TESIS

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

"GESTIÓN DEL TALENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES MILLENNIALS DE LIMA METROPOLITANA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19/ 2022"

Tesis para optar el título profesional de:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

Diana Rosario Ayquipa Huamani (0000-0002-0539-3814)

Nina Victoria Llamoca Hancco (0000-0003-2098-6658)

Asesor:

Ana Cecilia Napán Yactayo (0000-0002-5754-8355)

Lima- Perú

2023

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 27 de julio de 2023 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	**ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA**
Miembro 1	**JULIO CESAR POBLETE BENITES**
Miembro 2	**OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO**

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:
"GESTIÓN DEL TALENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES MILLENNIALS DE LIMA METROPOLITANA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19/ 2022"

Presentado por el(la) bachiller.
DIANA ROSARIO AYQUIPA HUAMANI
NINA VICTORIA LLAMOCA HANCCO

Para optar al título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:
ANA CECILIA NAPAN YACTAYO

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista:	**DIANA ROSARIO AYQUIPA HUAMANI**		
Nota (en letras):	**Catorce**		
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Tesista:	**NINA VICTORIA LLAMOCA HANCCO**		
Nota (en letras):	**Catorce**		
Aprobado (x)	Aprobado - Muy buena ( )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Presidente(a) del Jurado

ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Asesor(a)

JULIO CESAR POBLETE BENITES
Miembro 1

OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN[1]

Lima, 10 de agosto del 2023

Señor,
Carlos Zavalaga Reyes

Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –

De nuestra consideración,

Nosotras: Diana Rosario Ayquipa Huamani y Nina Victoria Llamoca Hancco, egresadas de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con la asesora de tesis Ana Cecilia Napán Yactayo declaramos que este informe final de trabajo de investigación titulado: "Gestión de talento y desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del covid-19/2022", sustentado para obtener el título de Licenciada en Administración de Empresas es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de nuestra investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [2], que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,

Firma tesista
DNI: 75955883

Firma tesista
DNI:

Firma del asesor de tesis
DNI:

[1] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
[2] Los documentos están en: https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Gestión del talento y desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima metropolitana durante la pandemia Covid-19/ 2022

Autores. Diana Rosario Ayquipa Huamani; Nina Victoria Llamoca Hancco.

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2222254221).

Resultado de la evaluación. 9%

Revisado por. Helbert Rubén Borja García.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras. Se quitó manualmente algunas fuentes por ser términos generales de uso frecuente.



v.2.0. Gestión del talento y desempeño laboral

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	7%	4%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Reyes, Carolina Viveros. "Cultura Organizacional y desempeño Laboral En El Personal Directivo y Administrativo De La Unión Mexicana Del Norte", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2023 Publicación	1%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	Submitted to Centro Europeo de Postgrado - CEUPE Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Nacional San Agustin Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

GESTIÓN DEL TALENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES MILLENNIALS DE LIMA METROPOLITANA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19/ 2022

TALENT MANAGEMENT AND JOB PERFORMANCE OF MILLENNIAL PROFESSIONALS IN METROPOLITAN LIMA DURING THE COVID-19/2022 PANDEMIC

Diana Rosario Ayquipa Huamani, Administración de Empresas

100031892@cientifica.edu.pe

Universidad Científica del Sur, Lima, Perú

https://orcid.org/0000-0003-2098-6658

Nina Victoria Llamoca Hancco, Administración de Empresas

100028468@cientifica.edu.pe

Universidad Científica del Sur, Lima, Perú

https://orcid.org/0000-0002-5754-8355

Docente investigador asociado, Mg. Ana Cecilia Napán Yactayo

Facultad de Ciencias Empresariales

anapan@cientifica.edu.pe

Universidad Científica del Sur, Lima, Perú

https://orcid.org/0000-0002-5754-8355

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

RESUMEN

La gestión de talento dentro de las organizaciones permite lograr los objetivos organizacionales, es importante que los proceso que la conforman como el reclutamiento y selección, capacitación, motivación y retención se ejecuten de manera eficiente con el fin de obtener al colaborador idóneo, por ende, la organización es más productiva. El objetivo del este estudio fue determinar la relación de la gestión del talento con el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación fue de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, con una muestra de 385 profesionales millennials, se aplicaron instrumentos de elaboración propia que permitieron contrastar la hipótesis general obtenido un valor de relación de (r= 0,587), concluyendo que existe una relación moderada, una adecuada gestión del talento permite que el desempeño laboral de los millennials sea óptimo si los procesos son eficientes.

Palabras clave: Gestión del talento, desempeño laboral, reclutamiento y selección, productividad laboral.

ABSTRACT

Talent management within organizations allows achieving organizational objectives; it is important that the processes that comprise it, such as recruitment and selection, training, motivation and retention, are executed efficiently in order to obtain the ideal collaborator, therefore, the organization is more productive. The objective of this study was to determine the relationship between talent management and the work performance of employees. The research was at a descriptive correlational level, with a quantitative approach, with a sample of 385 millennial professionals. Self-developed instruments were applied that allowed us to contrast the general hypothesis, obtaining a relationship value of (r= 0.587), concluding that there is a moderate relationship. , adequate talent management allows the work performance of millennials to be optimal if the processes are efficient.

Keywords: Talent management, job performance, recruitment and selection, labor productivity.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

INTRODUCCIÓN

Las empresas de hoy deben de tener como objetivo contar con el personal adecuado y deben de preparar a sus colaboradores en el puesto que van a desempeñar, es por ello que el área encargada del personal debe de gestionar adecuadamente el talento en las empresas para que estas alcancen el éxito y puedan mejorar su competitividad. Arciniegas (2018) nos dice que el proceso de administrar al talento humano se realiza con el fin de aprovechar las habilidades y competencias de los colaboradores para lograr la competitividad organizacional. Por otro lado, Chiavenato (2020) indica que la gestión de talento está conformada por los procesos de reclutamiento, selección, motivación, capacitación y evaluación del desempeño del colaborador.

Es importante ver la implicancia de la gestión del talento en el desempeño laboral del colaborados respecto a las actividades que realiza. Snell et al. (2018) menciona que el desempeño laboral se basa en tres componentes importantes como son: la motivación, el ambiente y la capacidad, la cual está relacionada a las habilidades que posee el colaborador. En ese sentido Milkovich y Boudreau (1997) refieren que el desempeño laboral está sujeto a la capacidad, habilidad o cualidad de los empleados, las cuales influyen en su desenvolvimiento laboral.

Los procesos de gestión de talento se han vistos afectados por la inmovilización, dando lugar a la virtualización de los procesos de reclutamiento y selección, lo cual genera un desafío para la transparencia del proceso, dando lugar a que no se capte al personal idóneo, asimismo la pandemia ha generado el aumento de la tasa de rotación de personal, un estudio demuestra que el 41% de empleados se sienten estancados y 51% percibe que no reconocen su desempeño. Por otro lado, los colaboradores no están satisfechos con lascapacitaciones en el uso de nuevas herramientas tecnológicas, generando que las empresas incurran en tiempo y costos adicionales para realizar de manera óptima sus procesos de gestión de talento, influyendo en el rendimiento del colaborador y por ende afecta la productividad y competitividad de la organización.

La investigación se desarrollará en Lima Metropolitana porque esta zona comprende uno de los mayores porcentajes de la población total del departamento de Lima, lo cual va a permitir tener un mayor alcance y precisión sobre cómo se relacionan las variables de estudio, y de esta manera poder establecer recomendaciones que pueden adaptar las organizaciones para el buen desempeño de sus colaboradores.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Gestión del talento

La administración de recursos dentro de sus funciones busca organizar las tareas dirigidas al manejo de personal desde el reclutamiento, selección, formación, comunicación, remuneración, higiene hasta la seguridad en el trabajo (Chiavenato, 2020) esta administración llamada gestión del talento, depende del modelo del diseño organizacional que determina la aplicación de técnicas para llevar a cabo los procesos (Dessler, 2015). Cada organización gestiona estratégicamente sus recursos humanos buscando la mejora continua y las interacciones con el entorno (Cuesta, 2017) facilitando el vínculo entre la organización y los trabajadores, al involucrarla con los deseos y necesidades de ellos (Vallejo, 2016) desarrollando la capacidad para transformar el talento individual del colaborador, motivando sus acciones con recompensas sociales y económicas lo que redunda en un buen desempeño permitiendo el éxito de las organizaciones (Jerico, 2011). Los profesionales millennials, buscan lograr los objetivos organizacionales manteniendo un equilibrio entre su vida personal y laboral, utilizan herramientas tecnológicas con facilidad, lo que les permite ser productivos. Los líderes de hoy deben de propiciar los espacios de relaciones interpersonales para no solo retenerlo sino para que este quiera quedarse en la organización.

El *reclutamiento y selección del personal* comprende técnicas y métodos enfocados en captar candidatos altamente competentes y capaces de cubrir un puesto de trabajo en la organización (Davis et al. 2019) a más candidatos, más selectiva es la contratación (Dessler, 2015) para encontrar al candidato que se adecue al puesto y tenga buen desempeño (Dolan et al. 2014). Las fuentes de reclutamiento permiten identificar el origen del candidato, el perfil de puesto busca un candidato con conocimientos, actitudes y habilidades idóneas para el puesto logrando las competencias iniciales requeridas por la organización (Koontz et al. 2012). Los millennials, se preocupan por ser cada vez más especializados en el área de acción que les corresponde, logrando un desempeño exitoso, lo que aporta a crear un perfil que es más valorado por las organizaciones hoy en día.

La *capacitación* es un proceso a corto plazo que se aplica de forma sistemática para que los individuos adquieran conocimientos (Chiavenato, 2020) son necesarias al momento de la inserción laboral (Siliceo, 2006) para que los empleados puedan realizar las actividades de su puesto de trabajo (Dessler, 2015). La inducción del personal permite que el nuevo personal se integre rápidamente a la organización conociendo las actividades relacionadas a su puesto de trabajo, la capacitación permite ampliar los conocimientos de los individuos, y la evaluación de resultado de capacitación permite valorar la eficiencia y efectividad de las capacitaciones realizadas en la organización (Chiavenato,2020). Para los millennials es importante que las organizaciones adapten las capacitaciones a sus necesidades, ya que valoran su desarrollo profesional y la mejora continua, además, les permite mantenerse actualizados y adaptarse a los cambios en su industria. Una organización que ofrece programas de

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

capacitación y desarrollo puede ser más atractiva para los millennials y permite retener a los mejores talentos.

La *motivación*, del talento humano busca mantener culturas y valores corporativos que permitan un elevado rendimiento (Armstrong y Brown, 1991) mejora el comportamiento de las personas y alcanza los objetivos organizacionales abarcando aspectos materiales y psicológicos (Robbins et al. 2017) que permiten satisfacer las necesidades de logro, poder y afiliación (McClelland, 1989). La participación hace posible que el empleado se involucre en las actividades laborales, identifique sus talentos y habilidades para alcanzar el logro de los objetivos organizacionales, lo cual se verá reflejado en las recompensas que recibe en reconocimiento de su desempeño laboral (Robbins ,2017). Los millennials valoran la retroalimentación, el reconocimiento a su trabajo, buscan un ambiente colaborativo, que su trabajo sea significativo y positivo. Si las organizaciones logran satisfacer estas necesidades, los millennials pueden ser altamente productivos y eficientes.

La retención de personal se utiliza con el fin de motivar y satisfacer las necesidades de las personas (Amaru, 2008) por lo que se brindan remuneraciones, prestaciones, higiene y seguridad en el trabajo (Chiavenato, 2020) para garantizar un servicio continuo en las organizaciones (Wayne, 2010). El reconocimiento es fundamental para reconocer al mejor talento, el crecimiento laboral busca que el individuo alcance sus metas profesionales mediante el desarrollo de sus competencias, habilidades o talentos, esto es posible si las condiciones del ambiente de trabajo garantizan el cuidado de la salud física y mental de los empleados de la organización (Davis et al. 2019). Los profesionales millennials tienden a cambiar de trabajo con frecuencia porque las organizaciones no diseñan estrategias enfocadas en cumplir las expectativas y necesidades de las nuevas generaciones, es importante que las organizaciones brinden oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional con el fin de que los colaboradores se sientan comprometidos con la organización, reflejándose en una disminución de la tasa de rotación de personal.

Desempeño laboral

Los administradores supervisan nuevos proyectos con el fin de optimizar el desempeño en las organizaciones (Robbins, 2017) se requiere una evaluación para identificar si el individuo está cumpliendo con sus responsabilidades (Davis et al. 2019) la apreciación del desempeño es sistemática por lo que con el avance de las actividades del individuo se puede mejorar su percepción (Chiavenato, 2020). Dentro las evaluaciones de desempeño se toman en cuenta factores como el liderazgo, habilidades, productividad (Landy y Conte, 2005) asimismo toman en cuenta condiciones externas como la estructura organizacional, ambiente laboral, la infraestructura y tecnología, las cuales influyen en el desempeño laboral del colaborador (Martínez y Martínez, 2009). Los profesionales millennials valoran el desempeño en el trabajo porque buscan el éxito,

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

crecimiento laboral y lograr un impacto positivo, por lo que se sienten más comprometidos con su trabajo, además buscan ambientes idóneos que les permitan desarrollarse constantemente, por otro lado, valoran las retroalimentaciones permanentes de su desempeño porque les permite identificar los puntos de mejora.

La *productividad laboral* en la organización es el principal objetivo y responsabilidad (Robbins, 2017) está relacionada a la eficiencia y eficacia en el rendimiento a nivel individual y organizacional (Koontz et al. 2012) ya que permite reconocer los recursos que necesita para producir (Belcher, 1991). La formación profesional incluye los conocimientos y habilidades que ha obtenido el individuo en un determinado campo profesional, la calidad de vida en el trabajo y satisfacción laboral buscan motivar al individuo lo cual se refleja en su rendimiento laboral (Martínez y Martínez, 2009). Para los profesionales millennials la productividad influye en su bienestar por lo que buscan ser más eficientes en la organización utilizando herramientas tecnológicas, capacitándose constantemente lo que les faculta desarrollarse a nivel profesional y ser competitivos en el mercado laboral.

El *trabajo en equipo* es cuando grupo de individuos que tienen un grado de conocimientos y habilidades unen sus capacidades para lograr un objetivo (Ander-Egg y Aguilar, 2001) al existir una interdependencia en los aportes de los individuos se pueden generar conflictos internos (Gutiérrez, 2010) por lo que se requiere el trabajo en equipo para que los individuos se adapten al medio ambiente y puedan tener éxito (Barroso, 2007). La comunicación facilita el trabajo en equipo, ya que mantiene informado a todo el personal, la cohesión de equipo permite que los individuos estén comprometidos con las actividades, trabajen juntos den a conocer sus conocimientos y habilidades (Wayne, 2010). Los millennials valoran el trabajo en equipo porque pueden aprender de otros y mejorar su habilidades y conocimientos. Los líderes deben de brindar los espacios para que los colaboradores pueden desarrollar sus habilidades interpersonales, generando ideas creativas y efectivas en beneficio de la organización.

La *eficiencia* hace referencia a los insumos que ingresan a una organización y resultan en productos (Chiavenato, 2020) con la menor cantidad posible de recursos (Koontz et al. 2012) con el fin de satisfacer las necesidades y anhelos de las personas (Samuelson y Nordhaus, 2019). Los conocimientos que poseen los individuos proporcionan valor a la organización, la responsabilidad permite que el individuo cumpla con las actividades relacionadas a su puesto de trabajo, adaptándose al entorno y manteniendo una ventaja competitiva (Hellriegel et al. 2017). Los profesionales millennials son eficientes porque realizan sus actividades en menos tiempo cumpliendo con los requisitos y objetivos establecidos, para que se logre la eficiencia laboral los lideres deben de estimular, motivar a sus colaborares con el fin de desarrollar su compromiso laboral.

El *clima laboral*, corresponde a un grupo de características subjetivas perdurables que describen a una organización y la diferencia de las demás (Forehand y Von Gilmer ,1964) están orientadas al estudio de los componentes del medio

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

ambiente, físicos, motivación y satisfacción (Robbins, 2017) así como la percepción que tienen los individuos sobre el entorno de la organización, el cual influye en su conducta (Chiavenato, 2020). Las políticas son reglas que establecen las pautas para la conducta de los individuos, el tipo de liderazgo y una adecuada estructura organizacional logran que los empleados estén a gusto con la organización y esto hace posible que el ambiente laboral sea positivo (Ivancevich et al. 2006). El clima laboral es importante para los profesionales millennials, ya que influye en su bienestar emocional y físico, para que puedan realizar sus actividades de manera efectiva generando nuevas ideas. Los líderes deben de proporcionar un ambiente con un liderazgo participativo, así como establecer adecuadamente los perfiles de puesto para no generar insatisfacción que pueda denotar en un colaborador menos productivo.

Antecedentes

Molano (2018) analizó como influye la motivación en el desempeño laboral concluyendo que sí existía; además halló que el crecimiento personal y profesional, recompensas, equilibrio laboral y personal motivaban a la generación millennials. Navarrete (2018) investigó sobre la influencia de la capacitación en el desempeño laboral y concluyó que el personal busca capacitarse en temas esenciales relacionados a la organización y a su cargo, por lo que su ausencia denota un bajo desempeño de los colaboradores en el ejercicio de sus funciones. Madero (2019) examinó la validez de los factores de retención de talento de los millennials y concluyó que las dimensiones de ambiente, eficiencia, pertenencia y núcleo personal son factores de retención. Las organizaciones deben de adaptar sus procesos de acuerdo al perfil de las nuevas generaciones tomando en cuenta sus necesidades y preferencias con el fin de optimizar su rendimiento. Curleto y Uicich (2019) indagó sobre los factores motivacionales laborales de los millennials y concluyeron que las principales motivaciones de los millennials son: tareas que se ejecutan de acuerdo a su gusto, reconocimiento económico por sus logros, objetivos desafiantes que les permitan tener autonomía laboral, pero con la retroalimentación pertinente y apoyo; crecimiento laboral mediante capacitaciones y desarrollo de su carrera. Hidalgo et al. (2019) investigaron sobre la efectividad de las capacitaciones en la gestión del talento y concluyeron que la efectividad es positiva porque permite que los empleados puedan asumir con eficiencia los procesos administrativos con el fin de brindar un servicio de calidad. Jaimes (2020) realizó la revisión bibliográfica del desempeño laboral de la generación millennials y concluyó que las organizaciones deben de cambiar su estructura rígida y dirección clásica, así como asumir normas y conductas para lograr mejores resultados y satisfacer a los empleados millennials. Iturralde et al. (2020) investigaron sobre la gestión del talento como agente de éxito empresarial, concluyeron que la capacitación, cambio organizacional y desarrollo de personas influyen positivamente en el éxito de las organizaciones. Quezada et al. (2020) investigó sobre el desempeño laboral a partir del trabajo en equipo y comunicación; concluyeron que mediante los equipos de trabajo los empleados se encuentran más comprometidos y buscan el logro de los objetivos, esto tiene como consecuencia que la productividad mediante el trabajo en equipo sea mayor a

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

la individual. Bohórquez et al. (2020) realizaron un estudio sobre la motivación y el desempeño laboral, concluyeron que las organizaciones deben de cubrir las necesidades fisiológicas, de poder, equidad en la distribución de recursos, estímulos como las recompensas, esto motiva e influye en el desempeño laboral de los colaboradores. León (2020) investigó acerca del impacto del proceso de selección en el desempeño laboral y concluyó que no se aplican de manera adecuada las técnicas de selección, lo cual influye en que no se conozca de manera efectiva las características de los candidatos. Valdez (2021) señala que las empresas deben considerar de suma importancia la aplicación de una guía para los procesos de reclutamiento y selección, con el fin de que los procesos se dan por el canal adecuado siguiente el flujograma de la empresa y cumpliendo los requerimientos del puesto trabajo y del perfil del colaborador. Parrales et al. (2022) investigaron sobre la gestión de talento para la eficiencia laboral y concluyeron que el éxito de una organización responde a una adecuada gestión del reclutamiento, selección, capacitación, evaluación de desempeño y planes de incentivos, de modo que permitan que el colaborador se perfeccione a nivel individual y grupal, con el fin de lograr el crecimiento de la organización.

Orozco (2018) investigó sobre la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral, concluyó que existe una relación positiva, con las dimensiones admisión, desarrollo y compensación de personas. Urbano (2018) analizó el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral y concluyó que existe una relación significativa; además, indica que los factores: remuneración, tecnología, comunicación, reconocimiento, crecimiento laboral, capacitaciones, promoción del desarrollo influyen en la satisfacción y motivación. También menciona que, si se tiene una buena percepción del clima en la organización, se tiene un mejor rendimiento de los colaboradores. Gutiérrez et al. (2019) después de identificar los atributos laborales que busca la generación millennials en una organización concluyó que lo millennials buscan compensación económica, clima laboral adecuado, reconocimiento por productividad, responsabilidad social, línea de carrea, flexibilidad de horarios, vivir cerca de su centro de labores. Guadalupe y Salinas (2019) concluyeron que para retener al talento millennials, las organizaciones deben de satisfacer las necesidades de capacitación, crecimiento profesional, salarios de acuerdo al mercado, horarios flexibles, oportunidades de ascenso un entono laboral idóneo lo cual se verá reflejado en su rendimiento. Agurto (2019) después de identificar la relación entre el desempeño laboral y la productividad concluyó que existe una relación significativa, al utilizar las dimensiones habilidad, conocimiento, personalidad y expectativas. Casana y Carhuancho (2019) en su estudio de la gestión de talento humano determinó que existen cuatro procesos de la gestión del talento: integrar, organizar, recompensar y desarrollar al personal; además, se evidencia la necesidad de reconocimiento público, definir el perfil de puesto, establecer un sistema de recompensas y brindar capacitaciones, así como evaluar el desempeño laboral en el logro de objetivos organizacionales. Chagray et al. (2019) después de investigar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, encontraron que si existía y era positiva. Tejada et al. (2020) investigaron sobre la relación entre el proceso de incorporación y el desempeño laboral, concluyeron que la relación es baja, consideran

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

que una adecuada manera de seleccionar personal es en base a las competencias y habilidades del puesto para un buen desempeño, sin embargo, intervienen otros factores. Checa et al. (2020) analizaron el desempeño laboral de una organización y concluyeron que gestionar el talento desde la incorporación del colaborador, una adecuada retroalimentación y el seguimiento del colaborador optimizan el desempeño de los colaboradores. Sánchez (2020) investigó sobre la relación de la motivación en el desempeño y concluyó que existe una relación significativa entre las variables, la motivación intrínseca y el desempeño de tarea son las que tiene mayor relevancia, ya que los empleados tienen autonomía y satisfacción de sus necesidades, asimismo cumplen con sus obligaciones y responsabilidades ligadas a su puesto. Díaz, (2022) investigó sobre la relación del proceso de selección y el desempeño laboral de los colaboradores concluyó que existe relación entre la selección con las dimensiones del desempeño: conocimiento del puesto, calidad de trabajo, responsabilidad, rendimiento y trabajo en equipo. Flores y Delgado (2022) luego de determinar las características del clima organizacional en el desempeño concluyeron que existe una influencia positiva entre las variables de estudio, además, mencionaron que se debe se mejorar la progresión laboral, los jefes deben de ser líderes y motivadores de los empleados, de modo que estos se identifiquen con las metas y los objetivos de la organización.

METODOLOGÍA

La investigación es de diseño no experimental – transversal, de tipo aplicado, el nivel corresponde a descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo. La población la conformaron profesionales de Lima Metropolitana que según CPI (2022), asciende a 560 000, la muestra se calculó a través de la fórmula $n = \frac{Z^2 * Npq}{e^2(N-1)+z^2pq}$, el criterio de exclusión se basó en la edad, nivel académico, zona de estudio, obteniendo 385 profesionales millennials de la población elegida. Se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para obtener los datos, el cual fue validado por el criterio de jueces expertos, la confiabilidad se halló mediante el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach, donde se obtuvo (0.83) para la variable gestión del talento y (0.89) para desempeño laboral. Se baremó los resultados, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se calculó el coeficiente de correlación con la medida de dependencia no paramétrica Rho de Spearman. Para la recogida de datos el instrumento permitió obtener el consentimiento informado de los participantes en su totalidad. Para la presente investigación algunas limitaciones presentadas versaron sobre la base de las teorías revisadas adhiriendo a la investigación a bases sólidas luego de un exhaustivo análisis, con respecto a la recogida de datos las limitaciones presentadas fueron de tiempo por parte del encuestado hecho que se pudo superar con extensiones de plazo.

Tabla 1

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Baremos

	Dimensiones	Nro. Preguntas	Punt. Máx.	Bajo	Medio	Alto
Gestión del Talento	Reclutamiento y Selección de Personal	3	14	(3 - 6)	(7 - 10)	(11 - 14)
	Capacitación	3	15	(3 - 7)	(8 - 12)	(13 - 15)
	Motivación	4	20	(5 - 10)	(11 - 16)	(17 - 20)
	Retención de Personal	4	20	(4 - 9)	(10 - 15)	(16 - 20)
Desempeño Laboral	Productividad Laboral	3	15	(5 - 8)	(9 - 12)	(13 - 15)
	Trabajo en Equipo	3	15	(5 - 8)	(9 - 12)	(13 - 15)
	Eficiencia	3	15	(5 - 8)	(9 - 12)	(13 - 15)
	Clima Laboral	3	15	(6 - 9)	(10 - 13)	(14 - 15)

Nota*:* Se detalla el valor del instrumento de acuerdo al nivel de respuestas.

Tabla 2

Estadística descriptiva

Tabla cruzada de la Gestión del Talento y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
Gestión del Talento	Bajo	20	80%	26	13,1%	5	3,1%	51	13,2%
	Medio	5	20%	146	76,4%	53	32,9%	204	53%
	Alto	0	0%	27	13,6%	103	64%	130	33,8%
Total		25	100%	199	100%	161	100%	385	100%

Nota*:* Se detalla el valor porcentual a nivel de escalas para la variable Gestión del Talento y la variable Desempeño Laboral.

Del total de 385 encuestados, 20 mostraron un grado bajo respecto a la gestión de talento y el desempeño laboral; mientras que 103 colaboradores están categorizados con un nivel alto gestión de talento y desempeño laboral.

Estadística Inferencial

Tabla 3

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Reclutamiento y Selección de Personal	0,389	385	,000
Capacitación	0,354	385	,000
Motivación	0,352	385	,000
Retención de Personal	0,311	385	,000
Gestión del Talento	0,285	385	,000
Productividad Laboral	0,354	385	,000
Trabajo en Quipo	0,364	385	,000
Eficiencia	0,355	385	,000
Clima Laboral	0,319	385	,000
Desempeño Laboral	0,304	385	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Se detallan los valores de normalidad obtenidos mediante la prueba Kolmogórov-Smirnov, gl (grados de libertad) y Sig. (nivel de significancia).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

De acuerdo a la tabla 3 para identificar la normalidad de los datos se utilzó la prueba de normalidad "Kolmogórov-Smirnov, porque la muestra es mayor a cincuenta. Mediante la prueba estadística usada se concluyó que los datos recogidos no tenían una distribución normal (valor de $p < 0,05$; no se puede rechazar la H0), por lo que se usaron estadísticos no paramétricos para determinar la asociación entre variables (Rho de Spearman).

Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis general

H1: La gestión del talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022.
H0: La gestión del talento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022.

Tabla 4

Prueba "Rho de Spearman" para la hipótesis general

			Gestión del Talento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	**Gestión del Talento**	Coeficiente de correlación	1,000	0,587**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	385	385
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	385	385

Nota: Se detalla el valor del coeficiente hallado en la prueba de Rho de Spearman, Sig. (nivel de significancia) y N (tamaño de la muestra).

En la tabla 4, se muestra una relación de (r= 0,587) el grado de correlación es moderado con un p valor = 0,00 ≤ 0,05. Se concluye que la Gestión del Talento se relaciona de manera significativa con el Desempeño Laboral.

Contrastación de la primera hipótesis específica

Hipótesis específica 1:

H1: El reclutamiento y selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022.
H0: El reclutamiento y selección del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Tabla 5

Prueba "Rho de Spearman" para la primera hipótesis específica

			Reclutamiento y Selección de Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	**Reclutamiento y Selección de Personal**	Coeficiente de correlación	1,000	0,248**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	385	385
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,248**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	385	385

Nota: Se detalla el valor del coeficiente hallado en la prueba de Rho de Spearman, Sig. (nivel de significancia) y N (tamaño de la muestra).

En la tabla 5, se muestra una relación de (r= 0,248) el grado de correlación es bajo con p valor = 0,00 ≤ 0,05. Se concluye que el Reclutamiento y Selección de Personal se relaciona de manera significativa en el Desempeño Laboral.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Hipótesis específica 2:

H1: La capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022.

H0: La capacitación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022.

Tabla 6

Prueba Rho de Spearman para la segunda hipótesis específica

			Capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	**Capacitación**	Coeficiente de correlación	1,000	0,443**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	385	385
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	385	385

Nota: Se detalla el valor del coeficiente hallado en la prueba de Rho de Spearman, Sig. (nivel de significancia) y N (tamaño de la muestra).

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

En la tabla 6, se muestra una relación de (r= 0,443) el grado de correlación es moderado y con un p valor = 0,00 ≤ 0,05. Se concluye que la Capacitación se relaciona de manera significativa en el Desempeño Laboral.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Hipótesis específica 3:

H1: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022.
H0: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022.

Tabla 7

Prueba "Rho de Spearman" para la tercera hipótesis específica

			Motivación	**Desempeño Laboral**
Rho de Spearman	**Motivación**	Coeficiente de correlación	1,000	0,588**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	385	385
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,588**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	385	385

Nota: Se detalla el valor del coeficiente hallado en la prueba de Rho de Spearman, Sig. (nivel de significancia) y N (tamaño de la muestra).

En la tabla 7, se muestra una relación de (r= 0,588) el grado de correlación es alto con un p valor = 0,00 ≤ 0,05. Se concluye que la Motivación se relaciona de manera significativa en el Desempeño Laboral.

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

Hipótesis específica 4:

H1: La retención de personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022.
H0: La retención de personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022.

Tabla 8

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Prueba "Rho de Spearman" para la cuarta hipótesis específica

			Retención de Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	**Retención de Personal**	Coeficiente de correlación	1,000	0,508**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	385	385
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	385	385
****. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**				

Nota: Coeficiente de correlación hallado a través de la prueba Rho de Spearman. Sig. (nivel de significancia) y N (tamaño de la muestra).

En la tabla 8, se muestra una relación de (r= 0,508) el grado de correlación es moderado con un p valor = 0,00 ≤ 0,05. Se concluye que la Retención de Personal se relaciona de manera significativa en el Desempeño Laboral.

DISCUSIÓN

Para la hipótesis general, se halló una (r=0,587) considerada moderada, aceptando la hipótesis alterna "La gestión del talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022". Al respecto Parrales et al. (2022) determinaron que para una adecuada gestión de talento los procesos reclutamiento, selección, capacitación, evaluación de desempeño, planes de incentivos, de modo que permitan que el colaborador se perfeccione a nivel individual y grupal, con el fin de lograr el crecimiento de la organización. Asimismo, Orozco (2018) señala que los procesos de admisión, desarrollo y compensación se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la hipótesis específica 1, se halló una (r=0.248) considerado bajo, aceptando la hipótesis alterna "El reclutamiento y selección del personal se relacionó significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022". En esta línea Tejada et al. (2020) determinaron que existe una relación baja entre la incorporación de talento y el desempeño laboral. Por otro lado, Valdez (2021) señala que las empresas deben considerar de suma importancia la aplicación de una guía de reclutamiento y selección, para que los procesos se dan por el canal adecuado siguiendo el flujograma de la empresa y cumpliendo los requerimientos del puesto trabajo y del perfil del colaborador.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la hipótesis específica 2, se halló una (r=0.443) considerada moderada, aceptando la hipótesis alterna "La capacitación se relacionó significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022". Al respecto Navarrete (2018) concluyó que los colaboradores buscan capacitarse en temas esenciales relacionados a la organización y a su cargo, por lo que la ausencia de esta genera un bajo

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

desempeño al realizar sus funciones. Asimismo, Hidalgo, et al. (2019) concluyeron que un programa de capacitación permite que los empleados puedan asumir con eficiencia los procesos administrativos pertenecientes al desarrollo de sus funciones.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la hipótesis específica 3, se halló una (r=0.588) considerada moderada, aceptando la hipótesis alterna "La motivación se relacionó significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022". En esta línea Molano (2018) concluyó que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral; además halló que factores como el crecimiento personal y profesional, recompensas, equilibrio de la vida laboral y personal motivan a la generación millennials. Bohórquez et al. (2020) concluyeron que las organizaciones deben de cubrir las necesidades fisiológicas, de poder, equidad en la distribución de recursos, estímulos como las recompensas, esto motiva e influye en el desempeño laboral de los colaboradores

Según los resultados de la hipótesis específica 4, se halló una (r=0.508) considerada moderada, aceptando la hipótesis alterna "La retención de personal se relacionó significativamente con el desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del Covid-19/2022". Al respecto Madero (2019) concluyó que las dimensiones de ambiente, eficiencia, pertenencia y núcleo personal son factores de retención para los millennials, por lo que las organizaciones deben de adaptarse a las necesidades y preferencias laborales de las generaciones con el fin de mejorar el desempeño del colaborador. De la misma manera, Guadalupe y Salinas (2019) concluyeron que para retener al talento millennials, las organizaciones deben de satisfacer las necesidades de capacitación, crecimiento profesional, salarios de acuerdo al mercado, horarios flexibles, oportunidades de ascenso, ambiente laboral idóneo lo cual se verá reflejado en su rendimiento.

CONCLUSIONES

La gestión del talento se relaciona moderadamente con el desempeño del colaborador, evidenciando que los millennials perciben que, si bien las organizaciones buscan capacitarlos, no se mide la efectividad del programa, asimismo las técnicas de motivación no están relacionadas a la satisfacción de sus necesidades. Se recomienda que las organizaciones midan la efectividad de las capacitaciones e identifiquen los factores motivacionales tomando en cuentas las necesidades de reconocimiento y crecimiento de los millennials con el fin de mejorar su rendimiento laboral.

El reclutamiento y selección del personal guarda una baja relación con el desempeño del colaborador, los millennials perciben que las organizaciones brindan ascensos para ocupar los puestos disponibles, pero los procesos de captación de personal no se realizan de manera transparente por la virtualización, esto genera que se seleccione a un candidato que no está capacitado ni tiene el perfil que requiere el puesto. Se

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

recomienda que las organizaciones definan adecuadamente el perfil del puesto en función de los objetivos y realicen procesos transparentes aplicando técnicas innovadoras que permitan captar al personal más idóneo, por otro lado, es importante establecer indicadores que permitan identificar si se ha elegido al mejor candidato mediante evaluaciones de desempeño, verificación de la tasa de cumplimiento, productividad laboral y crecimiento de los ingresos.

La capacitación se relaciona moderadamente con el desempeño del colaborador, los millennials perciben que las organizaciones realizan esfuerzos por capacitar a un nuevo colaborador, pero en ocasiones no se toma en cuenta las nuevas tendencias o necesidades del mercado, asimismo, no se mide por completo la efectividad del programa de capacitaciones en la evaluación del desempeño del colaborador. Se recomienda que las organizaciones adapten los programas de capacitación al perfil de los millennials tomando en cuenta sus necesidades de aprendizaje relacionados a su desarrollo profesional y personal, por lo que las capacitaciones deben de ser prácticas, flexibles, interactivas y tecnológicas con el fin de optimizar la productividad de los colaboradores.

La motivación se relaciona moderadamente con el desempeño del colaborador, los millennials perciben que las organizaciones planifican sus actividades para motivar al colaborador, sin embargo, descuidan las recompensas emocionales y algunas oportunidades de crecimiento profesional, en ocasiones los colaboradores perciben que su trabajo no cumple con sus expectativas personales, lo cual afecta la productividad del colaborador. Se recomienda que las organizaciones desde el área de recursos humanos implementen políticas tomando en cuenta la motivación intrínseca (cumplir con objetivos personales) extrínseca (beneficios económicos).

La retención de personal se relaciona moderadamente con el desempeño del colaborador, los millennials perciben que las organizaciones buscan brindar un ambiente idóneo de trabajo, así como el cuidado de la salud física y mental, sin embargo, aún falta satisfacer adecuadamente las necesidades de crecimiento laboral y el reconocimiento al esfuerzo de los colaboradores para no generar altos niveles de rotación. Se recomienda que las organizaciones diseñen sistemas de evaluación con el fin de reconocer el mejor talento y brindar oportunidades de crecimiento laboral, velando por la integridad física y mental de los colaboradores con el fin de mejorar su satisfacción laboral.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agurto, E. (2019). Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3606

Ander-Egg, E., y Aguilar, M (2001). *El trabajo en equipo.* Progreso.

Amaru, C. (2008). *Administración para emprendedores. Fundamentos para la creación y gestión de nuevos negocios* (1.ª ed.). Pearson Educación.

Arciniegas, J. (2018). *Gestión del recurso humano en las organizaciones* (1.ª ed.). Ecoe.

Armstrong, M., y Brown, D. (2019). *Armstrong's Handbook of reward management practice. Improving performance through reward* (6.ª ed.). Kogan Page.

Barroso, F. (2007). *Trabajo en equipo, liderazgo y cambio organizacional*. Universidad Anáhuac México Sur.

Belcher, J. (1991). *Productividad Total I: Como aprovechar los recursos para obtener ventaja competitiva*. Granica.

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad, 12(3)*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttextypid=S2218-36202020000300385

Casana, K., y Carhuancho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Atas: Investigación cualitativa en ciencias sociales,3*. https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991

Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., y Hidalgo, Y. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2). http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297

Checa, L., Cabrera, X., y Chavarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Revista científica investigación Valdizana*,14(4). http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5.ª ed.). Mc Graw Hill.

Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. (2.ª ed.). Ecoe

Curletto, G., y Uicich, M. (2019). Factores de motivación laboral de los millennials. *Revista ADENAG* 9, 35-42.

Davis, K., Guzman, M., y Werther, B. (2019). *Administración del capital humano* (8. ª ed.). Mc Graw Hill.

Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos* (14.ª ed.). Pearson

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Díaz, M. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Administración turística de Huaraz, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo Repositorio digital institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94835

Dolan, S., Valle, R., y López, A. (2014). *La gestión de los recursos humanos: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI* (5. ª ed.). Mc Graw Hill.

Flores Tang, J. P., y Delgado Bardales, J. M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608

Forehand G., y Gilmer B. (1964). *Environmental Variation in studies of organizational behavior*. Psychological Bulletin.

Guadalupe, A. y Salinas, R. (2019). *Retención laboral en la generación de millennials* [Tesis de maestría, Universidad Esan]. Repositorio Institucional de la Universidad ESAN. https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/

Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3ª ed.). McGraw-Hill

Gutiérrez, L., Moran, M., Paria, M., y Pulido, J. (2019). *Cómo los millennials eligen la empresa donde desean trabajar*. [Tesis de Maestría, Universidad Esan]. Repositorio Institucional de la Universidad ESAN.

Hellriegel, D., Jackson. S., y Slocum, J. (2017). Administración un enfoque basado en competencias (12ª ed.). Cengage Learning.

Hidalgo, M., Romero, M., Pazmiño, V., y Quevedo, M. (2019). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología,* 6(10). https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.125

Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., y Pacheco, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *593 digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 342-359. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897676

Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional* (7. ª ed.). Mc Graw Hill.

Jaimes, F. (2020). Desempeño Laboral de la Generación Millennials Revisión Bibliográfica, 2019 [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Javeriana. https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/50989

Jerico, P. (2011). *La nueva gestión de talento construyendo compromiso*. Pearson

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14. ª ed.). Mc Graw Hill.

Landy, F., y Conte, J. (2005). *Psicología industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Mc Graw Hill.

León, D. (2020). El proceso de selección y su efecto en el desempeño laboral en el personal de las Microfinancieras de la ciudad de Quetzaltenango. *Revista*

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Científica del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 3(1),25-32. https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29

Madero, M. (2019). Modelo de retención laboral de millennials, desde la perspectiva mexicana. *Investigación Administrativa*, 48(124). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_serialypid=2448-7678ylng=esynrm=iso

Martínez, E., y Martínez, F. (2009). *Capacitación por competencias. Principios y métodos.*

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana.* Narcea.

Milkovich, G., y Boudreau, J. (1997). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia* (6.ª ed.). Delaware; Addison-Wesley Iberoamericana.

Molano, A. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. Biblioteca Digital FCE. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf

Navarrete, M. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28329

Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20083

Parrales Carvajal, V. M., Aguirre Sanabria, M., Andrade, P., y Ledesma, G. (2022). Gestión de talento humano para la Eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos. *Journal of Science and Research*, *7*(1), 1–29. https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2179

Quezada, M., Torres, M., y Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia, 5, 748-778.* http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920

Robbins, S., Coulter, S., y DeCenzo, S. (2017). *Fundamentos de Administración* (10.ª ed.). Prentice Hall.

Sanchez, V., Castagnola, G., Castagnola, A., y Sánchez, C. (2020) La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. Universidad de Oriente, 4(3). https://www.redalyc.org/journal/5736/573667939005/html/

Samuelson, A., y Nordhaus, W. (2019). *Macroeconomía con aplicaciones* (19. ª ed.). Mc Graw Hill.

Silíceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo del personal* (4. ª ed.). Limusa.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

Snell, S., Morris, S., y Bohlander, G. (2018). *Administración de recursos humanos* (17.ª ed.). Cengage Learning.

Tejada, J., Ramírez, E., y Vásquez, M. (2020). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca, 8(11). https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/178

Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Revista de investigación Aporte Santiaguino Ingeniería e Innovación*, 11(1), 167-180. https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465

Valdez, K. (2021). *Propuesta del proceso de Reclutamiento y Selección del personal docente, administrativo y auxiliar de servicio de la cuenta particular en la Unidad Educativa San Daniel Comboni* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio digital PUCESE. https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2480

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano* (1.ª ed.). Instituto de investigaciones.

Wayne, R. (2010). *Administración de Recursos humano*s. Pearson.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

[Academo] Acuse de recibo del envío

Recibidos ×

investigacion@ua.edu.py jue, 10 ago, 14:38 (hace 1 día)

para DIANA

DIANA AYQUIPA:

Gracias por enviar el manuscrito "Gestión de talento y desempeño laboral de los profesionales millennials de Lima Metropolitana durante la pandemia del covid-19/2022" a ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso a través del proceso editorial tras iniciar sesión en el sitio web de la publicación:

URL del manuscrito: https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/authorDashboard/submission/978
Nombre de usuario/a: ayquipa-98-diana

Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto conmigo. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo.

Dr. Herib Caballero Campos

_____

ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades

---

AVISO LEGAL:

El contenido de este correo y cualquier archivo adjunto son de exclusiva responsabilidad del remitente y no implica ningún tipo de obligación ni responsabilidad de parte de la Universidad Americana.

La Universidad Americana tiene presente el compromiso de Responsabilidad con el Medio Ambiente. Antes de imprimir, piensa en tu responsabilidad con el MEDIO AMBIENTE.

ACEPTACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS Y NOMBRAMIENTO DEL ASESOR DE TESIS

RESOLUCIÓN DIRECTORAL ACADÉMICA DE FACULTAD N° 028-DAFCE-RI-U.CIENTIFICA/VILLA-2021

Lima, 01 de diciembre de 2021

VISTO:

Los informes de revisión independiente académica y de exoneración del Comité de Ética por parte del responsable de investigación del proyecto de tesis presentado por el alumno de la Facultad de la Carrera de Administración de Empresas

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pre/posgrado para obtener el título profesional/ grado académico de Maestro/ grado académico de Doctor en la Facultad de Ciencias Empresariales se debe desarrollar un trabajo de investigación.

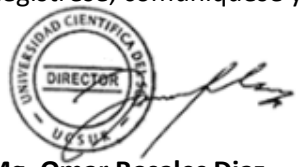
Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Decano de Negocios

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el proyecto de tesis presentado por el alumno de la Carrera Administración de Empresas y nombrar asesor para el desarrollo de tesis de lo que se indica en la siguiente tabla:

CARRERA	DIGIDI	ALUMNO	TITULO DE TESIS	ASESOR
Administración de Empresas	N° 886-2021-PRE	DIANA ROSARIO AYQUIPA HUAMANI NINA VICTORIA LLAMOCA HANCCO	"GESTIÓN DEL TALENTO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES MILLENNIALS DE LIMA METROPOLITANA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19/ 2022"	Ana Cecilia Napán Yactayo

Regístrese, comuníquese y archívese,



Mg. Omar Rosales Diaz
Decano de Negocios
Administración de Empresas | Marketing y Administración | Administración de Negocios Internacionales