



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

**TESIS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL  
DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA  
EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIADOS  
E.I.R.L, CHICLAYO, 2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autores**

**Bach. Wilcamango Gaitan, Leydi Ruth  
<https://id.orcid.org/0000-0002-7024-1809>**

**Bach. Zeña Bances, Maria Del Pilar  
<https://id.orcid.org/0000-0002-8846-1682>**

**Asesor**

**Dr. Córdova Chirinos José William  
<https://id.orcid.org/0000-0003-2777-4041>**

**Línea de investigación:  
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2023**

**APROBACIÓN DE JURADO**

**TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS  
COLABORADORES EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO &  
ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO, 2020**

Asesor (a): Dr. Córdova Chirinos José William  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Mg. Balarezo Jaime Luis Fernando  
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes  
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra  
Nombre Completo Firma



Universidad  
Señor de Sipán

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, (somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

### **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO, 2020**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Apellidos y nombres Wilcamango Gaitan Leydi Ruth	DNI: 48808472	
Apellidos y nombres Zeña Bancos María Del Pilar	DNI: 44949615	

Pimentel, 13 de febrero de 2023

### **Dedicatoria**

Se dedica la presente investigación a Dios por la salud que nos brinda cada día y nos fortalece. Asimismo, dedicamos la presente tesis a nuestros padres y hermanos por la motivación que brindan y el apoyo incondicional. También, a nuestros amigos por los consejos y cada enseñanza que ofrecieron en nuestra vida académica y personal.

**María y Leydi**

## **Agradecimiento**

Ante todo, agradecemos a nuestro padre celestial, por permitirnos lograr uno de nuestros sueños y guiarnos por el camino correcto de muchas oportunidades.

También agradecer a nuestros padres, familiares y amigos por su apoyo incondicional en el logro de nuestros objetivos.

**María y Leydi**

## Resumen

El presente estudio inició con el establecimiento del objetivo general de Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.; asimismo, la metodología fue descriptiva, con diseño no experimental – transversal con enfoque cuantitativo; la población estudiada fueron 25 colaboradores de las áreas operativas y administrativas, la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El resultado obtenido fue que, la gestión del talento humano se encuentra en un nivel medio con un 48% y bajo en un 32%, debido a que se encuentran falencias en lo que respecta la admisión de personas, evaluación de desempeño, entrenamiento de personal y desarrollo de carrera. Llegando a concluir que, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño organizacional, dado que, la significancia demostrada fue de 0.00 inferior a 0.05, trayendo como resultado el rechazo de la hipótesis 0 y por consecuencia validar la hipótesis 1; asimismo, la relación que existe es positiva, debido a que el coeficiente de correlación es ( $r=0,697$ ). Teniendo como significado que, si se mejora la gestión del talento humano de la empresa García Idrogo & Asociados, entonces se mejora el desempeño laboral de los colaboradores en general.

Palabras clave: Gestión de talento humano, desempeño laboral, productividad.

## **Abstract**

This study began with the establishment of the general objective of Determining the relationship between human talent management and the performance of the company's employees García Idrogo & Asociados E.I.R.L .; Likewise, the methodology was descriptive, with a non-experimental - cross-sectional design with a quantitative approach; The population studied was 25 collaborators from the operational and administrative areas, the applied technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The result obtained was that, the management of human talent is at a medium level with 48% and low in 32%, due to the fact that there are shortcomings with regard to the admission of people, performance evaluation, personnel training and career development. Concluding that, there is a significant relationship between the management of human talent and organizational performance, since the demonstrated significance was 0.00 less than 0.05, resulting in the rejection of hypothesis 0 and consequently validating hypothesis 1; likewise, the relationship that exists is positive, because the correlation coefficient is ( $r = 0.697$ ). Having as meaning that, if the management of the human talent of the García Idrogo & Asociados company is improved, then the work performance of the collaborators in general is improved.

Keywords: Human talent management, job performance, productivity.

## ÍNDICE

Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Resumen .....	vi
Abstrac .....	vii
ÍNDICE .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1. <i>Realidad problemática</i> .....	13
1.1.1. <i>Contexto internacional</i> .....	13
1.1.2. <i>Contexto Nacional</i> .....	14
1.1.3. <i>Contexto local</i> .....	15
1.2. <i>Antecedentes de Estudio</i> .....	15
1.2.1. <i>A nivel internacional</i> .....	15
1.2.2. <i>A Nivel nacional</i> .....	17
1.2.3. <i>A Nivel local</i> .....	19
1.3. <i>Teorías relacionadas al tema</i> .....	21
1.3.1. <i>Gestión de talento humano</i> .....	21
1.3.2. <i>Variable Desempeño Laboral</i> .....	26
1.4. <i>Formulación del problema</i> .....	31
1.5. <i>Justificación e importancia del estudio</i> .....	31
1.6 <i>Hipótesis</i> .....	32
1.7 <i>Objetivos</i> .....	32
1.7.1. <i>Objetivo general</i> .....	32
1.7.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	32
II. MATERIAL Y MÉTODO .....	33
2.1. <i>Tipo y diseño de investigación.</i> .....	34

2.2. Población y muestra.....	35
<b>2.3. Variables, Operacionalización .....</b>	<b>35</b>
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 40	
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	42
2.6. Criterios Éticos .....	43
2.7. Criterios de rigor científico.....	43
III. RESULTADOS .....	45
<b>3.1. Tablas y figuras.....</b>	<b>46</b>
<b>3.2. Discusión de resultados.....</b>	<b>56</b>
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	59
4.1. Conclusiones .....	60
4.2. Recomendaciones .....	61
REFERENCIAS.....	62

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Operacionalización de variables</i> .....	37
<b>Tabla 2.</b> <i>Validación de expertos</i> .....	41
<b>Tabla 3.</b> <i>Nivel de gestión del talento humano</i> .....	46
<b>Tabla 4.</b> <i>Dimensión de admisión de personas</i> .....	47
<b>Tabla 5.</b> <i>Dimensión de entrenamiento del personal</i> .....	48
<b>Tabla 6.</b> <i>Dimensión de desarrollo de carrera</i> .....	49
<b>Tabla 7.</b> <i>Nivel de variable desempeño laboral</i> .....	50
<b>Tabla 8.</b> <i>Dimensión de competencias</i> .....	51
<b>Tabla 9.</b> <i>Dimensión de mejoramiento</i> .....	52
<b>Tabla 10.</b> <i>Dimensión de rasgos de personalidad</i> .....	53
<b>Tabla 11.</b> <i>Dimensión de logro de metas</i> .....	54
<b>Tabla 12.</b> <i>Correlación de variables</i> .....	55

## Índice figuras

Figura 1. Alfa de Cronbach variable gestión del talento humano y el desempeño. .....	42
Figura 2. Nivel de gestión del talento humano .....	46
Figura 3. Dimensión de admisión de personas .....	47
Figura 4. Dimensión de entrenamiento del personal .....	48
Figura 5. Dimensión de desarrollo de carrera .....	49
Figura 6. Nivel de variable desempeño laboral .....	50
Figura 7. Dimensión de competencias .....	51
Figura 8. Dimensión de mejoramiento.....	52
Figura 9. Dimensión de rasgos de personalidad .....	53
Figura 10. Dimensión de logro de metas.....	54
Figura 11. Evidencias.....	98

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

### **1.1.1. Contexto internacional**

Moreno (2019) evidenció que, en la ciudad de Quito – Ecuador, se tiene deficiencias con el talento Humano como es el caso de un Grupo empresarial en la que afirma tener por problema un bajo desempeño laboral, y esto se debe por baja productividad debido que se percibe un alto nivel de desinterés por parte de los jefes y/o responsables en atender los requerimientos y necesidades de su equipo de trabajo; por ello, es necesario que la gerencia diseñe planes de acción que contengan capacitaciones periódicas para que los colaboradores tengan un desempeño pertinente.

Asimismo, Molina (2020) en Quito, se logra reconocer tener por problema un bajo desempeño laboral debido a la inadecuada selección de personal y capacidades del talento humano, donde, muchos de los colaboradores manifiestan no tener un adecuado ambiente laboral, desde la ausencia de herramientas de apoyo hasta una ausencia de comunicación interna, ocasionando que los colaboradores no puedan tener una relación directa con los jefes y realizando sus funciones a base de la experiencia sin una guía, la cual en diversos momentos no logran desarrollarla en la totalidad por falta de coordinación; ante ello, se requiere que la empresa implemente mecanismos para mejorar la comunicación interna entre los colaboradores y los jefes directos, asimismo, rediseñar la distribución de las áreas (Molina, 2020).

Rodríguez (2017) en México, se tiene el caso de una entidad de salud en donde menciona tener por problema una débil gestión del Talento humano; esto se debe porque no cuentan con un adecuado proceso de selección, esto genera que los colaboradores no cumplan adecuadamente sus labores y por ende genera retraso en la entrega del servicio. Otra de los problemas identificados, es que los colaboradores no se encuentran motivados, esto ocasiona que no logren desarrollar la totalidad de las actividades programadas y de la manera estimada. Dentro de las acciones para mitigar la problemática se encuentra la propuesta de perfiles profesionales acorde al área de trabajo, a fin de tener al personal más idóneo.

### **1.1.2. Contexto Nacional**

Así mismo, el presente problema también repercute en Perú debido que muchas de las empresas tienen distintas debilidades que aún falta mejorar, sobre todo en la del talento humano donde en la realización de investigaciones como es el caso en una institución educativa pública de Lima, donde según Ramos & Espinoza (2021) en la que reconoce tener por problema un bajo desempeño laboral; esto se debe porque no la organización no cuenta con un adecuado clima laboral la cual genera que muchos de los colaboradores que atienden los requerimientos realizan sus funciones solo por cumplir, trabajando con desmotivación, y no se logre alcanzar con la visión y misión planteada. Por lo tanto, es necesario que se implementen planes de asertividad y liderazgo para todo el personal, el cual debe involucrar a la gerencia y administración.

En la investigación realizada por Vela (2021) en Lima, la problemática presente en los diversos sectores empresariales, como en la empresa Retail llamada PROMART, tiene por problema una inadecuada gestión del Talento humano, teniendo por principales causas, el deficiente proceso de selección para determinar el personal más adecuado para el puesto requerido, generando por efectos negativos alguna quejas entre los mismos colaboradores y esto es porque mencionan que sus compañeros no trabajan en equipo; así como que sienten la presencia de un inadecuado clima laboral de la empresa, no sienten el ambiente laboral más oportuno para el desarrollo de las actividades asignadas. Es necesario que se implementen políticas referentes a la selección de personal, el cual debe pasar múltiples filtros para escoger al personal más capacitado, a fin de mejorar la productividad general (Vela, 2021).

Barboza (2019) en su investigación acerca de los factores que intervienen en el bajo desempeño laboral, menciona tener por problema el cumplimiento de la meta fue bajo, analizando las razones por las cuales los empleados no cumplieron con los requisitos especificados debido a la falta de trabajo en equipo, así como el estrés laboral y las condiciones de trabajo inadecuadas, lo que provocó que estuvieran insatisfechos con las oportunidades y beneficios que estaban haciendo, creando tensión en el trabajo. Para revertir los problemas encontrados se debe realizar un diagnóstico periódico a fin de determinar las inquietudes de los

colaboradores con la finalidad de implementar planes de trabajo para lograr los requerimientos organizacionales.

### **1.1.3. Contexto local**

En el panorama actual de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L., existen problemas relacionados con el talento de las personas y su desempeño laboral, sintiendo falta de compañerismo en el desarrollo de sus funciones, incidiendo en gran medida en la distorsión de la información del trabajo sin supervisión ni independencia debido a múltiples barreras de comunicación que dificultan el trabajo integral de los colaboradores, asimismo, existen puestos de trabajo ocupados por personal poco capacitado, de igual forma no se cuenta con las herramientas y ambientes de trabajo oportunos, desigualdad en la asignación de tareas generando presión lo cual impacta generalmente en el bajo rendimiento de cada colaborador. Ante el panorama evidenciado, el presente estudio busca conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores, para que se pueda implementar a corto plazo acciones de desarrollo y así, mejorar el conocimiento, experiencia, habilidad, actitudes, motivación, valores y capacidades para generar conocimiento que hagan al colaborador más eficiente, siendo así más competitivos logrando un alto rendimiento y desempeño en la empresa.

## **1.2. Antecedentes de Estudio**

### **1.2.1. A nivel internacional**

Cuyanguillo (2017) estableció como objetivo, la evaluación del inadecuado proceso de selección de personal, en el desempeño organizacional de la organización "Karitex", Ecuador; se empleó una metodología básica-cuantitativa; el diseño no experimental; el instrumento fue cuestionario y como técnica fue la encuesta. La muestra se conformó por 57 trabajadores. Producto de la aplicación de los instrumentos se obtuvo el resultado que, un 51% de trabajadores precisaron que los procesos de selección de personal son inadecuados debido a que no existen los filtros necesarios ni tampoco políticas establecidas para un adecuado reclutamiento. Llegando a concluir que el factor administrativo es relevante para

una adecuada selección de personal, ya que, es necesario tener presupuestos para reclutar al mejor talento humano y capacitarlos, debido a que no todas las empresas cuentan con la estructura organizacional ni procesos establecidos.

Díaz (2017) en su estudio estableció el objetivo, determinar la relación de la gestión de talento humano y productividad laboral; se empleó una metodología básica-cuantitativa; el diseño no experimental; el instrumento fue cuestionario y como técnica fue la encuesta. La muestra se conformó de 274 profesionales de la salud. Producto de la aplicación de los instrumentos se obtuvo el resultado que, un 35% de trabajadores administrativos consideraron bajo la gestión del talento humano, seguido de un 37% que afirman que el proceso de selección del personal es adecuado. Concluyendo que, gran parte de los colaboradores afirman que es necesario implementar capacitaciones regulares acerca de los métodos y procedimientos para atender a los clientes; por otro lado, se demostró que existe relación directa entre el desarrollo de los trabajadores y de la gestión del talento humano ya que mediante el estudio se demostró una sig. de 0.00 y un RHO de 0.822.

Sarmiento (2017) por medio estableció el objetivo, determinación de la relación entre gestión del talento humano y desempeño organizacional en una universidad estatal; en la investigación se trabajó con una población de 601 personas y se evaluó a la muestra de 235, a los mismos que se les aplicó un instrumento de cuestionario por medio de la técnica de encuesta, el diseño fue no experimental. Donde el resultado fue que el un 84% de las personas encuestadas afirman que las evaluaciones del desempeño no son adecuadas para obtener un puesto de trabajo mejor, asimismo, un 45% opinan que no se cumple y supervisa y evalúa el programa regularmente con el personal. Sacar conclusiones de que talento humano afecta el desempeño de los empleados de la universidad Central, debido a que el nivel de sig. fue de 0.00 con un RHO=0.865, siendo así una correlación positiva.

Correa (2018) en su estudio tuvo como objetivo general determinar de qué manera influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral, el enfoque de la investigación fue mixto, de investigación de campo – documental, de nivel exploratorio, descriptivo y correlación, con una muestra de 273 personas. Tuvo, por

lo tanto, realizar mejoras requiere un cambio organizacional que se deriva de un interés en cambiar o revisar el plan administrativo centrado en procesos o metas, mejorar el clima organizacional, cambiar su cultura, reducir los procesos disyuntivos y poder alinearse con lo que constituye las metas organizacionales de todos los miembros de la organización colaboran. Se concluyó que, en todo proceso de cambio organizacional, el marco del capital humano se enfoca en la exploración, prevención y mejora del comportamiento, así como la dinámica interna de cooperación, razonamiento y lo que hacen los individuos en su entorno.

Zeballos (2019) en su investigación tuvo como objetivo general proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo explicativo, método deductivo, técnicas fue la encuesta. Los resultados presentan que no poseen una composición organizacional ideal o lineamientos exactos a continuar, no favorecen a la adecuada toma de elecciones en favor de la compañía y especialmente de sus trabajadores. Se concluye se encomienda hacer frente con prioridad la redacción, complementación y/o actualización de los documentos normativos de la compañía, o sea, reglamentos y reglas institucionales, sin embargo, primordialmente manuales de funcionalidades para los diversos cargos vigentes en la compañía.

### **1.2.2. A Nivel nacional**

Asimismo, Torres y Vásquez (2017) en su investigación estableció como objetivo, elaborar estrategias y diseñar los procesos de selección de personal para las áreas organizacionales de una municipalidad de Laredo, se empleó una metodología básica-cuantitativa; el diseño no experimental; el instrumento fue cuestionario y como técnica fue la encuesta. La muestra se conformó 82 colaboradores, aplicándose una encuesta por medio del instrumento de cuestionario. Producto de la aplicación de los instrumentos se obtuvo el resultado que, un 79% de trabajadores señalan que existen deficiencias respecto a los procesos de selección del personal, repercutiendo en el bajo desempeño organizacional del trabajador. Se concluyó que, la gerencia y el área de planificación debe elaborar acciones para mejorar el proceso de selección del personal con la finalidad de mejorar la productividad en general de los trabajadores,

para que así se logren los objetivos institucionales, con crecimiento constante y siendo competitivos.

Ccami e Hinostroza (2020) en su estudio estableció como objetivo, determinar la relación entre la gestión del Talento humano y desempeño laboral del municipio distrital de Ate, se estudió bajo un tipo cuantitativo, el diseño no experimental; el instrumento fue cuestionario y como técnica fue la encuesta. La muestra se conformó por 50 colaboradores del área de RRHH; se encontró el resultado que, un 61% de los colaboradores tienen un nivel regular de desempeño, no obstante, un 39% cuenta con altos índices de desempeño y cumplimiento de metas. Concluyendo que, existe correlación positiva entre las variables investigadas con RHO de Spearman de 0.890, por lo tanto, conforme se implementen medidas de mejora para la gestión del talento humano se incrementará la calidad en el desempeño laboral, involucrando una mejora en el reclutamiento, selección de personas, capacidad de respuesta, etc.

Castillo (2017) en su estudio estableció como objetivo, evaluar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño organizacional, el tipo fue básico de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, en la cual se aplicó un cuestionario por medio de la técnica de encuesta a la muestra de 82 colaboradores. El resultado fue que el 65% de colaboradores se encuentran en un nivel medio de desempeño laboral, seguido de un 15% con nivel bajo y un 10% con un nivel alto. Llegando a la conclusión de que demostrando una relación significativa entre la gestión del talento y el desempeño laboral, el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0,85, lo que representa una relación marginal alta entre las variables estudiadas.

Espinoza y Montalvo (2021) en su investigación tuvo como objetivo general analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral, la investigación es de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo – correlacional y de enfoque cuantitativo, con una muestra de 24 personas. En los resultados de la indagación se muestra haber encontrado un grado de significancia analizando el coeficiente de correlación hallado por medio del estadístico de prueba de Pearson, se ha encontrado un coeficiente de  $r=0,769$ , el cual sugiere existente una dependencia en medio de los dos cambiantes, la misma que es positiva buena. Lo que se

concluye que debería hacer un programa de formación y aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos y prepararse mejor para los cambios y desafíos organizacionales.

Peralta (2018) en su averiguación tuvo como fin general decidir el nivel de interacción entre la administración del ingenio humano y el manejo gremial, la averiguación que presento es de tipo elemental, de diseño no empírico, detallado correlacional, siendo de enfoque cuantitativo, tuvo una muestra de 30 personas. En los resultados de la indagación se muestra haber encontrado un nivel de significancia menor a 0,05, al relacionar las variables, lo cual implica que, si existe relación entre ellas, luego analizando el coeficiente de correlación hallado por medio del estadístico de prueba de tau\_b de kendall, se ha encontrado un coeficiente de 0,439. Se concluye que un sistema de capacitaciones y desarrollo, se debe recordar que es bastante importantes para un adecuado manejo laboral que, los miembros de una organización estén constantemente aprendiendo.

### **1.2.3. A Nivel local**

León (2020) en su investigación estableció como objetivo, determinar la relación entre el TALENTO humano y productividad laboral de la empresa López C&C.; el tipo de estudio fue básico cuantitativo, el diseño no experimental; el instrumento fue cuestionario y como técnica fue la encuesta. La muestra se conformó por 31 colaboradores; se encontró el resultado que, el rendimiento laboral como los fue de 19% menos que el periodo anterior que significa que la empresa no viene implementando acciones de mejora para ser más competitiva y productiva. Concluyendo que el actual sistema de la empresa es deficiente, debido a que no se implementan acciones o estrategias de mejora para capacitar a los colaboradores para hacerlos más productivos y así poder obtener mejores ingresos.

Asimismo, Quijano y Silva (2016) con su tesis estableció como objetivo, evaluar la relación entre selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transportes CIVA S.A., Chiclayo 2016, se empleó una metodología básica-cuantitativa; el diseño no experimental; el instrumento fue cuestionario y como técnica fue la encuesta. La muestra se conformó 19 colaboradores. Producto de la aplicación de los instrumentos se obtuvo el resultado que, un 52% de los trabajadores afirman que es baja la productividad laboral, ya

que existe una inadecuada selección de personal. Llegando a la conclusión que, deben existir procedimientos para escoger al personal más idóneo y esto se lograra con el diseño de planes por cada área organizacional, involucrando un análisis a nivel psicológico y de conocimiento.

Camacho y Mera (2019) con su tesis estableciendo el objetivo general, optimizar la gestión del talento humano en una empresa de autopartes de Chiclayo, con un tipo de diseño cuantitativo-descriptivo y un diseño no experimental-propositiva; la muestra se conformó por 18 trabajadores de las áreas administrativas y operacionales, a los que se les aplico un cuestionario y como técnica la encuesta, se tuvo el resultado que un 25% de colaboradores se encuentran alineados al perfil profesional que pide su área, seguido de un 30% que se encuentran indiferentes y un 50% no cuenta con el perfil necesario, concluyendo que implementando acciones y estrategias sobre gestión del talento humano se mejorará el desempeño organizacional, debido a que el trabajador estará más motivado, con conocimientos necesarios y capacitado constantemente.

Yaipén (2020) en su investigación tuvo como objetivo proponer un modelo de gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en el hotel. La metodología fue de estudio de tipo mixta, diseño de ex-post-facto, una población de 10 colaboradores, se aplicó una encuesta. Los resultados mostraron establecer que la mayoría de los ayudantes completaron sus ocupaciones asignadas, el grupo más grande con 53%. A partir de esto, se concluye que el desarrollo del hotel necesita el modo de gestión de la sabiduría humana debido a que dejará mejorar los resultados del funcionamiento gremial de sus ayudantes.

Camacho y Mera (2019) en su investigación su objetivo general es proponer estrategias de gestión del talento para mejorar el desempeño laboral de la empresa. Los métodos de investigación se basaron en un estudio descriptivo, diseño no experimental, y la población estuvo conformada por 18 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados mostraron que, en la administración del ingenio humano, se ha definido que los trabajadores poseen el perfil correcto para el pues ocupan, además que en la mayoría se valora la vivencia profesional, no obstante, los logros recuperados que no son identificados por la organización. Al final se concluye que se debería hacer tácticas para la administración del ingenio

humano para que el manejo gremial de los trabajadores en el comercio haga costo al trabajo llevado a cabo y a los consumidores.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Gestión de talento humano**

Según Arias (2012) es un proceso que, comprende un conjunto de procedimientos, también donde se añaden nuevas herramientas que, permiten el apoyo hacia los colaboradores de la organización el aumento de sus capacidades, aumentando sus habilidades, todo esto para el beneficio de la organización, consolidando la capacidad dentro de la organización, ya que esto repercute de una forma efectiva e imprescindible. Principalmente a todo lo referido con el Talento humano, se tiene que prever la duración y efectividad a través del tiempo correspondiente.

Conforme a lo que Arias (2012) expone:

Para la óptima utilización y desarrollo de los recursos de una organización se tiene que manifestar de manera imprescindible y fundamental el Talento humano, es por ello que es inevitable que el empleo adecuado de tal activo generará el incremento persistente, así pues los colaboradores de la organización se transforman en recursos importantes para el desarrollo, de esta manera, se convierten en elementos importantes para el logro de los objetivos, generando así el inicio de una organización competente.

#### **Objetivo de una gestión del talento humano:**

Según Sanabria (2015) señala que la gestión del talento humano tiene los siguientes objetivos:

- i. Potenciar las capacidades y habilidades del talento humano
- ii. Obtener mejores resultados
- iii. Alinear el propósito de los colaboradores al cumplimiento de la misión y visión
- iv. Logro de metas corporativas.
- v. Mejoramiento de los procesos.
- vi. Satisfacción laboral (Sanabria, 2015)

### **Importancia de una gestión del talento humano:**

Es de suma importancia, que en la actualidad las empresas cuenten con una adecuada gestión del talento humano debido que permite controlar y monitorear el desarrollo y desenvolvimiento de los colaboradores; así mismo, ayuda a la selección oportuna del personal más alineado al perfil requerido, para que tener un buen desempeño dentro de la organización, esto se debe porque son ellos los que permite cumplir con las metas propuestas (Sanabria, 2015).

Herramientas para la gestión de talento humano:

Según Chiavenato (2015) considera que es de gran relevancia contar con herramientas de apoyo para realizar una oportuna gestión del talento humano, mencionando tener los siguientes pasos:

- i. Evaluación y desarrollo de competencias 360°, la presente herramienta permite la evaluación integral del total de colaboradores sin importar la jerarquía, con la finalidad de poder identificar cuáles son las habilidades y conocimientos que poseen y determinar si son el personal adecuado al puesto; así como verificar en que requieren apoyo.
- ii. Entrenamiento: es una herramienta que permite impulsa la creación de nuevos conocimientos a los colaboradores a través del mejoramiento constante de las habilidades y capacidades del personal de la empresa.
- iii. Empowerment: consiste en el empoderamiento de los colaboradores con la finalidad, de poder delegar funciones a través de un análisis adecuado de las decisiones más asertivas (Chiavenato, 2020)

#### **1.3.1.1 Dimensiones de la Gestión del talento Humano**

##### **1.3.1.1.1. Dimensión 1: Admisión de personas**

La Selección de colaboradores es el punto primordial para cualquier empresa y esto está complementada a una gestión del Talento óptimo que se pretenda conseguir colaboradores que sean efectivos y competentes para la organización.

Conforme a lo que nos dice Chiavenato (2009) referente a la selección de colaboradores, nos indica que: La admisión de personas se ejecuta cuando se selecciona a los solicitantes correspondientes a la labor para complementar las

obligaciones de esta. Este proceso se realiza a través de un bosquejo comunicativo, en donde esta se realiza por medio de dos caminos en los cuales son anunciar y propagar los puestos disponibles para la organización, conforme al desarrollo de las actividades se logra llegar al proceso de selección, precisando este último como prioridad principal, debido que, si solo se sostiene un proceso de anuncio y divulgación, los objetivos no serían alcanzados, no permitiendo el desarrollo eficaz del proceso.

Dentro de los indicadores que intervienen en la admisión de personas se encuentran el currículum vitae y el perfil profesional. De tal manera según Chiavenato lo considera como una serie de prácticas o procesos que tienen como objetivo de captar aspirantes con las destrezas y habilidades natas que sirvan para cumplir con las necesidades que tenga la organización o empresa correspondiente. En palabras simples, es un proceso de información donde la organización realiza la propagación de los distintos puestos de trabajo que procura destinar.

Conforme a lo que nos define Schermenhor (2016) como un conjunto de métodos estimados con el objetivo de atraer para la organización las personas aptas para ejercer un puesto específico.

Por su parte Gómez y otros (2015) lo define como, un conjunto de actividades que se desenvuelven con el objetivo de originar una cadena de colaboradores que sean aptos para el puesto solicitado. Es importante elaborar el aviso a nivel de mercado que permita en este caso captar los solicitantes con las destrezas requeridas para el puesto específico y en lo cual le permita desenvolverse para adquirirlo. El ámbito donde la organización busca a los colaboradores correspondientes para el puesto de trabajo puede ser de manera interna, externa o una integración de estos. En otras palabras, la organización puede buscar internamente a las personas que se puedan encontrar capacitadas para el puesto de trabajo sin ningún problema, también a través del mercado laboral lo puede hacer de manera externa, o en este caso puede utilizar ambos métodos.

#### **1.3.1.1.2. Evaluación de desempeño**

Este proceso está coordinado con la acción de cuantificar el desempeño de los colaboradores, estos valores pueden ser administrativos y habituales o asimismo puede ser reformador, esto es sometido a la organización que lo emplea. Para tener una mejor comprensión del concepto de Valoración del Desempeño, presentaremos a continuación distintas definiciones de autores, en lo cual Chiavenato (2009) se refiere que:

La valoración del desempeño consiste en una cuantificación del desarrollo de los colaboradores en la organización, conforme a sus obligaciones específicas, en base a los objetivos y propósitos que aspiran obtener, seguido de su destreza de crecimiento; este medio nos permite cualificar o estimar la evaluación, la excelencia y conocimientos de un colaborador, poniendo en adelante lo obtenido para el aumento de la organización.

Como indicadores se estudiaron las técnicas de reclutamiento, selección de personas, evaluación del puesto y la retroalimentación; los indicadores anteriormente mencionados nos permiten detectar, valorizar y administrar el desarrollo que interpone el colaborador en la organización, en lo cual nos brinde una consecuencia exacta del comportamiento individual, grupal y organizacional.

Por su parte Milkovich y Boudreau (2012) definen a la valoración del desempeño como el desarrollo que valoriza al comportamiento del colaborador en la organización, este desempeño del colaborador se establece conforme a la solicitud requerida en base a las labores correspondientes. Asimismo, se define que son métodos de verificación sobre las acciones rentables que han sido realizados en el pasado, de esta manera evaluar lo conducido por el colaborador con el objetivo de alcanzar las metas del sistema administrativo.

#### **1.3.1.1.3. Dimensión de entrenamiento del personal**

Este concepto se refiere al proceso que permite adoctrinar a la persona que está interesada en ejercer el puesto y ejecutarlo eficazmente. De esta manera tenemos un conjunto de definiciones que nos permita afianzar el conocimiento acerca del entrenamiento del personal; Según Dessler (1997) nos indica que:

El entrenamiento del personal es el procedimiento donde se desenvuelven criterios en el Talento humano que permiten justificar el objetivo y ayuda a ser más

eficaces, de esta manera puedan ayudar en alcanzar los objetivos gerenciales. El objetivo primordial del adiestramiento es que se logre aumentar las habilidades de los colaboradores en sus lugares de trabajo, impactando también en su forma de conducirse en la organización.

Chiavenato (2009) indica que, el entrenamiento del personal es el desarrollo de educación hacia los colaboradores iniciantes, las condiciones fundamentales que les permitirán cumplir sus labores de manera eficiente. De esta misma manera el autor señala que, es el desarrollo intelectual a corto plazo que se ejecuta de manera metódica y esquemática, con la finalidad de que las personas alcancen intelecto, habilidades y capacidad con el objetivo de cumplir con las obligaciones específicas de la organización.

Los indicadores que involucran a la dimensión de entrenamiento del personal se encuentran, los programas de capacitación, desarrollo de talentos, y programas de habilidades. Por lo tanto, son un conjunto de métodos en lo cual se intenta transformar la forma de conducirse de los colaboradores en la organización con el objetivo de alcanzar los valores gerenciales. Este proceso está complementado con el intelecto y las habilidades que el puesto de trabajo exige, por consiguiente, esto va acompañado a que los colaboradores puedan utilizar esos recursos con el objetivo de lograr al éxito que se espera.

El entrenamiento del personal es identificado como la investigación que el colaborador puede captar y que le permita utilizar en el centro de labores. Por lo que el autor Decenzo (1997) nos informa que:

Es el conjunto de conocimientos apartados durante el desarrollo de la educación en la cual ejerce una transformación en el colaborador lo que permite lograr ejecutar las responsabilidades de su labor de manera eficaz. El entrenamiento precisa realizar una transformación o un progreso de una habilidad, intelecto, destreza o manera de actuar, lo que permite corregir lo que los colaboradores entienden como costumbres de trabajo, las características ante el puesto de trabajo o el trato con sus compañeros o jefe inmediato.

Por último, el entrenamiento de personal consiste en tener destreza inicial, formularse metas, educación, percibir intelecto, postura, conducta y ello es ejecutado de forma organizada y consecuente.

#### **1.3.1.1.4. Dimensión desarrollo de carrera:**

Este concepto se persuade en el instante en que las organizaciones alcanzan el desarrollo con distintos bosquejos de recursos humanos, como la cuantificación del crecimiento y planificación de recursos humanos.

Consistentemente que la planeación del desarrollo de carreras acogidas por las organizaciones residía en tendencias compactas y se dirigían específicamente en beneficio de las incapacidades organizacionales, de tal manera como la planeación anticipada y la planeación previa de los colaboradores para el incremento, la novedad del mercadeo y asimismo de otras correcciones gerenciales.

Dentro de los indicadores estudiados en el desarrollo de carrera se encontraron los programas de habilidades, necesidad de la organización, necesidad individual y evaluación organizacional; donde, recientemente, estas planeaciones han abandonado un solo camino y que han compenetrado los distintos defectos de las organizaciones, como también de los colaboradores. Conforme a lo que dice Chiavenato (2002) las organizaciones recientemente, destinan de forma progresiva a los colaboradores el convenio de la administración de sus carreras o profesión, administrándoles los recursos imprescindibles y ayudando en lo que más puedan en las determinaciones para lograr el objetivo deseado.

Asimismo, tiene intromisión en las incertidumbres de las organizaciones incompetentes de hoy, en lo que los motivos de trasladarse verticalmente en la categoría exponen una mínima diferencia a las organizaciones ordinarias y administrativas. Los colaboradores requieren ser instruidos en las circunstancias que les permitan ampliar sus carreras, ya sea de forma interna o externa en la organización.

#### **1.3.2. Variable Desempeño Laboral**

Según Chiavenato (2009) define que, este concepto es referenciado como una percepción organizada de la forma en que los colaboradores se desenvuelven en sus labores específicas y de la capacidad que se efectúa en el proceso. Las valoraciones son procedimientos que permiten cuantificar el valor, excelencia y habilidad de un trabajador.

Según Chiavenato (2009) el desempeño laboral hace referencia a las actividades que realizan los trabajadores de manera correcta, eficiente y eficaz de una determinada organización, siendo un factor crítico de éxito de la misma, en la cual se une a la persona con la satisfacción profesional.

Teniendo en cuenta a Araujo y Leal (2007) el desempeño laboral se encuentra bajo varios factores como son la destreza, capacidad, conocimiento, aprendizaje, actitud, aptitud, etc., la cual son obtenidas por los trabajadores y ejecutadas en los campos laborales.

### **Evaluación del desempeño laboral**

Según Rodríguez (2018), la evaluación del desempeño laboral permitirá a los responsables de una organización, poder supervisar el rendimientos, esfuerzo físico y cumplimiento de metas del recurso humano; así como, identificar que hacen uso adecuado de los recursos de la organización.

Por tanto, es de gran relevancia para conocer el estado actual de la empresa, en lo que respecta a cumplimiento de metas, donde se indica que realizando una correcta evaluación permite al responsable lo siguiente: Tomar decisiones oportunas, analizar el incremento de sueldo por rendimiento, identificar las eficiencias del personal, detecta las necesidades del trabajador, reconoce cuál es el personal clave en la organización (Rodríguez J. , 2018).

### **Causas de un bajo desempeño organizacional**

En la organización, puede presentarse ocasiones que, cuando los colaboradores tienen un inadecuado desempeño organizacional puede ser por una serie de causas, entre ellos se indica: ausencia de compromiso del recurso humano, desmotivación del personal, limitados conocimiento y manejo de las capacidades para obtener mejores resultados, limitada identificación del personal, entre otros aspectos (Rodríguez, 2018).

### **Pasos para una evaluación del desempeño**

Para empezar la evaluar del desempeño del personal, como primer paso se debe identificar y/o reconocer cuales son los puestos que existen en la actual organización, donde según Rodríguez (2018) menciona que es el punto en la cual el responsable determina cuales son las características y funciones que cada

personal debe desempeñar. Asimismo, el segundo paso es determinar bajo que tipo de evaluación y definir los criterios (dimensiones) de evaluación se van a aplicar en determinado periodo de tiempo. También, como tercer paso se menciona es la elaboración de un informe en la cual se defina cual es el resultado obtenido, e identificar la situación actual en la que se encuentra la organización. Y como cuarto paso, es la retroalimentación lo que consiste en informar a todos los colaboradores sobre el rendimiento que se tiene actualmente en la empresa, comentar los progresos y deficiencias (Rodríguez, 2018, p.38).

### **Objetivo de evaluar el desempeño laboral**

El principal objetivo de evaluar el desempeño laboral, es conocer el esfuerzo físico de los colaboradores; sobre todo es diagnosticar si a través de los resultados obtenidos si lograron cumplir con las metas asignadas; así como, reconocer si los procesos del desarrollo de las funciones las están realizando de manera adecuada (Chiavenato, 2014, p.45).

### **Importancia del desempeño laboral:**

Se logra señalar, que es importante contar con un adecuado desempeño laboral debido que permite ayudar a cumplir con los objetivos organizaciones de la empresa. Es por ello, que al momento de evaluar esta variable permite reconocer cual es la situación actual que tiene la empresa; donde a través de la medición del desempeño se puede reconocer si los colaboradores están realizando sus actividades de manera adecuada, y poder proponer acciones de mejora (Cardy, 2004, p.16).

### **1.3.2.1 Dimensiones para medir el desempeño laboral**

Se preside definir las distintas dimensiones que permitan una eficaz evaluación del desempeño del colaborador en el puesto de trabajo mediante características de desempeño conforme a lo que establece Mondy (2010):

#### **1.3.2.1.1. Dimensión 1: Rasgo de Personalidad:**

Aquí se encuentran la postura, aspecto y la determinación del colaborador. Sin embargo, estas características son internas porque no están complementadas con el desarrollo de las labores o son muy complejas de cuantificar.

Dentro de los indicadores que conforman los rasgos de personalidad, el autor aconseja tomar lo siguiente: el liderazgo, aceptación, habilidades, aspecto, actitudes, criterio acerca de la vida, comportamiento moral, el ingenio, las habilidades de crecimiento, el aspecto mental, y el nivel de lealtad con la organización donde se desempeña, se confieren alguno de las características primordiales, igualmente, algunas características del carácter del colaborador tienen un complemento con el desarrollo de las labores y con una conexión eficaz su utilización sería el más adecuado para la estimación del desempeño. En esta dimensión se encuentran los indicadores del liderazgo, aceptación habilidades y actitud.

#### **1.3.2.1.2. Dimensión 2: Competencias**

Este concepto complementa distintas clases de cognición, destreza, carisma y conducta que los colaboradores puedan experimentar en conjunto con sus destrezas entre colaboradores. Se recomienda la inserción de destrezas culturales como lo son los valores, moral e integridad en las distintas zonas de trabajo sin interesar el nivel de grado, igual manera, se debe priorizar las capacidades específicas para cada puesto de labores, que tiene como finalidad alcanzar los objetivos por cada sector gerencial. Las capacidades elegidas para intenciones evaluativas tienen que estar relacionadas con aquellas que se asocian con el éxito en el área de labores específica.

Dentro de los indicadores para el éxito de las entidades se consideran los siguientes valores como habilidades específicas:

a) Contribución estratégica: es el Talento de enlazar a las entidades con los diferentes clientes, con el objetivo de ordenar de manera presurosa las conductas de los trabajadores con las necesidades de la entidad.

b) Conocimiento de la organización: Es conformado por la facultad que tienen las entidades para decidir de qué manera se ejecutan otras organizaciones y de esta forma poner en marcha operaciones de progreso y competencia

c) Resultados: Conformado por la facultad que tienen las entidades para indicar la efectividad que tienen los servicios a los clientes de los diversos puestos gerenciales, a través de una dirección de desempeño, desarrollo y evaluación.

### **1.3.2.1.3: Dimensión 3: Logro de las metas**

En la mayoría de las empresas valorizan más el alcanzar los objetivos, que la metodología en la que se utilizó para alcanzarla, siendo la consecuencia final del objetivo alcanzado un punto sobresaliente para estimar.

En la máxima categoría el alcance de los objetivos se complementa con la dirección económica y financiera, sin embargo, en las categorías menores, las consecuencias se comentan en la justificación de las características de calidad de los clientes y la ejecución de productos de acuerdo al pronóstico establecido. Para el comienzo de este proceso es necesario el involucramiento del gestor con métodos sencillos que permita al trabajador fomentar su crecimiento centrado en el alcance de objetivos.

Dentro de los indicadores del logro de metas se encuentra los resultados y la jerarquía, por consiguiente, la valoración de los trabajadores tiene que estar compuesta por características efectivas que permitan colaborar a centrar un cuidado incrementado para generar consecuencias a favor de todos los colaboradores participantes. Dentro de las valoraciones se descubren los efectos, niveles e intervención.

**1.3.2.1.4. Dimensión 4: Potencial de mejoramiento:** Este juicio es utilizado muy comúnmente por las entidades para la valoración cuantificable del desempeño laboral de sus trabajadores a base de antecedentes de rendimiento; sin embargo, las entidades tienen que centrar su atención como conductor para el proceso la visión y orientarse hacia el futuro, en donde estén incluidos el desarrollo y las actitudes de los diversos trabajadores que les permita alcanzar los objetivos trazados.

Como indicadores se estudiaron al rendimiento y evaluación de potencial; al momento de introducir la valoración de los trabajadores se permitirá a la empresa consolidar la efectividad correspondiente, mediante una planificación y desenvolvimiento de carrera de cada trabajador. En este proceso la valoración que se encuentra incluida son el rendimiento pasado y la valoración de potencial del colaborador.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿De qué manera se relacionan la gestión del Talento humano y el desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.?

##### **Problemas Específicos**

¿Cuál es la situación actual de la gestión del Talento humano en la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L., Chiclayo, 2020?

¿Cuál es el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L. Chiclayo 2020?

¿Cómo se establece el análisis relación entre la gestión del Talento humano y el desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio**

El presente informe, resulto importante porque se logró determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L., de igual forma fue fundamental porque se llegó a conocer cada dimensión e indicadores de ambas variables, sirviendo a la gerencia conocer la problemática actual, por estos motivos, el estudio presentado brindó recomendaciones a fin de mitigar y optimizar el desempeño de cada colaborador por medio de una gestión del talento humano efectiva, mejorando así en la productividad general de la organización.

La presente investigación tiene por justificación teórica, porque se hizo uso de diversas fundamentaciones de autores, entre ellas posiciones de conceptualizaciones, modelos, metodologías, en la que permitió reconocer cuales son las dimensiones de evaluación de cada una de las variables de estudio como es el caso de gestión del talento humano y el desempeño.

Asimismo, tiene por justificación práctica porque en la investigación se determinó que su desarrollo contribuye a resolver la problemática acerca de la gestión del talento humano y desempeño laboral, que afecta directa e indirectamente a una a la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.

Se justifica a nivel metodológico porque se hicieron uso de dos cuestionarios en escala Likert conteniendo 28 ítems en el cuestionario de gestión de talento

humano y 16 ítems en el cuestionario de desempeño, siendo validados por expertos en el tema, adaptándose al problema, características de los colaboradores, clientes para su explicación y análisis del resultado recopilado, aplicándose el análisis estadista bajo el programa SPSS 25, obteniendo resultados confiables logrando así los objetivos propuestos.

## **1.6 Hipótesis**

H1: Existe relación entre gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.

H0: No existe relación entre gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar la situación actual de la gestión del talento humano de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.
- b) Analizar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.
- c) Validar el análisis de relación entre la gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores en la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

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

### **2.1.1. Tipo**

El estudio presente tuvo una tipología descriptiva Según, Hernández, et. al (2014) afirma que el estudio descriptivo busca específicamente los caracteres, propiedades y perfiles de los individuos, agrupaciones, comunidad, proceso y objetos, que sean sometidos a análisis. Así pues, se detallará cual fue el estado actual en la que se encontró las dos variables intervinientes ayudando a reconocer cuales son las causas de la situación problemática, y comportamiento de la muestra de estudio.

Asimismo, según Hernández, et. al (2014) es correlacional debido que se tiene como principal objetivo reconocer cual es la relación entre las variables de estudio, en la presente investigación se determinó la relación entre Talento humano y desempeño de los colaboradores.

### **2.1.2. Diseño**

El estudio se basó en un diseño no experimental, donde, Hernández et al. (2014) señalan que las investigaciones no-experimentales se basan en la observación de fenómenos en un estado natural, con la finalidad de analizarlos; esto se debe porque no se generó algún cambio en las variables de estudio; es decir, no se realizó la intervención directa de la investigación para la alteración de la realidad actual de la problemática de la investigación.

También, se dice que es transversal ya que, se recolectaron data e información en un periodo de tiempo, con la finalidad de describir cada variable y analizarla, asimismo, las incidencias e interrelaciones en momentos determinados; es decir, porque solo se recogió información por única vez al inicio de la investigación, en un solo momento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Enfoque cuantitativo: Según, Hernández, Fernández & Baptista (2014) manifiesta que es cuando los resultados obtenidos de las variables de estudio, fueron obtenidos mediante expresiones numérica, como es el caso de conocer la percepción de la muestra de estudio es reconocida a través de datos porcentuales, con la finalidad de dar respuesta a los objetivos propuestos y ayudó a la estimar la relación de las variables de estudio.

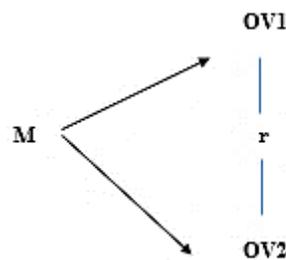
Dónde:

M: Población

O: Observación

V1: Talento humano

V2: Desempeño



## 2.2. Población y muestra

Población.

Población; Hernández, Fernández & Baptista (2014) es “un conjunto de sujetos de estudio que permite delimitar la magnitud de estudio de la investigación” (p.245). Por tanto, se determinó que la población de estudio fue de 25 colaboradores que conformaron la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.

Muestra. según Hernández, Fernández & Baptista (2014) señala que es “un conjunto de sujeto de estudio que tienen una característica en común y son parte de la problemática de estudio” (p.251). Es por ello, se definió que la muestra de estudio por ser un número poco de personal, se consideró ser la misma que la población, indicando que se tiene una muestra censal estando conformada por 25 colaboradores que conformaron la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.

## 2.3. Variables, Operacionalización

### 2.3.1. Definición de variables

Definición conceptual

- a) Gestión del TALENTO humano: Adelberg (2017) Según Arias (2012) es un proceso que, comprende un conjunto de procedimientos, también donde se añaden nuevos medios, permite el apoyo hacia los colaboradores de la organización el aumento de sus capacidades, aumentando sus habilidades, todo esto para el beneficio de la organización, consolidando la capacidad dentro de la organización”.
- b) Desempeño: Según Chiavenato (2009) define que, es referenciado como una percepción organizada de la forma en que los colaboradores se

desenvuelven en sus labores específicas y de la capacidad que se efectúa en el proceso. Las valoraciones son procedimientos que permiten cuantificar el valor, excelencia y habilidad de un trabajador.

#### Definición operacional

- a) Gestión de talento humano: es el conjunto de actividades que permite evaluar constantemente la planificación, ordenamiento y control del personal de una organización, con el objetivo de lograr cumplir con los objetivos institucionales propuestos (Arias, 2012)
  
- b) Desempeño: El principal objetivo de evaluar el desempeño laboral, es conocer el esfuerzo físico de los colaboradores; sobre todo es diagnosticar si a través de los resultados obtenidos si lograron cumplir con las metas asignadas; así como, reconocer si los procesos del desarrollo de las funciones las están realizando de manera adecuada (Chiavenato, 2009).

**Tabla 1.**

*Operacionalización de variables*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnica e instrumento</b>
<b>V.1</b>  <b>Gestión de TALENTO humano</b>	<b>Admisión de personas</b>	Currículum vitae	Encuesta-Cuestionario
	<b>Evaluación de desempeño</b>	Técnicas de reclutamiento	
		Selección de personas	
		Evaluación del puesto	
		Retroalimentación	
		Programas de capacitación	

	<b>Entrenamiento del personal</b>	Desarrollo de Talentos
		Programas de habilidades
	<b>Desarrollo de carrera</b>	Necesidad de la organización
		Necesidad individual
		Evaluación organizacional
		Liderazgo
<b>V.2</b>	<b>Rasgos de personalidad</b>	Comportamientos
<b>Desempeño laboral</b>		Contribución estratégica
	<b>Competencias</b>	Conocimientos de la organización

---

**Logro de metas**

Resultados

Jerarquía

Rendimiento

**Potencial de  
mejoramiento**

Evaluación del potencial

---

*Nota:* Elaboración propia.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas**

La técnica que se empleó en el estudio presentado, fue encuesta: la cual es definida como una técnica que comprende una serie de preguntas que se realiza a una determinada población para reunir datos sobre un determinado tema (Hernández, et al. 2014); en la presente investigación permitió recolectar información oportuna para poder reconocer la realidad actual en la que se encuentra la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.

### **Instrumentos**

Según Hernández, et. al (2014) indica que es la herramienta que apoya al investigador a poder recolectar información, ordenada, clara y que permite medir los comportamientos de cada variable de estudio. Es por ello, que el instrumento que se empleó en la investigación, fue el cuestionario la cual estuvo compuesto por preguntas cerradas y bajo la valoración de una escala de Likert con la finalidad, esta medición fue empleada para los dos instrumentos diseñados tanto para el cuestionario de la variable 1 y variable 2 de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.

### **Validación**

Para la realización de la validación de los instrumentos realizados, se hizo a través de la técnica de juicio de expertos, la cual consistió en que tres expertos revisen la estructura actual que posee, y determinar si cumplen con los requerimientos mínimos para poder lograr información oportuna y alineada a dar respuesta a los objetivos propuestos.

Es por ello, se obtuvo la siguiente tabla de validación:

**Tabla 2.***Validación de expertos*

<b>Expertos</b>		<b>Especialidad</b>	<b>Elementos Costos de producción</b>	<b>Elementos Proceso de ventas</b>
Carla Reyes	Reyes	Mg. en gestión pública Docente universitaria	12/12	20/20
Karim Irigoin	Rumiche	Mg. en gestión pública Administradora	12/12	20/20
Benavides Campos Grimaldo		Mg. En investigación y docencia Estadista	12/12	20/20

**Confiabilidad de los instrumentos**

Para conocer la confiabilidad del instrumento diseñado, se realizó mediante la estimación del alfa de Cronbach o coeficiente alfa, la cual fue calculado a través de un análisis estadístico en el software de apoyo del SPSS. Donde según George y Mallery (2003) consideran la siguiente interpretación de las escalas de confiabilidad para que sea aceptado los datos obtenidos de la aplicación del instrumento, se muestra a continuación:

**Figura 1.**

*Alfa de Cronbach variable gestión del talento humano y el desempeño.*

Estadísticas de fiabilidad		Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	28	,950	16

*Nota:* Spss Statics 25

El presente puntaje de confiabilidad, a través del alfa de Cronbach de una prueba piloto de 10 encuestados se obtuvo un coeficiente alfa del cuestionario de gestión del talento humano fue de 0.989; esto se interpreta que la información recolectada en la aplicación del cuestionario fue adecuada, indicando tener una confiabilidad excelente. Y para el análisis de confiabilidad del instrumento del desempeño laboral, se obtuvo una confiabilidad Aceptable por tener un puntaje de alfa de Cronbach de 0.76, donde los dos puntajes obtenidos indican la aceptación del instrumento para la ejecución con el total de los encuestados de la muestra de estudio.

## **2.5. Procedimientos de análisis de datos**

Para la investigación de la información se logró uso de los instrumentos tecnológicas y estadísticas como es la situación del Microsoft Excel y SPSS STATICS, donde cuando se tiene los resultados de la aplicación del cuestionario se proceden a exportar los datos al SPSS Statics con el fin de poder reconocer la conducta de hoy de las cambiantes de administración del talento humano y desempeño laboral, en la que se hace el procesamiento de datos, como la construcción de las tablas de frecuencia, y para el diseño de las figuras esas tablas se pasan al Excel para la elaboración de las figuras en barras para que faciliten la interpretación de los resultados. Para mayor síntesis se realizaron los siguientes datos:

- i. Diseño de los instrumentos
- ii. Validación de los instrumentos
- iii. Solicitar permiso en la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.
- iv. Aplicar los instrumentos

- v. Elaborar la base de los resultados
- vi. Ordenamiento de la información
- vii. Procesar datos
- viii. Elaboración de las tablas de frecuencia
- ix. Elaboración de las figuras

## **2.6. Criterios Éticos**

En el desarrollo de la investigación, se consideraron los siguientes aspectos éticos, según Delgado (2002) mencionando tener los siguientes:

Validez científica: Los instrumentos fueron validados a través de profesionales especialistas en el tema de la investigación, con la finalidad de dar una mayor consistencia a la información obtenida, y poder exponer datos reales y adecuados.

Consentimiento de los sujetos: este criterio fue empleado antes de aplicar los instrumentos, en la cual se solicitó el debido permiso a la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L, para que comunique a los colaboradores y tengan conocimiento de la participación de esta aplicación del cuestionario, facilitando el recojo de la información.

Respetar a los sujetos de la muestra: este criterio se aplicó al momento de conocer la percepción de la muestra de estudio, en este caso es el respeto desde la aplicación de los instrumentos, dando un trato oportuno durante la ejecución; así como, el respeto de las opiniones y/o respuesta dadas por los colaboradores sobre las respuestas brindadas.

## **2.7. Criterios de rigor científico**

En la investigación se hizo uso de los siguientes aspectos criterios científicos, como se muestran a continuación:

- a. Valor de verdad: el presente criterio se hizo uso al momento de exponer los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, donde se detallaron los datos reales de la situación actual de las dos variables de estudio, sin alterar los datos (Bernal, 2014).

- b. Consistencia: el presente criterio fue aplicado al momento de sustentar que los datos expuestos en los resultados tienen una adecuada confiabilidad, para ello, se identificó mediante un análisis estadístico del alfa de Cronbach (Bernal, 2014).
- c. Neutralidad: el presente criterio fue empleado al momento de exponer los datos obtenidos de la realidad problemática en la aplicación de la encuesta, se detalló de manera real sin la intervención de la posición de las investigaciones; esto se refiere, que se describieron de manera objetiva para lograr cumplir con los objetivos planteados (Bernal, 2014).

## **III. RESULTADOS**

### 3.1. Tablas y figuras

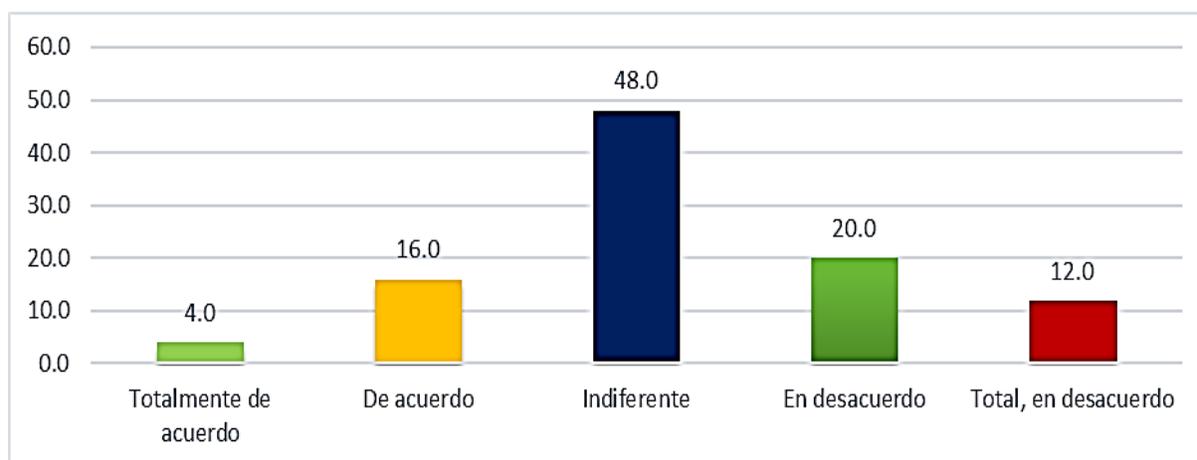
**Tabla 3.**  
**Nivel de gestión del talento humano**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	4.0
De acuerdo	4	16.0
Indiferente	12	48.0
En desacuerdo	5	20.0
Total, en desacuerdo	3	12.0
Total	25	100.0

**Nota:** Elaboración propia

Figura 2.

Nivel de gestión del talento humano



**Nota:** De acuerdo con la figura presentada se precisa que la gestión de talento humano de la empresa Idrogo & Asociados E.I.R.L, se encuentran en un nivel medio con un contundente 48%, seguido de un 20% y 12% de encuestados que no se encuentran de acuerdo, mientras que, un 16% y 4% se encuentran de acuerdo.

**Tabla 4.**

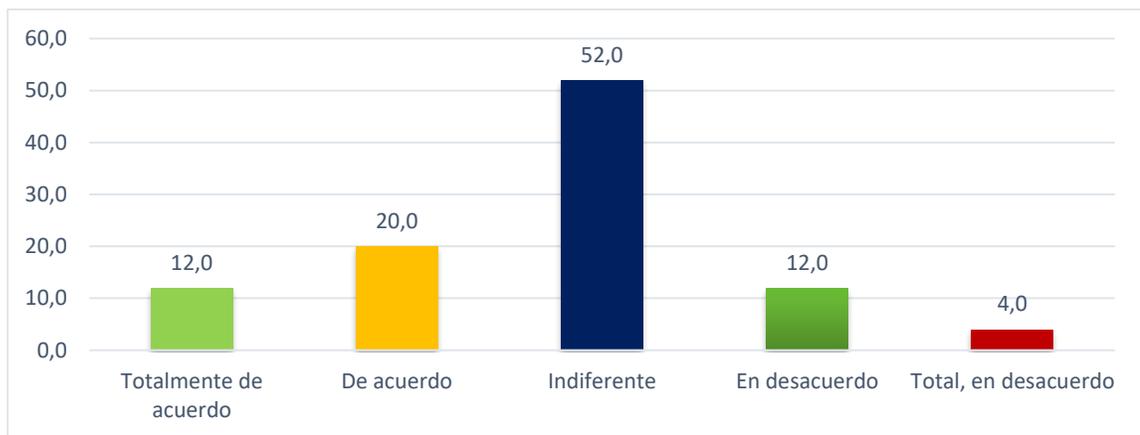
**Dimensión de admisión de personas**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	12.0
De acuerdo	5	20.0
Indiferente	13	52.0
En desacuerdo	3	12.0
Total, en desacuerdo	1	4.0
Total	25	100.0

**Nota:** Elaboración propia

**Figura 3.**

**Dimensión de admisión de personas**



**Nota:** De acuerdo con la figura presentada se precisa que la dimensión de admisión de personas, se encuentra en un nivel medio con un 52%, seguido de un 12% y 4% de encuestados que no se encuentran de acuerdo, mientras que, un 12% y 20% se encuentran de acuerdo.

**Tabla 5.**

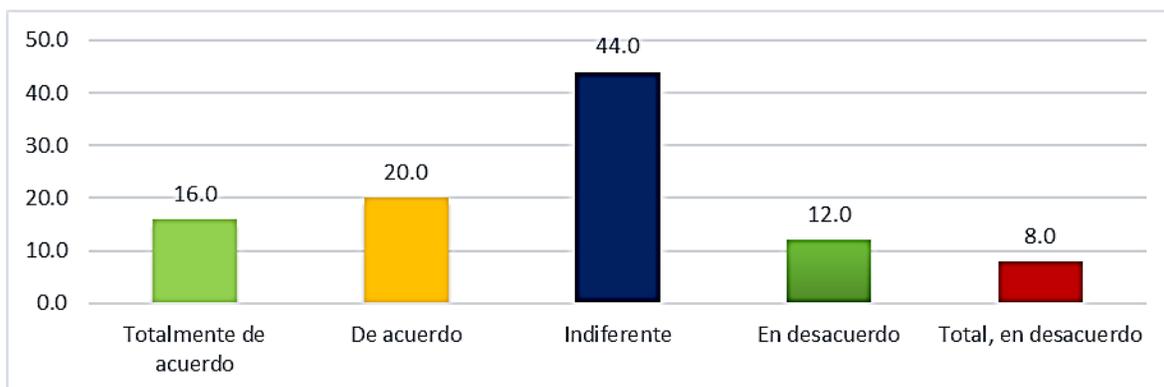
**Dimensión de entrenamiento del personal**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	16.0
De acuerdo	5	20.0
Indiferente	11	44.0
En desacuerdo	3	12.0
Total, en desacuerdo	2	8.0
Total	25	100.0

**Nota:** Elaboración propia

**Figura 4.**

**Dimensión de entrenamiento del personal**



**Nota:** De acuerdo con la figura presentada se precisa que el nivel de la dimensión de entrenamiento del personal de la empresa Idrogo & Asociados E.I.R.L, se encuentra en un nivel medio con un 44%, seguido de un 12% y 8% de encuestados que no se encuentran de acuerdo, mientras que, un 20% y 16% se encuentran de acuerdo.

**Tabla 6.**

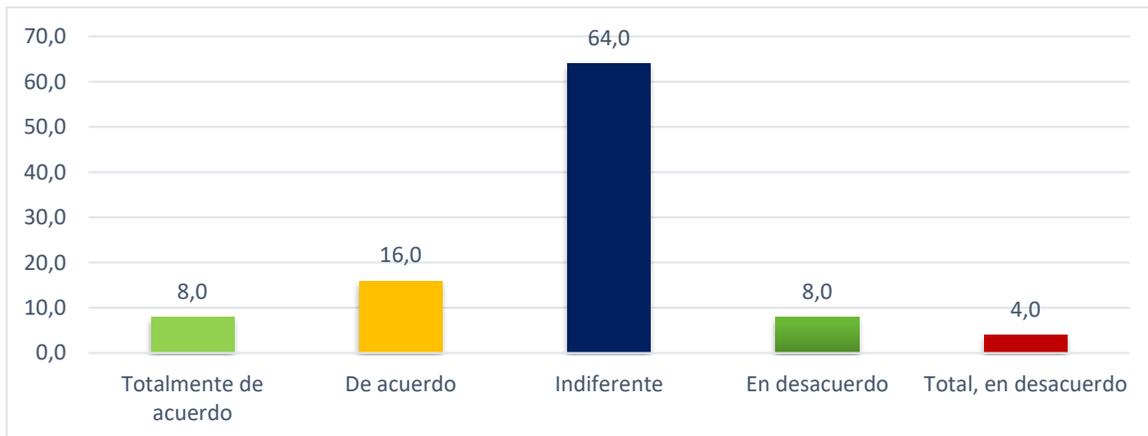
**Dimensión de desarrollo de carrera**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	8.0
De acuerdo	4	16.0
Indiferente	16	64.0
En desacuerdo	2	8.0
Total, en desacuerdo	1	4.0
Total	25	100.0

**Nota:** Elaboración propia

**Figura 5.**

**Dimensión de desarrollo de carrera**



**Nota:** De acuerdo con la figura presentada se precisa que el nivel de la dimensión desarrollo de carrera de la empresa Idrogo & Asociados E.I.R.L, se encuentra en un nivel medio con un 64%, seguido de un 8% y 4% de encuestados que no se encuentran de acuerdo, mientras que, un 8% y 16% se encuentran de acuerdo.

## Variable de Desempeño

Tabla 7.

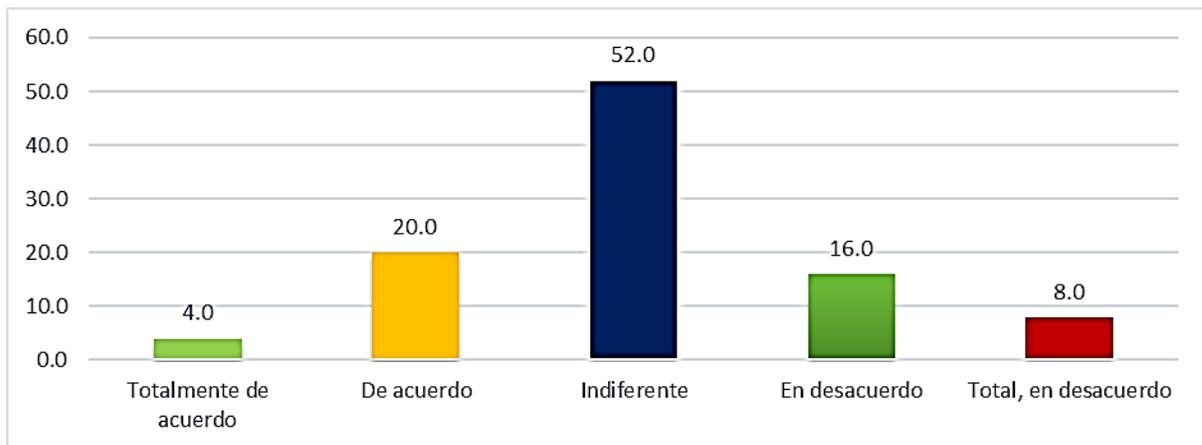
### Nivel de variable desempeño laboral

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	4.0
De acuerdo	5	20.0
Indiferente	13	52.0
En desacuerdo	4	16.0
Total, en desacuerdo	2	8.0
Total	25	100.0

**Nota:** Elaboración propia

Figura 6.

### Nivel de variable desempeño laboral



**Nota:** De acuerdo con la figura presentada se precisa que el nivel de la variable desempeño laboral de la empresa Idrogo & Asociados E.I.R.L, se encuentra en un nivel medio con un 52%, seguido de un 16% alto y 8% nivel muy alto de encuestados, mientras que, un 20% bajo y 4% muy bajo.

**Tabla 8.**

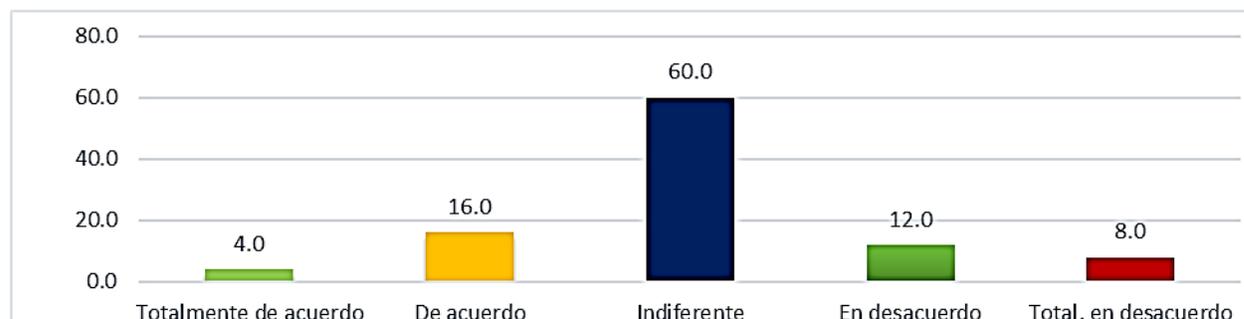
**Dimensión de competencias**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	4.0
De acuerdo	4	16.0
Indiferente	15	60.0
En desacuerdo	3	12.0
Total, en desacuerdo	2	8.0
Total	25	100.0

**Nota:** Elaboración propia

Figura 7.

**Dimensión de competencias**



**Nota:** De acuerdo con la figura presentada se precisa que el nivel de la dimensión de competencias de la empresa Idrogo & Asociados E.I.R.L, se encuentra en un nivel medio con un 60%, seguido de un 12% y 8% de encuestados que no se encuentran de acuerdo, mientras que, un 16% y 4% se encuentran de acuerdo.

**Tabla 9.**

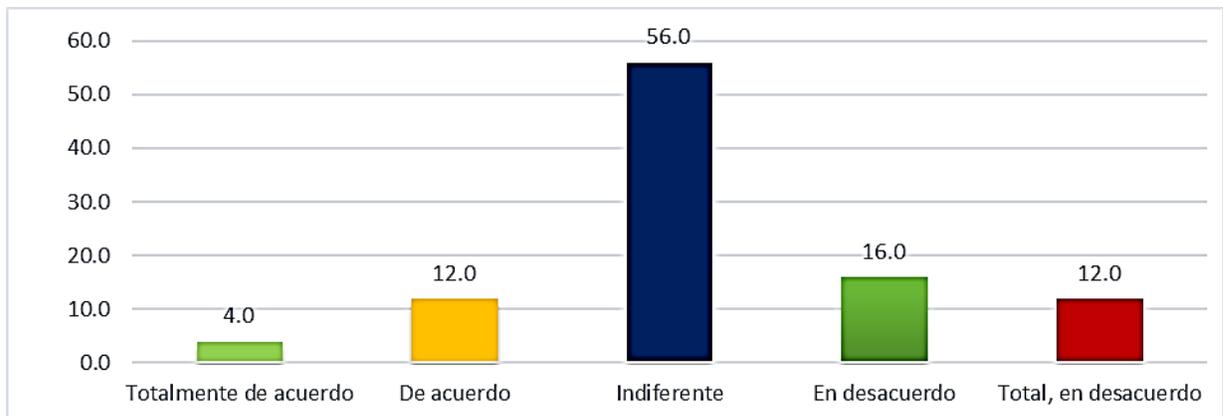
**Dimensión de mejoramiento**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	4.0
De acuerdo	3	12.0
Indiferente	14	56.0
En desacuerdo	4	16.0
Total, en desacuerdo	3	12.0
Total	25	100.0

**Nota:** Elaboración propia

**Figura 8.**

**Dimensión de mejoramiento**



**Nota:** De acuerdo con la figura presentada se precisa que el nivel de la dimensión de mejoramiento de la empresa Idrogo & Asociados E.I.R.L, se encuentra en un nivel medio con un 56%, seguido de un 16% y 12% de encuestados que no se encuentran de acuerdo, mientras que, un 12% y 4% se encuentran de acuerdo.

**Tabla 10.**

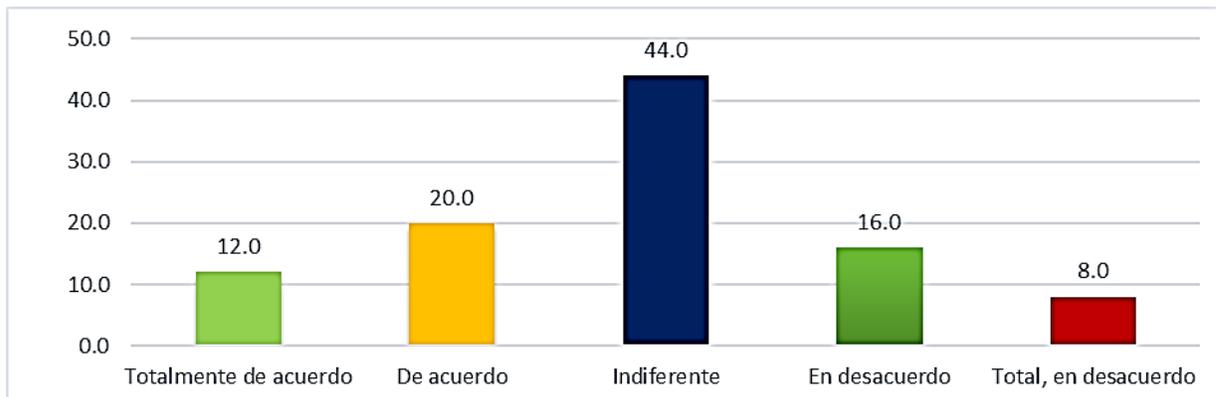
**Dimensión de rasgos de personalidad**

ÍTEMS	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	12.0
De acuerdo	5	20.0
Indiferente	11	44.0
En desacuerdo	4	16.0
Total, en desacuerdo	2	8.0
Total	25	100.0

**Nota:** Elaboración propia

Figura 9.

Dimensión de rasgos de personalidad



**Nota:** De acuerdo con la figura presentada se precisa que el nivel de la dimensión de rasgos de personalidad de la empresa Idrogo & Asociados E.I.R.L, se encuentra en un nivel medio con un 44%, seguido de un 16% y 8% de encuestados que no se encuentran de acuerdo, mientras que, un 20% y 12% se encuentran de acuerdo.

**Tabla 11.**

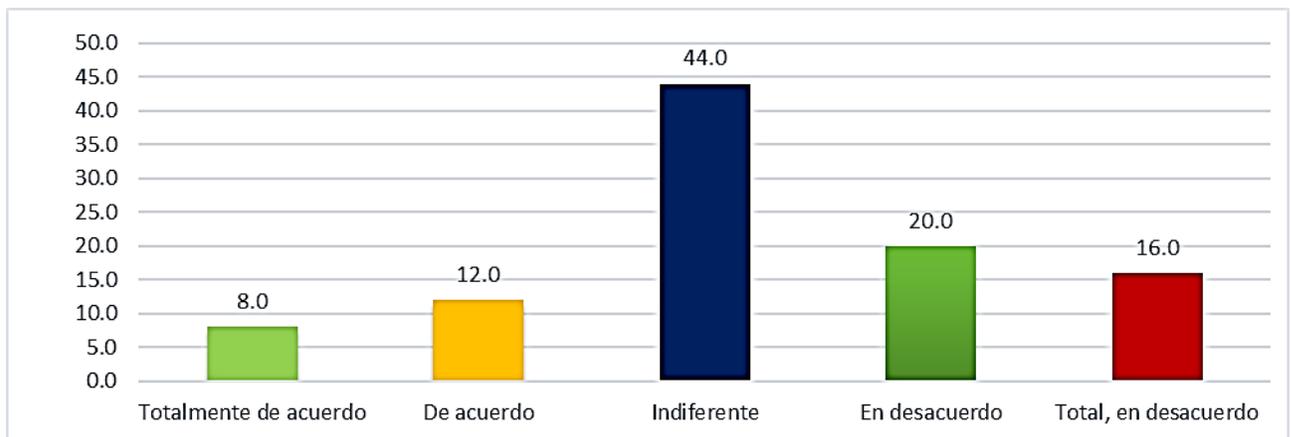
**Dimensión de logro de metas**

ÍTEMS	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	8.0
De acuerdo	3	12.0
Indiferente	11	44.0
En desacuerdo	5	20.0
Total, en desacuerdo	4	16.0
Total	25	100.0

**Nota:** Elaboración propia

**Figura 10.**

**Dimensión de logro de metas**



**Nota:** De acuerdo con la figura presentada se precisa que el nivel de la dimensión de logro de metas de la empresa Idrogo & Asociados E.I.R.L, se encuentra en un nivel medio con un 44%, seguido de un 20% y 16% de encuestados que no se encuentran de acuerdo, mientras que, un 8% y 12% se encuentran de acuerdo.

**Tabla 12.**

Correlación de variables

		Gestión de Capital Humano	Desempeño laboral
Gestión de Capital Humano	Correlación de Pearson	1	,697**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,697**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

**Análisis de relación**

H1: Existe relación entre gestión del Talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.

H0: No existe relación entre gestión del Talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.

**Nivel de significancia:**

$\alpha = 0,05$  (5%)

**Cálculo estadístico:**

Por medio del análisis estadista, la significancia demostrada fue de 0.00 inferior a 0.05, trayendo como resultado el rechazo de la hipótesis 0 y por consecuencia validar la hipótesis 1, así pues, existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño organizacional, asimismo, la relación que existe es positiva, debido a que el coeficiente de correlación es ( $r=0,697$ ). Teniendo como significado que, si se mejora la gestión del talento humano de la empresa García Idrogo & Asociados, entonces se mejora el desempeño laboral de los colaboradores en general.

### **3.2. Discusión de resultados**

En el presente capítulo se describirán los resultados producto del recojo de información por medio de las técnicas como fue la encuesta.

El objetivo general que se propuso fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.; evaluándose la problemática actual de ambas variables y su funcionamiento.

Dentro de las limitaciones que se presentaron en el transcurso de la investigación fue la aplicación de los instrumentos al personal de la empresa debido al COVID-19, siguiendo un procedimiento de encuesta virtual.

Los instrumentos aplicados como fueron los cuestionarios de la variable gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores se crearon en base a la teoría y características de la organización estudiada, validándose por medio de juicios de expertos con grado de magister, teniendo un nivel de alfa de Cronbach superior a 0.800, siendo así confiables ambos instrumentos.

Se analizó la situación actual de la variable gestión del talento humano, donde se encontró (figura 2) que, se tiene un nivel medio con 48% de encuestados que afirman que no se desarrolla de manera adecuada, seguido de un 32% de encuestados que no se encuentran de acuerdo, mientras que, un 20% se encuentran de acuerdo. Así mismo, se encontró que con respecto a la dimensión de entrenamiento del personal que involucra el currículum vitae y técnicas de reclutamiento, el 44% se encuentra en un nivel regular, seguido de un 16% que se encuentran en desacuerdo y un 32% se encuentran de acuerdo. Encontrándose una ligera relación con el resultado obtenido por Barboza (2019) dado que en su investigación determinó que existe un problema con la gestión del talento humano donde, se tuvo un bajo nivel de cumplimiento de metas, los colaboradores no logran llegar a los requerimientos asignados, la falta de trabajo en equipo, así como el estrés laboral y las malas condiciones laborales, conducen a la insatisfacción con las oportunidades y beneficios del trabajo que realizan. Por otro lado, considerando la dimensión de evaluación del desempeño que evalúa la selección de personas, el

puesto de trabajo, y la retroalimentación, se encuentra en un nivel regular con un 44%, seguido de un 20% que se encuentran en desacuerdo, mientras que un 36% se encuentran de acuerdo; asimismo, se encuentran de acuerdo con la tesis de Díaz (2017) el cual encontró como resultado que 36% de los colaboradores del área administrativas consideran que la gestión de Talento humano es regular, un 38% manifestó que la selección de personal es buena, mientras que un 26% señalan que es bajo.

Diagnosticando el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L., se tuvo que, el nivel de desempeño laboral se encuentra en un nivel regular (figura 6) con un 52%, mientras que un 24% se encuentran en desacuerdo; no obstante, un 24% se encuentran de acuerdo. Analizando la dimensión de rasgos de competencias (figura 7) que comprende los indicadores de contribución estratégica y conocimientos de la organización se encontró un nivel regular con 60%, seguido de un 20% que se encuentran en desacuerdo, mientras que un 20% se encuentran de acuerdo; estando de acuerdo con la tesis planteada por Sarmiento (2017) debido a que evaluando el desempeño laboral de una organización encontró como resultado que el un 84% de las personas encuestadas afirman que las evaluaciones del desempeño no son adecuadas para obtener un puesto de trabajo mejor, asimismo, un 45% opinan que no se cumple periódicamente con el plan de seguimiento y evaluación del personal; por otro lado, analizando la dimensión de potencial de mejoramiento que involucra los indicadores de rendimiento y evaluación del potencial (figura 8) se encontró en un nivel regular con 56%, seguido de un 32% que se encuentran en desacuerdo y un 16% que se encuentran de acuerdo; se encontró una relación con la investigación de Castillo (2017) el cual encontró como resultado que el 65% de colaboradores se encuentran en un nivel medio de desempeño laboral, seguido de un 15% con nivel bajo y un 10% con un nivel alto.

Validando la relación entre la gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L. se logró determinar que, la significancia demostrada fue de 0.00 inferior a 0.05, trayendo

como resultado el rechazo de la hipótesis 0 y por consecuencia validar la hipótesis 1, así pues, existe una relación significativa entre el proceso de selección del personal y el clima organizacional, asimismo, la relación que existe es positiva, debido a que el coeficiente de correlación es ( $r=0,697$ ).

Encontrándose una relación con la investigación de Castillo (2017) el cual concluyó que, existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y Desempeño Laboral, teniendo como coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.85 representando un elevado margen de relación entre las variables de estudio. De igual forma con la tesis de Sarmiento (2017) el cual encontró que la gestión del talento humano influye en el desempeño de los colaboradores de la universidad Central, debido a que el nivel de sig. fue de 0.00 con un  $RHO=0.865$ , siendo así una correlación positiva.

Demostrando la correlación entre las variables estudiadas como son los costos de producción y proceso de ventas, se encontró por medio de la tabla 35 que, existe una relación significativa dado que se encontró un  $RHO$  de Spearman 0.01 lo cual es menor a 0.05; asimismo, la correlación es fuerte debido a que se obtuvo un coeficiente de 0.720. Estando de acuerdo con la tesis planteada por Pilco (2017) debido a que por medio de su investigación dio a conocer la existencia de relación entre los costos de producción y rentabilidad de las empresas pesqueras de San Miguel, dado que si se asignan adecuadamente los costos habrá un incremento en la rentabilidad y utilidades, dado que se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de  $Rho=0.828$ .

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1. Conclusiones**

Se concluyó que el nivel de la gestión del talento humano se encuentra en un nivel medio-bajo, debido a que se encuentran falencias en lo que respecta la admisión de personas, evaluación de desempeño, entrenamiento de personal y desarrollo de carrera; siendo necesario que se implemente un plan de acciones que involucre la participación de la gerencia y jefes directos a fin de mejorar las técnicas de reclutamiento, selección de personas, evaluaciones, retroalimentación, etc.

Se determinó que el nivel de desempeño laboral se encuentra en un nivel medio-bajo, ya que, se encontraron deficiencias en lo que concierne a los rasgos de personalidad, competencias, logro de metas y potencial de mejoramiento, necesitando mejorar el liderazgo, comportamientos, contribución estratégica, resultados, rendimiento, etc.

Se realizó el análisis de relación entre las dos variables y se determinó que, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño organizacional, dado que, la significancia demostrada fue de 0.00 inferior a 0.05, trayendo como resultado el rechazo de la hipótesis 0 y por consecuencia validar la hipótesis 1; asimismo, la relación que existe es positiva, debido a que el coeficiente de correlación es ( $r=0,697$ ). Teniendo como significado que, si se mejora la gestión del talento humano de la empresa García Idrogo & Asociados, entonces se mejora el desempeño laboral de los colaboradores en general

## 4.2. Recomendaciones

a) Las autoras recomiendan al jefe de recursos humanos de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L., diseñar un plan que estandarice las técnicas de reclutamiento, selección de personas, evaluaciones de puestos de trabajo, retroalimentación y programas de capacitación, a fin de tener las personas pertinentes en el puesto adecuado.

b) Se recomienda a la gerencia desarrollar planes de acción que involucren tanto a los jefes y colaboradores de niveles inferiores, conteniendo temas de liderazgo, comportamientos, contribución, conocimientos, resultados, rendimiento y evaluación del potencial.

c) Se recomienda a futuros estudios relacionados a las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral, aplicar la mayor cantidad posible de instrumentos para poder obtener información necesaria y fehaciente a fin de describir a detalle los problemas que se puedan encontrar para darle solución.

## REFERENCIAS

- Allen M. (2010) *Desarrollo del Talento Humano*. Granica. Mexico
- Allen M. (2005) *Diccionario de comportamientos, Gestión por competencia*. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires. Argentina.
- Araujo, M. & Leal M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
- Arias, F. (2000). *Introducción a las técnicas de investigación en ciencias de la administración*. México: Trillas
- Bedoya (2005)
- Casma C. (2015) *Relación de la gestión de TALENTO humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Cenzo A. y Stephen P. Robbins, (1996) *Human Resource Management, John Wiley* Nueva York, p. 171
- Certo S. (1994) *Modern Managemet: Diversity, Etchis and the Global Environment*, Boston, Allyn & Bacon.
- Chiavenato I. (1997) *Recursos Humanos*, Edición copacta Sao Pulo Atlas. p. 205-206, 236, 237
- Chiavenato I. (1997,) *Recursos Humanos*, edición compacta, Atlas, São Paulo, pp. 205-206.
- Chiavenato I. (1998). *Administración de Recursos Humanos*, México, p. 96.
- Chiavenato I. (2002) *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill. Mexico

Chiavenato I. (2009) *Gestión del Talento Humano*

Cohen S. Chang L. y Ledford G. (1997) *A hierarchical construction of selfmanagement leadership and its relationship to quality of work life and perceived work group effectiveness*. Personnel Psychology, 50 (2): 275-308.

Davis L. Ajzen, L., Saunders, J. y Williams, T. (2002). *The decision of African American students to complete high school: an application of the theory of planned behavior*. Journal of Educational Psychology, 94(4) 810-819.

De Cenzo y Robins (1998, p. 414)

Departamento de Psicología Experimental. Universidad de Barcelona.

Dessler G. (1997) *Human Resource Management*, Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall, p. 503

Efraty, D. y Sirgy, M. (1990) *The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses*. Social Indicators Research, 22 (1): 31-47.

Elizur, D. y Shye, S. (1990) *Quality of work life and its relation to quality of life*. Applied Psychology: An international Review, 39 (3): 275-291.

Fernández M. y Giménez, L. (1988). *Criterios para definir la CVL*. En Libro de Simposios. 1º Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, p. 477- 484. Madrid: COP.

Ferrer, R. (1988). *La calidad de vida laboral*. En Libro de Simposios. 1º Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, pp. 459- 469. Madrid: COP.

Fields, M. y Thacker, J. (1992) *Influence of quality of work life on company and union commitment*. Academy of Management Journal, 35 (2): 439-450.

García M. (2013) *TALENTO humano y su aportación al resultado de la empresa Análisis*

*en el sector industrial.* Universidad de Valladolid España.

Gomez L., Balkin D. y Candy R. (1995) *managing Human Resources*, Englewood Cliffs. NJ. Prentice-Hall, p. 20-21.

Gómez-Mejía L., Balkin D y Candy R, *Managing Human Resources*, (1995) Prentice-

Hall, Englewood Cliffs, NJ, p. 193.

González, P., Peiró, J. y Bravo, M. (1996). *Calidad de vida laboral*. En Peiró J. M. y Prieto, F. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo*. Vol. (2). Madrid: Síntesis.

Griffin R. y Van Fleet D. (2016) *Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo*. México.

Gutteridge T. Leibowitz Z. y Shore J. (1993) *Organizational Career Development: Benchmarks for building a World-Class Workforce*, San Francisco, Jossey-Bass,

Hidrujo J. y Pucce D. (2016) *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del Talento humano en la Clínica San Juan de Dios*. Universidad Señor de Sipán. Perú.

Inca K. (2015) *Gestión del Talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015*. Perú

Ivancevich, J. (1995) *Resource Management*, Richard D. Irwin, Nueva York p. 777

Koontz H. (1972) *Making managerial appraisal effective*. California Management review.

Lau, R. y May B. (1998) *Win- Win Paradigm for Quality of Work life and Bussiness*

- Performance*. Human Resource Development Quarterly, 9(3) 211- 227.
- Marks, M., Mirvis, P., Hackett, E. y Grady, J.F. (1986) *Employee participation in a quality circle program: Impact on quality of work life, productivity and absenteeism*. Journal of Applied Psychology, 71 (1): 61-69
- Martínez M. (2013) *La gestión empresarial. Equilibrando objetivos y valores*. Ediciones Díaz Santos. España.
- Martínez V. (2013) *Gestión de Talento humano por competencias para una empresa de las Artes gráficas*. México.
- Mc Gregor D. (1972) *An Uneasy look at performance Appraisal*. Harvard Businee.
- Milkovich G. y Boudreau J. (1994) *Human Resource Management*, Nueva York, richer D. Irwin.
- Milkovich G. y Boudreau J., Human (1994) *Resource Management*, Richard D. Irwin, Nueva York, p. 165.
- Milkovish G y Boudreau J, *Human Resource Management*, Richard D. Irwin, Burr Ridge, (1994) Ill. p. 333.
- Mirvis, P. Y Lawler, E. (1984). *Accounting for the Quality of Work Life*. Journal of
- Munduate, L. (1993) *Aportaciones de la perspectiva de la calidad de vida laboral a las relaciones laborales*. En L. Munduate y M. Barón (Compil.) *Gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral*. Sevilla: Eudema, pp. 209-220.
- Nadler, D. y Lawler, E. (1983). *Quality of Work Life: Perspectives and Directions*. Occupational Behavior, 5, 197- 212.
- Organizational Dynamics, Winter, 20-30.

- Quijano, S., Cornejo, J.M., Yepes, M. y Flores, R. (2005). *La calidad de los procesos y recursos humanos (CPRH) como componente de la calidad del sistema humano de la organización: conceptualización y medida*. Anuario de Psicología, 36 (1) 7-36
- Quirós T. (2015) *Análisis de las tendencias de gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial*. Universidad de Sevilla España.
- Quispe E. (2015) *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital del Pacucha*. Universidad José María Arguedas. Perú.
- Quispitupac (2014) *Elaboración de herramientas para la toma de decisiones en gestión del Talento para líderes*. Universidad Peruana de ciencias aplicadas. Perú
- Samuel C., (1994) *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment*, Allyn & Bacon, Boston, p. 280.
- Schermerhorn, J. (1996,) *Management*, John Wiley & Sons, Nueva York, p. 290.
- Segurado, A. y Agulló. E (2002). *Psicothema año/vol. 14, número 004. Calidad de vida laboral: hacia un informe integrador desde la psicología social*. Facultad de Psicología, Universidad de Oviedo.
- Sum M. (2015) *Motivación y Desempeño Laboral*, presentada a la Universidad de Rafeekl Landivary. Guatemala.
- Tejedor, F. & García A. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. Revista Española de Pedagogía, 68(247) 439-459.
- Visauta, B. (1983). *La calidad de vida en el trabajo: un modelo de análisis*. Tesis Doctoral.

Walton, R. (1975) *Criteria for quality of Working life*. En L. E. Davis y A. B. Cherns (Eds.) *The Quality of Workinglife* (Vol. 1). Problems, prospects, and the state of the art. New York: The Free Press, pp. 91 - 104.

Wilcock, A. y Wright, M. (1991) *Quality of work life in knitwear sector of the Canadian textile industry*. *Public Personnel Management*, **20** (4) 457-4689.

Anexo: 01 Cuestionarios



CUESTIONARIO

Estimado Sr.

Lea con atención las siguientes afirmaciones y marca con una (X) lo que corresponda en el espacio que tienes a continuación:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

Nº	AFIRMACIÓN					
<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>						
	<b>Admisión de personas</b>	N	CN	AV	CS	S
1	Para ocupar una vacancia primero tiene que haber un reclutamiento interno y después el externo					
2	Considera que los datos del curriculum vitae son importantes para el proceso del reclutamiento					
3	La organización tiene técnicas de reclutamiento para garantizar al personal idóneo					
4	La selección de personal es importante para el éxito de la empresa					

5	El ingreso de un personal tiene que ser seleccionado según las normas de la empresa					
6	Las entrevistas son fundamentales para cubrir los puestos de trabajo					

7	Se aplican técnicas de selección por un personal competente					
8	Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a la personas para un puesto de trabajo					
	<b>Evaluación de desempeño</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
9	Las evaluaciones llevadas a cabo están de acorde al puesto de trabajo					
10	Las evaluaciones permite conocer las contribuciones de los colaboradores					
11	Las evaluaciones son permanentes permitiendo acceder a un acenso dentro de tu trabajo					
12	Consideras que el <i>feedback</i> brindando la evaluación es el correcto					
13	La evaluación proporciona juicio sistemático, buena comunicación y facilita la relación de jefe y trabajador					

<b>14</b>	La evaluación, están relacionados con habilidades, capacidades y metas de los colaboradores					
	<b>Entrenamiento del personal</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>15</b>	Los trabajadores pasan su primer día por un proceso de inducción o adecuación al cargo.					
<b>16</b>	Se realizan programas de capacitación y entrenamiento para los colaboradores.					
<b>17</b>	Los jefes de área solicitan entrenamiento permanentemente para el puesto de trabajo.					
<b>18</b>	Se desarrolla el Talento de los trabajadores.					
<b>19</b>	Los colaboradores participan en los programas de desarrollo, capacidades y habilidades.					
<b>20</b>	Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para el entrenamiento					
<b>21</b>	El entrenamiento está acorde a las necesidades de los puestos de trabajo					
<b>22</b>	El entrenamiento están relacionados con la evaluación que se realiza a los colaboradores					
	<b>Desarrollo de carrera</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>

<b>23</b>	Las necesidades de la organización permiten desarrollarte profesionalmente en el cargo que desempeña.					
<b>24</b>	Las necesidades individuales del profesional importa en la empresa					
<b>25</b>	La evaluación organizacional beneficia en el plan de mejora tanto al trabajador como a la empresa					
<b>26</b>	La organización es un lugar donde podrías desarrollar una línea de carrera					

<b>27</b>	En la organización se busca mantener un alto potencial en los trabajadores					
<b>28</b>	En la entidad las personas con quien trabaja poseen características que van con su perspectiva de desarrollo.					

## Cuestionario sobre Desempeño laboral

### ESCALA DE EVALUACIÓN

Ítem	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

	Preguntas					
<b>N°</b>	<b>Competencias</b>	1	2	3	4	5
1	Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles.					
2	Tiene mi jefe inmediato la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo.					
3	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden.					
4	Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas					
<b>N°</b>	<b>Potencial de mejoramiento</b>	1	2	3	4	5
5	Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.					
6	Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo.					
7	Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores.					
8	Acepto y respeto las normas o sugerencias de mis jefes inmediatos o empresa en general para mejorar mi desempeño.					
9	Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros					
<b>N°</b>	<b>Rasgos de personalidad</b>	1	2	3	4	5
10	Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño son vitales.					

11	Tengo algún conflicto de interés cuando se realizan supervisiones					
12	Acepto mi responsabilidad de un error al momento de una supervisión.					
<b>Logro de metas</b>		1	2	3	4	5
13	Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo.					
14	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas.					
15	Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo.					
16	Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida					

## Anexo 2: Validación de encuesta

### INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Benavides Campos Grimaldo
<b>PROFESIÓN</b>		Estadista
<b>ESPECIALIDAD</b>		Mg en investigación y docencia
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>		16 años
<b>CARGO</b>		Docente universitario
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO &amp; ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO, 2020</b>		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Wilcamango Gaitán, Leydi Ruth Zeña Bances, María Del Pilar	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión empresarial y emprendimiento	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Determinar la situación actual de la gestión del talento humano de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L. b) Analizar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L. c) Establecer el análisis de relación entre la gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores en la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.	
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		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 28 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 Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
<b>CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
¿Para ocupar una vacancia primero tiene que haber un reclutamiento interno y después el externo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )	TD( )
	SUGERENCIAS: _____ _____	
¿Considera que los datos del curriculum vitae son importantes para el proceso del reclutamiento? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )	TD( )
	SUGERENCIAS: _____ _____	
¿La organización tiene técnicas de reclutamiento para garantizar al personal idóneo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )	TD( )
	SUGERENCIAS: _____ _____	
4. ¿La selección de personal es importante para el éxito de la empresa? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> )	TD( )
	SUGERENCIAS: _____ _____	

c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	
5. ¿El ingreso de un personal tiene que ser seleccionado según las normas de la empresa? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
6. ¿Las entrevistas son fundamentales para cubrir los puestos de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Se aplican técnicas de selección para contratar al personal más idóneo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a la personas para un puesto de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acorde al puesto de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Las evaluaciones permite conocer las contribuciones de los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
11. ¿Las evaluaciones son permanentes y permiten una línea de carrera dentro de tu trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
12. ¿Consideras que la retroalimentación por medio de evaluación es la correcto? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿La evaluación proporciona juicio sistemático, buena comunicación y facilita la relación de jefe y trabajador? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿La evaluación, está relacionada con habilidades, capacidades y metas de los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Los trabajadores pasan su primer día por un proceso de inducción o adecuación al cargo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
16. ¿Se realizan programas de capacitación y entrenamiento para los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	
17. ¿Los jefes de área solicitan entrenamiento permanentemente para el puesto de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
18. ¿Se desarrolla el Talento de los trabajadores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
19. ¿Los colaboradores participan en los programas de desarrollo, capacidades y habilidades? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
20. ¿Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para el entrenamiento? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
21. ¿El entrenamiento está acorde a las necesidades de los puestos de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
22. ¿El entrenamiento están relacionados con la evaluación que se realiza a los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
23. ¿Las necesidades de la organización permiten desarrollarte profesionalmente en el cargo que desempeña? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
24. ¿Las necesidades individuales del profesional importa en la empresa? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
25. ¿La evaluación organizacional beneficia en el plan de mejora tanto al trabajador como a la empresa? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
26. ¿La organización es un lugar donde podrías desarrollar una línea de carrera? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
27. ¿En la organización se busca mantener un alto potencial en los trabajadores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
28. ¿En la entidad las personas con quien trabaja poseen características que van con su perspectiva de desarrollo.?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	
<b>Cuestionario de desempeño laboral</b>	
1 ¿Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles?? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
2 ¿Tiene mi jefe inmediato la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3 ¿Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
4 ¿Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
5 ¿Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6 ¿Usted, como califica el nivel de competencia de un centro recreativo en el mercado? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7 ¿Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
8 ¿Acepto y respeto las normas o sugerencias de mis jefes inmediatos o empresa en general para mejorar mi desempeño? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9 ¿Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10 ¿Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño son vitales? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
11 ¿Tengo algún conflicto de interés cuando se realizan supervisiones? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

12. ¿Acepto mi responsabilidad de un error al momento de una supervisión? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
13. ¿Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
14. ¿Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
15. ¿Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
16. ¿Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA 44 Nº TD 0
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



Benavides Campos Grimaldo  
DNI: 16524905

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Karim Rumiche Irigoín
<b>PROFESIÓN</b>		Ing. Empresarial
<b>ESPECIALIDAD</b>		MG. GESTIÓN PÚBLICA
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>		05 AÑOS
<b>CARGO</b>		Administradora de la empresa Landelnort EIRL
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO &amp; ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO, 2020</b>		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Wilcamango Gaitán, Leydi Ruth Zeña Bances, María Del Pilar	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión empresarial y emprendimiento	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<p>GENERAL Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo &amp; Asociados E.I.R.L.</p> <p>ESPECÍFICOS a) Determinar la situación actual de la gestión del talento humano de la empresa García Idrogo &amp; Asociados E.I.R.L. b) Analizar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo &amp; Asociados E.I.R.L. c) Establecer el análisis de relación entre la gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores en la empresa García Idrogo &amp; Asociados E.I.R.L.</p>	
<p>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>		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	<p>El instrumento consta de 28 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 Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>	
<b>CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<p>¿Para ocupar una vacancia primero tiene que haber un reclutamiento interno y después el externo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>	
<p>¿Considera que los datos del curriculum vitae son importantes para el proceso del reclutamiento? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>	
<p>¿La organización tiene técnicas de reclutamiento para garantizar al personal idóneo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>	
<p>4. ¿La selección de personal es importante para el éxito de la empresa? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo</p>	<p>TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p>	

c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	
5. ¿El ingreso de un personal tiene que ser seleccionado según las normas de la empresa? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
6. ¿Las entrevistas son fundamentales para cubrir los puestos de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Se aplican técnicas de selección para contratar al personal más idóneo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a la personas para un puesto de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acorde al puesto de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Las evaluaciones permite conocer las contribuciones de los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
11. ¿Las evaluaciones son permanentes y permiten una línea de carrera dentro de tu trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
12. ¿Consideras que la retroalimentación por medio de evaluación es la correcto? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿La evaluación proporciona juicio sistemático, buena comunicación y facilita la relación de jefe y trabajador? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿La evaluación, está relacionada con habilidades, capacidades y metas de los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Los trabajadores pasan su primer día por un proceso de inducción o adecuación al cargo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
16. ¿Se realizan programas de capacitación y entrenamiento para los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	
17. ¿Los jefes de área solicitan entrenamiento permanentemente para el puesto de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
18. ¿Se desarrolla el Talento de los trabajadores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
19. ¿Los colaboradores participan en los programas de desarrollo, capacidades y habilidades? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
20. ¿Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para el entrenamiento? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
21. ¿El entrenamiento está acorde a las necesidades de los puestos de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
22. ¿El entrenamiento están relacionados con la evaluación que se realiza a los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
23. ¿Las necesidades de la organización permiten desarrollarte profesionalmente en el cargo que desempeña? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
24. ¿Las necesidades individuales del profesional importa en la empresa? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
25. ¿La evaluación organizacional beneficia en el plan de mejora tanto al trabajador como a la empresa? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
26. ¿La organización es un lugar donde podrías desarrollar una línea de carrera? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
27. ¿En la organización se busca mantener un alto potencial en los trabajadores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
28. ¿En la entidad las personas con quien trabaja poseen características que van con su perspectiva de desarrollo.?	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	
<b>Cuestionario de desempeño laboral</b>	
1 ¿Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles?? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
2 ¿Tiene mi jefe inmediato la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3 ¿Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
5 ¿Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6 ¿Usted, como califica el nivel de competencia de un centro recreativo en el mercado? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7 ¿Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
8 ¿Acepto y respeto las normas o sugerencias de mis jefes inmediatos o empresa en general para mejorar mi desempeño? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9 ¿Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10 ¿Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño son vitales? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
11 ¿Tengo algún conflicto de interés cuando se realizan supervisiones? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

12. ¿Acepto mi responsabilidad de un error al momento de una supervisión? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
13 ¿Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
14 ¿Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
15 ¿Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
16. ¿Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 28 y 16 N° TD 0
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



Liz Karim Rumiche Irigoín  
DNI: 71592850

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		CARLA ANGÉLICA REYES REYES
<b>PROFESIÓN</b>		ADMINISTRACIÓN
<b>ESPECIALIDAD</b>		MG. GESTIÓN PÚBLICA
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>		9 AÑOS
<b>CARGO</b>		DOCENTE
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO &amp; ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO, 2020</b>		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Wilcamango Gaitán, Leydi Ruth Zeña Bances, María Del Pilar	
<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión empresarial y emprendimiento	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b>GENERAL</b> Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.	
	<b>ESPECÍFICOS</b> a) Determinar la situación actual de la gestión del talento humano de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L. b) Analizar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L. c) Establecer el análisis de relación entre la gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores en la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.	
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		
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 28 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 Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
<b>CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
¿Para ocupar una vacancia primero tiene que haber un reclutamiento interno y después el externo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )	SUGERENCIAS: _____ _____
¿Considera que los datos del curriculum vitae son importantes para el proceso del reclutamiento? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )	SUGERENCIAS: _____ _____
¿La organización tiene técnicas de reclutamiento para garantizar al personal idóneo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )	SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿La selección de personal es importante para el éxito de la empresa? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( )	SUGERENCIAS: _____ _____

c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	
5. ¿El ingreso de un personal tiene que ser seleccionado según las normas de la empresa? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
6. ¿Las entrevistas son fundamentales para cubrir los puestos de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Se aplican técnicas de selección para contratar al personal más idóneo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a la personas para un puesto de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acorde al puesto de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Las evaluaciones permite conocer las contribuciones de los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
11. ¿Las evaluaciones son permanentes y permiten una línea de carrera dentro de tu trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
12. ¿Consideras que la retroalimentación por medio de evaluación es la correcto? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿La evaluación proporciona juicio sistemático, buena comunicación y facilita la relación de jefe y trabajador? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿La evaluación, está relacionada con habilidades, capacidades y metas de los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Los trabajadores pasan su primer día por un proceso de inducción o adecuación al cargo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
16. ¿Se realizan programas de capacitación y entrenamiento para los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

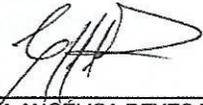
c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	
5. ¿El ingreso de un personal tiene que ser seleccionado según las normas de la empresa? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
6. ¿Las entrevistas son fundamentales para cubrir los puestos de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Se aplican técnicas de selección para contratar al personal más idóneo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a la personas para un puesto de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
9. ¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acorde al puesto de trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Las evaluaciones permite conocer las contribuciones de los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
11. ¿Las evaluaciones son permanentes y permiten una línea de carrera dentro de tu trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
12. ¿Consideras que la retroalimentación por medio de evaluación es la correcto? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿La evaluación proporciona juicio sistemático, buena comunicación y facilita la relación de jefe y trabajador? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿La evaluación, está relacionada con habilidades, capacidades y metas de los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Los trabajadores pasan su primer día por un proceso de inducción o adecuación al cargo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
16. ¿Se realizan programas de capacitación y entrenamiento para los colaboradores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	
<b>Cuestionario de desempeño laboral</b>	
1 ¿Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles?? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
2 ¿Tiene mi jefe inmediato la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3 ¿Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
4 ¿Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
5 ¿Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6 ¿Usted, como califica el nivel de competencia de un centro recreativo en el mercado? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7 ¿Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
8 ¿Acepto y respeto las normas o sugerencias de mis jefes inmediatos o empresa en general para mejorar mi desempeño? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9 ¿Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10 ¿Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño son vitales? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
11 ¿Tengo algún conflicto de interés cuando se realizan supervisiones? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	
<b>Cuestionario de desempeño laboral</b>	
1 ¿Tengo las competencias necesarias para hacer uso eficiente de los recursos disponibles?? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
2 ¿Tiene mi jefe inmediato la capacidad inmediata para detectar errores durante el desempeño de mi trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
3 ¿Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
4 ¿Se actualiza constantemente en temas relacionados a su centro de trabajo o funciones asignadas? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
5 ¿Mi desempeño laboral se ejecuta espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
6 ¿Usted, como califica el nivel de competencia de un centro recreativo en el mercado? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
7 ¿Realizo mi trabajo con honestidad y calidad para evitar procesos sancionadores? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
8 ¿Acepto y respeto las normas o sugerencias de mis jefes inmediatos o empresa en general para mejorar mi desempeño? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
9 ¿Actúo asertivamente al conocer los errores cometidos por mis compañeros? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
10 ¿Soy muy cuidadoso con el manejo de la información porque el puesto o las funciones que desempeño son vitales? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
11 ¿Tengo algún conflicto de interés cuando se realizan supervisiones? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

12. ¿Acepto mi responsabilidad de un error al momento de una supervisión? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
13 ¿Tengo la habilidad para racionalizar los recursos asignados bajo mi cargo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
14 ¿Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
15 ¿Existen indicadores propuestos por la entidad para medir y evaluar mi propio trabajo? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
16. ¿Te involucras en el desarrollo del trabajo sin tener en cuenta la remuneración percibida? a. Total en desacuerdo b. En desacuerdo c. Indiferente d. De acuerdo e. Total de acuerdo	TA( <input checked="" type="checkbox"/> ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA <u>Bdos</u> Nº TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

  
 CARLA ANGÉLICA REYES REYES  
 Colegiatura N°: 008889  
 DNI: 17435695

## Anexo 4: Carta de aceptación

# GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L

BRINDAMOS VENTA DE ALIMENTOS PREPARADOS Y OTROS SERVICIOS  
AV. ANGELICA GAMARRA N°2062 URB. PACIFICO-SMP-LIMA  
RUC: N° 20479929310

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Chiclayo, 30 de abril del 2021

CARTA N° 006 - 2021 – GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L

Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, Directora  
de EAP DE Administración Universidad  
"Señor de Sipán"

Presente-

**Asunto: aceptación para permiso de investigación.**

El motivo de esta carta es informarle de la aceptación de los estudiantes del décimo ciclo de la carrera profesional de administración:

- WILCAMANGO GAITAN LEYDI RUTH, Con DNI N° 48808472
- MARIA DEL PILAR ZEÑA BANCES , Con DNI N° 44949615

Han sido aceptados con todas las facilidades para la realización de su investigación en nuestra empresa en horarios coordinados en nuestro despacho.

Sin más por el momento reciba un cordial saludo de nuestra parte.

Atentamente:

  
GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L.  
CALIXTANO GARCIA IDROGO  
GERENTE

**Anexo 5: Matriz de consistencia**

ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA:			
TITULO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO, 2021		
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿De qué manera se relacionan la gestión del TALENTO humano y el desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.?	Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.	H0: No existe relación entre gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.	Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
PROBLEMA ESPECIFICOS	OBJETIVO ESPECIFICOS		
¿Cuál es la situación actual de la gestión del TALENTO humano en la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.?	Determinar la situación actual de la gestión del talento humano de la	H1: Existe relación entre gestión del talento humano y desempeño de los	Variable 2: Desempeño laboral

Asociados E.I.R.L., Chiclayo, 2021?	empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.	colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.	
¿Cuál es el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L. Chiclayo 2021?	Analizar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.		
¿Cómo se válida la relación existente entre la gestión del TALENTO humano y el desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L?	Validar la relación existente entre la gestión del talento humano y desempeño de los colaboradores de la empresa García Idrogo & Asociados E.I.R.L.		

## Anexo 6: Declaración jurada

**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

**DECLARACIÓN JURADA**

DATOS DEL AUTOR: Autor  Autores

Zeña Bancos María del Pilar  
Apellidos y nombres

44949615 2191803427 PAST  
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Wilcamango Gaitán Leydi Ruth  
Apellidos y nombres

48808072 2190800024 PAST  
DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración  
Escuela académica profesional  
Ciencias Empresariales  
Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

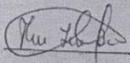
DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Informe de investigación

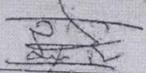
**DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:**

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L. CHICLAYO, 2020**  
La misma que presento para optar el título de:  
**Licenciada 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 determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

  
Zeña Bancos María del Pilar  
DNI N° 44949613



  
Wilcamango Gaitán Leydi Ruth  
DNI N° 48808072



## Anexo 7: Resolución del proyecto



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0552-2021/FACEM-USS

Chiclayo, 02 de julio de 2021.

#### VISTO:

El Oficio N°0152-2021/FACEM-DA-USS de fecha 25/06/2021, y el proveído del decano de la FACEM, de fecha 25/06/2021, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la constitución y las leyes".

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativas aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, según Oficio N°0152-2021/FACEM-DA-USS de fecha 25/06/2021, la Directora de la Escuela Profesional de Administración, Dra Janet Isabel Cubas Carranza, solicita modificación de la resolución N°1099-FACEM-USS-2020 de fecha 22 de octubre de 2020, la cual aprueba los proyectos de investigación, de los estudiantes del IX ciclo, del programa PAST, sesión "A" - semestre 2020 II,

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

#### SE RESUELVE

**ARTICULO ÚNICO: MODIFICAR** la Resolución N°1099-FACEM-USS-2020, de fecha de 22 de octubre de 2020, numerales 30 y 31; según se detalla en cuadro adjunto:

#### DICE:

N°	AUTOR(S)	TITULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1.	WILCAMANGO GAITAN LEYDI RUTH	LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO-2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2.	ZEÑA BANCES MARIA DEL PILAR	LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA MOTIVACION EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROVISION PERU SAC- 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

#### DEBE DECIR:

N°	AUTOR(S)	TITULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1.	- WILCAMANGO GAITAN LEYDI RUTH - ZEÑA BANCES MARIA DEL PILAR	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

  
  
**Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES**  
Decano(e)  
Facultad de Ciencias Empresariales

  
  
**Mg. Carla Angélica Reyes Reyes**  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Empresariales

**ADMISIÓN E INFORMES**  
074 481610 - 074 481632  
**CAMPUS USS**  
Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú  
[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

## Anexo 8: Formato T1-CI-USS



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

Pimentel, 01 de Julio del 2021

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito:

**WILCAMANGO GAITAN LEYDI RUTH**, con DNI: 48808072

**ZEÑA BANCES MARIA DEL PILAR**, con DNI: 44949615

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO, 2020 presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciados, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) 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 (nuestro) 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
WILCAMANGO GAITAN LEYDI RUTH	48808072	
ZEÑA BANCES MARIA DEL PILAR	44949615	

## Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de informe de investigación



### 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°0553-2021/FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, Wilcamango Gaitán Leydi Ruth, Zeña Bances María Del Pilar, con su tesis Titulada, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIADOS E.I.R.L, CHICLAYO, 2020

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 17% 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 mayo de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

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

## Anexo 10: Turnitin

### Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA GARCIA IDROGO & ASOCIAD**

AUTOR

**Wilcamango Gaitán, Leydi Ruth Zeña Bances, María Del Pilar**

RECuento DE PALABRAS

**10690 Words**

RECuento DE CARACTERES

**58526 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**50 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**560.0KB**

FECHA DE ENTREGA

**May 9, 2023 5:16 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 9, 2023 5:17 PM GMT-5**

#### ● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

## Anexo 11: Fotos

Figura 11.

Evidencias



