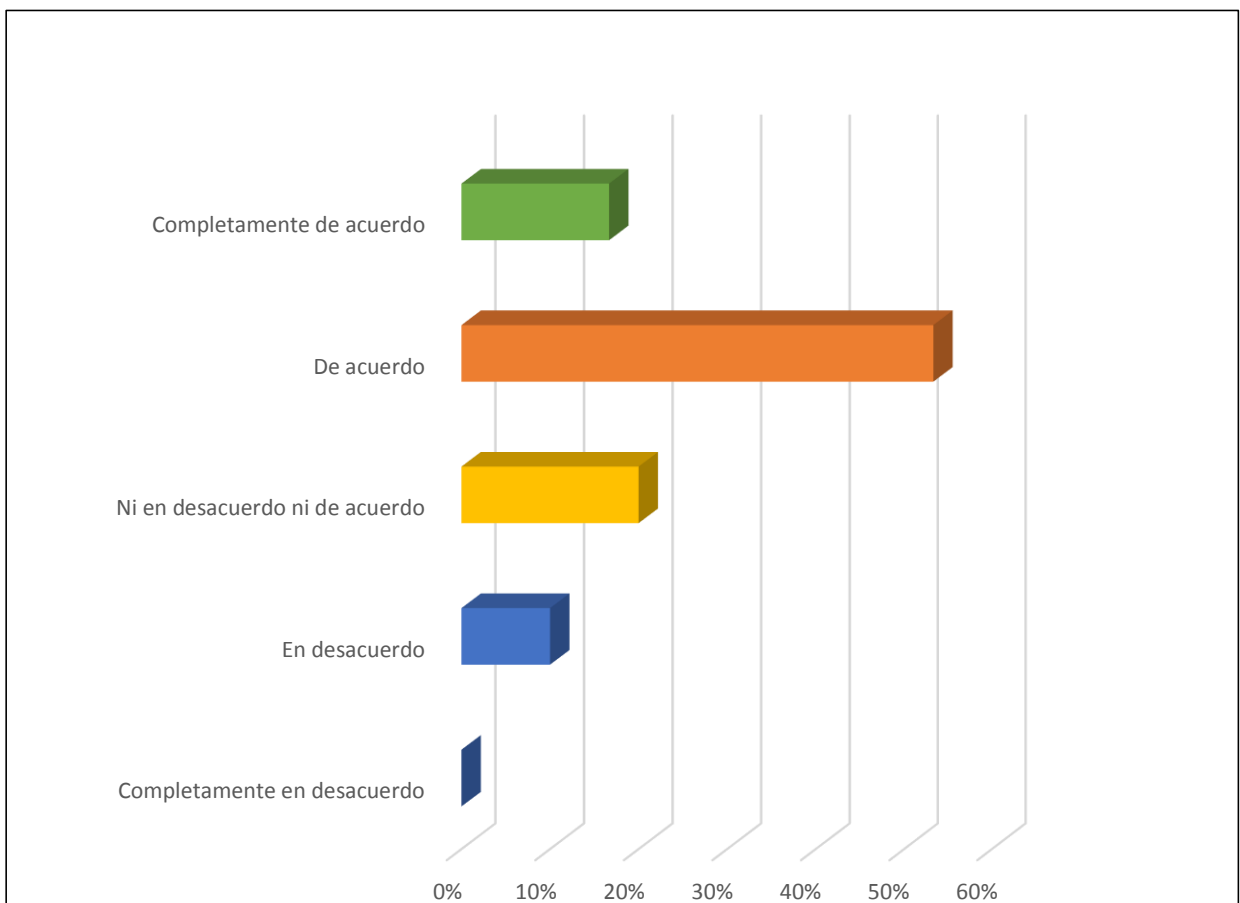


Figura 5 : Como podemos evidenciar en la tabla 7 y en la figura 5 que un 70% de los individuos de la organización de Suministros Eléctricos de Control Industrial E.I.R.L, están de acuerdo y completamente de acuerdo los trabajadores deben realizar sus actividades con nuevos conocimientos en enfoque por competencias, pero también tenemos que un 10% está en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.

Las habilidades de los trabajadores se adquieren con la práctica.

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	13%
De acuerdo	16	53%
Completamente de acuerdo	10	33%

Fuente: Elaboración Propia

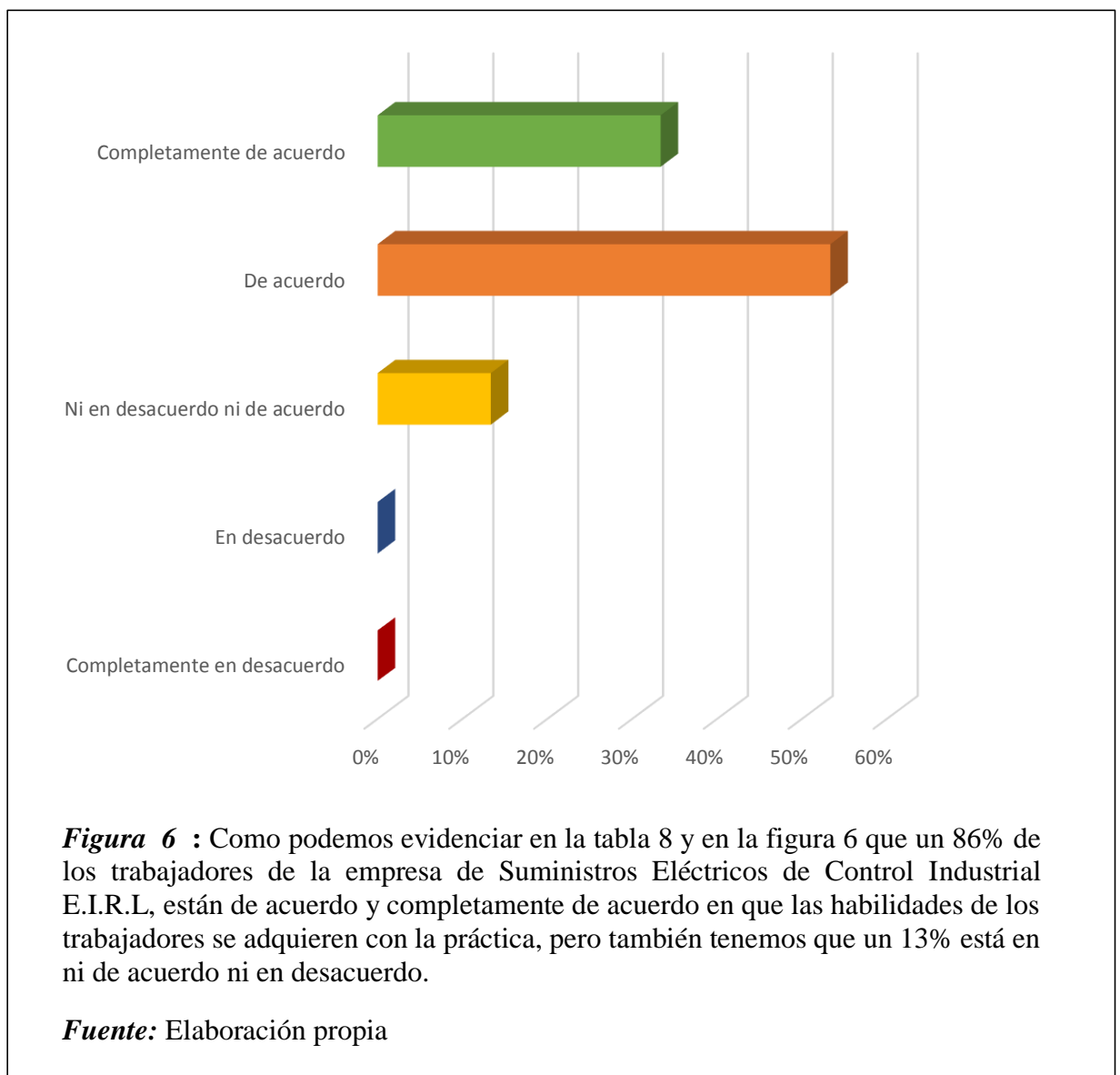


Tabla 9.

Las capacitaciones constantes aportan al desarrollo del personal.

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	4	13%
De acuerdo	21	70%
Completamente de acuerdo	5	17%

Fuente: Elaboración Propia

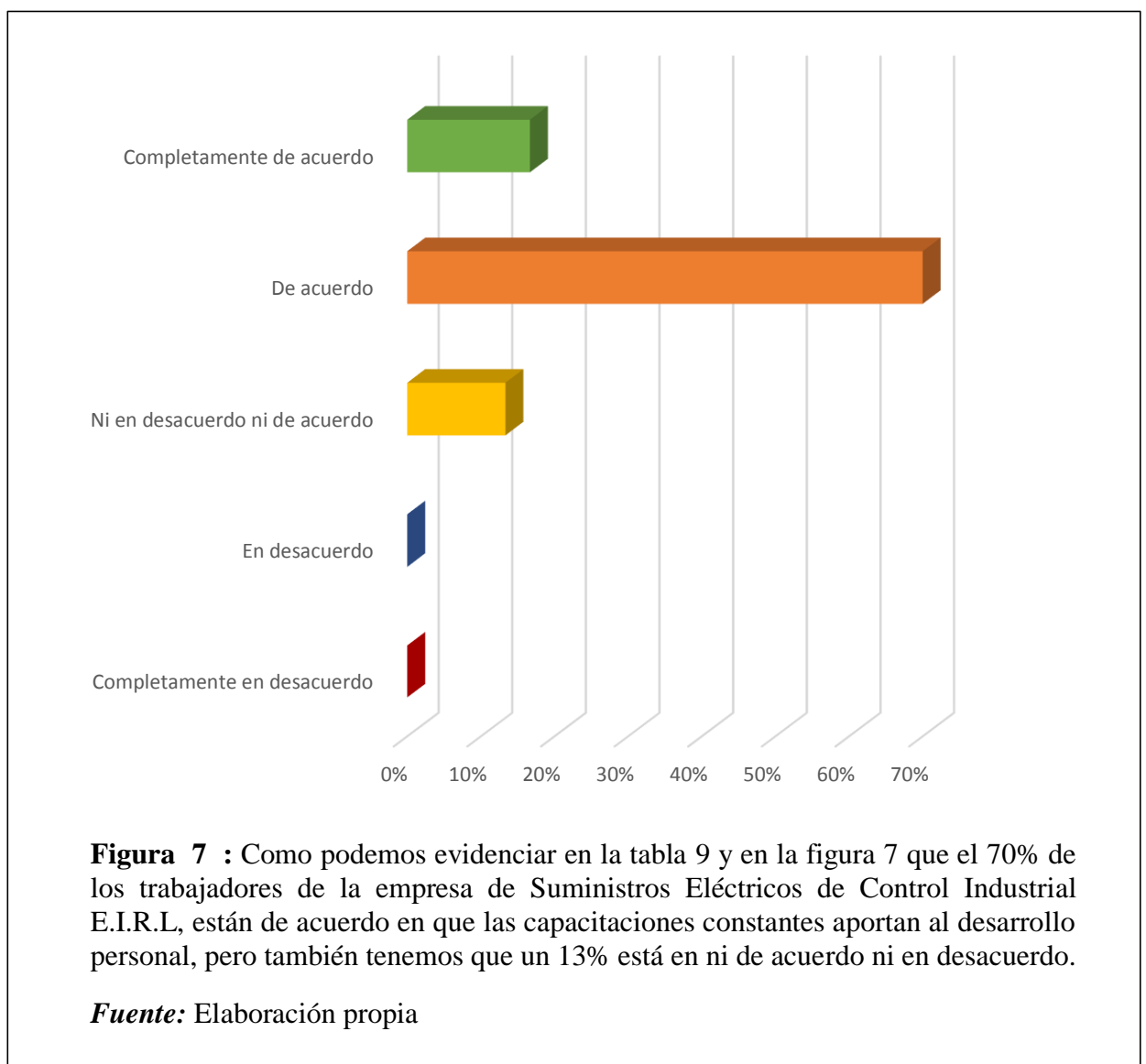


Tabla 10.

Las capacitaciones que brinda la empresa permiten aumentar el logro de los objetivos organizacionales.

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	13%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	10	33%
De acuerdo	15	50%
Completamente de acuerdo	1	3%

Fuente: Elaboración Propia

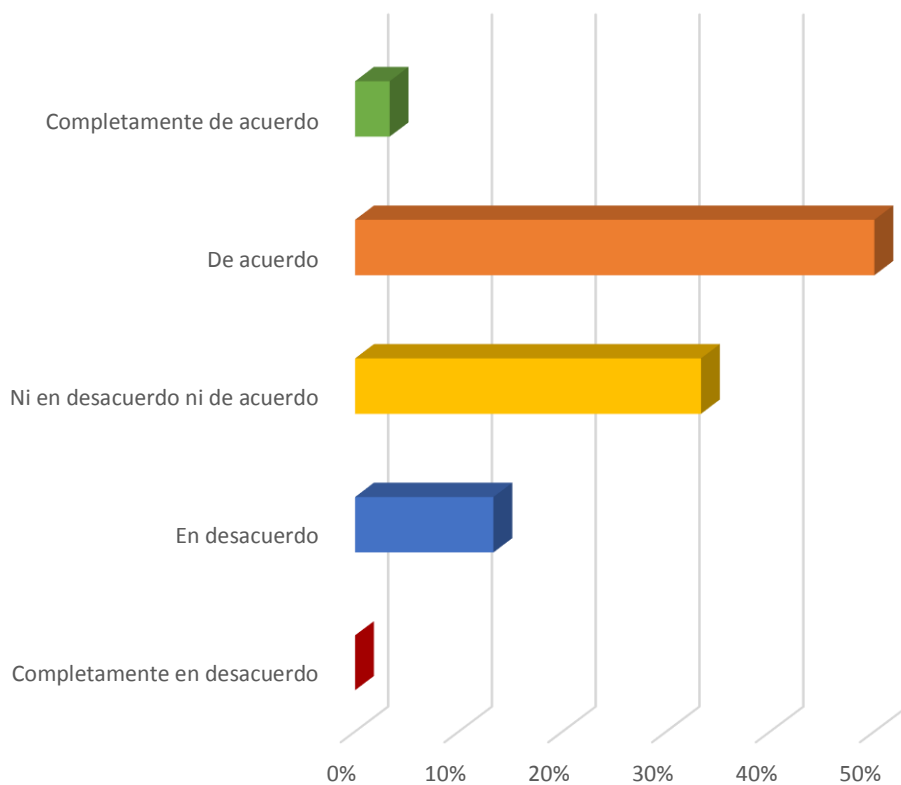


Figura 8 : Como podemos evidenciar en la tabla 10 y en la figura 8 que el 50% de los trabajadores de la empresa de Suministros Eléctricos de Control Industrial E.I.R.L, están de acuerdo en que las capacitaciones admiten perfeccionar el logro de los objetivos organizacionales, pero también tenemos que un 13% está en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11 .
La remuneración cubre tus necesidades.

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	7%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	8	27%
De acuerdo	17	57%
Completamente de acuerdo	3	10%

Fuente: Elaboración Propia

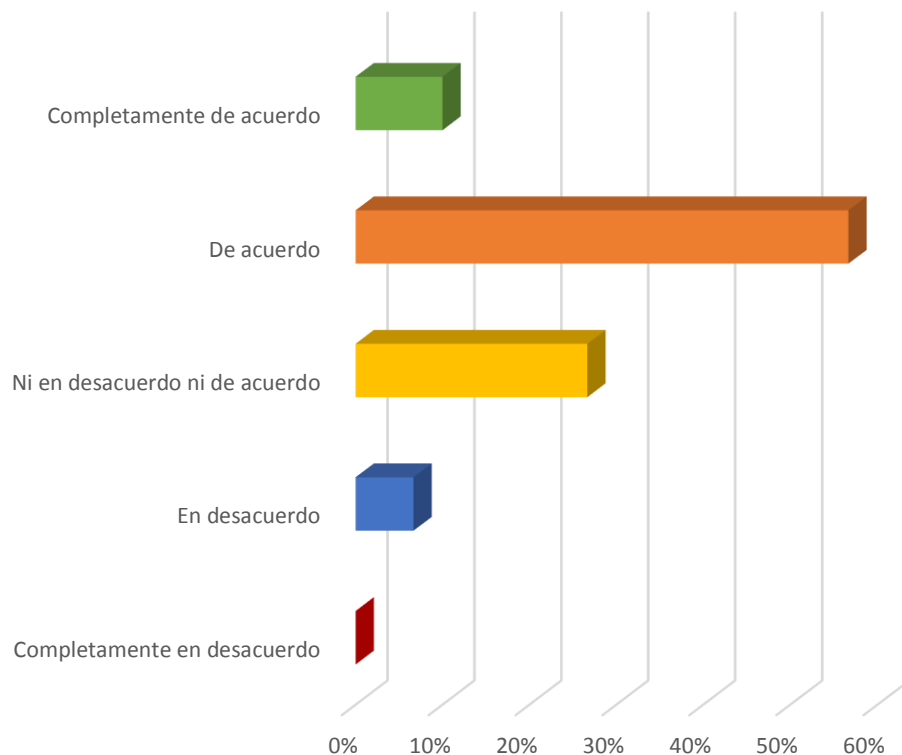


Figura 9: Como podemos evidenciar en la tabla 11 y en la figura 9 que el 57% del talento humano de la empresa de suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, están de acuerdo en que la remuneración cubre sus necesidades, pero también tenemos que un 7% está en desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12 .

La empresa apoya a sus colaboradores, motivándolos para su desarrollo de una Carrera profesional.

Categoría	Trabajadores	Porcentaje (%)
Completamente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni en desacuerdo ni de acuerdo	2	7%
De acuerdo	10	33%
Completamente de acuerdo	18	60%

Fuente: Elaboración Propia

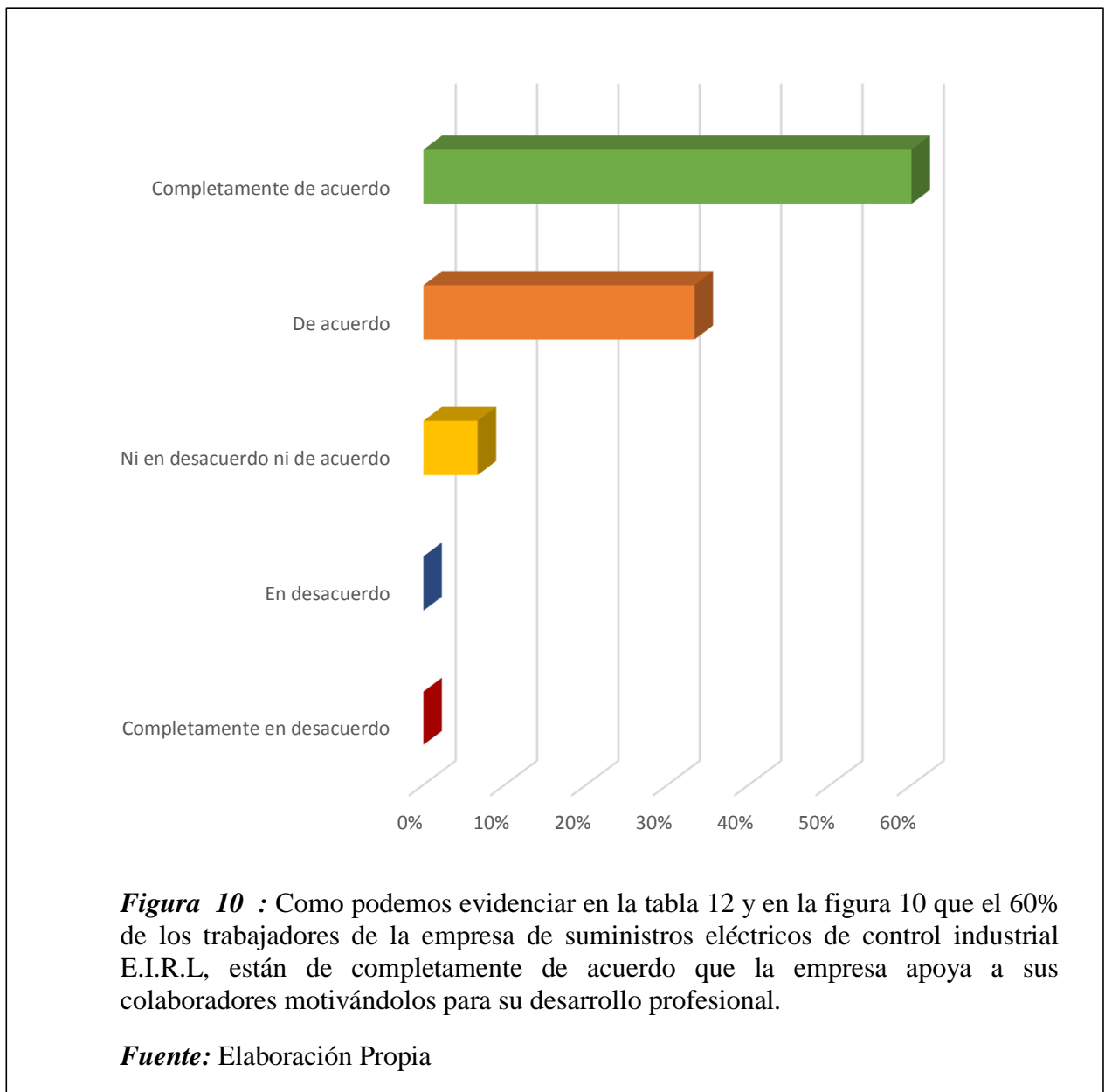


Figura 10 : Como podemos evidenciar en la tabla 12 y en la figura 10 que el 60% de los trabajadores de la empresa de suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, están de completamente de acuerdo que la empresa apoya a sus colaboradores motivándolos para su desarrollo profesional.

Fuente: Elaboración Propia

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito identificar y diagnosticar como la buena gestión en el talento humano hace que una empresa sea más eficiente ante la competencia, estas pueden generar valor ya sea en el tema logístico, tener los mejores equipos y tecnologías ágiles, pero estará muy lejos de llegar a cumplir sus objetivos si su capital humano no es valorado y por ende se no se comprometerá con la empresa ya que necesita que exista una motivación constante para que los colaboradores hagan su trabajo con mayor efectividad; el estudio reporta entre sus resultados:

Un 86% de los trabajadores de la empresa de suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, están de acuerdo y completamente de acuerdo en que las habilidades de los trabajadores se adquieren con la práctica (Tabla 6), contrastando con el autor Gómez et al. (2008) la capacitación tiene como fin llegar a concretar las habilidades de las personas y corregir aquellas que conlleven a tener algún déficit en su performance.

Por esta razón, la capacitación es una estrategia importante para motivar al recurso humano, pero su rendimiento estará sujeto al planeamiento que siga la empresa en un entorno que es altamente competitivo, el 60% de los trabajadores de la empresa de suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, están de completamente de acuerdo que la empresa apoya a sus colaboradores motivándolos para su desarrollo profesional (Tabla 7) contrastamos con la teoría de (Newstrom, 2011) se debe de proveer dar sistemáticamente los estímulos dado que las organizaciones a través de su departamento de gestión del talento humano a los colaboradores para que se sientan valorados e incremente su motivación y puedan desarrollar con el tiempo su identificación con la empresa, estos están relacionados con la convivencia entre los colaboradores, buscar su autonomía para la toma de decisiones, empoderarlos para que trabajen mejor en equipo, ofrecer el apoyo cuando tengan aportes que generen valor, entre otros.

El 57% de los trabajadores de la empresa están de acuerdo en que la remuneración cubre sus necesidades; el 50% de los trabajadores de la empresa de suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, están de acuerdo en que las capacitaciones contribuyan a alcanzar los objetivos de la organización (Tabla 8); citando a (Newstrom, 2011) se debe

de preveer, dar sistemáticamente los estímulos constatan que las organizaciones a través de su departamento de administración del talento humano a los colaboradores para que se sientan valorados e incremente su motivación y puedan desarrollar con el tiempo su identificación con la empresa; el 57% de los trabajadores de la empresa de suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, están de acuerdo en que la remuneración cubre sus necesidades, el 77% de los trabajadores la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, están de acuerdo y completamente de acuerdo que la empresa utilice medios masivos de selección (Tabla 2), citamos al autor Chiavenato (2009) lo distribuye en seis procesos puntuales, el primero desarrollo de admisión del personal, de tal modo la organización, recompensas, desarrollo del talento humano ,evaluación de la retención y finalmente el progreso de monitoreo de los individuos; lo cual respalda con sus teorías los estudios ejecutados en el reciente trabajo de investigación. Se determina evaluar los procesos de admisión del personal de dicha empresa, como también las capacitaciones en conocimientos, habilidades en los trabajadores y e diagnosticar el nivel de compensaciones de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES.

Según la investigación realizada, se determinó. Evaluar el proceso Admisión de personal que debe darse por expertos de acuerdo a su especialidad; es decir uno que este especializado en Recursos Humanos y que tenga experiencia en el proceso de reclutamiento e inducción del personal.

En el proceso de admisión se debe aplicar y evaluar las capacidades en conocimiento de nuevas técnicas de selección; de tal manera que no solamente se dé una entrevista sino demostración de habilidades y destrezas. Con la experiencia el colaborador va adquiriendo más conocimiento en su área de trabajo y las capacitaciones hacen su complementación.

En el Diagnostico de la investigación la fuerza productiva de los trabajadores es motivada por el nivel de compensaciones, bonos, regalos y reconocimientos que reciben.

VI. RECOMENDACIONES

Analizar, determinar el tipo de personal que requiere cada área, esto se debe destacar en la fase de reclutamiento, clasificación del talento humano y orientarlos a cumplir con los objetivos de la empresa.

Descubrimiento al evaluar las nuevas competencias transversales (habilidades, aptitudes, responsabilidad en el trabajo, flexibilidad, capacidad de adaptabilidad, trabajar en equipo, resolución de conflictos, entre otras) que hacen que cada colaborador incremente de forma eficaz su tarea asignada.

Especificar el diagnóstico de las compensaciones laborales (salarios, bonos, beneficios e incentivos) de tal manera atraer, retener, y satisfacer las necesidades del recurso humano calificado. (Aumentar la moral de la fuerza laboral)

Coordinar el adiestramiento o inducción para el personal nuevo en la organización, y a su vez hacer el seguimiento de las tareas encomendadas en dicha área de trabajo, si está acorde a lo requerido. (Reducir la rotación del personal).

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2007).** *Desarrollo del talento humano basado en competencias. 3a. Edición.* Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A. Recuperada desde http://saludpublica.bvsp.org.bo/textocompleto/bvsp/boxp68/talentohumano_a.pdf
- Alles, M. (2005).** *Desarrollo del talento humano basado en competencias. Nueva edición* Granica S.A
https://www.academia.edu/25639584/Desarrollo_Del_Talento_Humano_Alles_1ed
- Ángeles, A. (2016).** *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016. (Tesis para Maestro en Gestión Pública).*
- Ana, T. (2020).** *Las nuevas tendencias en recursos humanos.*
<https://factorialhr.es/blog/metodologia-agile-rrhh-recursos-humanos/>
- Armar; Llanos; M; y Traverso, P. (2017).** *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Universidad ECOTEC: Ecuador.* Arizaga, F. y Jativa, S. (2016). *Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora.*
- Asencio, C. (2017).** *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. (Tesis para Maestro en Gestión Pública).*
- Bardales. N. (2017).** *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación educativa descentralizada tingo de la unidad de gestión educativa local luya, amazonas – 2016. Chachapoyas, 2017. (Tesis de Magister en Gestión Pública).*
- Bernal, C. (2010)** *Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales. 3. ° ed. Colombia: Pearson Educación.*
- Borman, W; C; Penner, L.A., Allen, T.D. y Motowidlo, S.J. (2001).** *Personality Predictors of Citizenship Performance. International Journal of Selection and Assessment, Vol. 9.*
- Bordas, M. (2016).** *Gestion estrategico del clima laboral, edision digital*
<https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22BORDAS+MART%C3%8DNEZ+Mar%C3%ADa+Jes%C3%BA+22&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEWjd7OXfpu7nAhUSshHIEHZVEBa8Q6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false>

- Chiavenato, I. (2009).** Gestión del talento humano. (3ª ed.). México D. F. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional. (3ª ed.). México D. F. Editorial Mc Graw Hill
- Cáceres, A. (2015).** *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.* (Tesis para Magíster en Gestión Empresarial). Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador. Recuperado de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres_Larreategui_Alba_Lucia.pdf
- Caicedo, F. (2015).** *Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo. Ecuador, 2015.* (Tesis para Magíster en administración de empresas). Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1655/1/T-UTB-CEPOS-MAE000011.pdf>
- Camacho, V. y Mera, D. (2019).** En su tesis titulada “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa chanamé cars EIRL de la ciudad de Chiclayo, 2017*” <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6245/Camacho%20Vasquez%2026%20Mera%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calderón, G. (2004).** *Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia, 17 (28), pp. 71-90, Colombia.* Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502804>
- Carrasco, S. (2007).** Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Capuano, A. (2004),** *Evaluación del desempleo: desempeño por competencias. (vol. 7, pp. 139-150).* Rosario, Argentina. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>
- Chafra, V. (2014). Gestión del Talento Humano y el Cumplimiento de la Legislación Laboral Vigente ILA S.A. Ambato 2015. (Tesis para Maestría en Tributación y Derecho Empresarial). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7619/1/TMTR024-2014.pdf>
- Condori, M. (2018).** *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones puno 2017.* http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chiavenato I. (2002).** Gestión de Talento Humano. México: MC GRAW HILL.
- Chiavenato, I. (2009).** *Gestión del talento humano. 3a. Edición.* México: Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de <http://bit.ly/1NW5fKw>
- Cuesta, A. (2010).** Gestión del Talento Humano y del conocimiento. Colombia: ECOE Ediciones. Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2007). Investigación. Fundamentos y Metodologías. (1 ed.). México: Pearson Educación. Del castillo A. Y. (2016). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. (Tesis para Maestra en Gestión Pública).
- Cuba, Hernández H, Vera P (2018).** *Modelos de gestión del talento humano en un contexto de cambio tecnológico organizacional para aplicar en empresas peruanas de consultoría.*
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623566/cuba_ds.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- Dessler y Valera, J.** *Administración de recursos humanos*
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Delgado, E. (2018).** En su tesis titulada “*Modelo de gestión del talento humano y desarrollo del trabajo colaborativo en las docentes del nivel inicial de la red Chiclayo Oeste de la ciudad de Chiclayo- 2016*”
file:///C:/Users/WILLY/Downloads/delgado_ec.pdf
- Diaz (2016).** *Gestión del talento humano docente en instituciones de educación primaria del distrito de pilcomayo – huancayo.*
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4437/Nina%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dolan S.; Cabrera R.; Jackson S y Schuler C. (2007).** Gestión de Recursos Humanos. (3a. Edición). Madrid – España: McGraw-Hill/Interamericana. Recuperada desde http://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_RECURSOS_HUMANOS_-DOLAN-MC_GRAW
- Eslava, Bellido (1999)** “Gestión de Recursos Humanos”
- Gallegos L. (2017).** *En su tesis titulada proyecto de investigación previo a la obtención del título de ingeniera en dirección y administración de empresas turísticas y hoteleras - Riobamba- Ecuador.*

<http://45.238.216.28/bitstream/123456789/6212/1/TURHYT001-2017.pdf>

García, M. (2009). *Los macros – procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la gestión humana.* Universidad del valle: Colombia. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/846/49> 57

Gómez; Balkin y Cardy (2008). *Gestión de recursos humanos, quinta edición*
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF>

Goyeneche, P. (2017). En su tesis titulada “*diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del municipio de socha –Colombia*”
<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>

Gonzales, M. (2017). En su tesis titulada “*modelo de gestión de recursos humanos para mejorar la gestión del Conocimiento en las instituciones educativas del distrito de picasi, 2016.*”
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16498/Gonzales_MRE.pdf?sequence=1

Heredia, N. (2017). *Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016.* (Tesis para Maestro en Gestión Pública).

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill Education.

Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación.* (5° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A. Hernández.

Herrera, G (2001). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Herrera, (2001). *Dirección estratégica y dirección de recursos humanos*
<https://www.uv.es/dgp/Tema2.pdf>

Jara, M; Asmat, V; Alberca, P y Medina, G. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>

Jericó, P. (2008). *Gestión del talento, construyendo compromisos (2a. Edición).* España: Editorial Pearson Educación, S.A.
https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.

pdf

Lledó, P. (2011). Gestión de los Recursos Humanos Director profesional de proyectos. Tercera Edición, Victoria BC Canadá.

ManpowerGroup., *Estudio sobre escasez de talento, (2018)*

<http://www.manpowergroup.es/Estudio-ManpowerGroup-sobre-Escasez-de-Talento-2018-Solucionar-la-Escasez-de-Talento-Crear-Atraer-Compartir-y-Transformar>

Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. Ecuador 2018.* (Tesis para Magíster en Gestión de Talento Humano). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>

Maristany (2007). *Administración de recursos humanos, segunda edición*

https://issuu.com/martinoliva0/docs/administraci_n_de_recursos_humanos_

Mondy (2010). *Administración de recursos decimoprimera edición*

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

More, M. (2017). En su tesis titulada “*gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Angel Divino, Chiclayo 2016*”,

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4151/More%20Mayanga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montoya, A; Boyero, S. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*

<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Musa, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*

<https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>

Münch, L. (2007). *Administración–escuela, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor, primera edición*

<http://files.clases8.webnode.es/2000006234eb8150ae0/Munch%20Galindo%20Lourdes%20%20Administracion%20%20Escuelas%20Proceso%20Administrativo.pdf>

Münch, L. (2010). *Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo p85*

https://issuu.com/jassiorojo01/docs/administracion_gestion_organizacion

Newstrom (2011). *Comportamiento humano en el trabajo, decimotercera edición*

https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo._Ne

wstrom

Nolasco, O. (2020). En su tesis titulada “*La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP –quito*”

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7316/1/T3190-MDTH-Nolasco-La%20evaluacion.pdf>

Perx (2017). *Hacia la internacionalización de la empresa peruana.*

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/354506/PERX_LAMBAYEQUE.pdf

Pérez, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. Tabasco: UPIICSA XVII, VII.

Pico, V (2016). *La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual.*

https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3714/3/document%20%287%29.pdf?locale=en_US

Pinedo, M y Quispe, P. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa petrex s.a*

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf

Puchol (2005). *El libro del emprendedor, segunda edición*

[https://iedparchivos.blob.core.windows.net/biblioteca/Puchol%2C%20L.%20\(2005\).%20El%20libro%20del%20emprendedor.%20ISBN%2084-7978-684-1.pdf](https://iedparchivos.blob.core.windows.net/biblioteca/Puchol%2C%20L.%20(2005).%20El%20libro%20del%20emprendedor.%20ISBN%2084-7978-684-1.pdf)

Puchol (2007). Dirección y gestión de recursos humanos, 7ª edición actualizada.

<https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788315.pdf>

Robbins & Coulter (2010). *Administración décima edición*

<http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Salgado, E. (2006). *Gerencia De Recursos Humanos. Reflexiones Sobre Su Práctica en Colombia. Colombia: Monografías de Administración, Universidad de los Andes.*

Salgado, J y Cabal, Á. (2011). *Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27(2), 75-91.* Recuperado http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001&lng=es&tlng=es.

Sanabria, P. (2015). Gestión estratégica del talento humano en el sector público

Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (1a. Edición).
Bogotá, D. C., Colombia: Editorial Kimpres S.A.S.

Tamayo, M. y Tamayo (2003). El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación, cuarta edición, p 176

<https://es.slideshare.net/sarathrusta/el-proceso-de-investigacion-cientifica-mario-tamayo-y-tamayo1>

Tejada, A. (2003). *Los Modelos Actuales de Gestión en las Organizaciones. Gestión del Talento, Gestión Del Conocimiento Y Gestión por Competencias.* Colombia: Universidad del Norte Barranquilla. Recuperada desde <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>

Tejedor, F. J. & García Valcárcel, A. (2010). *Evaluación del desempeño docente.* Revista Española de Pedagogía. Vallejo L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano.* Ecuador: La Caracola Editores. Recuperado desde: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.Pdf>

Valentín, R. (2017). *En su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, lima 2016.”* <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Valderrama, M, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica.* Lima: Editorial San Marcos. Valeriano, L. (2013). *Cómo optimizar la gestión pública del Perú,* 16 (31), pp. 73- 79, Perú. Recuperado de <file:///C:/Users/MASTER%202/Downloads/8766-30409-1-PB.pdf>

Vallejo, C. (2016). *Gestión del talento humano.*

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Werther & Davis. *Administración de recursos humanos (El capital humano de las empresas) sexta edición*

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Zelada, F. (2017). *La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú*

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17305/Zelada_FEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zeballos, S. (2019). En su tesis titulada “*gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas mattaz zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre-Bolivia*”,
<http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/634/1/2019-018T-MBA-RIZS.pdf>

VIII. ANEXOS

CUESTIONARIO

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por objetivo de diagnosticar la gestión del talento humano en la empresa suministros eléctricos de control industrial, es totalmente confidencial y anónimo, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

Datos Generales: Edad: () Sexo ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Para evaluar la variable, marcar con una “X” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Completamente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni en desacuerdo ni de acuerdo = 3, De acuerdo = 4, Completamente de acuerdo = 5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: GESTION DE TALENTO HUMANO					
	ADMISION DE PERSONAL					
1	¿Consideras que el reclutamiento de personal se debe realizar una difusión más efectiva tanto externa como interna?					
2	¿Consideras que la empresa utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto?					
3	¿Consideras que en el proceso de reclutamiento se deba aplicar nuevas técnicas de selección de personal?					
4	¿Crees que la inducción del personal a la empresa deba ser por expertos especialistas?					
	CAPACIDADES					
5	¿Consideras que los trabajadores deben realizar sus actividades con nuevos conocimientos en enfoques por competencias?					
6	¿Consideras que las habilidades de los trabajadores se adquieren con la práctica?					
7	¿Crees que a través de las capacitaciones constantes aportara al desarrollo del personal?					
8	¿Consideras que las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales?					
	COMPENSACION DEL PERSONAL					
9	¿Consideras una remuneración justa que cubra tus necesidades?					
10	¿Consideras que la empresa debería dar apoyo a sus colaboradores, motivando para su desarrollo de una carrera profesional?					

Tabla 13 . Matriz de consistencia para elaboración de trabajo de investigación

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: *Suxe Sánchez, Neysy Yudith*

FACULTAD/ESCUELA: *CIENCIAS EMPRESARIALES / ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano de la empresa suministros electrónicos de control industrial E.I.R.L. 2019 ?	<p>Objetivo General. Diagnosticar la gestión del talento humano de la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos. Evaluar el proceso Admisión de personal en la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019. Evaluar las capacidades en conocimiento/ habilidades en los trabajadores la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019.</p>	Por ser un estudio descriptivo esta investigación no llevó hipótesis dado su carácter por entero opcional. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 108).	<p>Variable Independiente Talento Humano</p>	El presente estudio es de tipo descriptivo, ya que se busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).	Tamayo (2003: Pag.176) refiere que: “Población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluso la totalidad de unidades o totalidades que integran dichos fenómenos”. Para la presente investigación, se tomará como Población a los trabajadores la empresa suministros eléctricos de control industrial, la cual está conformada por 30 colaboradores desempeñándose en diversas áreas	La técnica que se utilizó para la recolección y registro de la información fue la encuesta, que es la técnica de recolección a través de la información que proporcionaron las unidades de investigación, la cual ayudó a garantizar la obtención de datos directamente de la fuente.	Análisis de datos con el programa estadístico SPSS versión 24.

Diagnosticar el nivel de compensaciones de los trabajadores la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019.

DISEÑO

El presente informe de investigación fue de diseño no experimental transaccional (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Porque se realizó un diagnóstico del clima organizacional que prevalece en la empresa Suministros eléctricos de control industrial, sucursal Chiclayo, 2019.

MUESTRA

Se elegirá el tipo de muestra no probabilística la técnica y procedimientos de selección de la muestra es intencional porque responde a las necesidades e intereses del investigador por ser finita que se conoce la población, Dado así, que en la muestra se considera el total de 30 colaboradores entre Gerente General, Asesor contable, asistente administrativo, almacenes, gestores de ventas, venta en tienda, producción, transporte, ayudante de carga..

INSTRUMENTOS

El instrumento aplicado fue el cuestionario medido con la escala de Likert.



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Carlos Angulo Corcuera
PROFESIÓN		Licenciado en Administración
ESPECIALIDAD		Gestión del Talento Humano
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		21 años
CARGO		Docente a tiempo completo
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SUMINISTROS ELECTRICOS DE CONTROL INDUSTRIAL E.I.R.L -2019		
<u>DATOS DEL TESISISTA:</u>		
NOMBRES	Suxe Sánchez, Neysy Yudith	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Diagnosticar la gestion del talento humano de la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Evaluar el proceso Admisión de personal en la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019. Evaluar las capacidades en conocimiento/ habilidades en los trabajadores la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019. Diagnosticar el nivel de compensaciones de los trabajadores la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019.	

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO

El instrumento consta de 10 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN: ADMISIÓN DE PERSONAL.

<p>1.- ¿Consideras que el reclutamiento de personal se debe realizar una difusión más efectiva tanto externa como interna?</p> <p>a) Totalmente desacuerdo b) desacuerdo c) Indiferente d) Acuerdo e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2.- ¿Consideras que la empresa utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto?</p> <p>a)TD b)D c)I d)A e)TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3.- ¿Consideras que en el proceso de reclutamiento se deba aplicar nuevas técnicas de selección de personal?</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

a)TD b)D c)I d)A e)TA	_____
4.- ¿Crees que la inducción del personal a la empresa deba ser por expertos especialistas? a)TD b)D c)I d)A e)TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
DIMENSIÓN: CAPACIDADES	
5.- ¿Consideras que los trabajadores deben realizar sus actividades con nuevos conocimientos en enfoques por competencias? a)TD b)D c)I d)A e)TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6.- ¿Consideras que las habilidades de los trabajadores se adquieren con la práctica? a)TD b)D c)I d)A e)TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
7.- ¿Crees que a través de las capacitaciones constantes aportara al desarrollo del personal? a)TD b)D c)I d)A e)TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8.- Consideras que las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales? a)TD b)D c)I d)A e)TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL	
<p>9.- ¿Consideras una remuneración justa que cubra tus necesidades?</p> <p>a)TD b)D c)I d)A e)TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10 ¿Consideras que la empresa debería dar apoyo a sus colaboradores, motivando para su desarrollo de una carrera profesional?</p> <p>a)TD b)D c)I d)A e)TA</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

7. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>10</u> N° TD _____
8. COMENTARIO GENERALES	
9. OBSERVACIONES	


 JUEZ - EXPERTO
 Colegiatura : 18480
 DNI: 06437510

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Cindy Johanny Villena Simfuegos</i>
	PROFESIÓN	<i>Lic Administración de Empresas</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Empresaria Independiente Nivel Nivel</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>13 Años</i>
	CARGO	<i>Administradora</i>
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SUMINISTROS ELECTRICOS DE CONTROL INDUSTRIAL E.I.R.L -2019		
DATOS DEL TESISISTA:		
NOMBRES	Suxe Sánchez, Neysy Yudith	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Diagnosticar la gestion del talento humano de la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Evaluar el proceso Admisión de personal en la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019. Evaluar las capacidades en conocimiento/ habilidades en los trabajadores la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019. Diagnosticar el nivel de compensaciones de los trabajadores la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019.	

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 10 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
--	--

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN: ADMISIÓN DE PERSONAL.

<p>1.- ¿Consideras que el reclutamiento de personal se debe realizar una difusión más efectiva tanto externa como interna?</p> <p>a) Totalmente desacuerdo b) desacuerdo c) Indiferente d) Acuerdo e) Totalmente de acuerdo</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2.- ¿Consideras que la empresa utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto?</p> <p>a)TD b)D c)I d)A e)TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3.- ¿Consideras que en el proceso de reclutamiento se deba aplicar nuevas técnicas de selección de personal?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

a)TD b)D c)I d)A e)TA	_____
4.- ¿Crees que la inducción del personal a la empresa deba ser por expertos especialistas? a)TD b)D c)I d)A e)TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
DIMENSIÓN: CAPACIDADES	
5.- ¿Consideras que los trabajadores deben realizar sus actividades con nuevos conocimientos en enfoques por competencias? a)TD b)D c)I d)A e)TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
6.- ¿Consideras que las habilidades de los trabajadores se adquieren con la práctica? a)TD b)D c)I d)A e)TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
7.- ¿Crees que a través de las capacitaciones constantes aportara al desarrollo del personal? a)TD b)D c)I d)A e)TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____
8.- Consideras que las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales? a)TD b)D c)I d)A e)TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL	
<p>9.- ¿Consideras una remuneración justa que cubra tus necesidades?</p> <p>a)TD b)D c)I d)A e)TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10 ¿Consideras que la empresa debería dar apoyo a sus colaboradores, motivando para su desarrollo de una carrera profesional?</p> <p>a)TD b)D c)I d)A e)TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

7. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>10</u> N° TD <u>0</u>
8. COMENTARIO GENERALES	
9. OBSERVACIONES	



 JUEZ - EXPERTO
 44582254

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mayanga Sausa Donis Elena
	PROFESIÓN	Licenciada en Administración
	ESPECIALIDAD	Estudios concluidos de Maestro
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	22 años
	CARGO	Directora Académica
<u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u>		
DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SUMINISTROS ELECTRICOS DE CONTROL INDUSTRIAL E.I.R.L -2019		
DATOS DEL TESISISTA:		
NOMBRES	Suxe Sánchez, Neysy Yudith	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL:</u> Diagnosticar la gestion del talento humano de la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Evaluar el proceso Admisión de personal en la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019. Evaluar las capacidades en conocimiento/ habilidades en los trabajadores la empresa suministros eléctricos de	

	control industrial E.I.R.L, 2019. Diagnosticar el nivel de compensaciones de los trabajadores la empresa suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L, 2019.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 10 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
DIMENSIÓN: ADMISIÓN DE PERSONAL.	
1.- ¿Consideras que el reclutamiento de personal se debe realizar una difusión más efectiva tanto externa como interna? a) Totalmente desacuerdo b) desacuerdo c) Indiferente d) Acuerdo e) Totalmente de acuerdo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
2.- ¿Consideras que la empresa utiliza medios masivos de selección para garantizar atraer a colaboradores que calcen con el perfil de puesto? a)TD b) D c) I d) A e) TA	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>3.- ¿Consideras que en el proceso de reclutamiento se deba aplicar nuevas técnicas de selección de personal?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4.- ¿Crees que la inducción del personal a la empresa deba ser por expertos especialistas?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>DIMENSIÓN: CAPACIDADES</p>	
<p>5.- ¿Consideras que los trabajadores deben realizar sus actividades con nuevos conocimientos en enfoques por competencias?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6.- ¿Consideras que las habilidades de los trabajadores se adquieren con la práctica?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7.- ¿Crees que a través de las capacitaciones constantes aportara al desarrollo del personal?</p> <p>a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>8.- Consideras que las capacitaciones que ofrece la institución permiten mejorar el logro de los objetivos organizacionales? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
DIMENSIÓN: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL	
<p>9.- ¿Consideras una remuneración justa que cubra tus necesidades? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>10 ¿Consideras que la empresa debería dar apoyo a sus colaboradores, motivando para su desarrollo de una carrera profesional? a)TD b) D c) I d) A e) TA</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA <u>10</u> N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES</p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	



 JUEZ - EXPERTO



Suministros Eléctricos
de Control Industrial E.I.R.L.
RUC: 20600052293

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Quienes suscriben el presente documento, Gerente General de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial eirl.

Por medio de la presente dejamos constancia que la **Srta. Neysy Yudith Suxe Sánchez**, identificada con DNI N° 48322154, alumna de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipan - Chiclayo. Ha sido admitido para aplicar su trabajo de investigación titulado "Diagnóstico de la Gestión del Talento Humano" en nuestra empresa SECOIND, brindándole toda la información que la alumna requiera para desarrollar con éxito su investigación. Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, en la ciudad de Chiclayo.

Lima, 06 enero del 2019.

Atentamente

SECOIND E.I.R.L.
RUC: 20600052293


KAROLNA VARGAS LUJAN
GERENTE GENERAL
DNI: 48322154

www.secoind.com.pe
ventas.corte@secoind.com.pe
f...01-3827-763|r.cotabambas #289-cercado -lima



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 19 de enero de 2020

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Suxe Sánchez Neysy Yudith, con DNI: 48322154

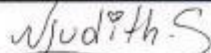
En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

DIAGNOSTICO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SUMINISTROS ELECTRICOS DE CONTROL INDUSTRIAL E.I.R.L -2019

Presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el grado de bachiller, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
SUXE SANCHEZ NEYSY YUDITH	48322154	

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

SUXE SANCHEZ NEYSY YUDITH

Apellidos y nombres

48322154

DNI N°

2171802799

Código N°

PRESENCIAL

Modalidad de estudio

Programa académico past

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor del proyecto y/o informe de investigación titulado

DIAGNOSTICO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SUMINISTROS ELECTRICOS DE CONTROL INDUSTRIAL E.I.R.L -2019

La misma que presento para optar el grado de:

Bachiller en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

N. Judith S.

SUXE SANCHEZ NEYSY YUDITH
DNI N° 46136512



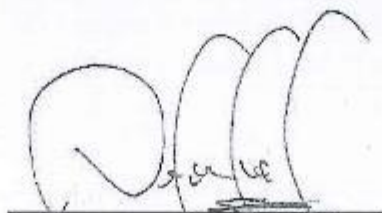
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1082-FACEM-USS-2020, presentado por el / la Egresado(a), Suxe Sánchez Neysy Yudith, Titulada DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SUMINISTROS ELÉCTRICOS DE CONTROL INDUSTRIAL E.I.R.L.-2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221- 2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 09 de noviembre de 2020



Mg. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SUMINISTROS ELECTRICOS DE CONTROL INDUSTRIAL E.I.R.L – 2019.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	siacre.com.co Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	www.yumpu.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uasb.edu.bo:8080 Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uptc.edu.co Fuente de Internet	1%

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1156-FACEM-USS-2019**

Chiclayo, 30 de setiembre de 2019

VISTO:

El oficio N° 0795-2019/FACEM-DA-USS de fecha 30/09/2019, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 30/09/2019, sobre aprobación de Trabajos de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos : La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller; requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, los Trabajos de Investigación de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, modalidad presencial, grupo "A", del semestre académico 2019-I, que estuvieron bajo la responsabilidad del Dr. JOSÉ FOCIÓN ECHEVERRÍA JARA, según cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Elvira Rosás Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Mg. Sandra Mory Guarínzo
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimen
Chiclayo, Perú

Cc.: Escuela., archivo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1156-FACEM-USS-2019

N°	APELLIDOS y NOMBRES	Título del Trabajo de investigación	Línea de investigación
1	CASTILLO CASTILLO, ISaura	ANÁLISIS DE LA CALIDAD DEL SERVICIO QUE OFRECE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO DOMINGO -MORROPÓN- PIURA-2019.	Marketing
2	CHANTA LABAN, OSCAR	ESTUDIO DEL CONSUMO DE PAN EN LA PANADERÍA "SAN JUAN" EN LA CIUDAD DE CHICLAYO.	Marketing
3	CHAPOÑAN MILLAN, CINTHYA ABIGAIL	IMPACTO DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL HOSPITAL "BELÉN" DE LAMBAYEQUE, 2019	Gestión del Talento Humano
4	COBEÑAS SOPLOPUCO, LISSET CLOTILDE	ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN FINANCIERA COMPARTAMOS OLMOS, 2019.	Gestión del Talento Humano
5	DE LA CRUZ SIESQUEN, YONATHAN	ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL REGIONAL PNP-CHICLAYO 2018.	Gestión del Talento Humano
6	DELGADO VEGA, ROLANDO	DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES MENDIVES S.A.C.	Gestión del Talento Humano
7	DIAZ DE LA CRUZ, JOSEIN MAXIMILIANO	ANALISIS DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES VIA SAC	Gestión del Talento Humano
8	FALEN CHAVEZ, MARIELA HIDALINA	ANALISIS DE LA CALIDAD DE SERVICIO AL CLIENTE EN LA EMPRESA CASNU DISTRIBUIDORES S.A.C	Marketing
9	FERNANDEZ PISCOYA, RUTH NATALY	DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL AREA DE VENTA EMPRESAS DE SODIMAC SUCURSAL CHICLAYO - 2019.	Gestión del Talento Humano
10	GONZALES ANCAJIMA, EDINSON BERNEY	ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA LOS TRABAJADORES DEL GRUPO OPERATIVO DE LA ADUANA DE CHICLAYO - 2018	Gestión del Talento Humano
11	HUIMAN TARRILLO, SEGUNDO JOSE	GESTIÓN DE CALIDAD PARA MEJORAR EL SERVICIO AL CLIENTE EN LA I.E.P. "JOSÉ GÁLVEZ EGÚSQUIZA" - JOSÉ L. ORTÍZ, CHICLAYO	Marketing

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimente
Chiclayo, Perú

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1156-FACEM-USS-2019

N°	APELLIDOS y NOMBRES	Título del Trabajo de investigación	Línea de investigación
12	IRIGOIN LLAGUENTO, ANTHONY ALEXIS	DIAGNOSTICO DE LA SATISFACCION DEL SERVICIO QUE SE BRINDA A LOS CLIENTES DEL HOSPITAL CLINICO PROVIDA SAC – CHICLAYO- 2019	Marketing
13	PISCOYA GUZMAN, JOHANSON JAVIER	DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA "MOTOCORP" DE CHICLAYO, 2019	Gestión del Talento Humano
14	PISCOYA PUPUCHE, ROSA	ANÁLISIS DE LAS VENTAS Y LA RENTABILIDAD EN LA PASTELERIA – PANADERÍA "SANTA MERCEDES" – CHICLAYO, 2010-2018	Marketing
15	PURIZACA ACOSTA, STEFANI NATHALY	ANÁLISIS DEL POSICIONAMIENTO EN EL RESTAURANTE DANY DANIEL, MOTUPE, 2019.	Marketing
16	RABINES PANDURO, RUTH	EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA COMBUSTIBLES FERNANDEZ SAC CHICLAYO – 2019.	Gestión del Talento Humano
17	ROJAS DE LA CRUZ, HUGO YOELITO	ANALISIS DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN MIBANCO MOTUPE, 2019	Gestión del Talento Humano
18	ROMERO GUEVARA, MARIA SANTOS ESTER	ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA REYES SERVICIOS GENERALES FUMIGACIONES PQS SRL- 2019.	Gestión del Talento Humano
19	SEVERINO SANCHEZ, JANETH	ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN MIBANCO MOTUPE 2019.	Gestión del Talento Humano
20	SUXE SANCHEZ, NEYSY YUDITH	DIAGNOSTICO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SUMINISTROS ELECTRICOS DE CONTROL INDUSTRIAL E.I.R.L -2019	Gestión del Talento Humano
21	TINEO REYES, PEDRO LADIMIR	ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DISCOTECA BASS DISCO, CHICLAYO, 2019.	Gestión del Talento Humano
22	TINEO VASQUEZ, CYNTHIA JACKELINE	ANÁLISIS DEL PROCESO DE COMERCIALIZACIÓN DE LOS RECICLADORES EN LA PROVINCIA DE CHICLAYO	Marketing
23	TORRES DIAZ YENY ELIZABETH	ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA INGENIEROS Y SOLUCIONES S. R. L., CHICLAYO-2019.	Gestión Empresarial, Emprendimiento y Competitividad
24	VASQUEZ CALDERON, LELIS WILLAN	ANÁLISIS DEL POSICIONAMIENTO DE LA CAJA PIURA – AGENCIA MOSHOQUEQUE.	Marketing

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimente
Chiclayo, Perú "

CROQUIS UBICACIÓN DE EMPRESA

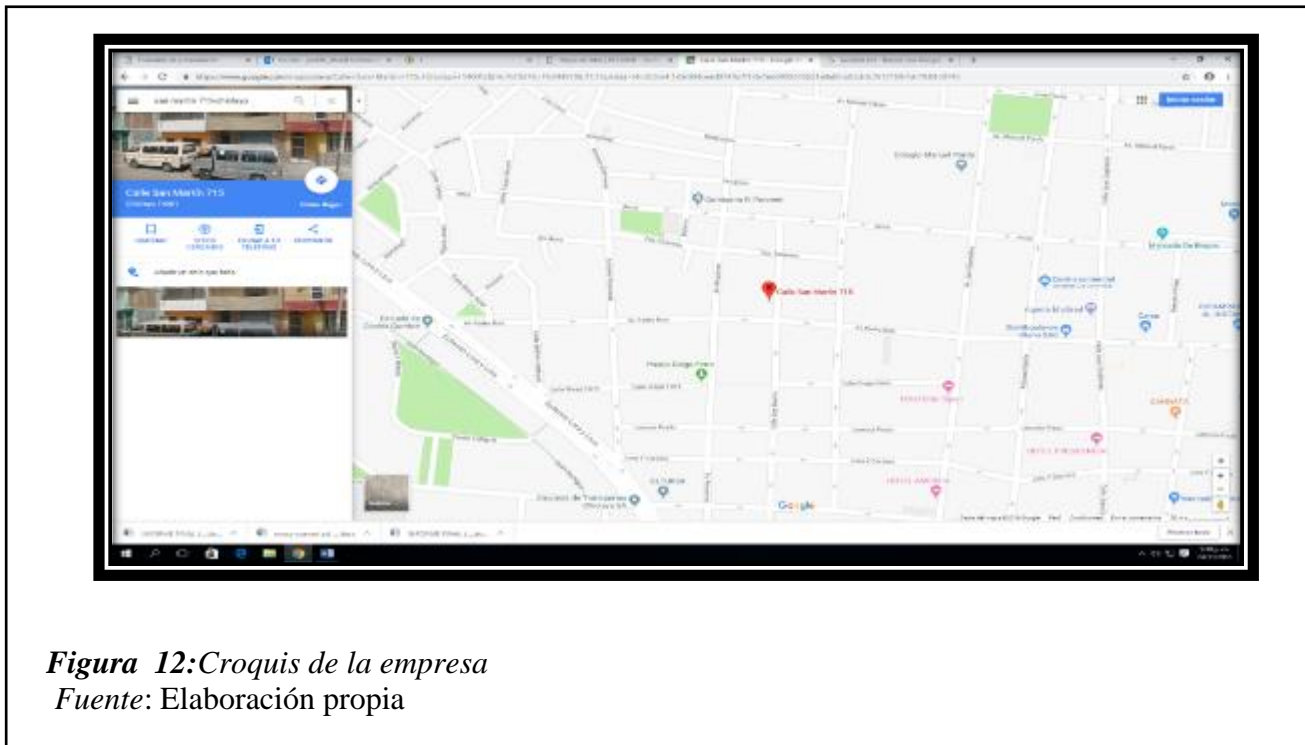




Figura 13 . Colaboradores Secoind
Fuente: Elaboración propia



Figura 14: Colaboradores de Secoind.
Fuente: Elaboración propia



Figura 15: Colaboradores de Secoind.

Fuente: Elaboración propia