



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**RELACION DE LA GESTION DEL TALENTO
HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA INVERSMEN E.I.R.L, LIMA, 2022**

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

Autor:

Bach. Huaranga Zegarra, Karina Marilia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4567-452X>

Asesor:

Dr. Merino Núñez, Mirko

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8820-6382>

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Chiclayo – Perú

2023

Aprobación del jurado

TESIS

**“RELACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y
DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSMEN
E.I.R.L, LIMA, 2022”**

Asesor (a): Dr. Merino Núñez, Mirko Firma

Presidente (a) : Dr. Mego Nuñez Onesimo Firma

Secretario (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily Firma

Vocal (a): Mg. Falla Gomez Carolina de Lourdes Firma



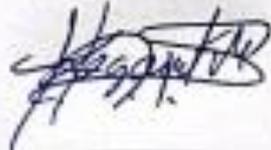
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, soy(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:

RELACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSMEN E.I.R.L, LIMA, 2022

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:

<i>Huacanga Jeyima Karina Karilia</i>	<i>46685416</i>	
---------------------------------------	-----------------	---

Pimentel, 14 de agosto de 2023

Dedicatoria

Este informe de investigación está dedicado primero a mi familia, que cada día me brindan su apoyo para alcanzar dicha meta, a mis hermanos por estar conmigo forjando su ejemplo y paciencia. Por todos ellos, que me brindan sus ánimos para seguir adelante y conseguir lo que me propongo.

Agradecimiento

Agradecer primero a Dios por la salud y vida que les brinda a mis seres queridos, el cual con su apoyo me siguen brindando buenos valores y educación.

A la Universidad Señor de Sipán por ser parte de mi formación académica y por permitir conocer a excelentes docentes y compañeros de clase donde compartí conocimientos durante estos cinco años de permanencia.

Mi agradecimiento muy especial a mi estimado asesor de dicha investigación Mg. Merino Núñez, Mirko que, con sus enseñanzas y dedicación, sobre todo su tiempo para corregirme, esto ha hecho que pueda cumplir mi meta de poder culminar satisfactoriamente.

Resumen

La presente tesis denominada “RELACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSMEN E.I.R.L, LIMA, 2022”, tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022. El tipo de investigación que se utilizó fue de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por los 50 trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento al cuestionario con el esquema de la escala de Likert; para el procesamiento de la información se realizó a través del programa SPSS, de donde se obtuvieron los resultados que fueron graficados en tablas y figuras, las mismas que sirvieron para plasmarlos en la discusión de resultados. Finalmente se concluye se aprecia que el nivel de correlación entre ambas variables de estudio, donde se indica un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.898, lo cual nos indica que existe una correlación altamente positiva entre ambas variables. Concluyendo, podemos indicar que, mientras mayor sea la Gestión del Talento Humano mayor es el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño Laboral, satisfacción

Abstract

The objective of this thesis, entitled "RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN TALENT MANAGEMENT AND STAFF PERFORMANCE OF THE COMPANY INVERSMEN E.I.R.L, LIMA, 2022", was to determine the relationship between human talent management and staff performance of the company Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022. The type of research used was descriptive-correlational, with a non-experimental design. The population consisted of 50 workers of the company Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022; the survey was used as a technique and the questionnaire was used as an instrument with the Likert scale scheme; the information was processed using the SPSS program, from which the results were obtained and plotted in tables and figures, which were used for the discussion of the results. Finally, it is concluded that the level of correlation between both variables of study is appreciated, where it is indicated a correlation coefficient of Spearman's Rho 0.898, which indicates that there is a highly positive correlation between both variables. In conclusion, we can indicate that the higher the Human Talent Management, the higher the level of Labor Performance of the workers of Inversmen E.I.R.L., Lima, 2022.

Keywords: Human talent management, labor performance, satisfaction

Índice de Contenido

Aprobación del jurado	ii
Declaración Jurada	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen.....	vi
Palabras clave.....	vi
Abstract.....	vii
Keywords:.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionados al tema	22
1.4. Formulación del Problema	31
1.4.1. Problema General.....	31
1.3. Justificación.....	32
1.4. Hipótesis	32
1.4.1. Hipótesis General	32
1.4.2. Hipótesis específicas	33
1.5. Objetivos	33
II. MATERIALES Y MÉTODOS	34
2.1 Tipo y Diseños de Investigación.....	34
2.2 Variables, Operacionalización.....	35
2.3. Población y Muestra.....	38
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	38
2.4.1. Técnicas de recolección	38
2.4.2. Validez y confiabilidad	38

2.5 Procedimientos de análisis de datos.....	39
2.6 Criterios éticos	39
2.7 Criterios de rigor científico	39
III. RESULTADOS	41
3.1. Tablas y figuras.....	41
3.2. Discusión de Resultados.....	51
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS.....	58
Anexos	66

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de Variable Gestión del Talento Humano	36
Tabla 2. Operacionalización de Variable Desempeño Laboral	37
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos	39
Tabla 4. Prueba de normalidad de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral	41
Tabla 5. Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral .	41
Tabla 6. Distribución según sexo de los trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022.....	42
Tabla 7. Nivel General de la Variable “Gestión del Talento Humano” (agrupada)	43
Tabla 8. Nivel general de la variable Desempeño Laboral (Agrupada).....	44
Tabla 9. Variable Gestión del Talento Humano – Dimensión: Factores actitudinales (agrupada).....	45
Tabla 10. Variable Gestión del Talento Humano – Dimensión: Factores operativos (agrupada).....	46
Tabla 11 Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Selección del Personal (agrupada).....	47
Tabla 12 Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Capacitación del Personal (agrupada).....	48
Tabla 13 Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Capacidad del Personal (agrupada).....	49
Tabla 14 Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Compensación del Personal (agrupada).....	50

Índice de figuras

Figura 1 Relación de variables	34
Figura 2 Distribución según sexo de los trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L,Lima,2022.....	42
Figura 3 Nivel General de la Variable “Gestión del Talento Humano (agrupada)	43
Figura 4 Nivel general de la variable Desempeño Laboral (Agrupada).	44
Figura 5 Variable Gestión del Talento Humano – Dimensión: Factores actitudinales (Agrupada)	45
Figura 6 Variable Gestión del Talento Humano – Dimensión: Factores operativos (agrupada).....	46
Figura 7 Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Selección del Personal (agrupada).....	47
Figura 8 Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Capacitación del Personal (agrupada).....	48
Figura 9 Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Capacidad del Personal (agrupada).....	49
Figura 10 Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Compensación del Personal (agrupada).....	50

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Los acontecimientos que han transcurrido en la historia del hombre han influido en sus ideales, así como en su comportamiento, mismos que han modificado su accionar; desde guerras, descubrimientos hasta pandemias que irrumpieron el curso de sus vidas, logrando así adaptarse a las nuevas circunstancias.

Sobrevivir a la pandemia del COVID-19, fue una de las causas que afecto muchos sectores empresariales en el mundo, siendo uno de ellos el sector educativo. Razón por la que UNICEF indica acerca de las medidas de confinamiento, que tenían por finalidad contener la propagación de la COVID-19, por lo que se privó a muchos niños acudir a recibir clases de forma presencial, motivo por el cual las empresas enfocadas en el servicio educación afrontaron un problema difícil de sobrellevar, en su momento.

“Al comienzo de la pandemia de 2020, el sistema educativo respondió con urgencia al impacto del cierre masivo de escuelas con recomendaciones inmediatas: proporcionar aprendizaje en línea, materiales impresos o programas de radio o televisión. pero la evidencia divergente está en desacuerdo con los límites de la capacidad institucional existente” (BID Mejorando vidas, 2021).

Bajo el contexto de la pandemia del COVID-19 por la que atravesó nuestro país, los mercados sufrieron constantes cambios, por lo que las empresas tomaron acciones inmediatas, pasando por alto los parámetros de organización, gestión y desarrollo de sus actividades, con la finalidad de brindar una solución inmediata, afectando de manera directa la administración de sus organizaciones.

Sin embargo, los retos empresariales en el sector educativo no son exclusivamente por el ingreso a las clases de forma presencial sino por los probables cambios que se dieron a notar en varios sistemas, partiendo de la administración, organización y desarrollo de sus labores. La administración empresarial en el sector educación, tuvo como efecto la reducción de personal administrativo y académico, que junto a las consecuencias del retorno a las labores presenciales después de estos dos años de aislamiento de los trabajadores con su centro de labores ha provocado, sin duda, un problema de socialización. Volver a

las instalaciones (las aulas, el espacio de trabajo) bajo protocolos de bioseguridad, nuevas reglas, distanciamiento a pesar de haber realizado trabajo virtual provocó en los colaboradores académicos y administrativos incertidumbre e incluso problemas de ansiedad, angustia y desazón (El Comercio, 2022), afectando el desempeño laboral de los mismos.

En la ciudad de Lima ubicada en la costa central del país, con una población de 9 674 755 habitantes según Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017). La región Lima fue una de las más afectadas en cuanto al retorno de trabajo presencial, según Flores et. al (2021) la cantidad de defunciones más alta provocado por la pandemia se registró en Lambayeque seguida de La Libertad, Piura, Callao.

Las empresas acataron el retorno a los centros de labores de forma progresiva; en los centros laborales la adaptación a los nuevos lineamientos afectó el rendimiento de desarrollo laboral e incluso las mismas entidades no cubrían por completo las áreas necesarias para cumplir con sus labores en cuanto al servicio que ofrecían. La empresa INVERSMEN E.I.R.L, es una empresa inmobiliaria con 10 años de creación, cuenta con un total de 50 colaboradores, de los cuales son 12 administrativos y 38 trabajadores, quienes retornaron a sus labores con temor e incertidumbre. Ya que, durante el tiempo de confinamiento, al personal se les envió a vacaciones y el gerente es quien cubrió más de un área administrativa, lo que condujo a una inexistente gestión de talento para el retorno a las labores presenciales causando un bajo rendimiento en cuanto a las metas trazadas como empresa e incluso provocando un deficiente clima organizacional que se fue notando con el pasar de los meses desde el retorno a sus puestos de labores en el mes de junio del presente año.

Nos dice Acevedo (2022) sobre la necesidad de definir el análisis que se realizará, para medir cada área con la finalidad de identificar brechas y oportunidades para la mejora del desempeño de sus labores. Después de este proceso es recomendable realizar una retroalimentación para implementar programas de desarrollo personal que permitan a los empleados avanzar en sus carreras y aplicar sus conocimientos en la empresa. Es considerable tomar acciones frente a la situación que vive la compañía ya que como empresa privada

debe cumplir con una serie de requisitos, considerando que el servicio que ofrece es directamente a un consumidor vulnerable como es el caso de los clientes, con la confianza de recibir un servicio de calidad que implica, buen trato, atención de calidad y cumplimiento de los lineamientos que el Ministerio de Salud exige a cada empresa.

Ante esto, en la empresa INVERSMEN E.I.R.L, es una empresa inmobiliaria que ha facilitado a más de mil familias a mejorar su calidad de vida, el examen demostró que el trabajo de los empleados en las instalaciones de la compañía se destaca por proposiciones flexibles y bien establecidas para usuarios rigurosos. No obstante, las ocasiones en las que los empleados hacen funcionalidades de servicio al cliente son problemáticas y es sustancial sostener la estabilidad emocional y responder como corresponde a todas las ocasiones, tanto para los usuarios internos como para los externos.

Esta circunstancia crea conflictos entre camaradas por estrés, cansancio o cuestiones personales que afectan el desarrollo laboral. El conflicto además puede ser provocado por sentimientos de envidia entre colegas, falta de comunicación o la incapacidad de llegar a un convenio amistoso sobre las ocupaciones de la compañía. Esto impacta negativamente en el desarrollo de los empleados y provoca que eviten decir lo que opinan por temor a no ser evaluados por sus superiores.

Esta circunstancia está estropeando todo el tiempo laboral dentro de la organización, y además perjudica el logro de las misiones corporativas. Por esta razón, la exploración publicada revela la relación entre la administración de elementos humanos y el desarrollo laboral organizacional, con el propósito de que los trabajadores logren sostener un óptimo desarrollo en el trabajo y llevar a cabo su trabajo de forma eficiente y eficaz.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Según Freitas (2019), en su investigación orientada a Analizar el estudio de la gestión del talento en cuatro diversas empresas de la Universidad de Regional

do Noroeste de Río de Janeiro. El mundo empresarial necesitaba cambiar sus actitudes y comportamientos en la búsqueda de innovación y agilidad, elevando sus recursos humanos a los protagonistas de una nueva historia organizacional. Así, el presente trabajo investiga los procesos y estrategias en organizaciones en las regiones de Coredes Fronteira Oeste, Central y Missões. La estrategia competitiva en las organizaciones en la era del conocimiento exige una mayor capacidad de innovación, agilidad y flexibilidad, haciendo el trabajo más complejo y más exigente para los trabajadores, esto desafía el proceso de calificación de los profesionales en las empresas. Por ende, el talento humano de la empresa comenzó a estar representado por el reconocimiento de sus talentos. Para responder al objetivo propuesto, la investigación contempla el método exploratorio y descriptivo, ya que la encuesta teórica muestra que el desarrollo aún es impreciso en el ámbito de la gestión. Los resultados obtenidos muestran que es urgente la introducción de la gestión del talento en la organización, y se concluyó que la forma indirecta y subjetiva de brindar RRHH es evidente. La nueva perspectiva promueve el movimiento estratégico de las personas y el impacto de las actividades clave relacionadas con ellas, como el reclutamiento y la selección, la compensación, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional, permitiendo la retención del talento existente, y las empresas estudiadas implementan una política clara y objetiva. para atraer nuevos talentos.

Además, el objetivo del estudio de Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2019) fue identificar las variables y los niveles de desempeño laboral de los profesores de una institución universitaria. Para ello, utilizaron un enfoque positivista y un diseño descriptivo y transeccional. Elaboraron un cuestionario de 26 ítems con escala de Likert, que aplicaron a 79 docentes y cinco directivos. Los hallazgos mostraron que las variables de desempeño se repetían y que los directivos tenían un nivel más alto que los docentes. También se detectó una debilidad en el desempeño laboral, relacionada con una comunicación interna deficiente, que generaba conflictos entre el personal docente. Los autores concluyeron que era necesario motivar más a los docentes para aumentar sus variables de desempeño y alcanzar los estándares requeridos, y que la comunicación organizacional era la estrategia clave para mejorar y crear un clima organizacional positivo.

Por su parte, Ojwang (2019), en su estudio orientado a examinar la influencia por parte de las prácticas de Gestión del Talento en la intención de rotación entre los Científicos Investigadores de los Museos Nacionales de Kenia, Nairobi. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario estructurado formulado basado en una amplia revisión de la literatura. El estudio se dirigió a 128 empleados designados como científicos de investigación en el momento de realizar este estudio. Los resultados indican niveles muy altos de compromiso entre los científicos de investigación en los Museos Nacionales de Kenia. Aunque los encuestados entienden cómo se evalúa su desempeño, el vínculo entre pago y desempeño les parece poco claro. El estudio concluye que, el compromiso de los colaboradores es un componente crítico para mantener a los empleados en la organización.

Del mismo modo, Santos (2019), realizó la investigación *Práticas de gestão de talento em empresas inovadoras* en la Universidade do Minho en Portugal. La gestión del talento surge como una herramienta útil para las empresas, especialmente aquellas que buscan obtener una posición destacada en el mercado donde operan. Su objetivo es resaltar y analizar las prácticas de gestión del talento adoptadas por organizaciones innovadoras, específicamente para analizar las acciones de gestión de recursos humanos asociadas con el talento y, finalmente, para comprender si la inversión realizada por estas organizaciones se traduce en beneficios. La entrevista semiestructurada fue la técnica seleccionada para cumplir estos propósitos. Para obtener los datos, se efectuaron 13 entrevistas semiestructuradas con los responsables de la gestión del talento en organizaciones innovadoras. Los datos fueron analizados, después de la codificación y categorización, utilizando análisis de contenido. También demuestran que las organizaciones buscan talentos para individuos con alto potencial, dotados principalmente de habilidades técnicas ajustadas a las necesidades de los puestos a ocupar. También revelan que la definición de gestión del talento es variable y está basado en los valores y la misión de cada organización. La autora termina su estudio recomendando que, se sugiere analizar la gestión del talento en diferentes regiones del país, a saber, Centro y Sur, para comprender si existe una relación entre el área geográfica donde se inserta la organización y la forma en que se gestionan los talentos.

Por otro lado, Macías García y Vanga Arvelo (2021) llevaron a cabo una investigación para establecer el desempeño laboral en base a una línea base situacional de los profesores de la carrera de Ingeniería Civil en la Universidad Técnica de Manabí. Para ello, utilizaron un enfoque cuantitativo y un cuestionario para recopilar datos. Analizaron el clima organizacional a nivel externo y el desempeño laboral a nivel interno utilizando la metodología de semaforización. Los resultados indicaron que existen deficiencias entre ambas variables. Los autores concluyeron que el diagnóstico realizado en este estudio debe utilizarse como insumo para la creación de planes de mejora que se centren en los aspectos desfavorables identificados.

Nacional

Según Ángeles & Oloya (2019), en su estudio cuyo objetivo fue establecer la interrelación acaecida por las variables de estudio aplicadas a tiendas EFE, en la localidad de Chimbote, un gran número de empresas se caracterizan por ofrecer un buen servicio, cuya vía sirve para aumentar los ingresos y aportar a mejorar los resultados empresariales y competitivos. Fueron aplicados dos cuestionarios según las variables rotación del personal y GTH a 40 colaboradores de la empresa investigada. Los resultados mostraron que se debe rechazar la hipótesis nula y tomar en cuenta aquella hipótesis positiva, la cual establece la interrelación significativa de ambas variables. De igual forma, el coeficiente Rho Spearman resultó ser 0,752 el cual señalaba abiertamente que acaecía una alta correlación positiva sobre las variables pesquisadas. Además, según los colaboradores, la GTH se encuentra en un nivel regular con 47,5% por otro lado, el 45% señala que la rotación se encuentra presentemente en un nivel medianamente regular. Sobre las dimensiones con las que dispone la GTH, la dimensión admisión se situaba en un nivel malo con 35%, a su vez la planificación se situaba en 37,5% en un nivel regular, la compensación se encuentra en nivel regular con 70%, finalmente la dimensión mantenimiento fue de 67,5% en nivel regular. Por otro lado, con respecto a las dimensiones con las que dispone la rotación personal, la rotación externa se encuentra en 57,5% en un nivel malo en detrimento de la rotación interna, la cual se encuentra en 47,5% en un nivel regular. Esta investigación es relevante puesto que, concluyó que, en las compañías, el talento humano es trascendental, y pasan

mucho tiempo en el trabajo por lo que tienen que efectuar el proceso de gestión humana dirigida a desenvolver las habilidades para logren sus objetivos tanto profesionales como individuales.

Por otro lado, Quispe & Vera (2018), en su estudio orientado a explicar en cuanto la rotación del personal se interrelaciona con la GTH y así plantear estrategias operativas que permitan disminuir la rotación. De tipo aplicada. Tuvo como muestra se tuvo a 137 trabajadores, quienes forman parte del área administrativa y obreros, mediante la aplicación de la encuesta. Además, concluyó con un valor de $p = 0,002$ que el despliegue de personal está relacionado con la rotación de personal. Además, a un nivel de significancia de $p = 0,002$, la compensación del personal está significativamente relacionada con la rotación de empleados. Por otro lado, concluye en $p = 0.009$ que el desarrollo humano está significativamente correlacionado con la rotación de empleados. Finalmente, cuando $p = 0.009$, se muestra que la rotación de empleados está significativamente correlacionada con GTH. Esta investigación es relevante porque ayuda a comprender cómo la gestión del talento afecta la rotación de empleados y, de manera similar, sugiere estrategias para reducir la rotación de empleados en el campo de la operación.

Asimismo, Herrera (2018), en su investigación orientado a formular maniobras para la retención del capital humano en un Municipio Piurano. Aplicó la metodología tipo descriptivo, con diseño no-experimental y corte trasversal, de igual forma, aplicó la encuesta a la muestra de 70 trabajadores y entrevista al gerente a cargo. Llegó a la conclusión que, hay un gran número de trabajadores no están identificados con los estímulos brindados por la institución. También se debe incluir el bajo nivel de pertenencia e identificación con la municipalidad, lo que genera el aumento de las expectativas de nuevas oportunidades que ofrezca el medio para abandonar a la institución. Esta investigación es relevante puesto que, nos demostró que la propuesta basada en estrategias de tipo monetario y no monetario dirigidas a mejorar los salarios, bonos y reconocimientos de los colaboradores con la finalidad de lograr integrar y satisfacer a todos en la institución. Finalmente, se recomienda poner en práctica los incentivos de tipo monetario y no monetario en la municipalidad en el que se incluye a los bonos y salarios para satisfacer al

trabajador público. También actualizaciones mediante capacitaciones con el objetivo de aportar a su desarrollo y estos puedan realizar sus funciones de la mejor manera.

Por otro lado, Dipaz et al. (2019), en su estudio orientado a establecer la relación existente entre las variables pesquisadas. Para ello se determina la cultura organizacional y su interrelación con la rotación del personal, luego se determina la relación entre la flexibilidad y retención del personal y la rotación del personal, y finalmente se encuentra la relación entre la competitividad de la fuerza laboral y la rotación del personal. Era necesaria realizar esta investigación debido a las deficiencias que presentaba la empresa con respecto a los colaboradores, en el que hay incomodidad por la ausencia de satisfacción individual, bajas remuneraciones, lo que genera a efectuar transformaciones en la cultura organizacional de la compañía, constituir un programa de competitividad laboral que motive y permita satisfacer a los colaboradores. Llegaron a la conclusión que, debido a los elevados niveles de rotación de personal en la organización, los talentos que veían en Plaza Vea un buen lugar para trabajar disminuyan su interés, es tanto que plaza vea ha venido en caída en los últimos años. Esta investigación es relevante puesto que muestra que, una correcta gestión de talento permitirá aminorar la rotación del personal y la empresa mejore y sea más innovadora.

Y, finalmente, Medina et al. (2019), en su estudio orientado a determinar la correlación entre las variables pesquisadas y aplicadas a las tiendas de Starbucks en la zona norte. La investigación asumió un tipo descriptivo-correlacional a nivel aplicado, con enfoque cuantitativo, diseño no-experimental y corte trasversal, además la muestra la conforman 30 colaboradores. Entre los resultados podemos mencionar que, al aplicarse estrategias sobre retención de personal estas se relacionan significativa y directamente en la rotación del personal en dicha compañía del sector gastronómico. Esta investigación es relevante puesto que nos demuestra que, establecer acciones de corrección según la cultura empresarial, son importantes, siempre y cuando éstas contemplen la satisfacción de lo que solicitan los colaboradores, competir laboralmente, ofrecer línea de carrera y desarrollo profesional y como consecuencia los trabajadores se sentirán más satisfechos con lo que realizan.

Local

Según Cárdenas (2019) en su estudio orientado a establecer la interrelación acaecida entre las variables de estudio en esta tienda por departamentos en *Ripley SA Lima-2018*. La investigación asumió el tipo aplicada - cuantitativa además el diseño es no experimental. “La muestra la conformaron 48 trabajadores a quienes se les aplicó 21 preguntas, dicho instrumento está amparado por el estadístico Alfa de Cronbach tasado con una confianza de 95%. Los resultados señalaron que el Rho Spearman era de $*0.812$, lo que señala que acaecía una correlación positiva fuerte, y por ende se deja de lado la hipótesis nula”. Llegó a la conclusión que, el nivel de rotación del personal es alta, tanto en la parte económica y que además determina que funciones se brindan a los trabajadores. La autora cierra esta investigación recomendando a la gerencia que, refuerce estrategias para hacer que los trabajadores se envuelvan en la gestión tras lo que ayudará a disminuir el grado de rotación en cada colaborador. Este estudio es relevante ya que nos demuestra con sus resultados que, como consecuencia de la rotación hay grandes pérdidas económicas lo que nos ayuda a incrementar el beneficio.

Igualmente, Auqui (2018), en su estudio orientado a determinar la relación de *la Gestión del talento humano y la rotación del personal del Banco Interbank en el distrito de La Victoria, 2018*. Esta investigación expone el manejo de las variables de estudio en el banco Interbank, el buen manejo del servicio les permite influir de forma positiva acerca de la habilidad de aumentar sus ingresos y aportar a obtener mejores resultados. Se supone que su propósito principal es identificar correlaciones entre las variables de investigación aplicadas a las operaciones interbancarias. El método no experimental es adecuado para los tipos de correlación descriptivos, además, la muestra está conformada por 30 empleados de la organización a quienes se les aplica como instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que GTH se correlaciona positivamente con la rotación de empleados, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $*0,75$ con una probabilidad de error de 0,06. Esta investigación es relevante porque se ha demostrado que la gestión del talento crea un conjunto de interprocesos que influyen en el desarrollo y el comportamiento de los empleados, determinan los

resultados de los empleados, como la satisfacción laboral, la productividad, la rotación, etc., los resultados comerciales.

De forma similar, Hanco (2018), en su estudio orientado a implementar una propuesta para el mejoramiento de los procesos de la GTH, para disminuir los niveles de rotación del personal. Dicha propuesta consideró las definiciones de Chiavenato desde los niveles de rotación hasta los procesos de selección. Los costos fueron los siguientes: el proceso de reclutamiento fue de 8,006.30 soles mediante la Empresa de Outsourcing CompuTrabajo, compañía que se encargó del proceso de convocatoria y reclutamiento de los trabajadores por ende se debe hacer pago de membresía según el paquete deseado. Luego se realizó el proceso de inducción, cuyo costo fue de S/.37,563. Además, los costos de separación se consideran costos administrativos, que incluyen el día a día del gerente, los contadores y el personal administrativo, pagando cada uno 58.33, por lo que el costo total de la rotación es de S/.2,023.78. En términos de costos secundarios, las regulaciones requieren un mínimo de 24 técnicos para leer los medidores diariamente para cumplir con el objetivo de 800 lecturas totales y 50 lecturas clave para entrega en campo cada día. Su remuneración oscila entre S/1500.00 a S/2000.00. Concluyó que, es importante establecer la propuesta para el mejoramiento del proceso de GTH, para poder manejar de forma óptima a los trabajadores antiguos y nuevos, determinando el perfil y puesto según el área que se desempeñan, creando el plan estratégico con procesos de entrenamiento, capacitación y evaluación constantes.

También, Matías (2018), en su estudio orientado a establecer la correlación entre las variables pesquisada y aplicadas a la empresa Arvato Bertelsman. La metodología fue de tipo básico cuyo diseño es no experimental-transversal. La muestra la conformaron 197 colaboradores del departamento de operaciones a los cuales se les destinaron dos cuestionarios. Los resultados señalaron que el 18,78% situaba a la GTH como deficiente, como regular para el 26,90%, como buena para el 31,98%, mientras que para el 22,34% como excelente, lo que significa que, para un restante de 45,68% la GTH se situaba como deficiente y todavía se debería seguir desarrollando. Además, sobre la variable rotación, es bajo para el 16,75% de trabajadores, es medio bajo para el 14,72%, es medio alto para el 64,47%

finalmente para el 4,06% es alto. Además, existe una alta correlación positiva entre las variables de investigación en la unidad de investigación de la empresa, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0.896$) y un valor p igual a $*0.000$. Esto significa que un GTH adecuado reducirá al número de empleados facturación. Este estudio es relevante porque muestra que GTH está significativamente relacionado con la variable rotación de empleados.

De igual importancia, Olvarria (2018), en su estudio orientado a establecer la correlación acaecida entre las variables de estudio. Ello lo desplegó en dos pasos importantes, describió los factores motivacionales y valuó el grado de motivación laboral y, luego tasó el índice de rotación de personal de la empresa. Se aplicó la metodología de tipo descriptiva- correlacional, con enfoque cuantitativo, con diseño no-experimental y corte transversal. La muestra la conformaron 30 colaboradores de los diversos departamentos de dicha compañía limeña. Se aplicaron dos cuestionarios con múltiple opción fundamentadas con la Escala Likert, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos. Se manejaba la hipótesis de que, la rotación del personal se encontraba relacionada con la motivación laboral en la compañía Kuehne-Nagel. Los resultados revelaron que, existía relación entre la rotación del personal y la motivación laboral por parte de los colaboradores, reflejándose en un coeficiente Spearman de $*0,717$. Además, entre las dimensiones rotación de personal y factores higiénicos existía una relación de $*0,667$, mientras que entre las dimensiones rotación del personal y factores motivacionales existía una relación de $*0,717$. Los resultados concluyeron que, la motivación laboral se encontraba asociada con un rango de correlación aceptable y adecuado. Se recomienda realizar acciones de formación de los empleados con el fin de promover de forma positiva e innovadora los valores que la empresa expresa y refleja en diversos ámbitos, de manera que pueda ser considerado un elemento esencial de la empresa, motivado y considerado institucionalmente desarrollado en la sociedad y en la sociedad.

1.3. Teorías relacionados al tema

1.3.1 Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

1.3.1.1. Definición de Gestión del Talento Humano

Según Ibáñez menciona que es una orientación de la dirección estratégica, cuyo objetivo es crear un alto nivel de desarrollo de valor para la compañía mediante un conjunto de actividades, desplegando habilidades a nivel de conocimiento para lograr resultados competitivos en el futuro en esta área, afirmando que GTH es responsable de administrar los recursos humanos de la compañía (2017, p. 70).

Asimismo, Chiavenato menciona que es campo muy nítido que se enfoca en las tendencias que las diversas compañías que intentan reflejar. Depende del contexto y de las distintas posibilidades que correspondan a las distintas especificidades de las empresas, incluyendo los procedimientos internos, el uso de las tecnologías de la información, las áreas organizacionales de negocio, las jerarquías internas, la cultura empresarial, el tipo de administración propio de su contexto climático y una innumerable lista de muchas otras especificidades que se pueden tener en cuenta (2009, p. 6).

1.3.1.2. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Para Chiavenato (2009) objetivos son:

- a. Apoyar a la empresa en el logro de sus objetivos y misión. Su funcionalidad es una parte esencial de las empresas modernas. Anteriormente, se trataba de hacer las cosas, crear métodos y estándares para que los socios comerciales lograran la eficiencia. Esta efectividad proviene de un enfoque en el logro de metas y el logro de resultados. Es imposible imaginar la gestión de recursos humanos sin una comprensión del negocio de la empresa. Dependiendo de la empresa, la gestión anterior puede tener un impacto. Su objetivo principal es ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos y cumplir su misión.
- b. "Traer competencia a la empresa. Esto significa saber cómo crear, desarrollar y aplicar habilidades y competencias de recursos humanos. Su función principal es aumentar la productividad personal en beneficio de los empleados y consumidores. A nivel macroeconómico, la competitividad se refiere a la capacidad de un país para desarrollar y producir bienes o servicios para mercados extranjeros en condiciones

de mercado justas y para mantener o aumentar los ingresos de sus ciudadanos”

- c. Proveer a la empresa de personas bien capacitadas y motivadas. El propósito de GTH es crear y proteger el patrimonio más importante para la organización (sus individuos), que es el propósito de GTH. El primer paso es desarrollar personas. El segundo paso es dar agradecimiento, no solo dinero. La recompensa debe ser justa, ya que te ayudará a mejorar tu desempeño. Esto significa distinguir entre buenos resultados y malos resultados. Además de los beneficios de lograr las metas, también se deben explicar las metas y los medios para medirlas. La medición de la eficiencia debe ser realizada por el personal más calificado en la etapa y tiempo que determine la empresa.
- d. Mejorar la retención y satisfacción de los empleados. Los negocios solían ser lo primero, pero ahora saben que son felices. La productividad dependerá de la idoneidad para el trabajo y el trato justo. La gente ve el trabajo como parte de su identidad. Todos sabemos que las personas pasan mucho tiempo en el trabajo, por lo que deben estar muy identificadas con su trabajo. Pero la satisfacción no es un signo de productividad. Sin embargo, los insatisfechos tienden a dejar la organización, a menudo están ausentes y producen productos de menor calidad que los satisfechos. Una señal de éxito es la felicidad y la satisfacción laboral.
- e. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el lugar de trabajo. Estas son las cualidades que deben evaluarse, como el estilo de liderazgo y la toma de decisiones independiente, el alcance del trabajo, la amabilidad, la estabilidad laboral, las horas de trabajo y las funciones importantes. El objetivo del programa de calidad de vida laboral es diseñar el trabajo y su entorno de forma que compense las necesidades de cada empleado y haga de la empresa un lugar muy atractivo. Una sensación de seguridad es clave para atraer y retener a los mejores talentos.
- f. Gestionar y promover el cambio. La naturaleza social, cultural, política y tecnológica ha cambiado drásticamente a lo largo de las décadas.

Estos cambios brindan una nueva perspectiva sobre la agilidad y la agilidad que deben aplicarse para garantizar que la empresa continúe operando. Los responsables de la gestión del talento, por otro lado, necesitan saber cómo responder al cambio si su objetivo es apoyar el éxito de la empresa.

- g. Mantener un código de ética y una actitud socialmente responsable. GTH debe ser justo, accesible, transparente, ético y confiable. No debe haber discriminación y se garantizan los derechos fundamentales de las personas. Los principios éticos deben aplicarse a cada misión de GTH. Todos los participantes y empresas deben seguir las reglas de ética.

1.3.1.3. Modelos de la Gestión de Talento Humano

1.3.1.3.1. Modelo Centralizado

Asimismo, Chiavenato (2009) anteriormente las decisiones, funciones y responsabilidades de RRHH se concentraban únicamente en el departamento de RRHH. Como todos sabemos, la gerencia no tiene influencia sobre ellos. Cuando se centraliza GTH, surgen las siguientes ventajas y desventajas:

Ventajas

- a. Se junta a los expertos en GTH en una única área.
- b. Fomenta a la especialización
- c. Proporciona un alto grado de integración interdisciplinaria
- d. El departamento de GTH se encuentra precisada y es autónoma
- e. Se centra en el capital humano
- f. Ideal para las pequeñas empresas

Desventajas

- a) Se pone gran énfasis en las decisiones y actividades del personal de recursos humanos.
- b) Monopolio y exclusividad de los recursos humanos en las decisiones y acciones de los empleados.

- c) Regula y reglamenta las prácticas de RRHH.
- d) Las zonas GTH se vuelven burocráticas y operativas.
- e) Proporciona liderazgo autoritario.
- f) El tema de RH no incluye a los gerentes de línea.

1.3.1.3.2. Modelo Descentralizado

De igual forma, Chiavenato, “la tendencia actual es descentralizar las actividades y decisiones de los GTH para ser realizadas por la gerencia y transformadas en administradores de personal” (2009, p.56)

Ventajas:

- a) Involucrar a los altos directivos en las decisiones y acciones relacionadas con GTH.
- b) No tiene el monopolio de las acciones y decisiones de GTH.
- c) Adapta la práctica de GTH a las diferencias individuales de cada individuo.
- d) Las zonas GTH se convierten en asesores internos de los gerentes de línea.
- e) Liderazgo participativo que beneficia a la dirección y sus equipos
- f) Impulsa la visión estratégica a través de las unidades estratégicas de GTH.

Desventajas:

- a) El área GTH ignora los límites y se vuelve abierta y receptiva.
- b) Los especialistas en recursos humanos se dividen por unidades estratégicas de negocio.
- c) Se dejó de lado la visión del grupo sobre la práctica de GTH.
- d) Las actividades burocráticas y no esenciales deben ser tercerizadas.

1.3.1.4. Dimensiones de la Gestión Talento Humano

Para Chiavenato (2011) entre las dimensiones tenemos:

Primera Dimensión: Selección del personal

Según Chiavenato (2011) aseveró que, “La dimensión denominada reclutamiento se conceptualiza como la búsqueda constante de colaboradores que deben ser altamente competentes y capacitados con el importante objetivo de cubrir posiciones jerárquicas en un plazo ajustado” (p.58)

Esta selección, logra crear varios sistemas de información con el estricto objetivo de conocer honestamente las habilidades y conocimientos de cada asociado, distribuidos entre los componentes de esta jerarquía organizacional. Vale la pena enfatizar que este proceso de reclutamiento de recursos humanos se trata de encontrar personas bien capacitadas y garantizar su total credibilidad.

Asimismo, Alles (2006) sugiere que las empresas primero identifiquen a sus candidatos o candidatas que crean que serán atractivas para su recurso humano, y luego deben atraerlos y conquistarlos. “En el procedimiento de selección específico, lo más conveniente era optar por ambas partes, no solo la empresa logró la elección deseada, sino que el solicitante también logró falsear sus deseos. Del mismo modo, para que una empresa logre su objetivo de selección inteligente, debe identificar e idealmente atraer no solo a uno, sino a varios candidatos potenciales” (p. 149).

Segunda Dimensión: Capacitación del personal

Chiavenato, el desarrollo de los recursos humanos, así como la formación salarial de la empresa “están directamente relacionados con el valor de cualquier empresa o institución, por lo que se catalogan como gastos y se trata de considerarlo como un desempeño difícil -o elemento de recompensa” (2011, p. 298). El desarrollo de capital y recursos humanos no se basa solo en ofrecer capacitación y entrenamiento a los asociados de acuerdo con los cargos que ocupan. por el momento, pero además de eso, también se basa en el hecho de que las personas buscan socios comerciales y desarrollo laboral.

De igual forma, Mondy & Noe afirman que la lucha por la capacitación de los recursos humanos es una tarea y responsabilidad trascendente de GTH, la cual se basa no solo en la formación y educación de los empleados, sino también en la planificación y previsión de actividades de desarrollo y carreras personales, evaluaciones. operaciones y desarrollo de la empresa, esta tarea enfatiza los

requisitos de la organización para la educación, capacitación, calificación y promoción. Ambos autores mencionan que el desarrollo de los recursos humanos permite precisamente mejorar las competencias de los empleados para asegurar el progreso y crecimiento en la empresa, especialmente la optimización de las capacidades emocionales e intelectuales (2005, p. 10).

Tercera Dimensión: Capacidad del personal

Serna & Mojica (2007) afirman: "Este concepto debe guiar a todos los gerentes de las empresas, ya que tiene como meta integral lograr sistemáticamente la identificación, desarrollo y promoción de las personas más talentosas que desempeñan funciones en otras áreas". para otros roles clave en la empresa" (2007, p.10). Estos autores también señalaron que si los compañeros de trabajo tuvieran un gerente ideal que los guiara, orientara y, lo más importante, los respetara, se encontrarían plenamente satisfechos con su éxito personal y lograrían sentirse importantes y negocios importantes de la Compañía.

Cuarta Dimensión: Compensación del personal

De manera similar, Chiavenato argumenta que las corporaciones comerciales son recompensadas por empresas que brindan y pueden influir en la satisfacción de los accionistas, ya que cada accionista está dispuesto a financiarse con sus activos financieros. Los beneficios, resultados y rendimientos financieros que puede recibir como producto de su capital invertido. La tarea del departamento de personal es reducir la burocracia de los empleados. (2011, p.56)

1.3.2. Desempeño laboral

1.3.2.1. Definición del desempeño laboral

Según Stoner (1994). El desarrollo laboral puede ser definido como la forma en cómo el aspecto humano que compone una organización es la forma como los pertenecientes de la organización llevan a cabo en grupo una actividad regida por lineamientos y reglas, y alcanzan en relación a calidad y efectividad un propósito y todo lo planificado

De igual modo, Werther, (2001), dice que “el desarrollo laboral atiende al nivel de cumplimiento de un trabajador sobre una labor encomendada, en relación a tiempo y eficacia”

Por su lado, Chiavenato, (2000) argumenta que “el desarrollo laboral se aboca al avance y avance de la aptitud productiva de un individuo en su tema de trabajo, para ser competitivo, y cuya aptitud de una u otra forma conlleve a la organización a una eficaz administración”

De esta forma, el desarrollo laboral puede ser visto como la aptitud que tiene un trabajador para realizar eficientemente y según lo exigido sus funcionalidades y responsabilidades. Se suma aquí la aptitud creativa, creativa, el esfuerzo, la eficacia, con la que lleva a cabo su trabajo.

1.3.2.2. Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2015), señala las ventajas de evaluar el desempeño laboral y menciona:

a. A nivel individual, “facilita ofrecer una perspectiva crítica a los trabajadores sobre sus propias aptitudes, lo que le dejará encaminar acciones personales para lograr autocontrolar su desempeño y aptitud de desenvolverse en el medio productivo” Chiavenato (2015)

b. A nivel gerencial, coadyuva a hacer mejor la administración de control y cohesión del conjunto de trabajo, y a tener en cuenta las acciones primordiales para adecuar su accionar, hacia la eficiente incorporación.

c. A nivel organizacional, Crea una oportunidad para conocer a fondo la idoneidad productiva de sus talentos humanos, ante lo cual cubre sus fortalezas y debilidades y su necesidad de renovación, antes de sugerir acciones adecuadas tales como: crear oportunidades para potencial deseable para llenar los vacíos que mantienen el potencial del trabajador. Promocionarlos a otros puestos o idear tácticas interesantes.

1.3.2.3. Factores que influyen en el desempeño laboral

Según Drovett dice que “en el tema organizacional, son tomados presente los elementos que están asociados y que tienen un encontronazo especial en la

ejecución de las autoridades, entre ellos: la rigidez del trabajador, la seguridad, la colaboración y la idealización especializada” (1992, p.65)

Satisfacción del trabajador: alude a la forma de aprecio, bueno o malo que el trabajador siente hacia su trabajo, que hace aparición en algunas condiciones psicológicas de trabajo. El agrado en el trabajo es un sentimiento de deleite o tormento que hace aparición de forma diferente en relación con los exámenes, los sitios y los objetivos de las prácticas

Autoestima: Esta es otra parte a considerar, y se manifiesta como una tendencia a las exigencias personales, indica otra situación que requiere pertenencia y ganas de hacerse notar en las reuniones de trabajo. La confianza es primordial en un trabajo que les da a las personas un boleto abierto para mostrar sus habilidades. En relación con el trabajo duro, la confianza es la gran variable decisiva para superar la depresión, cabe concluir que la debilidad del Titanic suele ir acompañada de una alta introducción de la sinceridad, por lo que hay que creer en la marca y la versatilidad de pertenencia, a pesar de la armoniosa circunstancia.

Trabajo en equipo: una reunión es una reunión cuyos esfuerzos individuales resultan en una ejecución más notable que el agregado de sus partes individuales. Merece destacar que una reunión de trabajo es una reunión, sin embargo, una reunión ciertamente no es una reunión de trabajo.

Capacitación del trabajador: Es una política de reparación que es actualizada por el dominio RR. Juntos proporcionan trabajo y competencia predecible (Drovett, 1992). Se dice que la política implementada por este esquema ha logrado resultados perfectos en varios casos. (Nash, 1989).

1.3.2.4. Evaluación del desempeño laboral

Esta clase de estudio valora la forma y nivel con que se ejecuta en un ámbito de trabajo las obligaciones corrientes.

Se interpreta como un plan o sistema que facilita tener una perspectiva transparente y de forma estructurada, la ejecución de las ocupaciones de los expertos de una afiliación.

“La evaluación del desarrollo hay que tratar bajo un contraste entre el desempeño ejecutado y las emociones puestas en el instante de realizar las actividades” (Chiavenato, 2000).

1.3.2.5. Dimensiones de desempeño laboral

De igual consideración, Chiavenato (2000), apunta que accionar canalizado por un individuo en su tema de trabajo se examina por medio de los próximos aspectos; elementos actitudinales (internos) y elementos operativos (externos).

Factores actitudinales: Los primeros se relacionan con las actitudes y comportamientos que los trabajadores muestran en el trabajo, como la satisfacción, el compromiso y la motivación. “Tales como la especialidad, actitud cooperativa, idea, compromiso, capacidad de seguridad, discreción, exhibición personal, interés, imaginación, aptitud de realización”

Factores operativos: Los segundos se refieren a las habilidades y conocimientos que se requieren para realizar el trabajo, como la capacitación, el desarrollo y la retroalimentación. Estas dimensiones influyen en la eficacia y la productividad de los trabajadores y de las organizaciones. Son “Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, precisión, trabajo en grupo, liderazgo”

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022?

1.4.2 Problemas Específicos.

¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022?

¿Cuál es el nivel de desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022?

¿Cuáles son que factores que influyen en el desempeño laboral de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022?

¿ Cuáles son las características que existen en la gestión del talento humano de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022 ?

1.3. Justificación

Justificación Práctica

Según Bernal (2010) menciona que “Esto sucede cuando la investigación conduce a soluciones a problemas, o al menos a estrategias que ayuden a resolverlos” (p. 56)

Esto tiene sentido porque diferentes empresas tienen un desempeño inferior por diferentes razones. Por esta razón, este estudio quería identificar las principales razones para optimizar el rendimiento laboral utilizando GTH.

Justificación Social

Según Bernal (2010) “Tiene justificación social, debido a que el ánimo de los trabajadores durante la pandemia trajo repercusiones en su desempeño laboral por lo que es vital emplear estrategias en GTH promoviendo la estabilidad de los mismos y también le ayude a desarrollarse y crecer juntos, llegando a establecer mejores lazos laborales y disminuir los niveles de bajo desempeño laboral”

Justificación institucional

“Desde esta perspectiva el trabajo sirvió de antecedente informativo para otras organizaciones del mismo rubro, que deseen hacer indagaciones sobre la materia que aquí se aborda, y las tácticas aplicadas para ello; la búsqueda de elecciones como las alianzas estratégicas aplicadas por las compañías por distintos fundamentos, teniendo en cuenta en cada aspecto la consideración que representa las emociones de cada trabajador para su buen desarrollo laboral” Bernal (2010)

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

Existe relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

1.4.2. Hipótesis específicas

H1: Si existe relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

H0: No existe relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

1.5.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar el nivel de gestión del talento humano de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

Determinar qué factores influyen en el desempeño laboral de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

Evaluar las características que existen en la gestión del talento humano de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

Describir el nivel de desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

Comprobar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo y Diseños de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación:

La presente investigación fue de tipo descriptiva y correlacional.

Descriptivo: esta clase de investigación, “busca detallar y caracterizar el fenómeno en estudio resaltando sus primordiales características. Esto, por medio de la medición de los componentes que dimensionan el objeto enfoque del estudio” (Dankhe, 1986).

Correlacional: los estudios correlacionales buscan dar a conocer cuál es el comportamiento de una variable con respecto a otra, valorando el impacto que tiene en tal asociación.

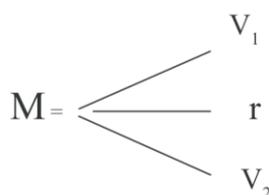
2.1.2. Diseño de Investigación:

“Responde a un diseño no experimental donde después que se observaron los datos recopilados de las unidades que se estudiaron, estos permitieron manipular deliberadamente las variables; es transversal ya que los datos se recogieron en un momento dado” (Hernández 2014).

Por tanto, tenemos:

Figura 1

Relación de Variables



Donde:

M: Muestra de los trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

V₁: Gestión del talento humano

V₂: Desempeño del personal

r: Relación entre las variables de estudio

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual:

Según Chiavenato menciona que es una orientación de la dirección estratégica, cuyo objetivo es crear un alto nivel de desarrollo de valor para la compañía mediante un conjunto de actividades, desplegando habilidades a nivel de conocimiento para lograr resultados competitivos en el futuro en esta área, afirmando que GTH es responsable de administrar los recursos humanos de la compañía (2009, p. 70).

Definición Operacional: “está conformado por la selección del Personal, capacitación del personal, capacidad del personal, compensación del personal” Chiavenato (2009)

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Definición Conceptual: “está caracterizado por la eficacia aplicada por un individuo para realizar su trabajo, bajo líneas interpuestas por la organización donde se desenvuelve”. Chiavenato (2011)

Definición Operacional: “está conformado por el comportamiento de los trabajadores esta variable se medirá con Factores actitudinales como; y factores operativos” (Chiavenato, 2011).

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de Variable Gestión del Talento Humano

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS O INSTRUMENTOS	ESCALA
Gestión del Talento Humano (Chiavenato, 2009)	Selección del Personal	Percepción de currículum vitae	Encuesta/Cuestionario	Likert
		Percepción de entrevista		
		Percepción de contratación		
	Capacitación del personal	Percepción de programa de capacitación		
		Percepción de capacitación		
	Capacidad del personal	Nivel de conocimientos		
		Nivel de habilidades		
		Nivel de actitudes		
	Compensación del personal	Nivel de remuneración		
		Nivel de motivación		
		Nivel de reconocimiento		

Nota: Operacionalización de variable 1

Tabla 2. Operacionalización de Variable Desempeño Laboral

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA
Desempeño Laboral Chiavenato (2000).	Factores actitudinales	- Nivel de disciplina - Grado de actitud cooperativa - Nivel de Iniciativa	Encuesta/Cuestionario	Likert
		- Nivel de Responsabilidad - Grado de habilidad de seguridad - Grado Discreción - Nivel de Interés en el trabajo - Grado de presentación personal - Nivel de creatividad - Capacidad de realización - Nivel de conocimiento del trabajo		
	Factores operativos	- Nivel de calidad - Nivel de cantidad - Trabajo en equipo		

Nota: Operacionalización de la variable 2

2.3. Población y Muestra

Población:

La población estuvo conformada por los 50 trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

Muestra:

Fue la misma que la población, los 50 trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022. Dado que la población es pequeña

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

2.4.1. Técnicas de recolección

Encuesta: "Esta técnica permite el contacto directo con la muestra, en este caso empleados de la compañía, para recolectar información sobre el desempeño individual y GTH, así como las dimensiones de estas variables, para obtener una visión cuantitativa global.

Instrumentos de recolección

"Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas diseñadas para obtener información útil para un propósito de investigación. Su propósito es recopilar información para probar una hipótesis, al igual que un proyecto de investigación". (Ñaupas, et al.,2014, p.65)

2.4.2. Validez y confiabilidad

Validez

La validez se refiere al grado de prueba de los datos obtenidos en un estudio, que para la presente investigación se utiliza la validez de contenido a través del juicio de expertos. (03 panelistas)

Confiabilidad

La confiabilidad en este estudio se fundamenta precisamente al instrumento sobre el cual debe medirse el grado de precisión. Se ha utilizado el coeficiente Alfa

Cronbach donde se evalúa la confiabilidad de los ítems consultados. (consistencia interna del instrumento)

Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano	.930	15
Desempeño laboral	.968	12

Nota: Exportada del Reporte SPSS - V25.

2.5 Procedimientos de análisis de datos

Para realizar la recolección de datos, se procedió hacer lo siguiente:

Se solicitó autorización a la jefatura de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima

Se Reunió a los empleados para explicar el cuestionario aceptable y los motivos de la encuesta y solicite de forma anónima su cooperación.

Se les explicó el procedimiento para contestar las preguntas. El cuestionario ha sido compilado y se verificará si todas las preguntas fueron respondidas correctamente.

Se les dio las gracias a todos los que estuvieron allí.

2.6 Criterios éticos

En la investigación en todo caso se garantizó el anonimato del personal entrevistado, en consideración de las razones éticas que se soportan en el principio de confidencialidad, por lo cual se practicó el consentimiento informado resguardando la identidad de los participantes.

Además, siempre estuvo presente el debido respeto por el lugar que prestó apoyo en la investigación. Se acudió también a respetar el principio de veracidad, de la información procesada; igualmente la autoría de otros autores.

2.7 Criterios de rigor científico

Los criterios credibilidad, valides externa y, neutralidad para afianzar el carácter científico de esta investigación, fueron considerados a los fines de dar

cabida al rigor y la calidad. (Guba, 1981). Es decir, con el criterio de credibilidad se intentó aumentar la certeza de que los datos recopilados fueran ciertos. Con la validez externa, se aseguró que la información sobre la misma sea la esperada. Y con la neutralidad, se instó al equilibrio de la perspectiva de la investigadora

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 4.

Prueba de normalidad de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,859	50	,000
Desempeño Laboral	,913	50	,000

Nota: Los resultados de la tabla anterior muestran la prueba de Shapiro-Wilk que los datos no permanecen normalmente distribuidos debido al valor de sig. Así mismo, muestra un índice menor a 0.05, por lo que se utiliza la prueba Rho de Spearman para medir la correlación entre las variables estudiadas.

Tabla 5.

Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,898**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: Exportado del programa SPSSV25

Nota: En la tabla 5 que se muestra anteriormente, se aprecia el nivel de correlación entre ambas variables de estudio, donde se indica un coeficiente de

correlación de Rho de Spearman 0.898, lo cual nos indica que existe una correlación altamente positiva entre ambas variables, ya que muestra la proximidad a la unidad. Así también, es significativa ya que, muestra que el $p < 0,05$ y N50 siendo el total de la población que fue encuestada para adquirir los datos de análisis. Concluyendo, podemos indicar que, mientras mayor sea la Gestión del Talento Humano mayor es el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

Tabla 6.

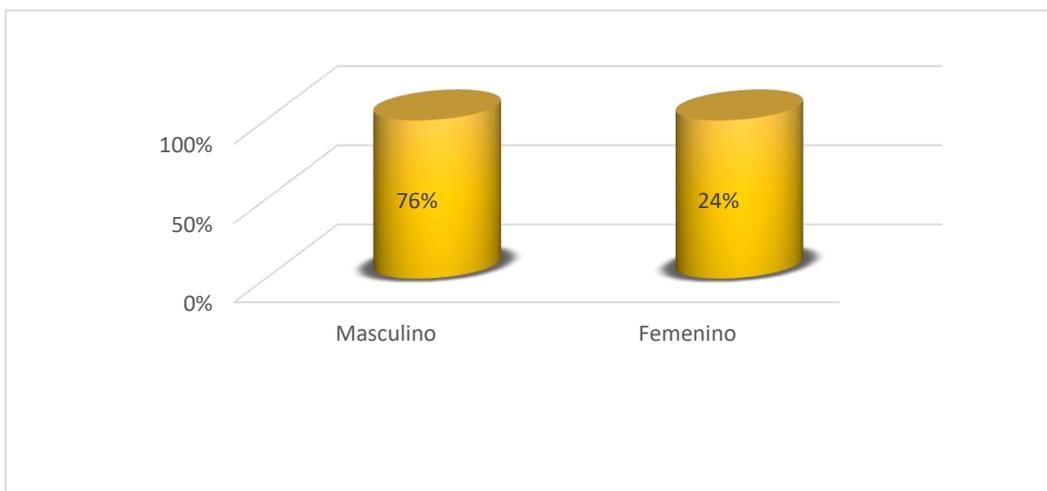
Distribución según sexo de los trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	38	76%
Femenino	12	24%
Total	50	100%

Nota: Exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 2

Distribución según sexo de los trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022



Nota: Se observa que la distribución respecto al género de los trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022, el 76% lo ocupa el género masculino y el 24% es correspondiente al género femenino.

Tabla 7.

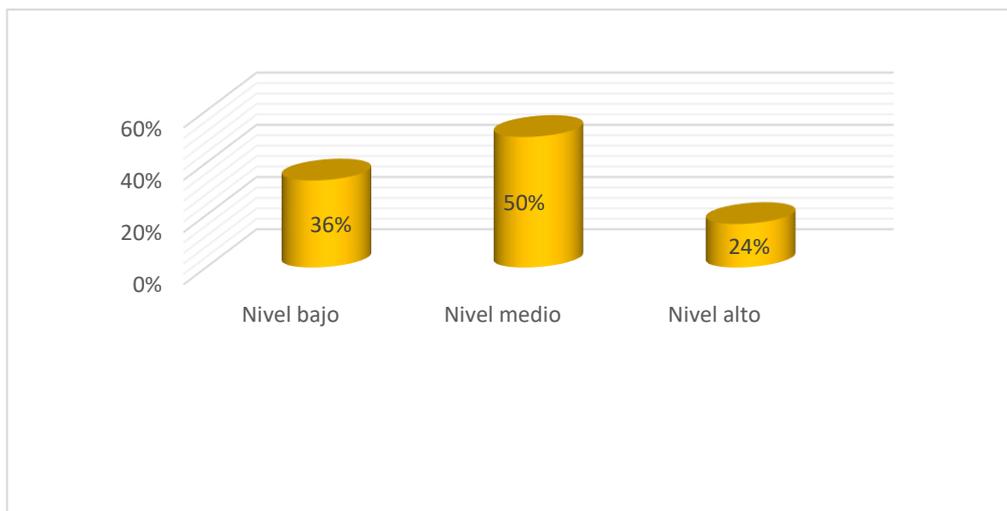
Nivel General de la Variable “Gestión del Talento Humano” (agrupada)

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	18	36%
Nivel Medio	25	50%
Nivel Alto	12	24%
Total	50	100%

Nota: Exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 3

General de la Nivel General de la Variable “Gestión del Talento Humano” (agrupada)



Nota: La figura muestra los resultados generales para la variable “Gestión del Talento Humano” (agrupamiento) correspondiente a un nivel medio del 50%, luego el 36% de la evidencia muestra un nivel bajo y solo el 24% de los encuestados nos muestra un nivel alto. nivel. Considerando los resultados podemos concluir que la mayoría de los colaboradores de la compañía no han desarrollado la gestión de recursos humanos debido a que puede afectar directamente el desempeño de sus asociados.

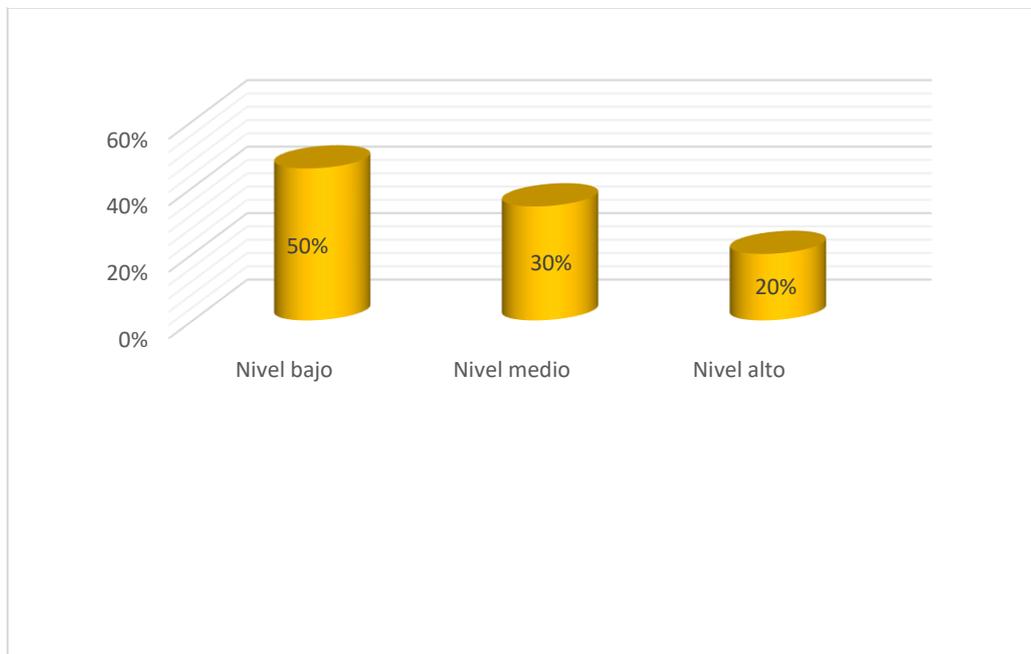
Tabla 8.

Nivel general de la variable Desempeño Laboral (Agrupada).

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	25	50%
Nivel Medio	15	30%
Nivel Alto	10	20%
Total	50	100%

Nota: Exportada del Reporte SPSS - V25.

Figura 4 Nivel general de la variable Desempeño Laboral (Agrupada).



Nota: Considerando los resultados mostrados para la variable desempeño laboral (agrupamiento), se puede observar que va desde bajo hasta 50%, seguido de medio y alto desde 20%. En base a esto, es importante que la compañía realice acciones efectivas para mejorar el desempeño de sus socios.

Tabla 9.

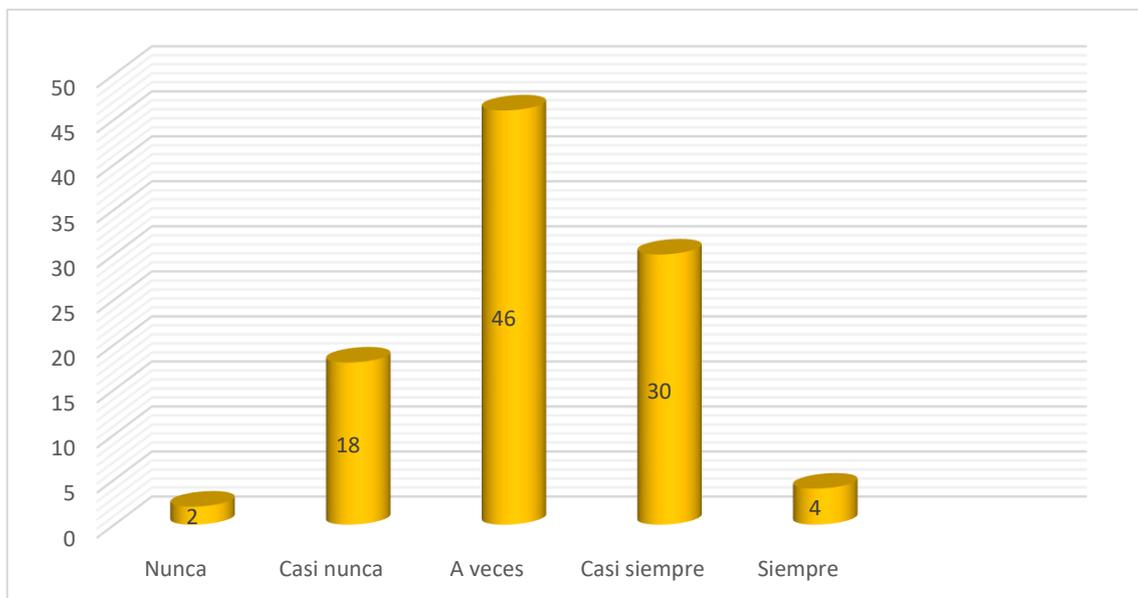
Variable Gestión del Talento Humano – Dimensión: Factores actitudinales (agrupada)

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2
Casi nunca	9	18
A veces	23	46
Casi siempre	15	30
Siempre	2	4
Total	50	100

Nota: Reporte SPSS-V25

Figura 5

Variable Gestión del Talento Humano – Dimensión: Factores actitudinales (agrupada)



Nota: La figura adjunta muestra resultados de la dimensión estudiada, en la cual se sitúa con un 46% a veces, siguiendo con un 30% casi siempre y un 18% se sitúa casi nunca esto quiere decir que los trabajadores no están conformes como la empresa maneja este aspecto en cuestión de entrevistas, capacitaciones, tareas laborales, recompensas, etc.

Tabla 10

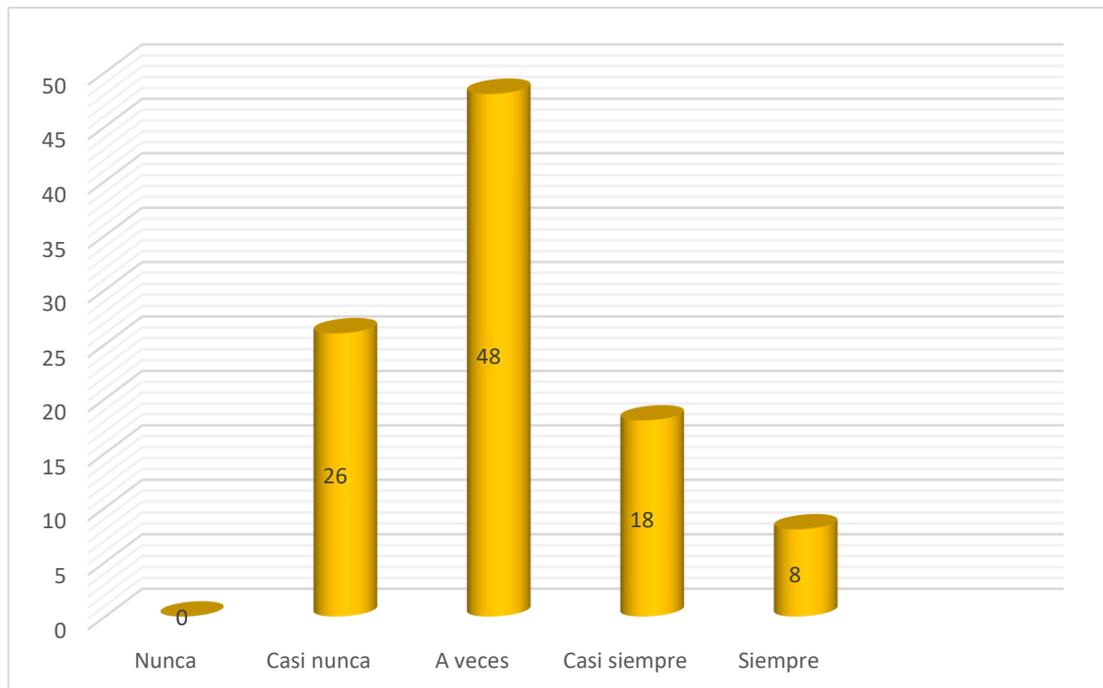
Variable Gestión del Talento Humano – Dimensión: Factores operativos (agrupada)

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	13	26
A veces	24	48
Casi siempre	9	18
Siempre	4	8
Total	50	100

Nota: Elaboración propia del reporte SPSS-V25

Figura 6

Variable Gestión del Talento Humano – Dimensión: Factores operativos (agrupada)



Nota: La figura adjunta muestra resultados de la dimensión estudiada, en la cual se sitúa con un 48% a veces, siguiendo con un 18% casi siempre y un 26% se sitúa casi nunca esto quiere decir que los trabajadores no están conformes como la empresa maneja este aspecto en cuestión de trabajo en equipo, conocimientos del trabajo etc.

Tabla 11

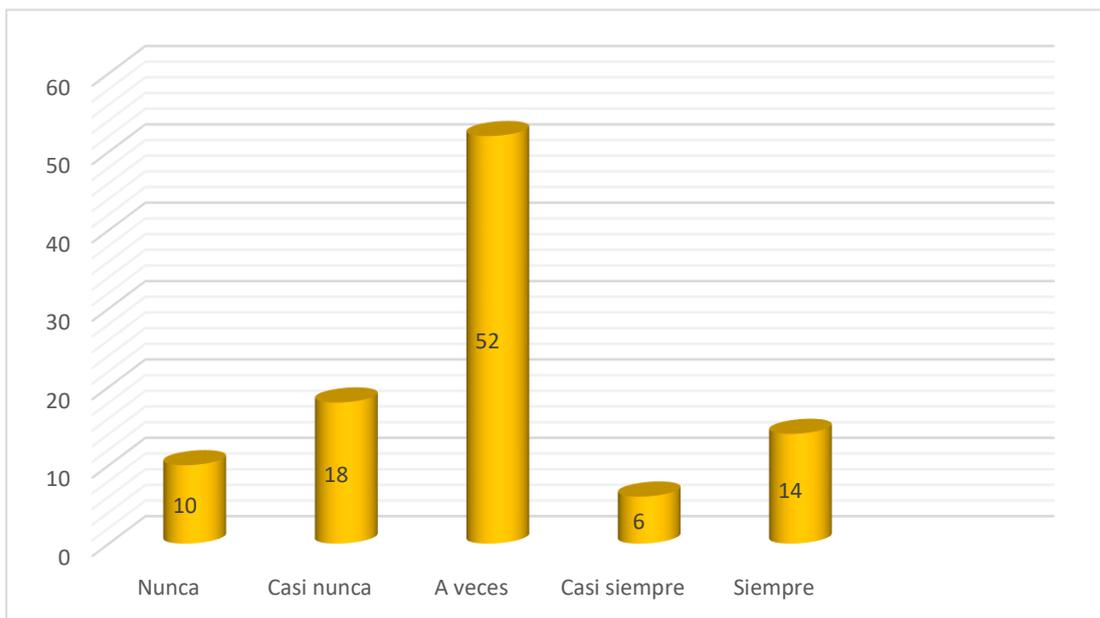
Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Selección del Personal (agrupada)

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	10
Casi nunca	9	18
A veces	26	52
Casi siempre	3	6
Siempre	7	14
Total	50	100

Nota: Elaboración propia del reporte SPSS-V25

Figura 7

Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Selección del Personal (agrupada)



Nota: La figura adjunta muestra resultados de la dimensión estudiada, en la cual se sitúa con un 52% a veces, siguiendo con un 6% casi siempre y un 18% se sitúa casi nunca esto quiere decir que los trabajadores no están desempeñando bien sus funciones debido a la falta de selección al momento de percibir sus currículos, mala percepción en las entrevistas, etc

Tabla 12

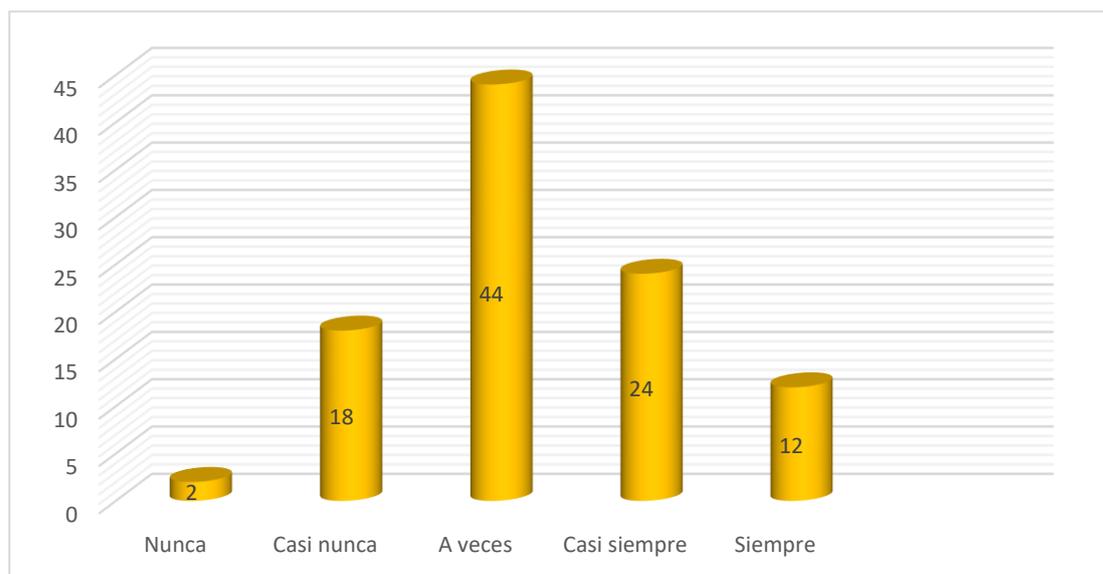
Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Capacitación del Personal (agrupada)

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2
Casi nunca	9	18
A veces	22	44
Casi siempre	12	24
Siempre	6	12
Total	50	100

Nota: Elaboración propia del reporte SPSS-V25

Figura 8

Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Capacitación del Personal (agrupada)



Nota: La figura adjunta muestra resultados de la dimensión estudiada, en la cual se sitúa con un 44% a veces, siguiendo con un 24% casi siempre y un 18% se sitúa casi nunca esto quiere decir que los trabajadores están disconformes y hay gran porcentaje de descontento hacia la empresa por la mala percepción de las capacitaciones, conocimientos de trabajo, etc lo que dificulta el buen desempeño laboral

Tabla 13

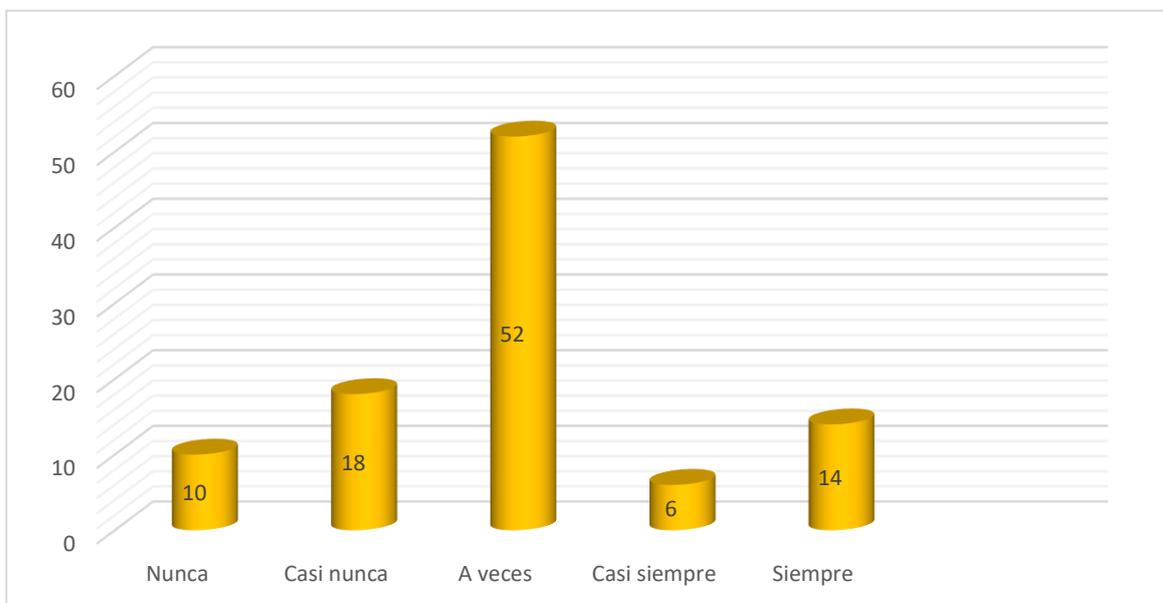
Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Capacidad del Personal (agrupada)

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	10
Casi nunca	9	18
A veces	26	52
Casi siempre	3	6
Siempre	7	14
Total	50	100

Nota: Reporte SPSS-V25

Figura 9

Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Capacidad del Personal (agrupada)



Nota: La figura adjunta muestra resultados de la dimensión estudiada, en la cual se sitúa con un 52% a veces, siguiendo con un 6% casi siempre y un 18% se sitúa casi nunca esto quiere decir que los trabajadores no están desempeñando sus tareas encomendadas debido a que no están comprometidos demostrando el 100% de sus habilidades, conocimientos y competencias, etc.

Tabla 14

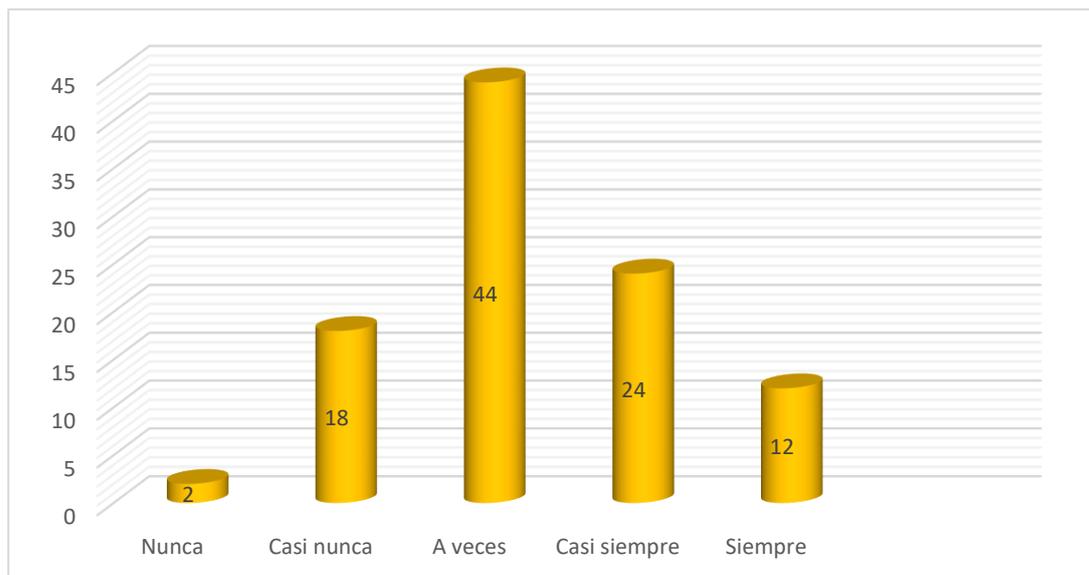
Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Compensación del Personal (agrupada)

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2
Casi nunca	9	18
A veces	22	44
Casi siempre	12	24
Siempre	6	12
Total	50	100

Nota: Reporte SPSS-V25

Figura 10

Variable Desempeño Laboral – Dimensión: Compensación del Personal (agrupada)



Nota: La figura adjunta muestra resultados de la dimensión estudiada, en la cual se sitúa con un 44% a veces, siguiendo con un 24% casi siempre y un 18% se sitúa casi nunca esto quiere decir que los trabajadores están disconformes y hay gran porcentaje de descontento hacia la empresa por la falta de reconocimientos, incentivos y motivación generando que el desempeño laboral disminuya.

3.2. Discusión de Resultados

Tuvo como objetivo general “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022”.

Fue necesario utilizar la técnica de recolección de datos de la encuesta de la herramienta de encuesta adecuada para los asociados de la empresa de investigación, luego fue validada por tres expertos y después de la prueba piloto, se calculó la confiabilidad con alfa. El puntaje de 0,930 para el cuestionario de GTH y 0,968 para el cuestionario de desempeño laboral mostró que el instrumento utilizado tenía un alto grado de confiabilidad, lo que respalda su uso para la recolección de datos en el estudio.

De acuerdo al objetivo específico primero Diagnosticar el nivel de gestión del talento humano de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

Como resultados se obtuvo que en la figura que se muestra indica resultados generales de la Variable GTH (agrupada), correspondiente al nivel medio el 50%, posterior a ello, está el nivel bajo con evidencia de un 36% y solo el 24% de los encuestados nos muestra un nivel alto. Dados los resultados, nos permite deducir que gran parte de los trabajadores de la de la empresa, no desarrollan la gestión del talento humano, de tal modo que, puede afectar directamente al desempeño por parte de sus colaboradores. Esto se vincula con Quispe & Vera (2018) que mencionan que “con un nivel de significancia $p = 0.002$, la recompensa a las personas se relaciona significativamente con la rotación de personal. A su vez, con un $p = 0.009$ llegó a la conclusión que el desarrollo de personas se relaciona significativamente con la rotación de personal”. Finalmente, con un valor de $p=0.000$ se reveló que, la rotación del personal se correlaciona de modo significativo con la GTH”. En cuanto a la fundamentación teórica, tenemos que, Ibáñez menciona que es una orientación de la dirección estratégica, cuyo objetivo es crear un alto nivel de desarrollo de valor para la compañía mediante un conjunto de actividades, desplegando habilidades a nivel de conocimiento para lograr resultados competitivos en el futuro en esta área, afirmando que GTH es responsable de administrar los recursos humanos de la compañía (2017, p. 70). A

todo ello, se llega a la conclusión que, esta investigación es relevante puesto que, ayuda a saber la forma en que la gestión del talento humano influye en la disminución de la rotación de personal y de igual forma plantear estrategias que disminuyan la rotación de personal dentro del área operativa.

De acuerdo al objetivo específico segundo Describir el nivel de desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022.

Como resultados se obtuvo que en la figura se muestra que la variable desempeño laboral (agrupada), se observa que posee un rango del 50% en el nivel bajo, posterior a ello con un 30% de nivel medio y un 20% de nivel alto. En base a ello, es importante de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022 tome acciones efectivas que mejoren el desempeño laboral de sus colaboradores. Esto se asemeja a los hallazgos de Acevedo (2022) sobre la necesidad de definir el análisis que se realizará, para medir cada área con la finalidad de identificar brechas y oportunidades para la mejora del desempeño de sus labores. En cuanto a la fundamentación teórica, menciona Stoner (1994) que el desarrollo laboral puede ser definido como la forma en cómo el aspecto humano que compone una organización es la forma como los pertenecientes de la organización llevan a cabo en grupo una actividad regida por lineamientos y reglas, y alcanzan en relación a calidad y efectividad un propósito y todo lo planificado. Como conclusión que, el desarrollo laboral se aboca al avance y avance de la aptitud productiva de un individuo en su tema de trabajo, para ser competitivo, y cuya aptitud de una u otra forma conlleve a la organización a una eficaz administración.

Por otro lado, tenemos al tercer objetivo, Evaluar las características que existen en la gestión del talento humano de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

Como resultados se obtuvo que en la dimensión factores actitudinales (agrupada), en la figura adjunta muestra resultados, en la cual se sitúa con un 46% a veces, siguiendo con un 30% casi siempre y un 18% se sitúa casi nunca esto quiere decir que los trabajadores no están conformes como la empresa maneja este aspecto en cuestión de entrevistas, capacitaciones, tareas laborales, recompensas, etc. Los hallazgos obtenidos son semejantes a los que obtuvo Freitas (2019) que

indica que la estrategia competitiva en las organizaciones en la era del conocimiento exige una mayor capacidad de innovación, agilidad y flexibilidad, haciendo el trabajo más complejo y más exigente para los trabajadores, esto desafía el proceso de calificación de los profesionales en las empresas. En cuanto a la fundamentación teórica, Chiavenato (2000), apunta que accionar canalizado por un individuo en su tema de trabajo se examina por medio de los próximos aspectos; elementos actitudinales (internos) y elementos operativos (externos). Esto quiere decir que la nueva perspectiva promueve el movimiento estratégico de las personas y el impacto de las actividades clave relacionadas con ellas, como el reclutamiento y la selección, la compensación, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional, permitiendo la retención del talento existente, y las empresas estudiadas implementan una política clara y objetiva. para atraer nuevos talentos.

Así también, la dimensión factores operativos (agrupada), en la figura adjunta muestra resultados, en la cual se sitúa con un 48% a veces, siguiendo con un 18% casi siempre y un 26% se sitúa casi nunca esto quiere decir que los trabajadores no están conformes como la empresa maneja este aspecto en cuestión de trabajo en equipo, conocimientos del trabajo etc. Esto se asemeja a lo indicado por los autores Dipaz, et al. (2017) que mencionan que es importante constituir un programa de competitividad laboral que motive y permita satisfacer a los colaboradores. Como conclusión es necesario realizar esta investigación debido a las deficiencias que presentaba la empresa con respecto a los colaboradores, en el que hay incomodidad por la ausencia de satisfacción individual, bajas remuneraciones, lo que genera a efectuar transformaciones en la cultura organizacional de la compañía, constituir un programa de competitividad laboral que motive y permita satisfacer a los colaboradores.

De acuerdo al cuarto objetivo específico Describir el nivel de desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

Como resultados se obtuvo que en la dimensión selección del personal (agrupada), en la figura adjunta muestra resultados, en la cual se sitúa con un 52% a veces, siguiendo con un 6% casi siempre y un 18% se sitúa casi nunca esto quiere decir que los trabajadores no están desempeñando bien sus funciones debido a la falta de selección al momento de percibir sus currículos, mala percepción en la

entrevista, etc. Esto se semeja con lo señalado por Ángeles & Oloya (2019), menciona que las tiendas EFE, en la localidad de Chimbote, un gran número de empresas se caracterizan por ofrecer un buen servicio, cuya vía sirve para aumentar los ingresos y aportar a mejorar los resultados empresariales y competitivos de acuerdo a la selección del personal que se seleccione de acuerdo al puesto y competencia requerida. Por lo visto en la literatura, existen diversos estudios que abordan el tema, que según Chiavenato (2011) aseveró que, “La dimensión denominada reclutamiento se conceptualiza como la búsqueda constante de colaboradores que deben ser altamente competentes y capacitados con el importante objetivo de cubrir posiciones jerárquicas en un plazo ajustado.” (p.58). Como conclusión que, en las compañías, el talento humano es trascendental, y pasan mucho tiempo seleccionando al personal por lo que tienen que efectuar el proceso de gestión humana dirigida a desenvolver las habilidades para logren sus objetivos tanto profesionales como individuales.

Según Olvarria (2018) Introducir actividades de formación de los empleados, fomentando de forma positiva e innovadora los valores expresados por la empresa y reflejados en cada área, para que sean considerados un elemento esencial de la empresa para sentirse motivados y aceptados. en cuenta el desarrollo social e institucional Con base en la literatura existente, Mondy & Noe (2005) indicaron que la lucha por la formación de recursos humanos es una tarea y responsabilidad aparte de GTH, que se basa no solo en la formación y educación de los empleados, sino también en planificación y previsión de la carrera individual y actividades de desarrollo, evaluaciones. Se concluyó que la motivación laboral está relacionada con un conjunto aceptable y adecuado de formación.

Y, por último, tenemos al quinto objetivo específico Comprobar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

Como resultados se obtuvo que en la tabla 4, se aprecia que el nivel de correlación entre ambas variables de estudio, donde se indica un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.898, lo cual nos indica que existe una correlación altamente positiva entre ambas variables, ya que muestra la proximidad a la unidad. Así también, es significativa ya que, muestra que el $p < 0,05$ y $N50$

siendo el total de la población que fue encuestada para adquirir los datos de análisis. Concluyendo, podemos indicar que, mientras mayor sea la Gestión del Talento Humano mayor es el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluyó con respecto al primer objetivo, los resultados generales de la Variable “Gestión del Talento Humano correspondiente al nivel medio el 50%, posterior a ello, está el nivel bajo con evidencia de un 36% y solo el 24% de los encuestados nos muestra un nivel alto”

Por otro lado, con el segundo objetivo se concluyó que los resultados se obtuvieron que en la figura se muestra que la variable desempeño laboral, se observa que posee un rango del 50% en el nivel bajo, posterior a ello con un 30% de nivel medio y un 20% de nivel alto.

Mientras en el tercer objetivo se concluyó que en la dimensión factores actitudinales, en la figura adjunta muestra resultados, en la cual se sitúa con un 46% a veces, siguiendo con un 30% casi siempre y un 18% se sitúa casi nunca. Mientras que en la dimensión factores operativos, en la figura adjunta muestra resultados, en la cual se sitúa con un 48% a veces, siguiendo con un 18% casi siempre y un 26% se sitúa casi nunca.

Con relación al cuarto objetivo, se concluyó que se obtuvo que en la dimensión selección del personal, en la figura adjunta muestra resultados, en la cual se sitúa con un 52% a veces, siguiendo con un 6% casi siempre y un 18% se sitúa casi nunca, sin embargo, con la dimensión capacitación del personal, en la figura adjunta muestra resultados, en la cual se sitúa con un 44% a veces, siguiendo con un 24% casi siempre y un 18% se sitúa casi nunca.

Y, finalmente, tenemos que se concluyó con el quinto objetivo, que de los resultados se obtuvo que en la tabla 4, se aprecia que el nivel de correlación entre ambas variables de estudio, donde se indica un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0.898, lo cual nos indica que existe una correlación altamente positiva entre ambas variables, ya que muestra la proximidad a la unidad.

4.1. Recomendaciones

La alta gerencia de la compañía, se sugiere recomienda continuar manteniendo niveles buenos a muy buenos de estas dos variables para continuar brindando personal calificado y seguir siendo competente en su campo.

Se recomienda a la alta dirección de la compañía se le sugiere realizar una evaluación continua para comprender las principales falencias experimentadas por los socios y actuar en consecuencia para que el nivel de operación no se vea afectado significativamente.

A la alta dirección de la compañía, se le recomienda establecer acciones que potencien la gestión del talento humano de lo que solicitan los colaboradores, y puedan competir laboralmente, ofreciendo líneas de carrera y desarrollo profesional a modo de motivación.

A la alta dirección de la compañía, se sugiere mantener a los que tienen un buen desempeño y reemplazar a aquellos cuyo desempeño es difícil de mejorar.

La alta dirección de la compañía, se aconseja no descuidar los talentos inherentes a la misma y expresa preocupación por su situación laboral durante la pandemia.

REFERENCIAS

- Acevedo, M. (2022) Evaluación de Desempeño: Qué tener en cuenta para 2022. <https://blog.acsendo.com/evaluacion-de-desempeno-para-2022>
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias* (5 ed.). Argentina: Granica S.A.
- Ángeles, A., & Oloya, P. (2019). *Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE - Chimbote, 2019*. Chimbote: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/40998>
- Aoun, L. (2019). *Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo – UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13059>
- Arias, F. (1990). *Administración de Recursos Humanos* (4 ed.). México: Editorial Trillas.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica* (Sexta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arthur, J. (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management journal*, 37(3), 670-687.
- Auqui, C. (2018). *Gestión del talento humano y la rotación del personal en la agencia Carlos Villarán - Banco Interbank en el distrito de La Victoria, 2018*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo – UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20654>
- Balestrini, M. (2005). *La integración de los métodos cuantitativos y cualitativos en la investigación social*. Venezuela: Ponencia Presentada en las I Jornadas de Investigación y Postgrado de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA).

- Berger, L., & Berger, D. (2003). *The Talent Management Handbook, Second Edition: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Education.
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2017). The historical context of talent management. *The Oxford handbook of talent management*, 23-42.
- Cárdenas, C. (2019). *Comportamiento organizacional y rotación de personal de tienda por departamento Ripley SA Lima-2018*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo – UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/36174>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8 ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3 ed.). Mcgraw-Hill Interamericana: México, D.F.
- Collings, D., Scullion, H., & Caligiuri, P. (2019). *Global talent management* (2 ed.). Routledge.
- Cooke, F. L. (2014). Talent management in China and India: A comparison of management perceptions and human resource practices. 49(2), 225-235. *Journal of World Business*, 49(2), 225-235. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1090951613000825>
- Dessler, G., Chhinzer, N., & Cole, N. (2015). *Human Resource Management*. (4 ed.). Pearson Education.
- Díaz, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. ESIC Editorial.
- Dipaz, M., García, R., & Sánchez, C. (2017). *Gestión de talento humano y rotación de personal en la empresa Supermercados Peruanos SA Plaza Vea Breña, 2015*. Lima: Universidad Peruana de la Américas. Obtenido de <p://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/109>

- Dolan, S., & Raich, M. (2010). La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo xxi: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades. *Revista de contabilidad y dirección*, 10(35), 35-52. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3264616>
- Esmaeili, N. (2016). Importance of Talent Management in Reducing Employees' Turnover Intentions. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)*, 18(15), 2019-2026. Obtenido de <http://www.ijhcs.com/index.php/ijhcs/article/view/1815>
- Flores, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 65-69. Obtenido de <https://philpapers.org/rec/FLOFQO>
- Fortty, D., Zambrano, M., & Flores-Urbáez. (2019). Incidence of Job Satisfaction in the Servers' Performance of the Financial Management Department of ULEAM University. *Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 7(1), 1-21.
- Freitas, G. (2019). *Gestão de talentos em organizações: um estudo em quatro empresas em diferentes setores*. Río Grande del Sur: Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Obtenido de <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/handle/123456789/5705>
- García, C. (2018). *Análisis de la calidad del servicio y satisfacción de los clientes actuales de la empresa Seguriseg Cía. Ltda. en la ciudad de Portoviejo*. Portoviejo, Ecuador: Universidad San Gregorio de Portoviejo. Obtenido de <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/885>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update* (Cuarta ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- González, M. (2006). *La rotación de personal como un elemento laboral*. Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/1718/>
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional* (Quinta ed.). Ciudad de México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

- Griffin, R. (2013). *Management* (Undécima ed.). Cengage Learning.
- Guðmundsdóttir, S., & Kammerland, E. (2018). *Assessing Staff Turnover: A View from Hotel Workers in Reykjavík: Causes and Impacts*. Borlänge & Falun: Dalarna University. Obtenido de <http://du.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1238824&dswid=-1542>
- Hakaraia, L., & Iqbal, A. (2017). Talent management: Developing people for outstanding results. *Human Resources Magazine*, 22(1), 36-37.
- Heathfield, S. (1 de noviembre de 2019). *What Are Employee Incentives at Work?* Obtenido de <https://www.thebalancecareers.com/what-are-incentives-at-work-1917994>
- Herrera, A. (2017). *Propuesta de estrategias de retención del talento humano para disminuir la rotación del personal en la municipalidad distrital de Bernal, año 2016*. Piura: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36852>
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la empresa* (Primera ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- IPSOS PERÚ. (9 de septiembre de 2014). *Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta*. Obtenido de Ipsos Group S.A.: <https://www.ipsos.com/es-pe/ante-una-alta-rotacion-de-colaboradores-aumente-el-valor-de-su-propuesta>
- Kadiri, I., Isiaka, S., & Jimoh, A. (2017). Relationship between Talent Management and Labour Turnover in Nigerian Banking Sector. *KIU Journal of Humanities*, 2(2), 155-162. Obtenido de <http://www.ijhumas.com/ojs/index.php/kiuhums/article/view/195>
- Katsaros, K. K., Tsirikas, A. N., & Bani, S.-M. N. (2014). Exploring employees' perceptions, job-related attitudes and characteristics during a planned organizational change. *Int. Journal of Business Science and Applied Management*, 9(1).

- Kosgei, J. (2019). Service Quality and Customer Satisfaction in Registered Private Security Firms in Kenya. *University of Nairobi*. Obtenido de <http://erepository.uonbi.ac.ke/handle/11295/108828>
- Lewis, R., & Heckman, R. (2006). Talent management: A critical review. *Human resource management review*, 16(2), 139-154. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482206000271>
- Matías, R. (2018). *La gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Arvato Bertelsmann, Lima - 2018*. Callao: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30521>
- Medina, C., Soto, C., & Castro, P. (2017). *Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Starbucks Coffee - Zona Norte*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1847>
- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). Human talent factor in the organizations. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002
- Mobley, W., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, B. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1979-29973-001>
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.). Ciudad de México: Pearson Educación.
- Mota, I. (2006). *Estrategias de Empresas y Recursos Humanos: Una visión dinámica de empresa* (Cuarta ed.). Ciudad de México: McGraw Hill.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (2013). *Employee - organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover* (Primera ed.). Nueva York: Academic Press.

- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Revista Científica Aquichan*, 12(3), 263-274. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ojwang', N. (2019). Influence of Talent Management Practices on Turnover Intent among Research Scientists at the National Museums of Kenya (NMK), Nairobi. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(1), 1-19. Obtenido de <http://www.ssbfn.net/ojs/index.php/ijrbs/article/view/186>
- Oltra, V., Curós, M., Díaz, C., Rodríguez, J., Teba, R., & Tejero, J. (2005). *Desarrollo del factor humano* (Primera ed.). Barcelona: UOC.
- Quispe, C., & Vera, E. (2018). *Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.* Huancayo: Universidad Nacional de Centro del Perú. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5643>
- Revista América Economía. (17 de diciembre de 2019). *¿Cuál es el impacto de la rotación laboral en los costos y productividad de las empresas?* Obtenido de MBA & Educación Ejecutiva: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/cual-es-el-impacto-de-la-rotacion-laboral-en-los-costos-y-productividad-de-las>
- Revista El Economista. (16 de diciembre de 2019). *El índice promedio de rotación laboral llega a 20,7% en las empresas peruanas*. Obtenido de El Economista América: <https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm-peru/noticias/10257100/12/19/El-indice-promedio-de-rotacion-laboral-llega-a-207-en-las-empresas-peruanas.html>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2020). *Management* (Decimo Quinta ed.). Nueva Jersey: Pearson Education.

- Rodríguez, D., Núñez, L., & Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y postgrado*, 25(1), 63-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/658/65822264004.pdf>
- Santos, J. (2019). *Práticas de gestão de talento em empresas inovadoras*. Braga: Universidade do Minho. Obtenido de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/60993>
- Serna, C., & Mojica, E. (2007). *Teoría de la motivación y práctica profesional* (Primera ed.). La Habana: Pueblo y Educación.
- Soto, S. (2017). *Influencia del clima organizacional en la rotación de personal de la empresa Atento en el distrito de Carmen de la legua Reynoso, año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3444>
- Thompson, S. (1 de julio de 2018). *Las expectativas de empleadores y empleados en un nuevo trabajo*. Obtenido de <https://work.chron.com/expectations-employers-employees-new-job-9494.html>
- Vaiman, V., & Collings, D. (2013). Talent management: advancing the field. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1737-1743. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2013.777544>
- Vaiman, V., & Vance, C. (2008). *Smart Talent Management: Building Knowledge Assets for Competitive Advantage* (Primera ed.). Cheltenham: Edward Elgar.
- Valverde, M., Scullion, H., & Ryan, G. (2013). Talent management in Spanish medium-sized organisations. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1832-1852. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2013.777545>
- Velando, M. (2004). El proceso de abandono voluntario: revisión de las principales aportaciones realizadas en la literatura. *Investigaciones*

Europeas de Dirección y Economía de la empresa, 10(3), 157-169.
Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1096696>

Warden, S., Han, X., & Nzawou, A. (2018). Causes and prevention of staff turnover within micro retail businesses in South Africa: Lessons for the Tourism industry. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 7(2), 1-15. Obtenido de https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article_17_vol_7_2_2018.pdf

Yang, C., Guo, N., Wang, Y., & Li, C. (2019). The effects of mentoring on hotel staff turnover. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 4086-4104. Obtenido de <https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/20193510994>

Zúñiga, M. (2019). *Programa de desarrollo de recursos humanos para mejorar el clima organizacional en la municipalidad distrital de Chóchope*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31304>

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACIÓN	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022?</p> <p>¿Cuáles son que factores que influyen en el desempeño laboral de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022?</p> <p>¿Cuáles son las características que existen en la gestión del talento humano de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022 ?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Diagnosticar el nivel de gestión del talento humano de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022</p> <p>Determinar qué factores influyen en el desempeño laboral de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022</p> <p>Evaluar las características que existen en la gestión del talento humano de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022</p> <p>Describir el nivel de desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022</p> <p>Comprobar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022</p>	<p>H1: Si existe relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022</p> <p>H0: No existe relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño del personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Gestión del Talento Humano Sus dimensiones son: selección del Personal, capacitación del personal, capacidad del personal, compensación del personal</p> <p>Variable Dependiente: Desempeño Laboral Sus dimensiones son: Factores actitudinales; y factores operativos</p>	<p>La población estuvo La población estuvo conformada por los 50 trabajadores de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022</p>	<p>La presente investigación fue de tipo descriptiva y correlacional</p> <p>Es una investigación con diseño no experimental – transversal</p>	<p>El cuestionario de gestión del talento humano y desempeño laboral</p>	<p>Método de Spearman</p>

Anexo 02: formato del cuestionario



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
 CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

11. NOMBRE DEL EXPERTO	<i>B. Acosta Chavarra, Milton R.</i>
12. ESPECIALIDAD	<i>Licenciado en Administración</i>
13. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	<i>Administrador</i>
14. EXPERIENCIA (AÑOS)	<i>12 años</i>
15. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	<i>Universidad Señor de Sipán</i>
16. CARGO	<i>Docente Tiempo Completo</i>
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
RELACION DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSMEN E.I.R.L., LIMA, 2022	
17. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Huaranga Zagarra, Karina Marilín
18. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario Gestión del Talento Humano
19. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objeto del instrumento es medir nivel de la Gestión del talento humano de la empresa InverSMEN E.I.R.L., Lima, 2022
20. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 15 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, se evaluará mediante una escala Likert de 1 a 5, donde 1 equivale a estar "nunca" y 5 a estar "siempre". Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido se someterá a una prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicada a las unidades de análisis de esta investigación.

14. INSTRUCCIONES

Marque con un x su respuesta y con lapicero con azul o negro.

Lea detenidamente y con criterio de veracidad, marque con una X la alternativa que estime conveniente.

15. PREGUNTAS:

1. ¿Cree que la información de su currículum es consistente con el puesto que está solicitando?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

2. ¿Es útil la entrevista personal para evaluar los conocimientos y la facilidad de presentación oral de una persona?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

3. ¿Está satisfecho con el proceso de selección desarrollado por la empresa?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

4. ¿Existen programas de capacitación que brinda la empresa para mejorar las habilidades y lograr una mejor producción?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

5. ¿La formación recibida en la

<p>empresa le ha ayudado a mejorar sus resultados laborales?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿Tienen los empleados funciones y responsabilidades específicas en función de su experiencia o formación académica?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿Tu trabajo te permite desarrollar tus habilidades?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Comparte su conocimiento con sus colegas para trabajar de manera más eficiente?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿La remuneración económica que ofrece la empresa es competitiva en relación al mercado laboral?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿Se permite la competencia en el trabajo por mejores expectativas salariales?</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	
<p>11. ¿Existen reconocimientos del tipo económico en la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12. ¿Tiene una actitud positiva hacia las tareas laborales? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Sientes que hay algún conflicto con tus compañeros? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14. ¿Está satisfecho con sus actividades laborales? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Utiliza sus habilidades en tareas laborales? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

PROMEDIO OBTENIDO:

Nº TA: _____ Nº TI: _____

COMENTARIOS GENERALES:
OBSERVACIONES



1. NOMBRE DEL EXPERTO	<i>Escoza Charany Milla</i>
2. ESPECIALIDAD	<i>Licenciado en Administración</i>
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	<i>Administrador</i>
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	<i>12 años</i>
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	<i>Universidad Señor de Sipán</i>
6. CARGO	<i>Docente Tiempo Completo</i>
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
RELACION DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSEMEN E.I.R.L. LIMA, 2022	
7. NOMBRE DE LOS EXISTAS	Huaranga Zegarra, Karine Merilla
8. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario del Desempeño Laboral
9. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objeto del instrumento es medir nivel el Desempeño Laboral de la empresa Inversemen E.I.R.L., Lima, 2022
10. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 12 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, se evaluó mediante una escala Likert de 1 a 5, donde 1 equivale a estar "nunca" y 5 a estar "siempre". Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido se someterá a una prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

11. INSTRUCCIONES

Marque con un x su respuesta y con lapicero con azul o negro.

Lea detenidamente y con criterio de veracidad, marque con una X la alternativa que estime conveniente.

12. PREGUNTAS:

<p>1. ¿Cree que el tiempo de realización de las tareas es óptimo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿El administrador le brinda un apoyo eficaz en caso de dificultades?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Usted de acuerdo en que el desarrollo efectivo para alcanzar los objetivos marcados debe ser personal?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Usted de acuerdo en que las metas mensuales establecidas por el departamento de finanzas están acordes a la realidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Conoce las acciones de su función asignada?</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	
<p>6. ¿Estás de acuerdo en que no debería haber descuentos para que la gente se sienta comprometida?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿Está de acuerdo en que la responsabilidad que requiere el cargo es adecuada?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Estás de acuerdo que su jefe debe de darte la atención que necesitas cuando necesitas ser escuchado?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿Está de acuerdo en que el reconocimiento le dará satisfacción por el trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿Está de acuerdo en que el salario percibido es adecuado al mercado laboral?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	
11. ¿Está de acuerdo que los bonos se deben de dividir en partes iguales? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
12. ¿Consideras que tu satisfacción económica con el trabajo es alta? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/>
PROMEDIO OBTENIDO:	N° 1A: _____ N° 1D: _____
COMENTARIOS GENERALES: OBSERVACIONES <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">  Firma del sujeto </div>	

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	<i>Andrés Muga Núñez</i>
2. ESPECIALIDAD	<i>Doctor en Administración</i>
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	<i>Licenciado en Administración</i>
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	<i>11 años</i>
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	<i>Universidad Señor de Sipán USS</i>
6. CARGO	<i>Docente Tiempo Completo</i>
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
RELACION DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSMEN E.I.R.L, LIMA, 2022	
7. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Huaranga Zegarra, Karina Marilia
8. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario Gestión del Talento Humano
9. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objeto del instrumento es medir nivel de la Gestión del talento humano de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022
10. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 15 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, se evaluará mediante una escala likert de 1 a 5, donde 1 equivalía a estar "nunca" y 5 a estar "siempre". Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido se someterá a una prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

14. INSTRUCCIONES

Marque con un x su respuesta y con lapicero con azul o negro.

Lea detenidamente y con criterio de veracidad, marque con una X la alternativa que estime conveniente.

15. PREGUNTAS:

1. ¿Cree que la información de su curriculum es consistente con el puesto que está solicitando?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

2. ¿Es útil la entrevista personal para evaluar los conocimientos y la facilidad de presentación oral de una persona?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

3. ¿Está satisfecho con el proceso de selección desarrollado por la empresa?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

4. ¿Existen programas de capacitación que brinda la empresa para mejorar las habilidades y lograr una mejor producción?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

5. ¿La formación recibida en la

<p>empresa le ha ayudado a mejorar sus resultados laborales?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿Tienen los empleados funciones y responsabilidades específicas en función de su experiencia o formación académica?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿Tu trabajo te permite desarrollar tus habilidades?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Comparte su conocimiento con sus colegas para trabajar de manera más eficiente?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿La remuneración económica que ofrece la empresa es competitiva en relación al mercado laboral?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿Se permite la competencia en el trabajo por mejores expectativas salariales?</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	
<p>11. ¿Existen reconocimientos del tipo económico en la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12. ¿Tiene una actitud positiva hacia las tareas laborales? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Sientes que hay algún conflicto con tus compañeros? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14. ¿Está satisfecho con sus actividades laborales? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Utiliza sus habilidades en tareas laborales? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA: _____ Nº TD: _____
COMENTARIOS GENERALES: OBSERVACIONES	 Firma del experto

1. NOMBRE DEL EXPERTO	<i>Duona Chanary Milco</i>
2. ESPECIALIDAD	<i>Licenciado en Administración</i>
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	<i>Administrador</i>
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	<i>12 años</i>
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	<i>Universidad Señor de Sipán</i>
6. CARGO	<i>Docente Tiempo Completo</i>
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
RELACION DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSMEN E.I.R.L. LIMA, 2022	
7. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Huaranga Zegarta, Karina Marilia
8. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario del Desempeño Laboral
9. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objeto del instrumento es medir nivel el Desempeño Laboral de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima, 2022
10. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 12 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, se evaluará mediante una escala likert de 1 a 5, donde 1 equivalía a estar "nunca" y 5 a estar "siempre". Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido se someterá a una prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

11. INSTRUCCIONES

Marque con un x su respuesta y con lapicero con azul o negro.

Lea detenidamente y con criterio de veracidad, marque con una X la alternativa que estime conveniente.

12. PREGUNTAS:

<p>1. ¿Crees que el tiempo de realización de las tareas es óptimo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> 
<p>2. ¿El administrador le brinda un apoyo eficaz en caso de dificultades?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> 
<p>3. ¿Usted de acuerdo en que el desarrollo efectivo para alcanzar los objetivos marcados debe ser personal?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> 
<p>4. ¿Usted de acuerdo en que las metas mensuales establecidas por el departamento de finanzas están acordes a la realidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> 
<p>5. ¿Conoce las acciones de su función asignada?</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> 

<p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	
<p>6. ¿Estás de acuerdo en que no debería haber descuentos para que la gente se sienta comprometida? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿Está de acuerdo en que la responsabilidad que requiere el cargo es adecuada? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Estás de acuerdo que su jefe debe de darte la atención que necesitas cuando necesitas ser escuchado? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿Está de acuerdo en que el reconocimiento le dará satisfacción por el trabajo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿Está de acuerdo en que el salario percibido es adecuado al mercado laboral? a) Nunca b) Casi nunca</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

11. ¿Está de acuerdo que los bonos se deben dividir en partes iguales?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

12. ¿Consideras que tu satisfacción económica con el trabajo es alta?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:

N° TA:

N° TD:

COMENTARIOS GENERALES:
OBSERVACIONES

Firma del evaluado

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	BASIAFT SOCIA ESTEBES
2. ESPECIALIDAD	MATEMÁTICA PURA Y ESTADÍSTICA
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	MATEMÁTICA
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	16 AÑOS
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	I.E.P. HI JERÓNIMO
6. CARGO	DIRECTOR
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
RELACION DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSMEN E.I.R.L., LIMA, 2022	
7. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Huaranga Zegarra, Karina Marilla
8. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario Gestión del Talento Humano
9. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objeto del instrumento es medir nivel de la Gestión del talento humano de la empresa Inversmen E.I.R.L., Lima, 2022
10. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 15 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, se evaluará mediante una escala likert de 1 a 5, donde 1 equivalía a estar "nunca" y 5 a estar "siempre". Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido se someterá a una prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

14. INSTRUCCIONES

Marque con un x su respuesta y con lapicero con azul o negro.

Lea detenidamente y con criterio de veracidad, marque con una X la alternativa que estime conveniente.

15. PREGUNTAS:

1. ¿Cree que la información de su currículum es consistente con el puesto que está solicitando?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

2. ¿Es útil la entrevista personal para evaluar los conocimientos y la facilidad de presentación oral de una persona?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

3. ¿Está satisfecho con el proceso de selección desarrollado por la empresa?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

4. ¿Existen programas de capacitación que brinda la empresa para mejorar las habilidades y lograr una mejor producción?

- a) Nunca
- b) Casi nunca
- c) A veces
- d) Casi siempre
- e) Siempre

SUGERENCIAS:

5. ¿La formación recibida en la

<p>empresa le ha ayudado a mejorar sus resultados laborales?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>6. ¿Tienen los empleados funciones y responsabilidades específicas en función de su experiencia o formación académica?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿Tu trabajo te permite desarrollar tus habilidades?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Comparte su conocimiento con sus colegas para trabajar de manera más eficiente?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿La remuneración económica que ofrece la empresa es competitiva en relación al mercado laboral?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿Se permite la competencia en el trabajo por mejores expectativas salariales?</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	
<p>11. ¿Existen reconocimientos del tipo económico en la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12. ¿Tiene una actitud positiva hacia las tareas laborales? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>13. ¿Sientes que hay algún conflicto con tus compañeros? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>14. ¿Está satisfecho con sus actividades laborales? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Utiliza sus habilidades en tareas laborales? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>

PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA: _____ N° TD: _____
COMENTARIOS GENERALES: OBSERVACIONES	

Lic. Basilio Boria Estebes
Directora
N° de Ruc. 20270852026

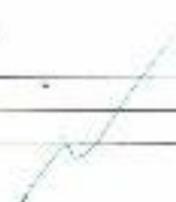
1. NOMBRE DEL EXPERTO	BLAS JAIT SORIO ESTEBAN
2. ESPECIALIDAD	MATEMÁTICA PURA Y ESTADÍSTICAS
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	MATEMÁTICA
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	16 AÑOS
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	I.E.P. HUANCAJANES
6. CARGO	DIRECCIÓN
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
RELACION DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSMEN E.I.R.L., LIMA, 2022	
7. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Huaranga Zegarra, Karina Marilia
8. INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario del Desempeño Laboral
9. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	El objeto del instrumento es medir nivel el Desempeño Laboral de la empresa Inversmen E.I.R.L., Lima, 2022
10. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 12 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, se evaluará mediante una escala likert de 1 a 5, donde 1 equivalía a estar "nunca" y 5 a estar "siempre". Luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido se someterá a una prueba piloto para calcular la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

11. INSTRUCCIONES

Marque con un x su respuesta y con lapicero con azul o negro.

Lea detenidamente y con criterio de veracidad, marque con una X la alternativa que estime conveniente.

12. PREGUNTAS:

<p>1. ¿Crees que el tiempo de realización de las tareas es óptimo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> 
<p>2. ¿El administrador le brinda un apoyo eficaz en caso de dificultades?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> 
<p>3. ¿Estás de acuerdo en que el desarrollo efectivo para alcanzar los objetivos marcados debe ser personal?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> 
<p>4. ¿Está de acuerdo en que las metas mensuales establecidas por el departamento de finanzas están acordes a la realidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> 
<p>5. ¿Conoce las acciones de su función asignada?</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> 

<p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	
<p>6. ¿Estás de acuerdo en que no debería haber descuentos para que la gente se sienta comprometida? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>7. ¿Está de acuerdo en que la responsabilidad que requiere el cargo es adecuada? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>8. ¿Estás de acuerdo que su jefe debe darte la atención que necesitas cuando necesitas ser escuchado? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>9. ¿Está de acuerdo en que el reconocimiento le dará satisfacción por el trabajo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿Está de acuerdo en que el salario percibido es adecuado al mercado laboral? a) Nunca b) Casi nunca</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/>

<p>c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	
<p>11. ¿Está de acuerdo que los honos se deben de dividir en partes iguales? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>12. ¿Consideras que tu satisfacción económica con el trabajo es alta? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: _____ N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES: OBSERVACIONES</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">   Lic. Basilio Sorio Esteban Director N° de Ruc. 30270852026 </div>	

Anexo 03: Carta de autorización



INVERSMEN
E.I.R.L.

**UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION**

CONSTANCIA DE AUTORIZACION



Yo Christian Mendoza Baez, identificado con el DNI N° 40471770, calidad de GERENTE GENERAL de la empresa Inmobiliaria INVERSMEN E.I.R.L.

Autorizo a la señorita Karina Marilla Huaranga Zegarra, estudiantes de X ciclo de la carrera profesional de Administración de Empresas en la universidad Señor de Sipán, para que utilice datos e información de mi Empresa para fines de la elaboración de la tesis titulada RELACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSMEN E.I.R.L, LIMA, 2022. El mismo que viene desarrollando para la obtención de su título profesional en dicho centro de estudios.

Cabe señalar que la citada autorización comprende la divulgación y comunicación pública del trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la universidad Señor de Sipán.


CHRISTIAN MENDOZA BAEZ
GERENTE GENERAL
INVERSMEN E.I.R.L.



Av. Los Ruiseñores N° 866 - 870, 5to. Piso Of. 508 Urb. Santa Anita,
Santa Anita - Lima • Teléfono: (01) 327-9694 • inversmen@hotmail.com

Anexo 04: Resolución de Proyecto de tesis



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0763-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 21 de noviembre de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0387-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 10 de noviembre de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 18/11/2022, donde solicita la actualización de Proyecto de tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

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

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del X ciclo, de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR (A)	TITULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	HUARANGA ZEGARRA KARINA MARLIA	RELACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSMEN E.I.R.L, LIMA, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	BARRAGAN SANDOVAL LUIS ALFREDO	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AUTOBOUTIQUE RICHARD CAR - REGIÓN LAMBAYEQUE, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, las resoluciones N°1851-FACEM-USS-2013, de fecha 17/12/2013, numeral 34 y N°0862-FACEM-USS-2018, de fecha 23/07/2018, numeral 4, respectivamente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

Anexo 05: Formato T1

FORMATO T1



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

Pimentel, 14 de Agosto de 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito: Karimo Maribio Huasanga Zegarra con DNI 46685416

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

RELACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVESMEN E.IRL, UMA, 2022

presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración 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
<u>Huasanga Zegarra Karimo Maribio</u>	<u>46685416</u>	<u>[Firma manuscrita]</u>

Anexo 07: Fotografías donde se está encuestando al personal de la empresa Inversmen E.I.R.L, Lima



Anexo 08: Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

RELACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSMEN E.I.R.L,

AUTOR

Karina Marilia Huaranga Zegarra

RECuento de palabras

11046 Words

RECuento de caracteres

59886 Characters

RECuento de páginas

46 Pages

Tamaño del archivo

250.9KB

Fecha de entrega

Sep 5, 2023 10:59 AM GMT-5

Fecha del informe

Sep 5, 2023 11:00 AM GMT-5

● 21% de similitud general

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

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 2% 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 09: Acta de originalidad



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° 0763-2022-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, HUARANGA ZEGARRA KARINA MARILIA, con su tesis Titulada RELACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSMEN E.I.R.L, LIMA, 2022

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 21 % 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/PO-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 06 de septiembre de 2023

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

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