



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL –CHICLAYO,
2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
(A) EN ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Bach. Bartolo Ramos Jesenia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7911-6238>

Bach. Taboada Rodriguez Danny Sigifredo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1387-8803>

Asesor:

Dr. Mego Núñez Onésimo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2024

Aprobación del jurado

TESIS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL –CHICLAYO, 2022

Asesor (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

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

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos egresados del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL – CHICLAYO, 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, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el 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:

| | | |
|-----------------------------------|---------------|---|
| Bartolo Ramos Jesenia | DNI: 46150954 |  |
| Taboada Rodríguez Danny Sigifredo | DNI: 46351692 |  |

Pimentel, 04 de marzo de 2024.

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por brindarnos salud y bienestar para cumplir una de nuestras tantas metas propuestas. A nuestros padres por ser el gran soporte a lo largo de nuestra carrera profesional; son ellos quienes en todo momento nos ofrecieron su apoyo incondicional para lograr nuestros objetivos. A nuestros familiares y amigos por sus constantes ánimos y buenas vibras para no decaer a lo largo del camino.

Bartolo Ramos Jesenia.

Agradecimiento

A Dios, a nuestros padres y a la vida por permitirnos llegar hasta este punto de nuestra vida profesional. A nuestro asesor Onésimo Mego Núñez por sus constantes recomendaciones y buenos consejos a lo largo de esta ardua investigación.

Un agradecimiento muy especial a todos nuestros docentes por el valioso apoyo y porque gran parte de nuestros conocimientos se los debemos a ellos.

Finalmente, a todo aquel que fue participe de este logro profesional.

Taboada Rodríguez Danny Sigifredo.

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado, Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Constructora Ortiz Lossio SRL-Chiclayo, 2022, cuyo objetivo principal se basa en determinar la relación que existe entre las variables antes mencionadas. El tipo de investigación que se empleó es descriptiva - correlacional con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transeccional, donde la población y muestra tuvo como participación los 35 colaboradores de la organización, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento de un cuestionario basado en 36 preguntas con la finalidad de tener una clara noción de la empresa y de los colaboradores. La información fue procesada por el programa IBM SPSS 25, donde nos permitió obtener las tablas y figuras que sirvió para la discusión de resultados. De tal forma se utilizó el coeficiente correlacional de Pearson donde el resultado fue de 0.627, el cual indica que si existe una relación significativamente positiva entre las variables. Así mismo, nuestro instrumento tuvo la validación de 3 expertos con el grado de magister en administración. Como conclusión, podemos indicar que en la constructora Ortiz Lossio S.R.L se viene aplicando una gestión mediamente favorable lo que significa que hay puntos que mejorar y ayude que el capital humano logre desarrollar un buen desempeño laboral, que beneficie a la organización.

Palabras Clave: Gestión, desempeño, trabajadores.

Abstract

The present research work entitled, Human Talent Management and its relationship with Work Performance at Constructora Ortiz Lossio SRL-Chiclayo, 2022, whose main objective is based on determining the relationship that exists between the aforementioned variables. The type of research used is descriptive - correlational with a quantitative approach and a non-experimental transectional design, where the population and sample included the participation of the 35 collaborators of the organization, to whom the survey technique was applied with the instrument of a questionnaire based on 36 questions in order to have a clear notion of the company and its collaborators. The information was processed by the IBM SPSS 25 program, where it allowed us to obtain the tables and figures that were used for the discussion of results. In this way, the Pearson correlation coefficient was used where the result was 0.627, which indicates that there is a significantly positive relationship between the variables. Likewise, our instrument was validated by 3 experts with a master's degree in administration. In conclusion, we can indicate that the construction company Ortiz Lossio S.R.L. has been applying a moderately favorable management, which means that there are points to improve and help the human capital to develop good work performance, which benefits the organization.

Keywords: Management, performance, workers.

Índice de contenidos

| | |
|--|----|
| Aprobación del jurado | ii |
| Dedicatoria..... | iv |
| Agradecimiento..... | iv |
| Resumen | v |
| Abstract..... | vi |
| I. INTRODUCCIÓN | 10 |
| 1.1. Realidad problemática..... | 10 |
| 1.2. Trabajos previos..... | 13 |
| 1.3. Formulación del problema..... | 19 |
| 1.4. Justificación e importancia del estudio..... | 19 |
| 1.5. Hipótesis..... | 21 |
| 1.6. Objetivos..... | 21 |
| 1.7. Teorías relacionadas al tema..... | 22 |
| II. MATERIAL Y MÉTODOS..... | 32 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación..... | 32 |
| 2.2. Variables, operacionalización..... | 32 |
| 2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección..... | 37 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 37 |
| 2.5. Procedimientos de análisis de datos..... | 38 |
| 2.6. Criterios éticos..... | 38 |
| III. RESULTADOS..... | 40 |
| 3.1. Resultados..... | 40 |
| 3.2. Discusión de resultados..... | 59 |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 65 |
| 4.1. Conclusiones..... | 65 |
| 4.2. Recomendaciones..... | 66 |
| REFERENCIAS..... | 67 |
| ANEXOS:..... | 72 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Problemas, objetivos, hipótesis y variables. _____ | 22 |
| Tabla 2 Operacionalización de variable independiente. _____ | 34 |
| Tabla 3 Operacionalización de variable dependiente. _____ | 36 |
| Tabla 4 Validadores de cuestionario. _____ | 38 |
| Tabla 5 Reclutamiento del personal _____ | 40 |
| Tabla 6 Selección del personal _____ | 41 |
| Tabla 7 Orientación de las Personas _____ | 42 |
| Tabla 8 Modelado del trabajo _____ | 43 |
| Tabla 9 Evaluación del desempeño _____ | 44 |
| Tabla 10 Remuneración _____ | 45 |
| Tabla 11 Programas de incentivos _____ | 46 |
| Tabla 12 Prestaciones y servicios _____ | 47 |
| Tabla 13 Capacitación _____ | 48 |
| Tabla 14 Desarrollo de las personas y organizaciones _____ | 49 |
| Tabla 15 Relaciones con los empleados _____ | 50 |
| Tabla 16 Higiene, seguridad y calidad de vida _____ | 51 |
| Tabla 17 Variable gestión del talento humano _____ | 52 |
| Tabla 18 Eficiencia _____ | 53 |
| Tabla 19 Eficacia _____ | 54 |
| Tabla 20 Variable desempeño laboral _____ | 55 |
| Tabla 21 Prueba de normalidad Shapiro-Wilk _____ | 56 |
| Tabla 22 Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral. _____ | 57 |
| Tabla 23 Fiabilidad variable gestión del talento humano. _____ | 58 |
| Tabla 24 Fiabilidad variable desempeño laboral. _____ | 58 |
| Tabla 25 Matriz de consistencia _____ | 73 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Reclutamiento del Personal..... | 40 |
| Figura 2 Selección del Personal..... | 41 |
| Figura 3 Orientación de las Personas | 42 |
| Figura 4 Modelado del Trabajo | 43 |
| Figura 5 Evaluación del Desempeño | 44 |
| Figura 6 Remuneración | 45 |
| Figura 7 Programas de Incentivos | 46 |
| Figura 8 Prestaciones y Servicios | 47 |
| Figura 9 Capacitación..... | 48 |
| Figura 10 Desarrollo de las Personas y Organizaciones..... | 49 |
| Figura 11 Relaciones con los Empleados | 50 |
| Figura 12 Higiene, Seguridad y Calidad de Vida..... | 51 |
| Figura 13 Variable Gestión del Talento Humano..... | 52 |
| Figura 14 Eficiencia..... | 53 |
| Figura 15 Eficacia | 54 |
| Figura 16 Variable Desempeño Laboral..... | 55 |
| Figura 17 Interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson..... | 58 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Ortiz Lossio S.R.L. es una entidad del sector privado dedicada al rubro de la construcción, la cual se encuentra en la ciudad de Chiclayo. Se identifica con RUC.20103594571 y cuenta con más de 30 años de experiencia. Su actividad principal es la construcción y tiene como lema “Calidad en Construcción”.

Actualmente se puede detectar que la GTH dentro de la empresa constructora Ortiz Lossio S.R.L. no se están llevando de manera correcta los procesos adecuados para contar con un personal profesional de buen nivel, todo esto con el fin de llevar un correcto desempeño de sus funciones según su rol. En cuanto al reclutamiento, selección y contratación del personal administrativo se realiza a través de la jefatura de administración y para el personal de obra se realiza a través del ingeniero residente y maestro de obra. Esto quiere decir que dentro de la empresa no existe un área específica para realizar dichas funciones. Por tal motivo considero la opinión de (Cori, Hadi, & Pacovilca, 2019, págs. 1266 - 1288) En su artículo “GTH y compromiso organizacional donde manifiesta que el estudio debe centrarse en identificar el estado actual y las tendencias en la gestión del talento, así como la gran importancia que tiene la evolución y progreso de una organización, identificar los procesos de reclutamiento y ejecutarlos de manera efectiva permiten a las organizaciones predecir el desempeño laboral de sus grupos de trabajo, desarrollar planes anuales de capacitación para reducir las brechas, reducir la rotación de empleados y el tiempo de ajuste laboral. En este sentido podemos decir que un buen manejo en la GTH ayudará de forma efectiva a la constructora Ortiz Lossio SRL - Chiclayo en ir mejorando los métodos de reclutamiento, contratación, evaluación y capacitación.

Por otro lado, el desarrollo y capacitación del personal administrativo y de obra se ejecuta a través de la política administrativa de la organización. Ante lo expuesto (Timaná & Ballesteros, 2018) menciona en su trabajo de investigación de formular un procedimiento de GTH y así optimizar el desempeño de sus trabajadores en la empresa Oxyman – Chiclayo, donde se puede concluir que el desempeño de su personal es a causa de la ausencia de

motivación y una supervisión de forma constante por los directivos, el cual es preocupante ya que no se recibe una capacitación por parte de la GTH. Se recomendó que GTH realice programas donde puedan capacitar y orientar a los trabajadores a cumplir con sus labores diarias.

Referente a la evaluación del DL se encuentra detallado en las normas legales internas las cuales no se ejecutan. Ante lo mencionado (Pérez, Guzmán, & Sánchez, 2021, págs. 246 - 266) en su investigación "Mirada a las prácticas de GRH en Ecuador", Quito – Ecuador. Donde el objetivo es caracterizar las prácticas de la GR. Dicha información fue recopilada de una base de datos empresarial del Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador, donde se censaron a 3.723 entidades del país. Como resultado se pudo observar que las organizaciones no aclaran en su totalidad los procesos relacionados con la GRH bajo los contextos y características de modelos habituales. De esa manera se puede concluir que las prácticas aplicadas en materia a la gestión de recursos humanos se enfocan a cumplir con las leyes y normas que establecen la conducta organizacional, importancia y el beneficio de los colaboradores de las empresas.

Otro de los problemas que se presenta es el DL donde se percibe que el personal administrativo se opone a cumplir las normas administrativas que están establecidas para la mejora de la empresa, lo cual genera no cumplir con las funciones que van en beneficio de la organización. Para los autores (Segura & Correa, 2020) señalan que el colaborador que trabaja en una empresa no siempre tiene el perfil idóneo para cumplir con las tareas que se le encomienda, peor aún si no se llevan a cabo evaluaciones correctas que ayuden con la medición del grado de su DL. Lo cual permite que un trabajador no tenga una visión clara de sus funciones, lo que conlleva a que la empresa se afecte de una forma muy significativa. Al no realizarse una correcta selección de los colaboradores, de forma muy constante son asignados a diversas áreas, generando así un malestar y falta de productividad en la empresa. (pag.13)

Por su parte Rojas & Vílchez (2018). Indican que la GTH presenta relación con el DL, por ello mientras exista una óptima GTH habrá un mayor DL por parte de los colaboradores,

que se basa en la eficiencia como punto principal en una organización para poder cumplir con todas las necesidades que se presenten en la institución y que los encamine a potenciarse como una organización competitiva.

Asimismo, existe un desconocimiento del personal administrativo sobre la existencia del MOF, generando que no todo el personal administrativo realiza las labores que están establecidas para cada uno.

García (2019). El autor refiere que la GTH permitirá una mejor atención, la cual será organizada dentro de los grupos de trabajo, ya sea desde que se abre una vacante para un puesto disponible, hasta su mejoramiento continuo, que pasa por diferentes etapas como el diseñar el cargo, reclutar, seleccionar, establecer los objetivos, pasar inducción, designar responsabilidades, capacitar de manera continua, monitorear, controlar, etc. Esta gestión debe estar inmersa en un clima laboral de confianza donde se refleje una motivación constante entre el personal y el reconocimiento de sus funciones laborales en la organización. (pag.1-2)

Por lo consiguiente, Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020). Nos dan a conocer que el DL forma parte de un sistema orientado a la afectividad y al éxito en una empresa, como herramienta para el crecimiento de las entidades, porque puede establecer estrategias que afinen la eficacia en los colaboradores, proporcionando beneficios competitivos en la organización. (pag.10)

Quispe (2020). Nos da a conocer que hoy en día, los mercados actuales tienden a exigir ciertos cambios organizacionales tanto como en las entidades privadas y públicas, por ende, surge la necesidad de tener que incorporar tecnologías modernas que apoyen en mejorar el proceso laboral y la cultura organizacional para así poder mejorar la productividad. La GTH asume un rol importante, porque puede contribuir en mejorar las actitudes, habilidades, desempeño y el compromiso laboral, por ello es importante que en toda organización se implemente un monitoreo interno con el fin de poder preservar los recursos que nos prevea de pérdidas por descuidos, fraudes o desviaciones de dinero afectando al cumplimiento de objetivos y metas organizacionales. (p.8)

Para, Colcha (2021). Según el autor relata que en Ecuador como en cualquier lugar del mundo, la GTH trajo consigo una serie de cambios positivos en cuanto a la administración del personal. Si bien es cierto en el plan habitual el capital humano era percibido como parte del costo que se tenía que reducir, muy por el contrario, en el enfoque del plan no habitual del capital humano los colaboradores son considerados como un factor competitivo en la organización. Así mismo, el ámbito tecnológico también es importante en el DL de los colaboradores, porque es a través de las distintas tecnologías donde se aprovecha mejor el potencial de las personas en cuanto a sus aptitudes, habilidades, valores, motivaciones, etc., permitiendo de esta manera una gestión más eficiente y adecuada en el capital humano de una organización. (pag.15)

El autor Condori (2018) nos relata que la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones considera a la gestión del talento humano como una gestión de trascendental importancia porque mejora el DL de los colaboradores en sus respectivas áreas de trabajo y también mejora la calidad de sus servicios brindados ya que existe una satisfacción laboral por parte de los colaboradores. En la GTH hacen uso de diferentes métodos y estrategias que permitan llevar de forma óptima una gestión humana acorde a la realidad institucional. (p.25)

Por lo tanto, Cubas (2022). Refiere que el DL representa un instrumento que mejora los resultados de los RH en una organización, es utilizado para representar y visualizar de forma gráfica los niveles en cuanto a las competitividades profesionales de los colaboradores. Es por eso que debe haber una constante capacitación y así poder mejorar el DL de los colaboradores.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Para Arana (2018) quien realizó su investigación en Ecuador, titulada “GTH y sus consecuencias en el DL del Gobierno Autónomo del Cantón Vinces” presentó como objetivo el estudiar qué efectos de gestión repercuten en el desempeño a los colaboradores y evaluar las herramientas idóneas para un mejor desempeño, esta investigación contó con un diseño

no experimental transversal descriptivo, tipo explicativo - correlacional, como población se consideró al total de trabajadores con una muestra participativa de 50 individuos, se aplicó la técnica de la entrevista y encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario. Así mismo, se concluyó que el personal recibe capacitaciones de forma esporádica y cuentan con un plan operativo anual, pero los resultados no son los esperados ya que existe una falta de compromiso. También se pudo verificar que el nivel de integración de los colaboradores es muy bajo y presentan falta de comunicación; como también existe deficiencia en los trabajadores para realizar sus labores.

Por otra parte, Ojwang (2019), desarrolló su investigación para corroborar que tanto influyen las prácticas de GTH en el propósito de fluctuación entre los Científicos Investigadores de los Museos Nacionales de Kenia, Nairobi. La investigación fue aplicada a una población de 128 trabajadores, científicos de investigación. Los resultados que se obtuvieron con el estudio indican un alto nivel de participación entre los científicos investigadores. Los colaboradores comprenden cómo se evalúa su desempeño, pero cuando se habla de remuneración y desempeño no lo tiene muy claro; las capacitaciones que se realizan no son metódicas, aunque sí existen oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Se concluyó que existe una falta de compromiso de los empleados para seguir manteniéndose en la organización, por lo que recomendó desarrollar estrategias adecuadas como el desarrollo a nivel profesional y un plan de recompensas para mantener y comprometer a los empleados en la organización.

Choto (2020) realizó a cabo su investigación planteando como objetivo el verificar que tanto influye el estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de Central Law, Panamá. El método aplicado en este estudio es explicativo – cuantitativa, en la cual se consideró la misma población y muestra para la aplicación de una encuesta y cuestionario a los 15 colaboradores. Los resultados obtenidos arrojaron una relación positiva entre las variables, donde el rendimiento laboral se ve influenciado en el aspecto salarial, de tal forma que la carga de trabajo repercute en el estado emocional de los empleados. Por lo tanto, se concluyó que la falta de oportunidades y el trabajo a presión son aspectos que generan estrés y afecta

de forma física y emotiva a los colaboradores. En tal sentido se recomienda realizar actividades y capacitaciones que favorezcan y permitan cambiar esta situación.

Palles & Palles (2020) “Análisis de la GTH y la correlación que tiene con el DL del personal de la Federación Fegrandinos – 2019”. Tuvo por objetivo revelar un análisis de la situación actual, con el propósito de encontrar las primeras inexactitudes que se tiene; las mismas que no permiten prestar una adecuada atención a los consumidores. Para la investigación se llevó a cabo un estudio exploratorio, descriptivo y correlacional; seleccionando información tanto de fuentes primarias y secundarias. Los resultados obtenidos corresponden a una población de 700 trabajadores con una muestra total de 175 clientes; a quienes se les empleó una variedad de técnicas como la encuesta y entrevista a través de un cuestionario. Dichos resultados se detallaron usando gráficos de barras con su respectivo análisis; también se halló relaciones significativas entre las variables, de ellas sobresalen el ambiente laboral y las compensaciones. Se concluye que la Federación no lleva a cabo una GTH apropiada, lo cual repercute en el DL y en la imagen que se le da al cliente; no obstante, los resultados dan a conocer que las metas se cumplen en cada uno de los puestos.

Páez (2022) nos menciona en su tesis, donde tuvo por objetivo decretar la repercusión que presenta la motivación en el rendimiento de los colaboradores de las empresas del sector minero, Ecuador. El estudio que desarrolló fue de tipo cuantitativo de diseño correlacional. Se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, el cual fue aplicado a la muestra de 129 empleados, los cuales permitieron obtener como resultado que la motivación y su influencia tienen relación en el desempeño laboral, lo que define que la minera debe enfocarse a realizar evaluaciones más seguidas de tipo desempeño a los trabajadores y así identificar la falta de factores motivacionales que incurren a que los trabajadores no cumplan con sus labores de manera correcta; como también la implementación de un plan estratégico que pueda servir de guía y que permita conocer cada función a realizar.

A nivel nacional

Ataypoma & Inga (2018) los autores en su tesis “La GTH y el DL en la UGEL -

Huancavelica – 2018”. Su objetivo fue comprobar la relación de la GTH y el DL. La investigación que se aplicó fue de diseño no experimental. Se aplicó encuestas a 56 empleados administrativos. El resultado de dicha investigación fue satisfactorio ya que permitió conocer y mejorar las diferentes actividades y plantear estrategias aplicables para que los colaboradores mejoren sus actividades. Se pudo tomar como conclusión que la GTH tiene buena relación de manera significativa con el DL, por tal motivo se da como recomendación mejorar los planes de capacitación al personal.

Auqui (2018) realizó su investigación GTH y la fluctuación laboral del Banco Interbank en el distrito de La Victoria - Lima, 2018. Presentó como objetivo establecer el nivel de relación que tienen ambas variables en estudio. El método aplicado fue no experimental de tipo correlacional – descriptivo. Se aplicó un cuestionario como instrumento a una muestra de 30 colaboradores. El resultado evidencia que la GTH presenta una relación significativa con la fluctuación de los empleados. Así mismo, podemos indicar mediante este estudio que la gestión de personas desarrolla interprocesos que pueden influir en el comportamiento de los colaboradores.

Quispe & Vera (2018) en su estudio realizado a la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C en la ciudad de Huancayo, nos menciona como la rotación del personal pudo inferir con la GTH y también qué tipo de estrategias pueden disminuir esta barrera. Método de estudio aplicativo, donde se consideró la muestra de 137 colaboradores de las áreas administrativas y obreros donde se les aplicó una encuesta. Se pudo concluir que el despliegue del personal y la compensación que reciben guarda una estrecha relación con la rotación de los empleados. De esta manera podemos mencionar que ambas variables están significativamente correlacionadas y se recomienda manejar estrategias que puedan reducir la rotación de los colaboradores.

Hanco et al. (2021) en su estudio titulado Relaciones interpersonales y DL en los Hoteles turísticos del departamento de Puno, menciona que planteó como objetivo estudiar cómo influye las relaciones interpersonales en el DL de los empleados. El método de estudio de esta investigación fue de enfoque cuantitativo de alcance explorativo - descriptivo de

diseño no experimental. Con una población de 40 hoteles de la cuales se obtuvo una muestra de 16 hoteles. La técnica empleada fue la encuesta y un cuestionario como instrumento el cual nos ayudó a recolectar datos. Los resultados arrojaron que las relaciones interpersonales en la organización se dan de manera favorable, lo que genera que el desempeño de los empleados es muy bueno.

Solano et al (2023) en su investigación sobre las Estrategias de GTH en las Pymes peruanas, cuyo objetivo fue definir qué tipo de estrategias de GTH son las más utilizadas en las pymes y cuál es su impacto en el crecimiento y desempeño organizacional. Con un enfoque cuantitativo donde se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario en escala de Likert. Podemos mencionar que el desarrollo de planes, sucesión y retroalimentación continua son estrategias que están presentes en estas empresas; por el contrario, se pudo identificar que carecen de estrategias para la creación de programas de desarrollo y aprendizaje, así como también la gestión del talento basado en competencias, no obstante, a ello el sector comercial está reconociendo lo importante que esto puede ser, por lo que opta en tomar las medidas pertinentes en cambiar y mejorar.

A nivel local

López (2020) en su investigación “Estrategia de GTH para la mejora del DL de los colaboradores de la Clínica del Pacífico S.A. - Chiclayo”. Tuvo como objetivo principal crear tácticas de GTH, con la finalidad de efectuar progresos en el DL de los empleados. Se usó una investigación descriptiva - propositiva con el propósito de narrar y examinar las características de la GTH y el DL de nuestro personal, con una muestra establecida por los empleados full time de la Clínica del Pacífico S.A. Así también se usó el programa SPSS, logrando como resultado que los colaboradores no cuentan con pleno conocimiento de sus funciones, requisitos, responsabilidades y conocimientos mínimos con los que se debería contar para un correcto desempeño. También podemos decir que la clínica no cuenta con una actualización de sus documentos internos para la una correcta supervisión de sus empleados.

Vásquez (2019) desarrolló su investigación la cual planteó como objetivo poder

determinar si existe incidencia entre GTH y DL de los empleados administrativos de la Municipalidad de Chiclayo. Para ello se consideró una metodología de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental - correlacional. La muestra estuvo conformada por 184 empleados donde se empleó el cuestionario para recolectar datos de ambas variables. Se aplicó estadística descriptiva e inferencial. Los resultados que se obtuvieron mencionan que, si existe relación en dichas variables, lo que indica que el personal al sentirse motivado y considerado tendrá un desempeño óptimo y se sentirá comprometido e identificado con la organización.

Checa (2020) el autor en su tesis Estrategia de GTH para mejorar el DL de los empleados de Cmac Piura S.A.C. – Agencia Balta - Chiclayo. Tuvo como objetivo crear una estrategia que permita implementar, y reforzar habilidades que permitan mejorar el problema de estudio. Es de diseño descriptivo - propositivo ya que busca narrar la actual realidad y con una óptima estrategia ayudará con la mejoraría del problema en estudio. La encuesta se realizó a 37 personas y empleando el software SPSS se obtuvo una validez de 0,862. El resultado que se obtuvo es la falta de oportunidades, crecimiento y capacitación, no existe una adecuada comunicación entre los colaboradores de los diferentes departamentos de la entidad, lo cual no permite que cumplan con sus funciones de manera eficaz. A partir de ese resultado se crea una estrategia que busca tratar al personal desde la contratación y así poder retroalimentar como también hacer un debido seguimiento, para que de esta forma se pueda dar solución al problema del DL de los empleados en la entidad. Se tomó como conclusión que el crear una estrategia de GTH ayudará a mejorar e incentivar el desempeño de los trabajadores.

Segura & Correa (2020) desarrollaron en Ferreñafe la investigación “GTH y DL en los colaboradores de la Municipalidad Manuel Antonio Mesones Muro”, con el objetivo de demostrar cómo influyen ambas variables en la investigación. De enfoque cuantitativo - correlacional con un diseño no experimental – transversal, el instrumento que se empleó fue el cuestionario que se aplicó a una población total de 37 colaboradores de la municipalidad. La conclusión a la cual se llegó de acuerdo a los resultados obtenidos es que no existe un

proceso que conlleve a un buen reclutamiento, lo que ocasiona a un déficit en la administración de personal; el nivel de eficiencia es relativamente baja, lo que repercute en el cumplimiento de sus actividades diarias. Efectivamente existe una relación muy clara entre dichas variables.

Culquicondor (2022). En su trabajo titulado “Relación entre GRH con el DL en el American Inka Hotel Sauna Spa” ubicado en el Distrito de Lambayeque. Teniendo como objetivo comprobar si es que hay relación entre la GRH con el DL de los empleados del hotel. De tipo correlacional con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se usó la encuesta como técnica, la cual se aplicó a 30 empleados. Se tomó como conclusión que las variables tienen relación de manera positiva, por ende, los colaboradores se sienten motivados y lo suficientemente competentes para realizar sus funciones en determinadas áreas.

1.3. Formulación del problema

- **Problema general:**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022?

- **Problemas específicos:**

- ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano que se viene aplicando en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022?
- ¿Cuál es el factor de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022?

1.4. Justificación e importancia del estudio

La investigación en estudio se lleva a cabo con la finalidad de conocer la realidad actual que vive la empresa Ortiz Lossio S.R.L. respecto a la GTH y su relación con el DL en los colaboradores, como también analizar el nivel de la GTH que se viene aplicando en la empresa y diagnosticar el nivel de DL de los empleados.

Está investigación es sumamente importante ya que permitirá a los colaboradores que

desenvuelvan y fortalezcan sus capacidades, tanto personales como profesionales, de tal manera que puedan desempeñar de una manera óptima las funciones que se les encomienda.

Al tener conocimiento de la situación, se harán recomendaciones como la implementación de programas, los cuales permitirán ayudar con la GTH y su relación con del DL.

También podemos decir que la presente investigación es ventajosa para la empresa, ya que permitirá a los responsables plantear y emplear nuevas tácticas y estrategias que ayuden a mejorar las capacidades organizacionales y cognitivas de los colaboradores.

Por lo tanto, esta investigación permitió encontrar la relación positiva que tienen las variables estudiadas, así mismo sirvió para proponer un programa de capacitación a los trabajadores de la empresa Ortiz Lossio S.R.L.

1.4.1. Justificación teórica

A pesar que ya existen otras investigaciones sobre el presente tema, podemos asegurar que no se han encontrado estudios con estas 2 variables aplicadas a este mismo grupo de personas ni en este mismo lugar. Por eso expresamos que esta investigación estará llenando un vacío en el discernimiento teórico.

1.4.2. Justificación metodológica

La investigación en estudio cuenta con un método descriptivo, ya que logramos describir y conceptualizar nuestras variables de estudio. De la misma forma se tomó en cuenta emplear la encuesta como técnica de investigación y como instrumento el cuestionario, el cual se empleó a los 35 colaboradores administrativos de la empresa Ortiz Lossio S.R.L

1.4.3. Justificación práctica

Ya que estamos realizando una investigación descriptiva - no experimental, podemos decir que estamos ayudando a la prevención de las consecuencias graves que podrían ocasionar a la empresa Ortiz Lossio S.R.L.

1.4.3. Justificación social.

La presente investigación tendrá una gran utilidad y servirá de guía de consulta para estudios e investigaciones futuras.

1.5. Hipótesis

H1: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022.

H0: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022.

1.6. Objetivos

- **Objetivo general**

- Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022.

- **Objetivos específicos**

- Analizar el nivel de la gestión del talento humano que se viene aplicando en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022.
- Diagnosticar el nivel del desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022.
- Deducir el factor de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022.

Tabla 1*Problemas, objetivos, hipótesis y variables.*

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables |
|---|--|---|--|
| ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022? | Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. | H1: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. | Variable 1: Variable independiente: Gestión del talento humano. |
| ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano que se viene aplicando en la constructora Ortiz Lossio SRL? | Analizar el nivel de la gestión del talento humano que se viene aplicando en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. | H0: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. | Variable 2: Variable dependiente: Desempeño laboral. |
| ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022? | Diagnosticar el nivel del desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. | | |
| ¿Cuál es el coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022? | Deducir el factor de correlación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. | | |

1.7. Teorías relacionadas al tema.**1.7.1. Gestión del talento humano.**

La Gestión de Talento Humano ha experimentado una serie de cambios desde sus

orígenes, principalmente desde la época de la industrialización clásica (1900-1950), cuando la administración de personas surgió como Relaciones Industriales con un enfoque en las normas y controles estrictos. Después, durante la época de la internacionalización Moderna (1950-1990), se utilizaba la administración tradicional de recursos humanos que se enfocaba en los objetivos organizacionales para dirigir la empresa. Finalmente, durante la época de la información (1990 - actualidad), se comenzó a hablar de lo que se conoce actualmente como Gestión de Talento Humano, que se enfoca en la libertad y el compromiso para motivar a los empleados.

La empresa de ayer no es la misma que la de hoy. Cada empresa está claramente influenciada por los cambios que ocurren en el mundo a diario. Por lo tanto, cada parte de la empresa debe acoplarse y adaptarse a los cambios de hoy en día.

Las empresas que surgen aprovechan la energía y el esfuerzo de muchas personas que trabajan en grupo; a las cuales se les han asignado varios términos como: trabajadores, oficinistas, empleados, operadores, personal, mano de obra, asociados o colaboradores; otros también las conocen como capital intelectual, capital humano o simplemente talento humano, esto a raíz del gran impacto que significan en las empresas.

En la actualidad, se utiliza el término "talento humano" porque el término "recurso humano" describe a una persona como una herramienta y no como el principal capital de la empresa, la cual ostenta de muchas características y habilidades que llenan de acción, movimiento y vida a toda empresa.

La pérdida de capital dinerario, maquinaria o equipos en las empresas puede ser solucionada mediante la protección de un seguro o solicitando un crédito con la finalidad de recuperar los recursos que fueron extraviados o dañados; pero cuando hay una pérdida de talento humano, estas soluciones no son viables porque compensar la pérdida de los mismos requiere mucho trabajo y dinero, ya que para formar grupos de trabajo competitivos, se requiere un proceso de contratación, selección, capacitación y desarrollo del personal necesario. Por lo tanto, el talento humano se considera el capital más valioso e importante para las empresas y debe administrarse correctamente.

No obstante, administrar este talento no es una tarea fácil, ya que cada individuo es un ser único que está influenciado por distintas variables, y entre ellas militan diferentes variaciones en las habilidades y los estándares de conducta.

a) Definiciones:

Según el autor Chiavenato (2002) define que: La GTH constituye un departamento muy importante que se establece en una empresa, es situacional y contingente, pende de ciertas situaciones como por ejemplo de la cultura que presenta, de la estructura que tiene la empresa, de las características en el contexto ambiental, de la tecnología que maneja, de sus procesos internos y de un sin fin de variables que son muy esenciales dentro de ella. (p.5).

Vallejo (2016) señala que la gestión del talento humano es necesaria para lograr el cumplimiento de los objetivos, calidad y productividad de la empresa. También nos indica que es necesario llevar a cabo todo el proceso de GTH, así como también brindar seguimiento a los individuos y crear un backup de confianza para una correcta toma de decisiones, que haga que las personas tengan sentido de pertinencia y a la vez se sientan comprometidas con la empresa.

Por su parte Usinia (2016) expresa que la mentalidad predominante en las empresas afecta significativamente la GTH. Es cambiante y situacional, ya que depende de factores como la cultura y estructura de cada empresa, las condiciones ambientales, el negocio, la tecnología empleada, los procedimientos internos y otras variables importantes.

Según la autora Abril (2018) nos menciona que la GTH es la dirección responsable de hacer la planificación, organización y control de las diferentes actividades operantes de la empresa, en la que incluye la admisión, aplicación, pago, mantenimiento y supervisión de los empleados, con el fin de alcanzar los objetivos e intereses establecidos con la mayor eficiencia y costo posible, y a la vez, satisfacer los objetivos e intereses de la fuerza laboral al máximo.

Asimismo, Chiavenato (2018) considera que: La gestión de RH es el área donde se forman talentos a través de una secuencia de procesos integrados, asimismo vela por el capital humano de las entidades, representa la parte primordial del capital intelectual y la base

de su éxito. (p. 9)

Los autores Simancas, Silvera, Garcés & Hernández (2018) manifiestan que: En sus inicios los RH se consideraban como un grupo de competencias, sapiencias, destrezas, experiencia y conexiones que las personas consiguen por medio de la enseñanza y práctica. Las inversiones en capital humano representan ciertas actividades, entre ellas tenemos la educación, capacitación en el trabajo, atención médica, etc., es decir aquello que intente adquirir información sobre el sistema económico. Los especialistas en GRH nos dan a conocer que a través de las prácticas de RH las empresas crean una forma particular de conocimiento agregado, potenciando sus destrezas y competencias que a su vez contribuye al desempeño a nivel empresarial.

El autor Peralta (2018) define que la GTH se refiere a los diversos procedimientos que utiliza una empresa para integrar nuevo personal a su fuerza de trabajo y retener al mejor talento, reconociéndolos como el activo más importante de la empresa.

Colcha (2021) nos explica que la GTH es crucial para las empresas porque todos quieren brindar servicios a sus clientes y que estos estén satisfechos con el resultado. Sin embargo, en nuestro país, el servicio al cliente y el talento humano de las personas han disminuido, lo que nos ha llevado a un gran declive. Por otro lado, también nos menciona que la GTH es crucial porque evalúa a cada colaborador para cubrir las diferentes áreas de trabajo, prestando atención a su perfil profesional, aptitudes y habilidades.

b) Importancia

Anteriormente se pensaba que el capital económico era el elemento más importante en toda empresa, pero actualmente la GTH ha dado un gran giro porque es del capital humano de quien ahora depende el éxito de las empresas y para lograr ese objetivo es necesario disponer de un gran impulso laboral que sea eficiente y estimule la producción. Estas diferenciaciones empresariales orientan a las organizaciones para que lleguen a sus metas planteadas y puedan contribuir de manera directa con el éxito de la empresa, todo esto gracias al talento humano.

Por lo tanto, Vallejo (2016) nos explica que actualmente existen empleados que

constantemente se quejan sobre el manejo de las diferentes formas laborales que se presentan dentro de las entidades, forjando mayor hincapié en la dirección de los gerentes causando inquietud, ya que de esta manera no ayudan a lograr los objetivos planteados generando atraso en la empresa ya que no contribuyen en el desarrollo ni en la solución de barreras que permitan convertirlas de forma positiva para que se conviertan en oportunidades. (p.21).

c) Objetivos:

Chiavenato (2009) nos da a conocer que el capital humano es parte importante dentro de una organización, por ello se debe fortalecer y potenciar para poder tener una buena imagen institucional, esto penderá de una correcta gestión, de la conducción y supervisión para que los colaboradores no sean descuidados, esto hará que haya una fuente de motivación para ellos y que puedan identificarse con la organización.

Cumplir con los objetivos y lograr la meta planteada es muy importante para que toda empresa tenga distintas formas de ejecutar un proceso, pero ya depende de cada una usar las técnicas correctas que permitan una adaptación ágil con buenos resultados.

Competencia empresarial, radicaré en influirse del resto de logros para que tenga el deseo de sobresalir laboralmente. (p.6-7).

d) Dimensiones:

Chiavenato (2009) manifiesta que:

Reclutamiento de Personal: Es un procedimiento en el que cualquier empresa hace pública una convocatoria con el propósito de poder encontrar perfiles idóneos de colaboradores para hacerlos parte del proceso para una evaluación.

Selección de Personal: Este proceso se identifica por integrar a la empresa el personal que cumpla y califique a lo requerido del perfil que se está buscando para cubrir un puesto.

Orientación de las Personas: Es instituir al colaborador en una zona idónea de trabajo para el cumplimiento de sus labores, creando un compromiso laboral en la organización.

Modelado del Trabajo: Es la consecuencia que se obtiene al terminar una tarea en la empresa según el diseño de trabajo que se emplea, tratando de ejecutar una adecuada realización del trabajo para poder tener resultados óptimos dentro la empresa.

Evaluación del Desempeño: Consiste en monitorear el trabajo que realiza cada talento humano de acuerdo a su desempeño en el cumplimiento de sus funciones y logros realizados en la organización.

Remuneración: Es la retribución económica que las organizaciones realizan de forma dineraria o a manera de incentivo a sus trabajadores.

Programas de Incentivos: Estos programas se usan para motivar a los trabajadores, ofreciéndoles una serie de incentivos que les permita impactar al colaborador de forma positiva para que trabaje contentos.

Prestaciones y Servicios: Son acciones económicas basadas en congruencias para el bien personal, social y familiar del empleado.

Capacitación: Es el proceso de actualización del colaborador, capacitándolo con temas que favorezcan el desempeño competitivo para el cumplimiento de sus funciones.

Desarrollo de las Personas y las Organizaciones: Se apoya en todo lo que el personal pudo lograr en el tiempo de sus estudios, transformándose en un experto que desea aplicar todo lo aprendido en su centro laboral. Desarrollo de las organizaciones significa instaurar un método idóneo para que con el pasar del tiempo la empresa no sea perjudicada y pueda enfrentar escenarios complicados.

Relaciones con los Empleados: Se trata de un pacto que se celebra entre un empleado y un empleador, por lo cual el empleado realiza algún trabajo a cambio de una remuneración económica garantizada por el empleador.

Higiene, Seguridad y Calidad de vida: Se tiene que mostrar los mejores escenarios que admitan desenvolver un correcto desarrollo cuando se trate de cumplir las funciones encomendadas. La seguridad radica en ofrecer las medidas mínimas que animen y no quebranten al empleado al interior de la empresa. La calidad de vida de los colaboradores se reflejará si la empresa efectúa y cede los beneficios que corresponden (p. 105-473).

1.7.2. Desempeño laboral.

Las teorías sobre el desempeño laboral han cambiado en los últimos años enfatizando la importancia del talento humano, que es el núcleo de las organizaciones. Cuando nos referimos al DL nos identificamos también con la evaluación del desempeño ya que ambos están relacionados de manera directa y es importante destacar cómo se están desarrollando estas ideas.

Así también, el DL desde otros aspectos es la manifestación de las habilidades y destrezas del colaborador en el trabajo, que conlleva a un resultado eficiente, el cual se mide de modo particular en proporción al esfuerzo y desarrollo de cada individuo.

Así mismo el DL es la capacidad de ejecutar con rapidez y eficacia las funciones que se nos asignan y cumplirlas de una manera adecuada y correcta, generando satisfacción laboral tanto para la empresa como para los empleados.

El DL es esencial para el correcto funcionamiento de cualquier organismo, por lo que se le debe brindar una atención especial durante el proceso de gestión de recursos humanos. La evaluación de este desempeño debe beneficiar a la organización y a las personas para ayudar a conseguir la satisfacción de los empleados y así asegurar el cumplimiento de las metas establecidas por la institución.

Es importante recalcar que el desempeño es un proceso sistemático y estructural que evalúa, mide e influye en los comportamientos y acciones, la ausencia y los resultados del trabajo para medir la productividad del empleado y mejorar su desempeño en el futuro. El empleador debe tratar al colaborador como el recurso interno más valioso porque cuando el DL es positivo, se logra un alto rendimiento en producción, calidad y sobre todo en los logros organizacionales, de tal manera que se puedan cumplir los principales objetivos trazados y a la vez fortalecer las ventajas competitivas.

a) Definiciones:

Ramírez (2006) define que el desempeño laboral (rendimiento en el trabajo) busca priorizar el talento humano de una organización realizando un adecuado seguimiento (ejecutando un monitoreo), buscando generar un valor entre (obtener importancia entre

trabajadores y jefes (jefatura). (p.3).

Robbins & Judge (2013) manifiestan que el DL en las empresas valúa cómo los colaboradores o empleados ejecutan sus tareas en sus respectivas áreas de labores, pero que las empresas están más enfocadas en el servicio y demandan más información.

Chiavenato (2017) manifiesta que el DL es la conducta que tienen los colaboradores para cumplir con los propósitos de la empresa.

Guzmán (2017) manifiesta que: El desempeño que realizan los colaboradores siempre se ha reconocido como la base que genera la efectividad y éxito de la empresa.

El desempeño son los comportamientos o acciones que se visualizan en los colaboradores para lograr los objetivos planteados por la empresa y poder ser calificados y medidos según las capacidades que presenta cada uno de los ellos, de tal forma que también se pueda ver la contribución que tiene para la empresa.

Se presume que un bajo desempeño en los colaboradores puede ser provocado por diferentes factores como: problemas familiares, amorosos o enfermedades, dejando de lado la personalidad como causa de ella, siendo esta un factor importante para el buen desempeño.

Según Acosta (2018), define el DL como las habilidades que muestra un colaborador mientras realiza su trabajo. El esfuerzo propio es la base de esta evaluación individual.

Según el autor Apaza (2018), manifiesta que las organizaciones con más éxito a nivel mundial hoy en día destinan muchos recursos y tiempo para conservar un excelente DL, donde una buena organización pueda fomentar la productividad e innovación en cada uno de los colaboradores.

El DL tiene un vínculo directo con la producción dentro de la organización, por lo que es crucial contar con empleados que tengan un perfil adecuado para realizar las funciones de manera eficiente y así lograr los objetivos de la organización. Por lo tanto, precisa que el desempeño es visto como el conjunto comportamientos y acciones que tiene un empleado al realizar las tareas asignadas. Las habilidades y conocimiento son cruciales y fundamentales para un correcto desempeño dentro de la empresa. (Eufracio, 2018, pag.24)

Rojas (2019) menciona que el DL es la manera en que todos los empleados realizan sus funciones, teniendo como impulso la motivación, quien permite llevar a cabo el éxito de la empresa, con mucha más razón cuando el recurso humano se ubica como un factor importante para desarrollar un excelente desempeño y dirección de sus labores.

El DL se relaciona a cómo cada colaborador cumple con sus deberes laborales. También podemos decir que la motivación es un elemento importante y crucial ya que repercute en el rendimiento y porque fomenta el logro de los objetivos, especialmente cuando el colaborador juega un papel clave. Desde otro punto de vista, el DL también se refiere a la demostración de las destrezas y habilidades que tiene un empleado en el lugar de trabajo, lo que conlleva a tener resultados efectivos. Este desempeño se valora en función del esfuerzo que demuestra cada persona. (Lauro, Pérez & Torres, 2019, pag.38)

Mamani & Cáceres (2019), indican que el DL no se limita a la capacidad que tienen los trabajadores para realizar sus tareas, sino que también incluye una variedad de factores, como agregar valor significativo a la empresa cumpliendo sus funciones de la mejor manera posible, interactuando bien con sus compañeros en el centro de labores y clientes, como también resolver con eficacia los problemas que se le presenten. A la vez también es de gran interés tener en cuenta que el valor agregado que tienen los empleados en función a su desempeño dentro de la empresa, se determina por la eficacia que tienen al momento de relacionarse con el personal de la empresa y por la capacidad que demuestren para hacer frente a los problemas que surgen dentro de la misma.

Bautista et al. (2020) Define que el DL como la eficacia es la efectividad que el colaborador tiene para ejecutar su trabajo o sus labores, siendo una ventaja competitiva para el beneficio importante de la compañía.

Ticahuanca y Mamani (2021) indica que el aporte de cada colaborador se llega a sumar de manera individual en la empresa y en un determinado tiempo en búsqueda de los objetivos planteados, llegando así evaluar el rendimiento del colaborador (p.5).

b) Procesos de evaluación:

Según Dessler y Varela (2017) Determinan los procesos de evaluación del DL más efectivos,

los cuales son:

Evaluaciones por parte de colegas (pares): Son evaluaciones ejecutadas por colegas con el objetivo de permitir que la comunicación sea abierta y de gran motivación.

Comités estimadores: Estas evaluaciones buscan obtener diferentes puntos de vistas de los jefes con respecto al desempeño de los colaboradores. Conformado por jefe inmediato y otros jefes.

Autoevaluaciones: Se considera importante las evaluaciones del desempeño de los colaboradores, dichas evaluaciones son comparadas con las evaluaciones que realizan los jefes, pero sin embargo muchas veces los propios colaboradores se califican con un puntaje por encima de los jefes.

Evaluación por parte del personal subalterno: Consiste en las evaluaciones que ejecutan los colaboradores a sus jefes. Esta herramienta permite a los directivos y gerentes entender la forma de trabajo de los jefes y así identificar la molestia de los colaboradores para ejecutar acciones y corregir futuras situaciones inesperadas.

Retroalimentación o evaluación de 360 grados: Estas evaluaciones se realizan mediante una encuesta y un sistema computarizado, posteriormente los resultados llegan a los trabajadores y se buscan tácticas para elevar el desempeño de los colaboradores y poder llevar a cabo un buen desempeño del personal. Este proceso es el preferido de los colaboradores.

c) Dimensiones del Desempeño Laboral:

Robbins & Coulter (2014) señalan como dimensiones del desempeño laboral:

Eficiencia: Las empresas buscan cumplir con sus objetivos administrando de forma adecuada el talento humano, siendo una alternativa racionalizar parte del personal en el caso de que fuera necesario, muchas veces los resultados son mejores con menor cantidad de colaboradores.

Eficacia: Ejecutar el trabajo de manera correcta llevará al principal objetivo de la compañía. (p.8).

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de investigación.

Es de tipo Descriptiva Correlacional con enfoque cuantitativo.

Descriptiva, ya que se describen y conceptualizan nuestras variables de estudio, las cuales son la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral. También podemos decir descriptiva porque establecemos los indicadores y dimensiones de nuestras variables.

Correlacional, porque se establece la relación que existe entre cada una de nuestras variables.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) el estudio correlacional se llama así cuando las variables se asocian mediante un esquema predecible para una población o grupo. (p.93).

Enfoque cuantitativo porque haremos uso de la estadística para determinar y explicar nuestros resultados mediante cuadros, tablas y gráficos estadísticos.

Según Hernández, et al (2014) el enfoque cuantitativo es cuando se utiliza la recaudación de información para comprobar la hipótesis con base en el cálculo numérico y el análisis estadístico, con el fin establecer modelos de comportamiento y comprobar teorías. (p.4).

2.1.2. Diseño de la investigación.

Es de un diseño No experimental Transeccional, ya que no haremos ningún tipo de experimento y el registro de todos los datos se ejecutarán en una misma fecha y en un mismo lugar. Eso quiere decir que se analizarán los mismos datos que se obtendrán de nuestro instrumento, que en este caso es el cuestionario.

Diseños transeccionales (transversales) es cuando una investigación recopila datos en un único momento y lugar. Hernández et al. (2014) p.154.

2.2. Variables, operacionalización.

2.2.1. Variables:

2.2.1.1. Gestión del Talento Humano.

Según Chiavenato (2002) conceptualiza que: La GTH constituye un departamento muy importante que se establece en una empresa, es situacional y contingente, pende de ciertas situaciones como por ejemplo de la cultura que presenta, de la estructura que tiene la empresa, de las características en el contexto ambiental, de la tecnología que maneja, de sus procesos internos y de un sin fin de variables que son muy esenciales dentro de ella. (p.5).

2.2.1.2. Desempeño Laboral.

Chiavenato (2017) manifiesta que: El DL es la conducta que tienen los colaboradores para cumplir con los propósitos de la empresa.

2.2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 2

Operacionalización de variable independiente.

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Ítems | Instrumento | Valores finales | Tipo | Escala de medición |
|-----------------------------------|---|---|-----------------------------|--|-------------------|---------------|--|-----------------------|---------------------|
| Gestión del Talento Humano | Chiavenato (2002). La GTH constituye un departamento muy importante que se establece en una empresa, es situacional y contingente, depende de ciertas situaciones como por ejemplo de la cultura que presenta, de la estructura que tiene la empresa, | Grupo de gestiones y/o acciones que toma la empresa con el fin de administrar los recursos humanos de la misma. | Reclutamiento del Personal | Convocatoria | 1 - 2 | Cuestionario. | 1. Total ment e en desa cuer do. 2. En desa cuer do. 3. Ni de acue rdo ni en desa | Inde pend iente | Escala de Likert |
| | | | Selección del Personal | Variedad del Talento Humano Calificación del Personal Ingreso del Talento Humano | | | | | |
| | | | Orientación de las Personas | Mostrar labores Responsabilidad laboral | 3 - 4 | | | | |
| | | | Modelado del Trabajo | Resultados Diseño de trabajo | 5 - 6 | | | | |
| | | | Evaluación del Desempeño | Monitoreo del trabajo Ritmo laboral | 7 - 8 | | | | |
| | | | Remuneración | Aporte dinerario | 9 - 10 11 - 12 | | | | |

| | | | | |
|--|---|---|---------|---------------------------|
| de las características en el contexto ambiental, de la tecnología que maneja, de sus procesos internos y de un sin fin de variables que son muy esenciales dentro de ella. | | Estímulo a trabajadores | | cuerdo. |
| | Programas de incentivo | Motivación a los colaboradores | 13 - 14 | 4. De acuerdo. |
| | Prestaciones y Servicios | Desempeño Pagos extras no dinerarios | 15 - 16 | 5. Totalmente de acuerdo. |
| | Capacitación | Bienestar Actualización continua | 17 - 18 | |
| | Desarrollo de las personas y Organizaciones | Desarrollo del personal Aplicación de los saberes | 19 - 20 | |
| | Relaciones con los empleados | Planes adecuados Jefes relacionados | 21 - 22 | |
| | Higiene, Seguridad y Calidad de vida | Aportaciones Óptimas condiciones laborales | | |
| | | Medidas de seguridad | 23 - 25 | |
| | | Cumplimiento de beneficios | | |

Tabla 3

Operacionalización de variable dependiente.

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Ítems | Instrumento | Valores finales | Tipo | Escala de medición |
|--------------------------|---|---|------------|--------------------|---------|---------------|--|-------------|--------------------|
| Desempeño Laboral | Chiavenato (2017). El DL es la conducta que tienen los colaboradores para cumplir con los propósitos de la empresa. | Es la forma en que se desenvuelve en los colaboradores de la empresa para lograr sus objetivos. | Eficiencia | Uso de Recursos | 26 -31 | Cuestionario. | 1. Totalmente en desacuerdo. | Dependente. | Escala de Likert |
| | | | Eficacia | Logro de Objetivos | 32 - 36 | | 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo. | | |

2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.

2.3.1. Población.

Conjunto de la totalidad de los casos que coinciden con explícitas especificaciones. Hernández et al. (2014)

En este caso la población es finita y estará atendida por los 35 empleados de la empresa constructora Ortiz Lossio S.R.L, ya que solo se incluirán a los contratados de 5ta categoría.

2.3.2. Muestra.

Según autores: Es la parte específica de la población a quien se aplicará la investigación, es una parte representativa de los habitantes en el que todos tienen la misma posibilidad de ser elegidos. Hernández et al. (2014), p.175

En este caso tomaremos como muestra a la misma población, ya que es una población finita.

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

2.4.1. Método.

Se empleará el método deductivo, ya que vamos a partir detallando el objetivo general para poder llegar a los objetivos específicos.

2.4.2 Técnicas.

Hemos utilizado la encuesta como técnica de investigación, la cual hemos usado para recopilar los datos necesarios en la constructora Ortiz Lossio S.R.L., ya que es un sistema sistemático y ordenado.

2.4.3. Instrumentos.

Hemos usado el cuestionario, el cual se aplicó a los 35 empleados de la constructora Ortiz Lossio S.R.L., de tal manera que nos permitirá recopilar la información que necesitamos.

Se aplicó de manera presencial y consta de gran variedad de preguntas politómicas para ambas variables: GTH y DL.

Cabe mencionar que hemos utilizado la escala de Likert.

2.4.4. Validez y confiabilidad del cuestionario.

2.4.4.1. Validez:

Estuvo a cargo de 03 jueces expertos ligados a la carrera de administración, quienes pudieron revisar nuestro cuestionario y nos hicieron llegar las correcciones que creyeron convenientes.

Tabla 4

Validadores de cuestionario.

| Validador | Grado de estudio | Experiencia | Criterio de validación |
|------------------|---------------------|-------------|------------------------|
| Juana María | Mag. | 08 años | Satisfactorio |
| Aguilar Zapana | Administración | | |
| Max Edgardo | Mag. | 08 años | Satisfactorio |
| Sánchez Meoño | Administración | | |
| Christian Manolo | Lic. Administración | 07 años | Satisfactorio |
| Díaz Tirado | | | |

2.4.4.2. Confiabilidad:

Será mediante Alfa de Cronbach y tendrá que ser mayor a 0.8 para ser confiable.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Se utilizó el método de análisis cuantitativo, a través de la elaboración, aplicación y organización de los diferentes datos detallados en nuestro instrumento.

Los resultados que se obtuvieron de nuestro cuestionario se estudiaron por medio del software IBM SPSS Statistics 25, para que luego a través de tablas y gráficos nos permita analizarlos e interpretarlos.

2.6. Criterios éticos.

Entre los principales hemos podido considerar los siguientes:

a) Confidencialidad de la información obtenida de la indagación alcanzada y adquirida mediante la técnica del procedimiento de investigación, la cual será la fuente principal para obtener nuestros datos.

b) La información obtenida para el proyecto es veraz, ya que toda la información es facilitada por la misma empresa, por lo tanto, no habrá datos adulterados y por ende los resultados serán los correctos.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados.

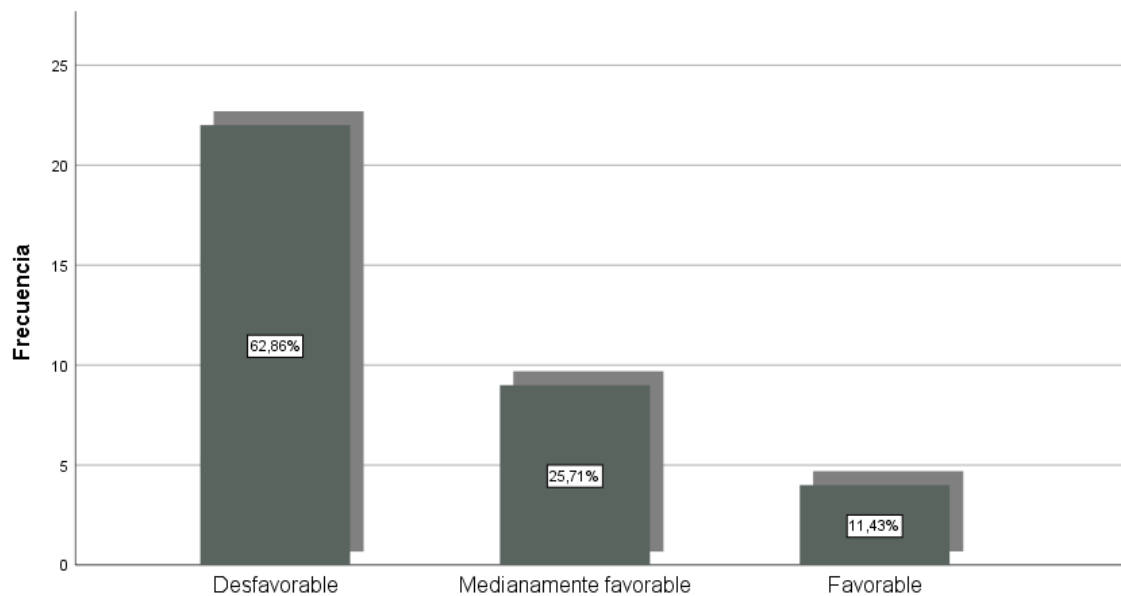
Tabla 5

Reclutamiento del personal

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 22 | 62,86 |
| Medianamente favorable | 9 | 25,71 |
| Favorable | 4 | 11,43 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 1

Reclutamiento del Personal



Nota. Del 100% de los trabajadores encuestados de la empresa Ortiz Lossio S.R.L (35), demuestra que el 62.86% (22) es desfavorable para la dimensión Reclutamiento del personal, así también el 25.71% (09) manifiesta que es medianamente favorable, mientras que el 11.43% (04) indica que es favorable.

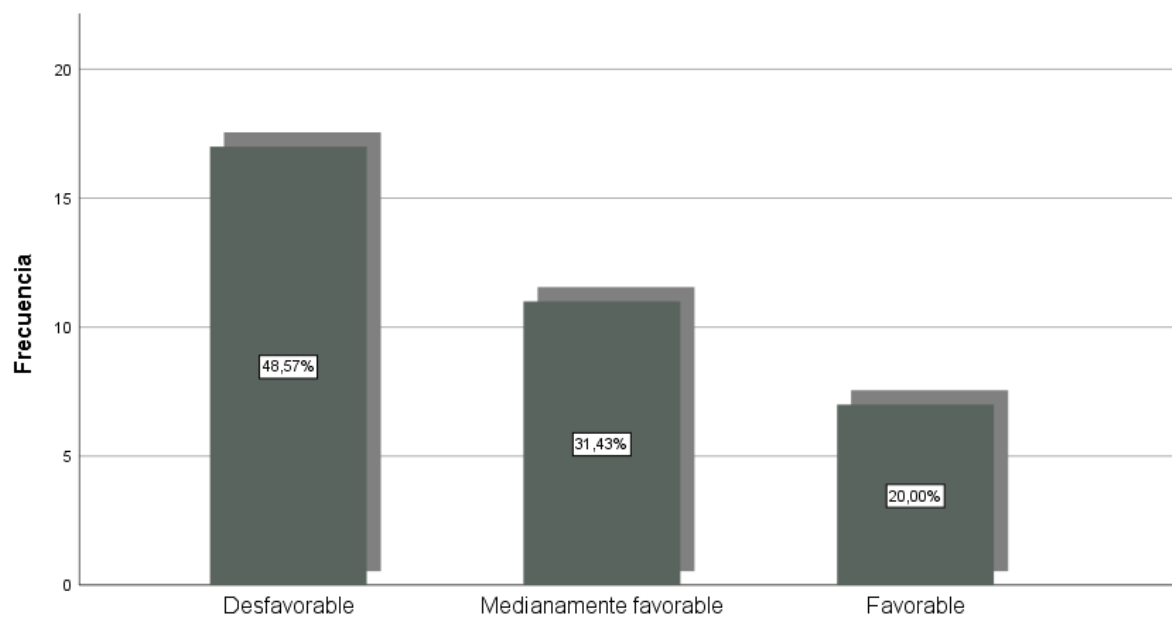
Tabla 6

Selección del personal

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 17 | 48,57 |
| Medianamente favorable | 11 | 31,43 |
| Favorable | 7 | 20,00 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 2

Selección del Personal



Nota. El 48.57% (17) del total de los encuestados (35) demuestra que es desfavorable para la dimensión Selección del personal, mientras que el 31.43% (11) señalan que es medianamente favorable y muy por el contrario el 20.00% (07) indican que es favorable para la dimensión.

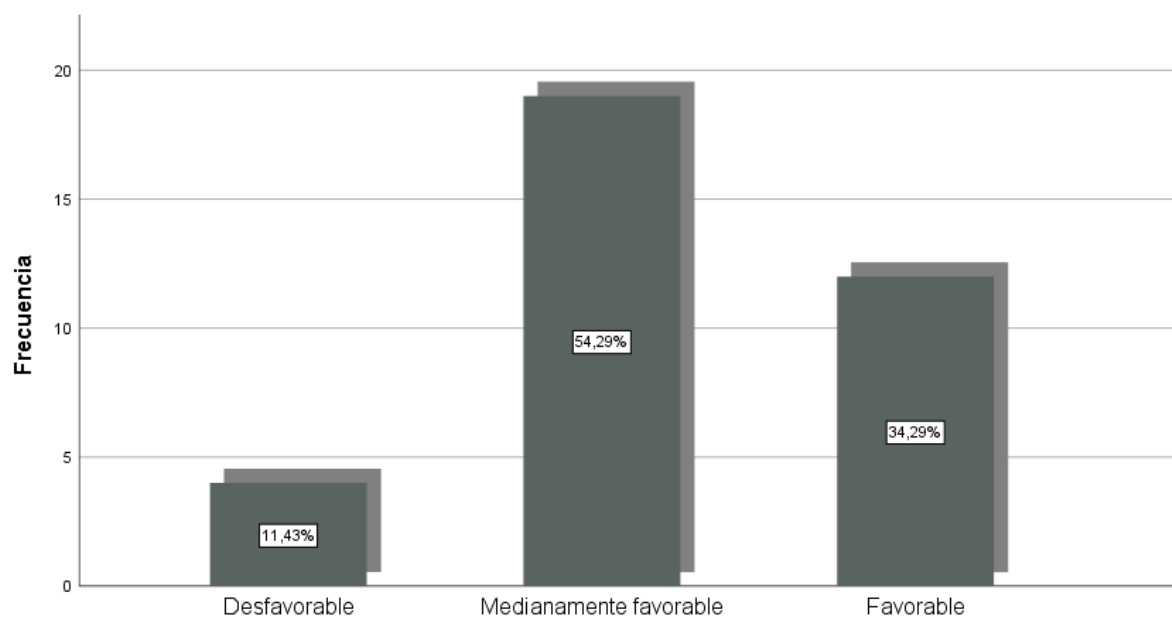
Tabla 7

Orientación de las Personas

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 4 | 11,42 |
| Medianamente favorable | 19 | 54,29 |
| Favorable | 12 | 34,29 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 3

Orientación de las Personas



Nota. Del 100% (35) de los trabajadores de Ortiz Lossio S.R.L que fueron encuestados, el 54.29% (19) percibe que la dimensión Orientación de las personas es medianamente favorable, por otro lado, el 34.29% (12) percibe que es favorable y muy por el contrario tan solo el 11.42% señala que es desfavorable.

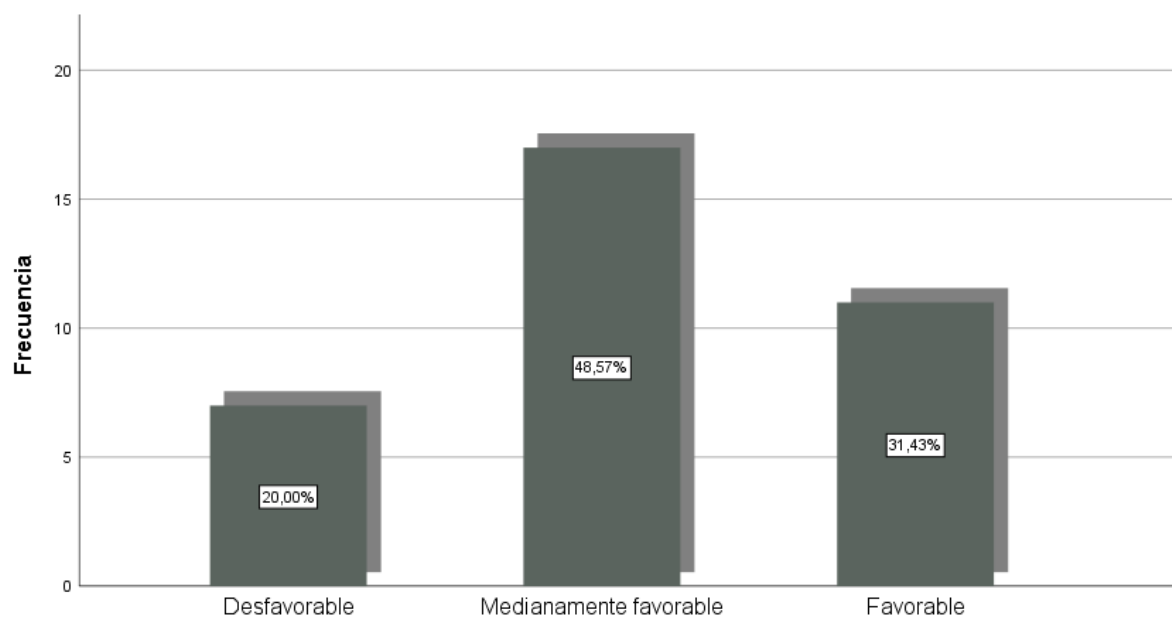
Tabla 8

Modelado del trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 7 | 20,00 |
| Medianamente favorable | 17 | 48,57 |
| Favorable | 11 | 31,43 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 4

Modelado del Trabajo



Nota. De todos los empleados encuestados, lo cual equivale al 100% (35), el 48.57% (17) considera que la dimensión Modelado del trabajo es medianamente favorable para la presente investigación, mientras que el 31.43% (11) señala que es favorable y muy por el contrario el 20.00% (07) indica que es desfavorable.

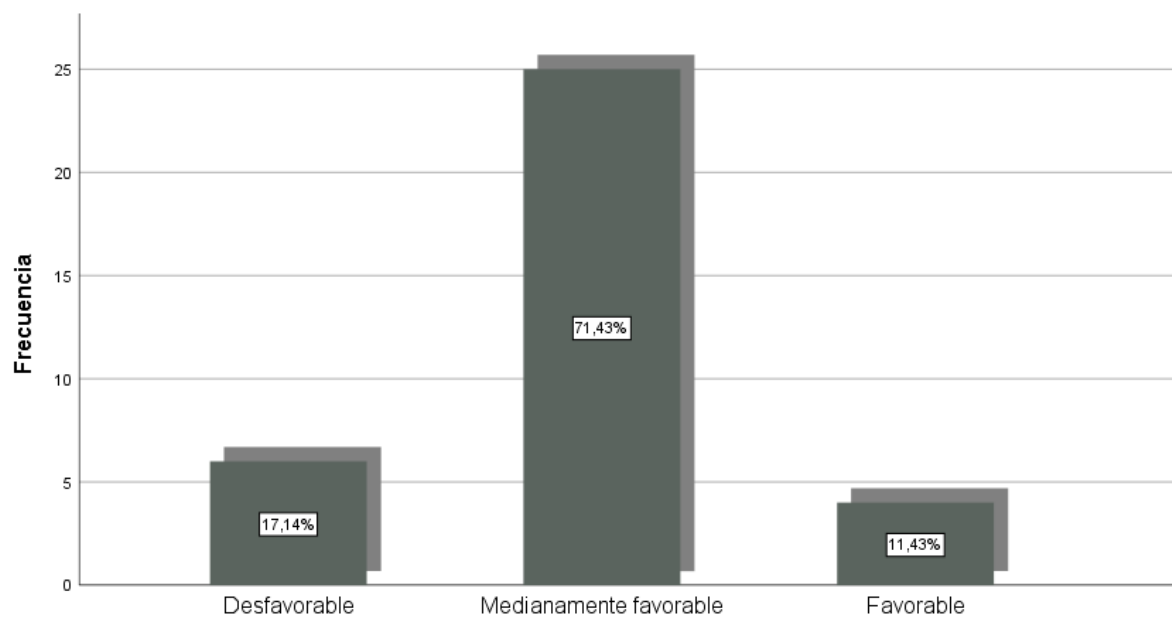
Tabla 9

Evaluación del desempeño

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 6 | 17,14 |
| Medianamente favorable | 25 | 71,43 |
| Favorable | 4 | 11,43 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 5

Evaluación del Desempeño



Nota. Del 100% de los encuestados (35), se puede demostrar que el 71.43% (25) considera que la dimensión Evaluación del desempeño es medianamente favorable, por otra parte, el 17.14% (06) indica que es desfavorable y por último tan solo un 11.43% (04) menciona que la dimensión es favorable.

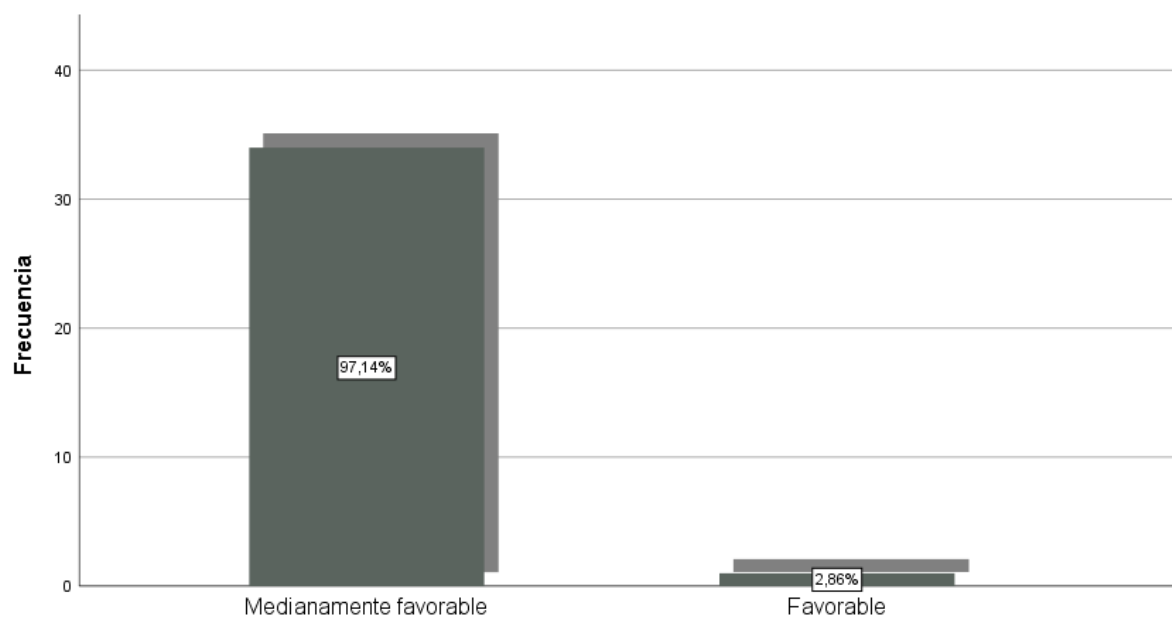
Tabla 10

Remuneración

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Medianamente favorable | 34 | 97,14 |
| Favorable | 1 | 2.86 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 6

Remuneración



Nota. De la totalidad de los empleados que fueron encuestados, lo cual equivale al 100% (35), el 97.14% (34) menciona que la dimensión Remuneración, la cual fue empleada en la investigación es medianamente favorable, mientras que tan solo el 2.86% (01) considera que es favorable.

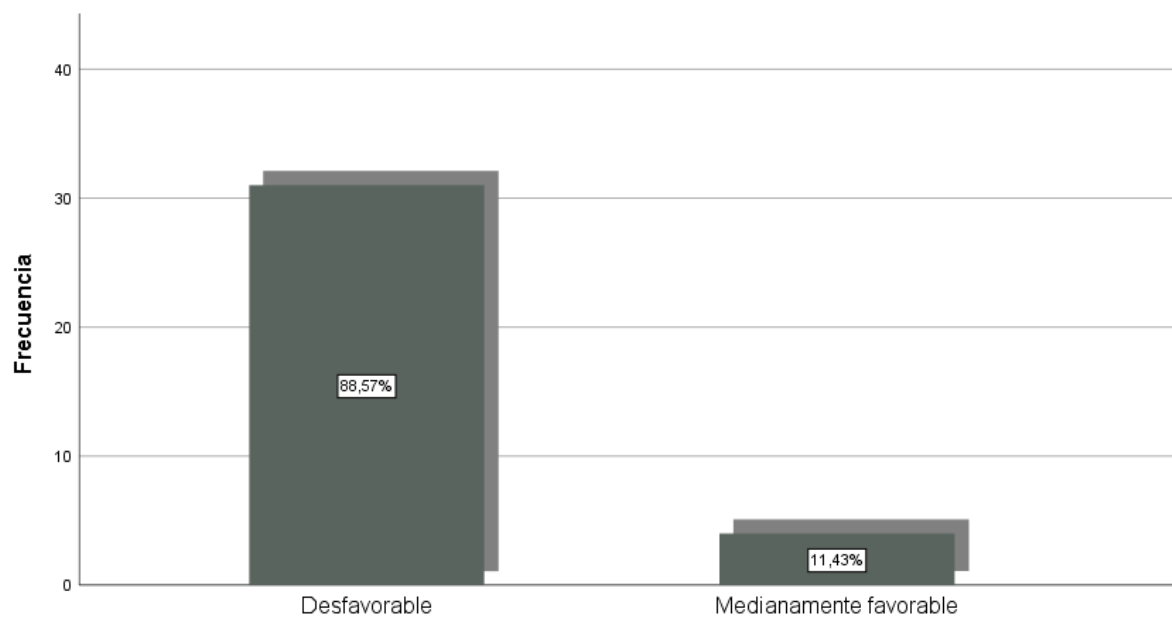
Tabla 11

Programas de incentivos

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 31 | 88,57 |
| Medianamente favorable | 4 | 11,43 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 7

Programas de Incentivos



Nota. Del 100% (35) de los empleados encuestados en la empresa Ortiz Lossio S.R.L, podemos decir que el 88.57% (31) indica que la dimensión Programas de incentivos es desfavorable para la investigación, mientras que un mínimo porcentaje del 11.43% (04) señala que es medianamente favorable.

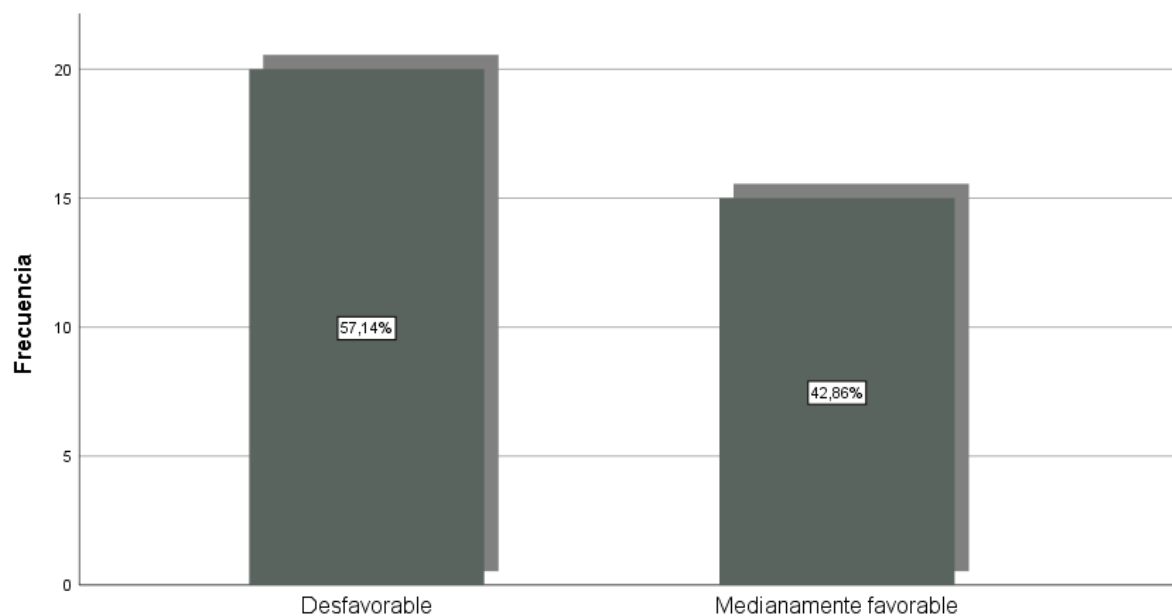
Tabla 12

Prestaciones y servicios

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 20 | 57,14 |
| Medianamente favorable | 15 | 42,86 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 8

Prestaciones y Servicios



Nota. Del 100% (35) de los trabajadores que respondieron el cuestionario, podemos mencionar que el 57.14% (20) perciben que la dimensión Prestaciones y servicios es desfavorable para la investigación, mientras que un 42.86% (15) menciona que la dimensión es medianamente favorable.

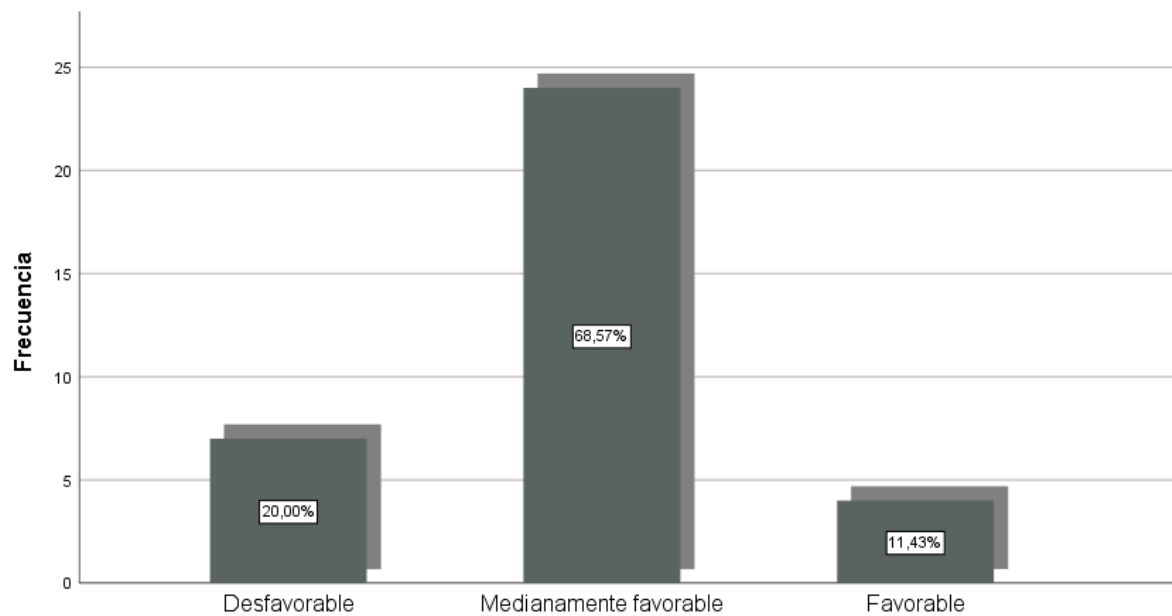
Tabla 13

Capacitación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 7 | 20,00 |
| Medianamente favorable | 24 | 68,57 |
| Favorable | 4 | 11,43 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 9

Capacitación



Nota. De la totalidad de empleados que fueron encuestados, lo cual significa el 100% (35), el 68.57% (24) cree que la dimensión Capacitación es medianamente favorable para la investigación, por otro lado, el 20.00% (07) señala que es desfavorable, mientras que un porcentaje menor que representa el 11.43% (04) indica que la dimensión es favorable.

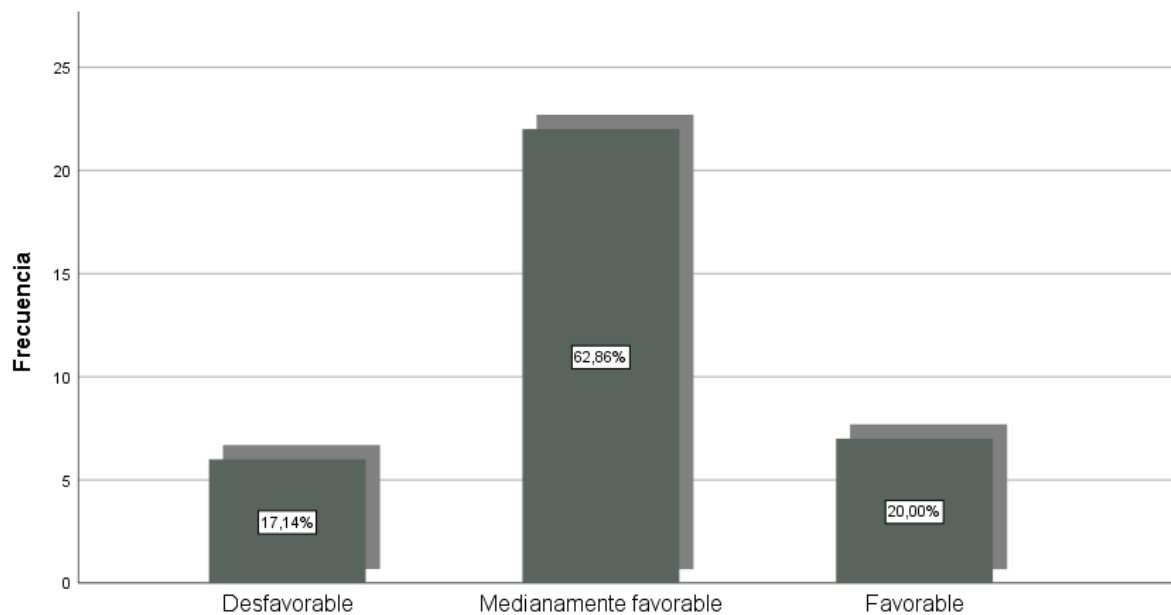
Tabla 14

Desarrollo de las personas y organizaciones

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 6 | 17,14 |
| Medianamente favorable | 22 | 62,86 |
| Favorable | 7 | 20,00 |
| Total | 35 | 100,0 |

Figura 10

Desarrollo de las Personas y Organizaciones



Nota. De los 35 empleados que representan el 100% de las personas encuestadas, el 62.86% (22) ha demostrado que la dimensión Desarrollo de las Personas y organizaciones es medianamente favorable para la investigación, mientras que el 20.00% (07) cree que la dimensión es favorable y muy por el contrario el 17.14% (06) menciona que es desfavorable.

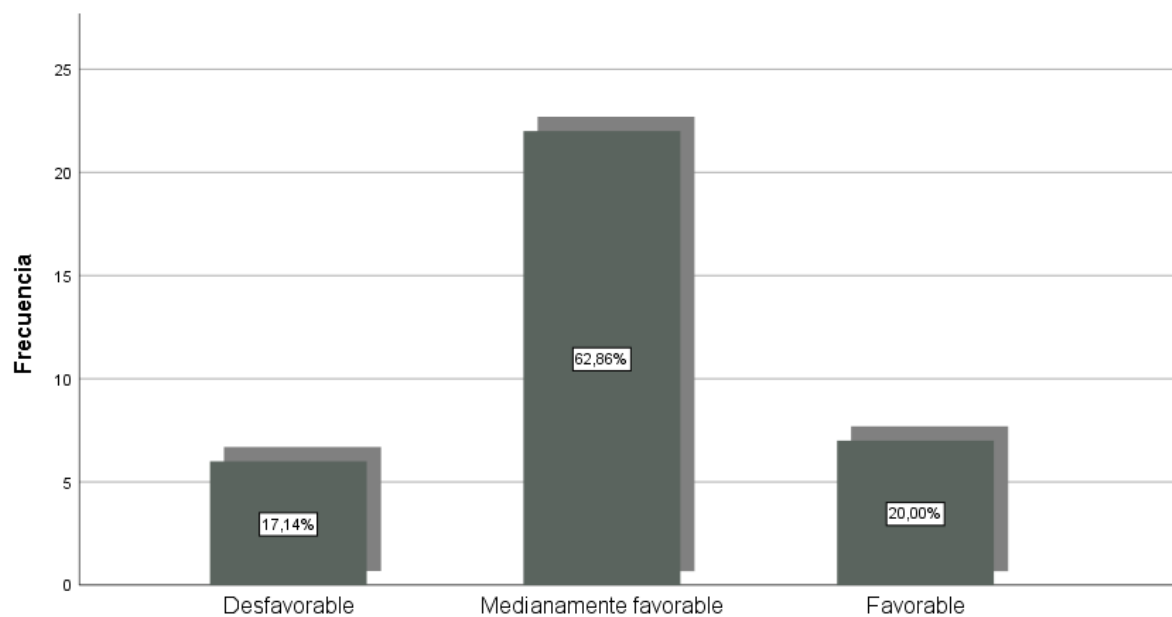
Tabla 15

Relaciones con los empleados

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 6 | 17,14 |
| Medianamente favorable | 22 | 62,86 |
| Favorable | 7 | 20,00 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 11

Relaciones con los Empleados



Nota. Del 100% de las personas encuestados (35), se demuestra que el 62.86% (22) considera que la dimensión Relaciones con los empleados es medianamente favorables para la investigación, por otro lado, el 20.00% (07) cree que es favorable y la menor parte que es el 17.14% (06) señala que la dimensión es desfavorable.

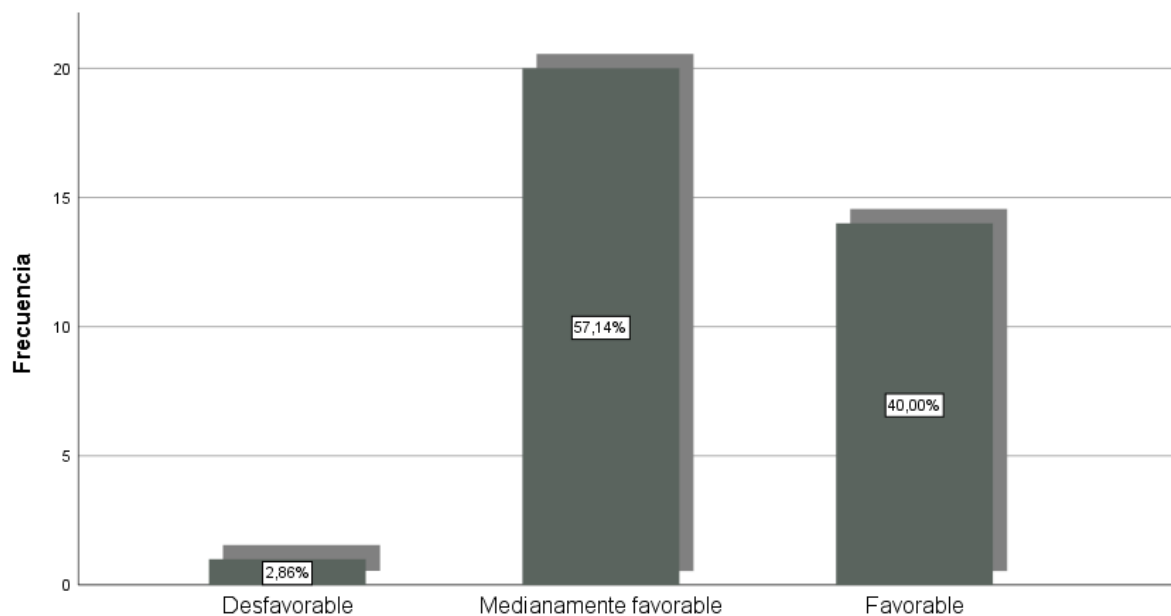
Tabla 16

Higiene, seguridad y calidad de vida

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 1 | 2,86 |
| Medianamente favorable | 20 | 57,14 |
| Favorable | 14 | 40,00 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 12

Higiene, Seguridad y Calidad de Vida



Nota. El 57.14% (20) de los empleados encuestados menciona que la dimensión Higiene, seguridad y calidad de vida es medianamente favorable para la investigación, mientras que el 40.00% (14) indican que es favorable y muy por el contrario tan solo el 2.86% (01) cree que la dimensión es desfavorable, dando como resultado el 100% (35) de encuestados.

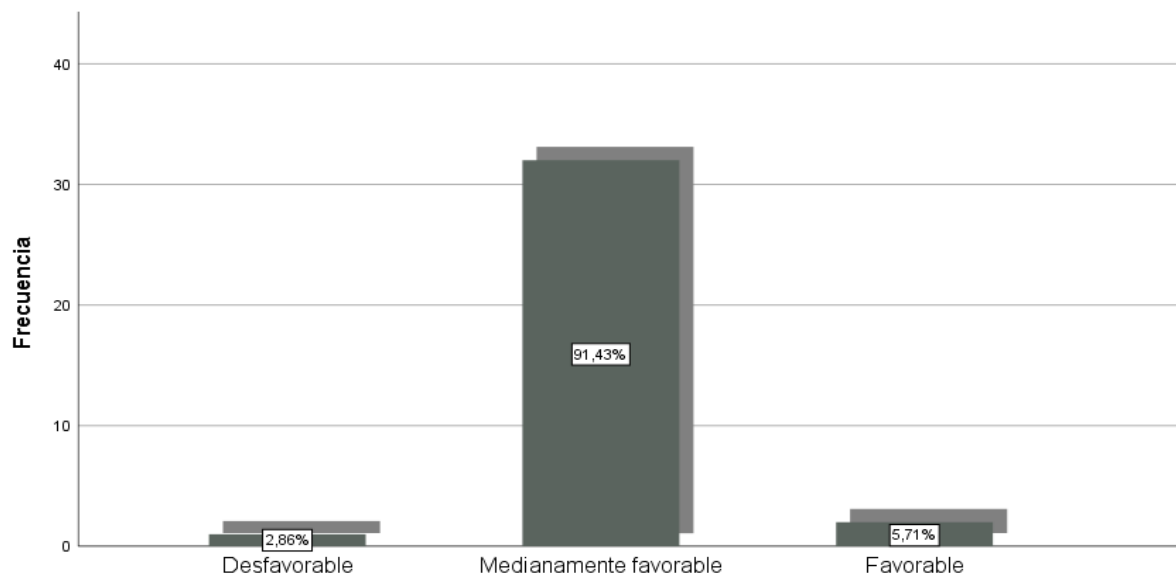
Tabla 17

Variable gestión del talento humano

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 1 | 2,86 |
| Medianamente favorable | 32 | 91,43 |
| Favorable | 2 | 5,71 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 13

Variable Gestión del Talento Humano



Nota. Del total de los empleados de la constructora Ortiz Lossio S.R.L que fueron encuestados, lo cual representa el 100.00% (35), podemos decir que el 91.43% (32) consideran que las dimensiones aplicadas a la variable Gestión del Talento Humano son medianamente favorables, mientras que el 5.71% (02) mencionan que las dimensiones son favorables y tan solo el mínimo porcentaje del 2.86% (01) consideran que las dimensiones son desfavorables para la investigación.

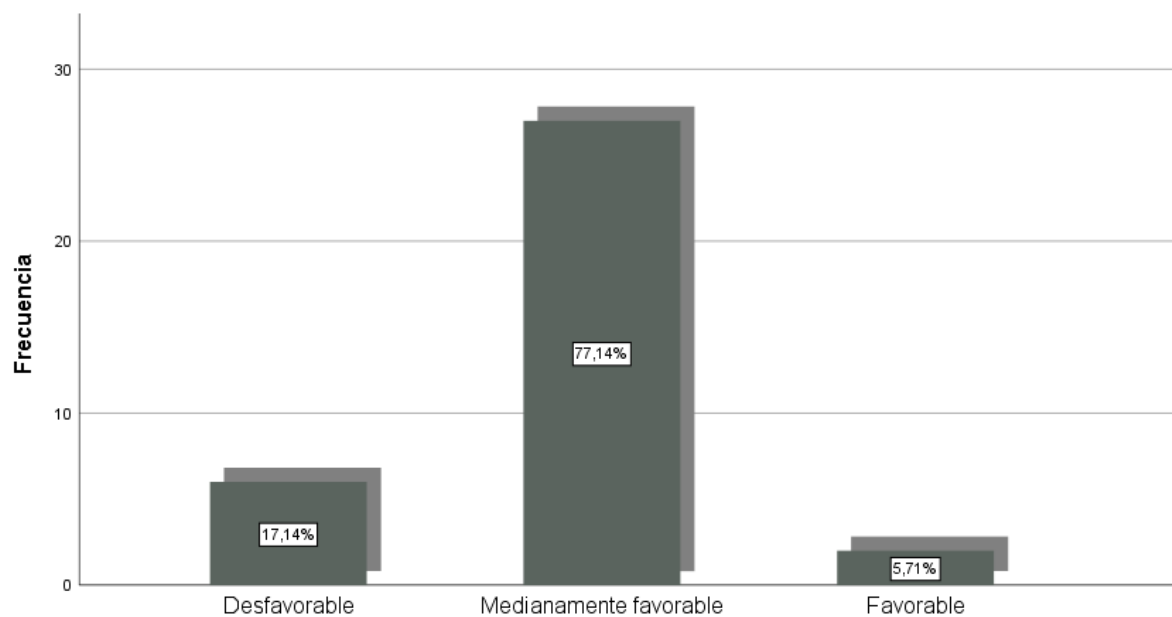
Tabla 18

Eficiencia

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 6 | 17,14 |
| Medianamente favorable | 27 | 77,14 |
| Favorable | 2 | 5,72 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 14

Eficiencia



Nota. El 77.14% (27) del 100% (35) de las personas encuestadas creen que la dimensión Eficiencia es medianamente favorable para la investigación de la variable DL, mientras que el 17.14% (06) señalan que la dimensión aplicada es desfavorable y muy por el contrario el 5.7% (02) de los encuestados consideran que es favorable.

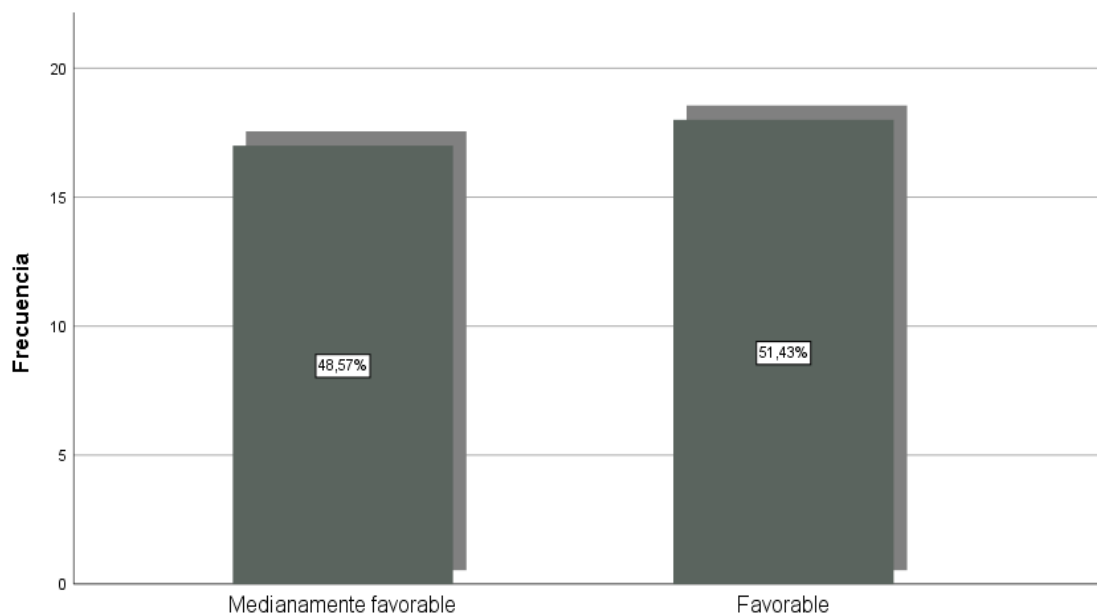
Tabla 19

Eficacia

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Medianamente favorable | 17 | 48,57 |
| Favorable | 18 | 51,43 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 15

Eficacia



Nota. De los 35 empleados que representan el 100% de las personas encuestadas, se puede considerar que el 51.43% (18) cree que la dimensión Eficacia es favorable para la variable DL, mientras que el 48.57% menciona que la dimensión es favorable para la investigación.

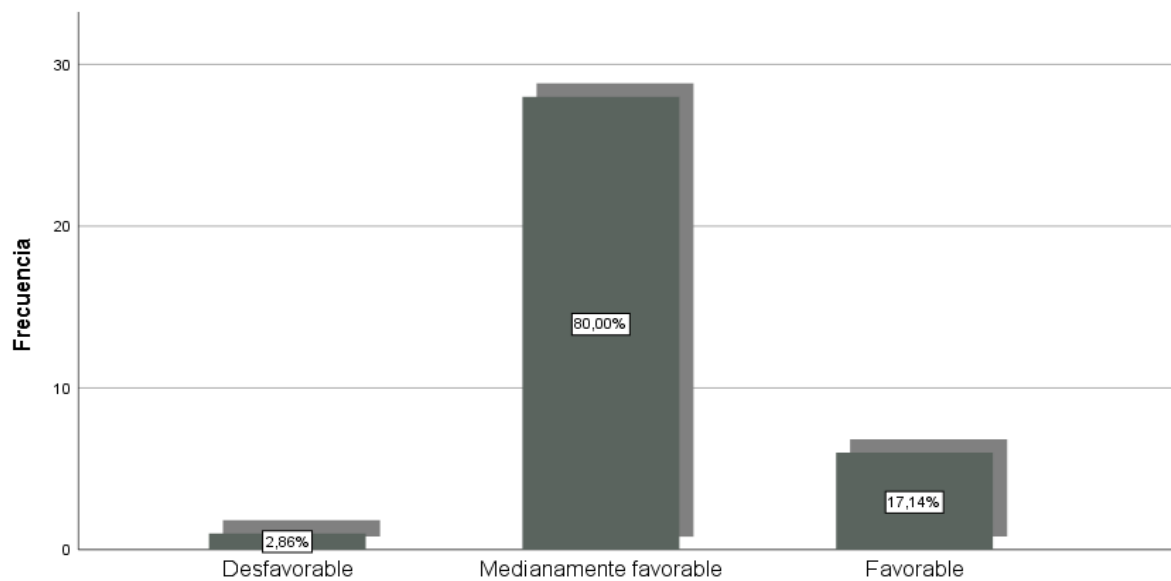
Tabla 20

Variable desempeño laboral

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Desfavorable | 1 | 2,86 |
| Medianamente favorable | 28 | 80,00 |
| Favorable | 6 | 17,14 |
| Total | 35 | 100,00 |

Figura 16

Variable Desempeño Laboral



Nota. Del total de los empleados de la constructora Ortiz Lossio S.R.L que fueron encuestados, lo cual representa el 100.00% (35), podemos decir que el 80.00% (28) consideran que las dimensiones aplicadas a la variable Desempeño Laboral son medianamente favorable, mientras que el 17.14% (06) mencionan que las dimensiones son favorables y tan solo el mínimo porcentaje del 2.86% (01) consideran que las dimensiones son desfavorables para la investigación.

3.1.1. Prueba de normalidad de los datos.

Planteamiento de Hipótesis.

Ho: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Nivel de significancia.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5% (alfa)

Prueba de estadística empleada.

Hemos empleado la prueba de Shapiro-Wilk ya que nuestro número de datos es menor a 50.

Tabla 21

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

| | Estadístico | gl | Sig. |
|----------------|-------------|----|------|
| Gestión del | | | |
| talento humano | ,971 | 35 | ,468 |
| Desempeño | | | |
| laboral | ,987 | 35 | ,946 |

Criterio de decisión.

Si $p < 0,05$ rechazamos la Ho y acepto la H1

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la Ho y rechazamos la H1

3.1.1.5. Decisión y conclusión.

Del p-valor que se obtuvo de la variable GTH ($p=0,468 > 0,05$), entonces quiere decir que aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, es decir los datos confirman que tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística

paramétrica.

Del p-valor que se obtuvo de la variable DL ($p=0,946 > 0,05$), entonces quiere decir que también aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, es decir los datos confirman que tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística paramétrica.

3.1.2. Correlación entre las variables.

Planteamiento de Hipótesis.

Ho: $\rho = 0$ (No existe correlación)

H1: $\rho \neq 0$ (Si existe correlación)

Nivel de significancia.

Alfa: 0.05

Prueba de estadística empleada.

Hemos empleado la prueba de correlación de Pearson ya que aplicaremos estadística paramétrica.

Regla de decisión.

Si $p < 0,05$ aceptamos la H1 y rechazamos la Ho

Si $p \geq 0,05$ rechazamos la H1 y aceptamos la Ho

Resultados y conclusiones.

Tabla 22

Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.

| | r | p | N |
|---------------------|-------|-------|----|
| Gestión - Desempeño | 0.627 | 0.000 | 35 |

Figura 17

Interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson



Como $p = 0,000 < 0,05$, quiere decir que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe relación significativa entre las variables GTH y el DL. Esta relación es directa, es decir, mientras exista una buena GTH habrá un mejor DL, además la relación es alta ($r = 0.627$).

3.1.3. Cálculo de confiabilidad.

Fiabilidad variable independiente.

Tabla 23

Fiabilidad variable gestión del talento humano.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cron Bach | N de elementos |
| ,848 | 25 |

Fiabilidad variable dependiente.

Tabla 24

Fiabilidad variable desempeño laboral.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,887 | 11 |

3.2. Discusión de resultados

De acuerdo a nuestro **objetivo principal**: Determinar la relación que existe entre la GTH y el DL en la constructora Ortiz Lossio S.R.L. – Chiclayo, 2022, se pudo encontrar que el valor $p = 0.000 < 0,05$. Para ello se realizó la prueba de Pearson, lo que significa que si hay relación entre ambas variables. Estos resultados los podemos corroborar con lo mencionado por los autores Rojas y Vílchez (2018) donde indican que la GTH se relaciona con el DL. Mientras en la organización exista una buena GTH habrá un mejor DL por parte del personal, que se basa en la eficiencia como punto principal en una organización para poder cumplir con todas las necesidades que se presenten en la institución y que los encamine a potenciarse como una organización integra y exitosa.

De la misma manera Ataypoma & Inga (2018) concluyen en su investigación realizada en la UGEL de Huancavelica que sus variables GTH y DL guardan una buena relación. Lo cual guarda coincidencia con nuestros resultados obtenidos.

De acuerdo a nuestro **primer objetivo específico**: Analizar el nivel de la GTH que se viene aplicando en la constructora Ortiz Lossio S.R.L.- Chiclayo, 2022, se obtuvo que el 91.43% (Tabla 17 y Figura 13) considera medianamente favorable el nivel en que se viene desarrollando la GTH dentro de la empresa, dado que los procesos que se están llevando a cabo no son del todo correctos, ya que existen algunos vacíos; pero también se evidencia que la empresa cumple con el pago de la remuneración y de los beneficios laborales de manera puntual y que las condiciones de los ambientes que ofrece son los adecuados. Según Vallejo (2016) señala que la GTH es necesaria para lograr el cumplimiento de los objetivos, calidad y productividad de la empresa. También nos indica que es necesario llevar a cabo todo el proceso de GTH, así como también brindar seguimiento a los individuos y crear un backup de confianza para una correcta toma de decisiones, que haga que las personas tengan sentido de pertinencia y a la vez se sientan comprometidas con la empresa.

De igual manera, Arana (2018) en su investigación que desarrolló en Ecuador concluyó que por más que el personal recibe capacitaciones, los resultados no son los esperados, ya que existe falta de compromiso por parte del personal. Por lo tanto, este

resultado tiene coincidencia con los de nuestra investigación.

De la dimensión Reclutamiento del Personal en cuanto a los indicadores convocatoria y variedad del talento humano se obtuvo que el 62.86% (Tabla 5 y Figura 1) considera que la dimensión en estudio se encuentra en un nivel desfavorable, esto a consecuencia que los empleados de la empresa consideran que no se está llevando a cabo de manera correcta las convocatorias que realizan. Según Chiavenato (2009) manifiesta que el reclutamiento de personal es un procedimiento en el que cualquier empresa hace pública una convocatoria con el propósito de poder encontrar perfiles idóneos de colaboradores para hacerlos parte del proceso para una evaluación.

De la misma forma, Segura & Correa (2020) concluyeron en su investigación realizada en la Municipalidad de Mesones Muro – Chiclayo que no existe un debido proceso en el reclutamiento del personal, lo que ocasiona un gran déficit para los objetivos de la municipalidad. Por tal motivo, los resultados en mención tienen coincidencia con los nuestros.

En la dimensión Selección del Personal en cuanto a los indicadores calificación del personal y el ingreso del talento humano se obtuvo que el 48.57% (Tabla 6 y Figura 2) considera que la dimensión en estudio se encuentra en un nivel desfavorable, esto debido a que al momento de elegir la persona idónea para que desempeñe un buen trabajo en la empresa, no se hace de la manera correcta, pues un punto muy importante es ver el perfil del trabajador. De esta manera y de acuerdo con los autores Segura y Correa (2022). Señalan que el colaborador que trabaja en una empresa no siempre tiene el perfil idóneo para cumplir con las tareas que se le encomienda, peor aún si no se llevan a cabo evaluaciones que acceda tomar medida del nivel del desempeño laboral. Esto hace que un trabajador no lleve un desempeño óptimo en la empresa. Cuando no existe una adecuada selección de los trabajadores afecta de manera significativa a la organización.

De la misma manera, López (2019) en su investigación realizada en la Clínica del Pacífico – Chiclayo concluye que los colaboradores no cuentan con pleno conocimiento de sus funciones y responsabilidades mínimas con las que deberían contar. Por lo tanto, dichos resultados coinciden con los nuestros.

La dimensión Evaluación del Desempeño en cuanto a los indicadores monitoreo del trabajo y ritmo laboral obtuvo que el 71.43% (Tabla 9 y Figura 5) considera que el nivel de la dimensión en estudio es de nivel medianamente favorable, esto a raíz que el ritmo laboral y las tareas que realizan no son supervisadas constantemente. Según Chiavenato (2009) nos menciona que consiste en monitorear el trabajo que realiza cada talento humano de acuerdo a su desempeño en el cumplimiento de sus funciones y logros realizados en la organización.

De la misma forma, Páez (2022) concluye en su investigación realizada en Ecuador que deben realizar evaluaciones más seguidas de tipo desempeño a los trabajadores, de tal manera que se pueda identificar la falta de factores motivacionales que hacen que los trabajadores no cumplan con sus funciones de manera correcta. Por tal motivo, los resultados que se obtuvieron concuerdan con los nuestros.

En la dimensión Remuneración de la variable GTH, donde detalla si la empresa cumple con el pago de sus haberes o si existe un pago adicional a sus colaboradores, el 97.14% (Tabla 10 y Figura 6) de los empleados encuestados se encuentran en un nivel medianamente favorable con la dimensión. Esto se debe a que los colaboradores consideran que reciben su pago de manera puntual, pero a la vez manifiestan que no reciben ningún tipo de pago extra. Por lo tanto, Chiavenato (2009) manifiesta que es la retribución económica que las organizaciones realizan de forma dineraria o a manera de incentivo a sus trabajadores.

De igual forma, Choto (2020) en la investigación que realizó en Panamá tuvo como resultado que el rendimiento que tienen los colaboradores se ve influenciado netamente en el aspecto salarial. Por lo tanto, estos resultados concuerdan con los nuestros.

La dimensión Programas de Incentivos de la variable en estudio GTH en cuanto a motivación a los colaboradores y desempeño, se obtuvo que el 88.57% (Tabla 11 y Figura 7) considera que el nivel de la dimensión es desfavorable ya que no reciben ningún tipo de incentivo. Según Chiavenato (2009) menciona que estos programas se usan para motivar a los trabajadores, que les permita impactar al colaborador de forma positiva para que trabajen contentos.

De la misma manera, Choto (2020) tuvo como conclusión de su investigación, la cual realizó en Panamá; que la carga de trabajo repercute en el estado emocional de los empleados, de tal forma que la falta de incentivos es un aspecto que afecta de manera física y emocional al colaborador. Por lo tanto, los resultados que obtuvo concuerdan con los de nuestra investigación.

En la dimensión Capacitación en lo que respecta a los indicadores de actualización continua y desarrollo del personal un 68.57% de los trabajadores que respondieron la encuesta, señalan un nivel medianamente favorable con la dimensión, ya que ellos consideran que las empresas deben implementar programas de capacitación al personal para mantenerlos actualizados y puedan desarrollar sus funciones de forma eficiente. De acuerdo con el autor Chiavenato (2009) donde menciona que es el proceso de actualización del colaborador, capacitándolo con temas que favorezcan el desempeño competitivo para el cumplimiento de sus funciones.

De la misma forma, Ojwang (2019) en su investigación realizada en Nairobi concluye que las capacitaciones que se realizan no son metódicas, pero si existen oportunidades de crecimiento y aprendizaje. De tal forma que dichos resultados tienen coincidencia con los nuestros.

De acuerdo a nuestro **segundo objetivo específico**: Diagnosticar el nivel del DL en la constructora Ortiz Lossio S.R.L. – Chiclayo, 2022, se obtuvo que el 80.00% (Tabla 20 y Figura 16) considera medianamente favorable el nivel en que se viene desarrollando el DL dentro de la empresa; esto se debe a que el personal no es del todo eficiente, pero si eficaz, ya que la mayoría de sus funciones las realizan sin errores, lo cual permite lograr una mejor visión de los resultados que tiene la empresa. Según Rojas (2018) menciona que el DL es la manera en que todos los empleados realizan sus funciones, teniendo como impulso la motivación, quien permite llevar a cabo el éxito de la empresa, con mucha más razón cuando el recurso humano se ubica como un factor importante para desarrollar un excelente desempeño y dirección de sus labores.

Sin embargo, Hanco et al. (2021) nos menciona en su investigación realizada en

Puno que el nivel de DL que generan sus empleados es muy bueno. Lo cual contradice los resultados obtenidos en nuestra investigación.

De la dimensión Eficiencia en lo que respecta al uso de recursos se obtuvo que el 77.14% (Tabla 18 y Figura 14) considera que el nivel es medianamente favorable, ya que el personal no cumple con la totalidad de sus funciones en el tiempo establecido, como tampoco saben emplear de manera adecuada los recursos que la empresa les asigna. Según Robbins & Coulter (2014) señalan que las empresas buscan cumplir con sus objetivos administrando de forma adecuada el talento humano, siendo una alternativa racionalizar parte del personal en el caso de que fuera necesario, muchas veces los resultados son mejores con menor cantidad de colaboradores.

Sin embargo, Vásquez (2019) en su investigación realizada en la Municipalidad de Chiclayo concluye que el personal al sentirse motivado y considerado tendrá un desempeño óptimo, lo que le permitirá tener compromiso e identificación con la organización. De tal forma que los resultados que obtuvo no concuerdan con los nuestros.

De la dimensión Eficacia en lo que respecta al logro de los objetivos se obtuvo que el 51.43% (Tabla 19 y Figura 15) considera que el nivel que se viene aplicando es favorable, esto gracias a que las funciones de los colaboradores se vienen realizando sin errores, como también se evidencia que el personal se ofrece de manera voluntaria en apoyar a sus jefaturas, de tal forma que se puedan lograr los objetivos planteados. Según Robbins & Coulter (2014) mencionan que la eficacia consiste en ejecutar el trabajo de manera correcta, de tal forma que esto conlleve al principal objetivo de la compañía.

Sin embargo, Checa (2020) concluye en su investigación realizada en la Cmac Piura SAC – Chiclayo que entre los colaboradores no existe una adecuada comunicación, lo que no les permite realizar sus funciones de manera eficaz. Por lo tanto, sus resultados no concuerdan con los nuestros.

De acuerdo a nuestro **tercer objetivo específico**: Deducir el factor de correlación entre la GTH y el DL en la constructora Ortiz Lossio S.R.L – Chiclayo, 2022, podemos evidenciar que se obtuvo como resultado que existe una correlación alta entre nuestras

variables de estudio, ya que el factor de correlación es de 0.627; esto se concluye luego de emplear la prueba de correlación de Pearson por haber aplicado una estadística paramétrica.

De la misma forma, Palles & Palles (2020) en su investigación realizada en Ecuador concluye que sus variables GTH y DL tienen un alto coeficiente de correlación (0.695 donde $p < 0,05$). Lo que significa que este resultado coincide con los de nuestra investigación.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Según el objetivo general planteado, se pudo determinar que existe relación de manera confiable entre las variables de estudio en la constructora Ortiz Lossio SRL- Chiclayo, 2022. Al ser aplicado a los empleados de la constructora, se pudo tener como resultado a través de la prueba de Pearson un coeficiente de 0,627; teniendo el nivel de significancia de 0,000 (bilateral), según podemos observar en la Tabla 21 donde podemos confirmar que hay una relación significativa entre las variables.

Según el objetivo específico N°01: Analizar el nivel de la gestión del talento humano que se viene aplicando en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022., se analizó que la variable en mención cuenta con un nivel medianamente favorable, así lo demuestra los resultados de la Tabla 17 y Figura 13 que el 91.43% consideran que los procesos que se están llevando a cabo no son del todo correctos debido a algunos vacíos; sin embargo, también se demuestra que la empresa paga la remuneración y los beneficios laborales de manera regular y que las condiciones de trabajo son adecuadas.

Según el objetivo específico N°02: Diagnosticar el nivel del DL en la constructora Ortiz Lossio SRL - Chiclayo, 2022, se diagnosticó que el nivel de DL de los trabajadores es medianamente favorable, alcanzando un porcentaje del 80,00% según la Tabla 20 y Figura 16, donde se evidencia que el personal no es del todo eficiente, pero si es eficaz porque realiza la mayoría de sus tareas sin errores, lo que permite obtener una mejor visión de los resultados de la empresa.

Según el objetivo específico N°03: Deducir el factor de correlación entre la GTH y el DL en la constructora Ortiz Lossio SRL, se dedujo que el factor de correlación es de 0.627; esta conclusión se obtiene después de utilizar la prueba de correlación de Pearson, donde se utilizó una estadística paramétrica. También se concluyó que ciertos factores como capacitar al personal, relaciones con los empleados y pago de remuneraciones, si guardan relación con el desempeño del personal.

4.2. Recomendaciones

Podemos recomendar que la empresa organice actividades de integración y socialización en la cual permita que los colaboradores confraternicen, asimismo les permita en cierta manera sentirse más relajados después de varias jornadas de trabajo y estrés que genera cada fin de mes, esto reflejará que la organización tenga un interés y preocupación por el personal, generando más adelante un desempeño laboral óptimo.

Podemos recomendar que ante el resultado obtenido es necesario mantener un correcto plan en la GTH, lo cual ayudará a potencializar el área conllevando a una mejora en sus procesos y una excelente gestión del capital humano.

Podemos recomendar que sigan con las capacitaciones que servirán de ayuda para su formación laboral, esto con el único fin de ampliar los conocimientos y el desarrollo de sus habilidades. La retroalimentación es pieza fundamental para mejorar el desempeño del trabajador.

Podemos recomendar que se debería fortalecer los programas de motivación que conlleven al buen desempeño de los trabajadores y poder incentivar a los colaboradores con metas que sean alcanzables, eso logrará que el personal perciba lo importante que es para la organización y por ende sentirse comprometido con la empresa.

REFERENCIAS

- Abril, M. F. (2018). Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano. Ambato: Megagraf. (pag.23)
<https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-de-ambato/gestion-social-gerencial/diseprocgestthh-diseno-deprocesos-degestion-deltalentohumano/32129620>
- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? | Cuida tu dinero. Retrieved July 11, 2019, from. Recuperado de:
<https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Apaza, F. (2018). Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Chumbivilcas - Cuzco 2018. Recuperado de
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1792/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arana, D (2018). Gestión de Talento Humano y sus efectos en el Desempeño Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces. Examen complejo de grado o de fin de carrera. Prueba práctica previa a la obtención del Título de Ingeniería Comercial. Universidad Técnica de Babahoyo. Recuperado de:
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/4899/-E-UTB-FAFI-INGCOM-000272.pdf;jsessionid=218DD70E762CD72A765161B567DF761D?sequence=1>
- Ataypoma, D. & Inga, B. (2018) La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En La Unidad De Gestión Educativa Local (Ugel) En La Provincia De Huancavelica – Periodo 2018. [Tesis de titulación]. Universidad, Huancavelica. Recuperado de:
http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2011/TESIS_2018_ADMINISTRACION_DAVID_ATAYPOMA_QUISPE_20Y_BAGNER_EVER_20INGA_MELGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20654/Auqui_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista R., Cienfuegos R. & Aguilar E (2020). El desempeño desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado (Vol. 7, Número 1), páginas 109-121. DOI: <file:///C:/Users/Luis%20Chayan/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf>
- Checa, L. (2020) Estrategia De Gestión Del Talento Humano Para Mejorar El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Cmac Piura S.A.C. – Agencia Balta [Tesis de posgrado]. Universidad Señor De Sipán. Lambayeque. Recuperado <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7278/Checa%20Llonto%20Luis%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Recuperado de https://www.academia.edu/18140572/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2018). Gestión de talento humano. (Cuarta edición) México. D. f.
- Choto, R. (2020). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa central Law S.A en la ciudad de Panamá. [Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología]. Recuperado de:
<http://www.idi-unicyt.org/wpcontent/uploads/2021/01/Informe-Trabajo-de-GRADO-Roxana-ChotoDefinitivo..pdf>
- Colcha, J (2021). Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de la Constructora General Services S.A para el año 2021. Proyecto del trabajo de Titulación para la obtención del Título de Ingeniera Comercial. Universidad Nacional de Chimborazo. Recuperado de:
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8042/1/5.-Jacqueline%20Elizabeth%20Colcha%20Dias-ING-COM.pdf>
- Condori, M (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones puno – 2017. Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en trabajo social. Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cori, S., Hadi, M., Pacovilca, O. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una Universidad de Huancayo. Opción, 35(89-2), 1266-1288. Recuperado a partir de
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/27526>
- Cubas, N (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Chachapoyas 2020. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en gestión pública. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Recuperado de:
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2628/Cubas%20Medina%20Nelida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Culquicondor, L. (2022) Relación entre Gestión de Recursos Humanos con el desempeño laboral en el American Inka Hotel Sauna Spa”. [Tesis de pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Lambayeque. Recuperado http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/4794/TL_CulquicondorSalazarLesly.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Dessler, G. y Varela, R. (2017). Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. México: Pearson.
- Eufracio, M. (2018). Desempeño laboral y Satisfacción del usuario en la empresa Veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabayllo, año 2017. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15208/Mateo_EB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, A (2019). Gestión de Talento Humano para incrementar el nivel de desempeño laboral de la empresa Ateneo S.A. de Babahoyo. Tesis en opción al título de Magister en: Administración de Empresas. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil –

- UTEG Facultad de Estudios de Postgrados e Investigación. Recuperado de: <http://181.39.139.68:8080/bitstream/handle/123456789/1083/Gesti%C3%B3n%20de%20Talento%20Humano%20para%20incrementar%20el%20nivel%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20la%20empresa%20Ateneo%20S.A.%20de%20Babahoyo..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guzmán, B (2017). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2017. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología. Universidad San Pedro – Chimbote. Recuperado de: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@Cción - Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186–194. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300186&script=sci_abstract
- Hernández, R, Fernández, C, & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación Científica. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lauro, L Pérez, N & Torres, R (2019). Revista científica. Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la entidad financiera: Caja Arequipa – Perú. Pag.38. Recuperado de: <https://rcientificaesteli.unan.edu.ni/index.php/RCientifica/article/view/1680>
- López, k. (2020) Estrategia de Gestión del Talento Humano para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la clínica del pacifico s.a.” [tesis de posgrado]. Universidad Señor de Tipán. Lambayeque. Recuperado <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6911/L%C3%B3pez%20Mu%C3%B1oz%20Karla%20Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mamani, Y & Cáceres, J (2019). Desempeño laboral: Una revisión teórica. Universidad Peruana Unión – Lima. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1
- 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. Recuperado de: <http://www.ssbfnnet.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/186>
- Palles, R y Palles, N (2020). Análisis de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Federación Fegrandinos norte periodo 2019 - 2020”. [Tesis de titulación]. Universidad politécnica estatal del Carchi, Tucán. Recuperado de: <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/1112/1/474-%20PALLES%20ROSA-PALLES%20NANCY.pdf>
- Páez, M. (2022). La motivación y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de las empresas del sector minero. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/36992/1/161%20GTH.pdf>

- Peralta, D. (2018) UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1
- Pérez Campdesuñe, Rr., De Miguel Guzmán, M., & Sánchez Rodríguez, A. (2021). Mirada a las prácticas de gestión de recursos humanos en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(SpecialIssue 4), 246–266. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.3700>
- Quispe, L (2020). Tesis: El Control Interno y la Gestión del Talento Humano en las empresas constructoras, Caso Empresa Oscar S.A.A. año 2020. Para optar el Título profesional de Contador Público. Universidad José Carlos Mariátegui – Ecuador. Recuperado de: http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1083/Lizabeth_tesis_titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 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. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5643>
- Ramirez, S. (2006). La importancia de la evaluación del desempeño en la gerencia de la ciencia. *Ciencias Holguin*, 12(4), 1-8. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>
- Robbins & Coulter. (2014). *Administración*. Recuperado de https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education. Recuperado de: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas, M. (2019). Tesis Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper SAC – Lambayeque, 2018. Universidad Señor de Sipán – Pimentel. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7215>
- Rojas, R. & Vilchez, S. (2018). Tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús-Lima-Perú. Para optar el grado académico de Maestro en Gestión en Salud. Universidad Norbert Wiener. Recuperado de: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segura, F Y Correa, C (2020) Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, 2020. Para optar el Título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9491/Segura%20Chunga%20Flavio%20%26%20Correa%20Carlos%20Catarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Simancas, R, Silvera, A, Garcés, L, & Hernández, H (2018). *Administración de recursos*

humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377–391

Solano, V, Cavero, H Chalco, F & Nuñez, L (2023). *Revista Venezolana de Gerencia. Estrategias de gestión del talento humano en pequeñas y medianas empresas peruanas*. Recuperado de:
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/41169/47368>

Ticahuanca, F y Mamani, B (2021). Un acercamiento teórico al desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado* (Vol. 8, Número 1), páginas 86-98. DOI: <file:///C:/Users/Luis%20Chayan/Downloads/1633-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2870-2-10-20220105.pdf>

Timaná, F., Ballesteros, Y. (2018) *Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Rendimiento Laboral del Área de Recursos Humanos en la Empresa Oxyman – Chiclayo [Tesis de Pregrado]*. Universidad Señor de Sipán – Pimentel. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5041/Ballesteros%20Mendoza%20%26%20Timana%20Maco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Usinia, A. (2016). *Gestión de Talento Humano en las hosterías de la ciudad de Riobamba para mejorar al servicio al cliente*. Riobamba-Ecuador (pag.3)
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/1933/1/UNACH-EC-GEST-TUR-2016-0019.pdf>

Vallejo, Ch. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>

Vásquez, A. (2019) *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO*". (Tesis de Pregrado). "Universidad Señor de Sipán "Pimentel. Recuperada de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11209/Vasquez%20Vasquez%2C%20Aleida%20Karina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Tabla 25

Matriz de consistencia

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables |
|---|---|--|----------------------------|
| Problema general | Objetivo general | | Independiente |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL - Chiclayo, 2022? | Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL - Chiclayo, 2022. | H1: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL - Chiclayo, 2022. | Gestión del talento humano |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | | Dependiente |
| ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano que se viene aplicando en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022? | Analizar el nivel de la gestión del talento humano que se viene aplicando en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. | | |
| ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022? | Diagnosticar el nivel del desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. | H0: La gestión del talento humano no se relaciona con el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL - Chiclayo, 2022. | Desempeño laboral |
| ¿Cuál es el coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022? | Deducir el factor de correlación entre la gestión del talento humano que se relacionan con el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL.- Chiclayo, 2022. | | |

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado colaborador de la constructora Ortiz Lossio SRL, agradeceremos su gentil apoyo en el presente estudio de investigación, el cual tiene por objeto conocer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral. Para ello deberá responder las siguientes preguntas que hemos planteado.

I. INFORMACION GENERAL.

1. SEXO: MASCULINO FEMENINO
2. EDAD:
3. ESTADO CIVIL: CASADO CONVIVIENTE SOLTERO

Instrucciones:

Deberá marcar con una cruz (+) o aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente de acuerdo al siguiente enunciado:

Cabe recalcar que la información que usted brinde es de carácter confidencial.

| ENUNCIADO | VALOR |
|--------------------------------|-------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 |
| En desacuerdo | 2 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 |
| De acuerdo | 4 |
| Totalmente de acuerdo | 5 |

| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | VALORACION | | | | |
|----------------------------|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿Las convocatorias de personal que realiza la empresa son las adecuadas y apropiadas? | | | | | |
| 2 | ¿Las convocatorias de personal ayudan que la empresa pueda seleccionar a los mejores aspirantes para cada área que se solicita? | | | | | |
| 3 | ¿Las convocatorias de personal ayudan que la empresa pueda seleccionar a los mejores aspirantes para cada área que se solicita? | | | | | |
| 4 | ¿El personal cuenta con el perfil adecuado para cada uno de los puestos de trabajo? | | | | | |
| 5 | ¿Se necesita tener conocimiento del área donde se trabajará? | | | | | |
| 6 | ¿Existe compromiso laboral en la empresa? | | | | | |
| 7 | ¿El diseño de trabajo facilita el desarrollo de las funciones del personal? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 8 | ¿El personal cumple con lo instaurado en el estatuto para la realización de funciones? | | | | | |
| 9 | ¿Las labores que realiza el personal son supervisadas constantemente? | | | | | |
| 10 | ¿El ritmo laboral es el indicado en la empresa? | | | | | |
| 11 | ¿La empresa cumple con el pago de las remuneraciones del personal por el cumplimiento de sus funciones? | | | | | |
| 12 | ¿Se plantea algún pago extra al personal? | | | | | |
| 13 | ¿Motivan con incentivos a los trabajadores? | | | | | |
| 14 | ¿Se realiza algún incentivo al personal que mejora su desempeño? | | | | | |
| 15 | ¿La empresa brinda pagos extras no monetarios? | | | | | |
| 16 | ¿La empresa vela por el bienestar del personal? | | | | | |
| 17 | ¿La empresa capacita continuamente a su personal? | | | | | |
| 18 | ¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas relacionados a sus funciones? | | | | | |
| 19 | ¿El personal cuenta con experiencia laboral? | | | | | |
| 20 | ¿El personal influye y colabora de manera positiva en la empresa? | | | | | |
| 21 | ¿La alta jerarquía organizacional se relaciona con los colaboradores? | | | | | |
| 22 | ¿Los jefes de área colaboran con la realización de las tareas? | | | | | |
| 23 | ¿La empresa cuenta con ambientes adecuados para el personal? | | | | | |
| 24 | ¿Existen zonas seguras para casos de fenómenos naturales? | | | | | |
| 25 | ¿La empresa cumple con los beneficios laborales del personal? | | | | | |

| DESEMPEÑO LABORAL | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 26 | ¿El personal de la empresa cumple con sus funciones en el horario y tiempo establecido? | | | | | |
| 27 | ¿El personal cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones? | | | | | |
| 28 | ¿El personal usa de manera adecuada los recursos asignados por la empresa? | | | | | |
| 29 | ¿Se monitorea al inicio y fin de las funciones del personal? | | | | | |
| 30 | ¿Hay presión para el cumplimiento de las funciones? | | | | | |
| 31 | ¿En alguna oportunidad tuvo inconvenientes con los recursos asignados por la empresa? | | | | | |
| 32 | ¿Realiza sus funciones sin errores en el tiempo establecido? | | | | | |
| 33 | ¿Logra los objetivos encomendados en su determinado tiempo? | | | | | |
| 34 | ¿Respeto los horarios instaurados en la empresa? | | | | | |
| 35 | ¿Se ofrece de manera voluntaria para apoyar a su jefe sin que se lo pida? | | | | | |
| 36 | ¿Cree usted que es un buen colaborador y que su trabajo proporciona valor a la empresa? | | | | | |

Anexo 03: Validación de Cuestionario por expertos

Experto 01: Mg. Juana María Aguilar Zapana

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|---|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | JUANA MARIA AGUILAR ZAPANA |
| PROFESION | ADMINISTRACION DE EMPRESAS |
| ESPECIALIDAD | MAGISTER EN GESTION PUBLICA |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN ANOS) | 8 ANOS |
| CARGO | JEFA DE ADMINISTRACION |
| GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL – CHICLAYO, 2022. | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | |
| NOMBRES | Bartolo Ramos, Jesenia. Taboada Rodríguez, Danny Sigifredo. |
| ESPECIALIDAD | Escuela de Administración |
| INSTRUMENTO DE EVALUADO | CUESTIONARIO |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. |
| | ESPECIFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el nivel de gestión del talento humano que se viene aplicando en la empresa constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo,2022. • Diagnosticar el nivel del desempeño laboral en la empresa constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. • Deducir el factor de correlación entre la gestión del talento humano que se relacionan con el desempeño laboral en la empresa constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. |
| EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN EL ÍTEM “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO Y CON EL ÍTEM “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | |

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| | | | |
|----------|---|--------------------------------------|-------|
| 1 | ¿Las convocatorias de personal que realiza la empresa son las adecuadas y apropiadas? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 2 | ¿Las convocatorias de personal ayudan que la empresa pueda seleccionar a los mejores aspirantes para cada área que se solicita? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 3 | ¿El personal de la empresa está debidamente calificado para realizar un buen desempeño de sus funciones en cada área que corresponde? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 4 | ¿El personal cuenta con el perfil adecuado para cada uno de los puestos de trabajo? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 5 | ¿Se necesita tener conocimiento del área donde se trabajará? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 6 | ¿Existen compromiso laboral en la empresa? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 7 | ¿El diseño de trabajo facilita el desarrollo de las funciones del personal? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 8 | ¿El personal cumple con lo instaurado en el estatuto para la realización de funciones? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |

| | | | |
|----|---|--------------------|--------|
| 9 | ¿Las labores que realiza el personal son supervisadas constantemente? | TA(X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 10 | ¿El ritmo laboral es el indicado en la empresa? | TA(X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 11 | ¿La empresa cumple con el pago de las remuneraciones del personal por el cumplimiento de sus funciones? | TA(X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 12 | ¿Se plantea algún pago extra al personal? | TA(X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 13 | ¿Motivan con incentivos a los trabajadores? | TA(X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 14 | ¿Se realiza algún incentivo al personal que mejora su desempeño? | TA(X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 15 | ¿La empresa brinda pagos extras no monetarios? | TA(X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 16 | ¿La empresa vela por el bienestar del personal? | TA(X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 17 | ¿La empresa capacita continuamente a su personal? | TA(X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |

| | | | |
|--------------------------|---|-----------------------------|-------|
| 18 | ¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas relacionados a sus funciones? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ | |
| 19 | ¿El personal cuenta con experiencia laboral? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ | |
| 20 | ¿El personal influye y colabora de manera positiva en la empresa? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ | |
| 21 | ¿La alta jerarquía organizacional se relaciona con los colaboradores? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ | |
| 22 | ¿Los jefes de área colaboran con la realización de las tareas? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ | |
| 23 | ¿La empresa cuenta con ambientes adecuados para el personal? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ | |
| 24 | ¿Existen zonas seguras para casos de fenómenos naturales? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ | |
| 25 | ¿La empresa cumple con los beneficios laborales del personal? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ | |
| DESEMPEÑO LABORAL | | | |
| 26 | ¿El personal de la empresa cumple con sus funciones en el horario y tiempo establecido? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ | |

| | | | |
|----|---|--------------------------------------|-------|
| 27 | ¿El personal cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 28 | ¿El personal usa de manera adecuada los recursos asignados por la empresa? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 29 | ¿Se monitorea al inicio y fin de las funciones del personal? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 30 | ¿Hay presión para el cumplimiento de las funciones? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 31 | ¿En alguna oportunidad tuvo inconvenientes con los recursos asignados por la empresa? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 32 | ¿Realiza sus funciones sin errores en el tiempo establecido? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 33 | ¿Logra los objetivos encomendados en su determinado tiempo? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 34 | ¿Respeta los horarios instaurados en la empresa? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 35 | ¿Se ofrece de manera voluntaria para apoyar a su jefe sin que se lo pida? | TA(X) | TD() |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |

| | | |
|----|---|--|
| 36 | ¿Cree usted que es un buen colaborador y que su trabajo proporciona valor a la empresa? | TA(X) TD() Sugerencias: _____ _____ _____ |
|----|---|--|

| | | |
|---|---|---------------------------|
| 1 | PROMEDIO OBTENIDO | N°TA <u>36</u> N°TD _____ |
| 2 | COMENTARIOS GENERALES: La preguntas del presente cuestionario están bien planteadas. | |
| 3 | OBSERVACIONES: Ninguna. | |



Juana María Aguilar Zapana
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 11760

**JUANA MARIA AGUILAR ZAPANA
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|--|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | MAX EDGARDO SANCHEZ MEONO |
| PROFESION | ADMINISTRACION DE EMPRESAS |
| ESPECIALIDAD | MAGISTER EN ADMINISTRACION |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN ANOS) | 8 ANOS |
| CARGO | ADMINISTRADOR |
| GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL – CHICLAYO, 2022. | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | |
| NOMBRES | Bartolo Ramos, Jesenia. Taboada Rodríguez, Danny Sigifredo. |
| ESPECIALIDAD | Escuela de Administración |
| INSTRUMENTO DE EVALUADO | CUESTIONARIO |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. |
| | ESPECIFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el nivel de gestión del talento humano que se viene aplicando en la empresa constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo,2022. • Diagnosticar el nivel del desempeño laboral en la empresa constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. • Deducir el factor de correlación entre la gestión del talento humano que se relacionan con el desempeño laboral en la empresa constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. |
| EVALUÉ CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN EL ÍTEM “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO Y CON EL ÍTEM “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUÉ SUS SUGERENCIAS | |

| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | |
|-----------------------------------|---|--------------------------------------|--------|
| 1 | ¿Las convocatorias de personal que realiza la empresa son las adecuadas y apropiadas? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 2 | ¿Las convocatorias de personal ayudan que la empresa pueda seleccionar a los mejores aspirantes para cada área que se solicita? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 3 | ¿El personal de la empresa está debidamente calificado para realizar un buen desempeño de sus funciones en cada área que corresponde? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 4 | ¿El personal cuenta con el perfil adecuado para cada uno de los puestos de trabajo? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 5 | ¿Se necesita tener conocimiento del área donde se trabajará? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 6 | ¿Existe compromiso laboral en la empresa? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 7 | ¿El diseño de trabajo facilita el desarrollo de las funciones del personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 8 | ¿El personal cumple con lo instaurado en el estatuto para la realización de funciones? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |

| | | | |
|----|---|--------------------|--------|
| 9 | ¿Las labores que realiza el personal son supervisadas constantemente? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 10 | ¿El ritmo laboral es el indicado en la empresa? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 11 | ¿La empresa cumple con el pago de las remuneraciones del personal por el cumplimiento de sus funciones? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 12 | ¿Se plantea algún pago extra al personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 13 | ¿Motivan con incentivos a los trabajadores? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 14 | ¿Se realiza algún incentivo al personal que mejora su desempeño? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 15 | ¿La empresa brinda pagos extras no monetarios? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 16 | ¿La empresa vela por el bienestar del personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 17 | ¿La empresa capacita continuamente a su personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |

| | | | |
|--------------------------|---|--------------------------------------|--------|
| 18 | ¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas relacionados a sus funciones? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 19 | ¿El personal cuenta con experiencia laboral? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 20 | ¿El personal influye y colabora de manera positiva en la empresa? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 21 | ¿La alta jerarquía organizacional se relaciona con los colaboradores? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 22 | ¿Los jefes de área colaboran con la realización de las tareas? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 23 | ¿La empresa cuenta con ambientes adecuados para el personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 24 | ¿Existen zonas seguras para casos de fenómenos naturales? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 25 | ¿La empresa cumple con los beneficios laborales del personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| DESEMPEÑO LABORAL | | | |
| 26 | ¿El personal de la empresa cumple con sus funciones en el horario y tiempo establecido? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |

| | | | |
|----|---|--------------------------------------|--------|
| 27 | ¿El personal cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 28 | ¿El personal usa de manera adecuada los recursos asignados por la empresa? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 29 | ¿Se monitorea al inicio y fin de las funciones del personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 30 | ¿Hay presión para el cumplimiento de las funciones? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 31 | ¿En alguna oportunidad tuvo inconvenientes con los recursos asignados por la empresa? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 32 | ¿Realiza sus funciones sin errores en el tiempo establecido? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 33 | ¿Logra los objetivos encomendados en su determinado tiempo? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 34 | ¿Respeta los horarios instaurados en la empresa? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 35 | ¿Se ofrece de manera voluntaria para apoyar a su jefe sin que se lo pida? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |

| | | |
|-----------|---|--|
| 36 | ¿Cree usted que es un buen colaborador y que su trabajo proporciona valor a la empresa? | TA (X) TD () Sugerencias: _____ _____ _____ |
|-----------|---|--|

| | | |
|----------|---|-------------------------------|
| 1 | PROMEDIO OBTENIDO | N° TA __36__ N° TD _____ |
| 2 | COMENTARIOS GENERALES: Preguntas tienen coherencia con sus indicadores de las variables. | |
| 3 | OBSERVACIONES: Ninguna. | |



.....
Lic. Max E. Sánchez Meoño

**JUEZ – EXPERTO
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|--|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | CHRISTIAN MANOLO DIAZ TIRADO |
| PROFESION | ADMINISTRACION DE EMPRESAS |
| ESPECIALIDAD | LICENCIADO EN ADMINISTRACION |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN ANOS) | 7 ANOS |
| CARGO | ADMINISTRADOR |
| GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL – CHICLAYO, 2022. | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | |
| NOMBRES | Bartolo Ramos, Jesenia. Taboada Rodríguez, Danny Sigifredo. |
| ESPECIALIDAD | Escuela de Administración |
| INSTRUMENTO DE EVALUADO | CUESTIONARIO |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | GENERAL Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. |
| | ESPECIFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el nivel de gestión del talento humano que se viene aplicando en la empresa constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo,2022. • Diagnosticar el nivel del desempeño laboral en la empresa constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. • Deducir el factor de correlación entre la gestión del talento humano que se relacionan con el desempeño laboral en la empresa constructora Ortiz Lossio SRL – Chiclayo, 2022. |
| EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN EL ÍTEM “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO Y CON EL ÍTEM “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS | |

| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | |
|----------------------------|---|--------------------------------------|--------|
| 1 | ¿Las convocatorias de personal que realiza la empresa son las adecuadas y apropiadas? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 2 | ¿Las convocatorias de personal ayudan que la empresa pueda seleccionar a los mejores aspirantes para cada área que se solicita? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 3 | ¿El personal de la empresa está debidamente calificado para realizar un buen desempeño de sus funciones en cada área que corresponde? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 4 | ¿El personal cuenta con el perfil adecuado para cada uno de los puestos de trabajo? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 5 | ¿Se necesita tener conocimiento del área donde se trabajará? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 6 | ¿Existe compromiso laboral en la empresa? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 7 | ¿El diseño de trabajo facilita el desarrollo de las funciones del personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 8 | ¿El personal cumple con lo instaurado en el estatuto para la realización de funciones? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |

| | | | |
|----|---|--------------------|--------|
| 9 | ¿Las labores que realiza el personal son supervisadas constantemente? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 10 | ¿El ritmo laboral es el indicado en la empresa? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 11 | ¿La empresa cumple con el pago de las remuneraciones del personal por el cumplimiento de sus funciones? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 12 | ¿Se plantea algún pago extra al personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 13 | ¿Motivan con incentivos a los trabajadores? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 14 | ¿Se realiza algún incentivo al personal que mejora su desempeño? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 15 | ¿La empresa brinda pagos extras no monetarios? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 16 | ¿La empresa vela por el bienestar del personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |
| 17 | ¿La empresa capacita continuamente a su personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ | |
| | | _____ | |

| | | | |
|--------------------------|---|--------------------------------------|--------|
| 18 | ¿El personal toma iniciativa para desarrollarse en temas relacionados a sus funciones? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 19 | ¿El personal cuenta con experiencia laboral? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 20 | ¿El personal influye y colabora de manera positiva en la empresa? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 21 | ¿La alta jerarquía organizacional se relaciona con los colaboradores? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 22 | ¿Los jefes de área colaboran con la realización de las tareas? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 23 | ¿La empresa cuenta con ambientes adecuados para el personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 24 | ¿Existen zonas seguras para casos de fenómenos naturales? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 25 | ¿La empresa cumple con los beneficios laborales del personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| DESEMPEÑO LABORAL | | | |
| 26 | ¿El personal de la empresa cumple con sus funciones en el horario y tiempo establecido? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |

| | | | |
|----|---|--------------------------------------|--------|
| 27 | ¿El personal cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 28 | ¿El personal usa de manera adecuada los recursos asignados por la empresa? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 29 | ¿Se monitorea al inicio y fin de las funciones del personal? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 30 | ¿Hay presión para el cumplimiento de las funciones? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 31 | ¿En alguna oportunidad tuvo inconvenientes con los recursos asignados por la empresa? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 32 | ¿Realiza sus funciones sin errores en el tiempo establecido? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 33 | ¿Logra los objetivos encomendados en su determinado tiempo? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 34 | ¿Respeta los horarios instaurados en la empresa? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |
| 35 | ¿Se ofrece de manera voluntaria para apoyar a su jefe sin que se lo pida? | TA (X) | TD () |
| | | Sugerencias: _____ _____ _____ | |

| | | |
|----|---|---|
| 36 | ¿Cree usted que es un buen colaborador y que su trabajo proporciona valor a la empresa? | TA (<input checked="" type="checkbox"/>) TD (<input type="checkbox"/>) Sugerencias: _____ _____ _____ |
|----|---|---|

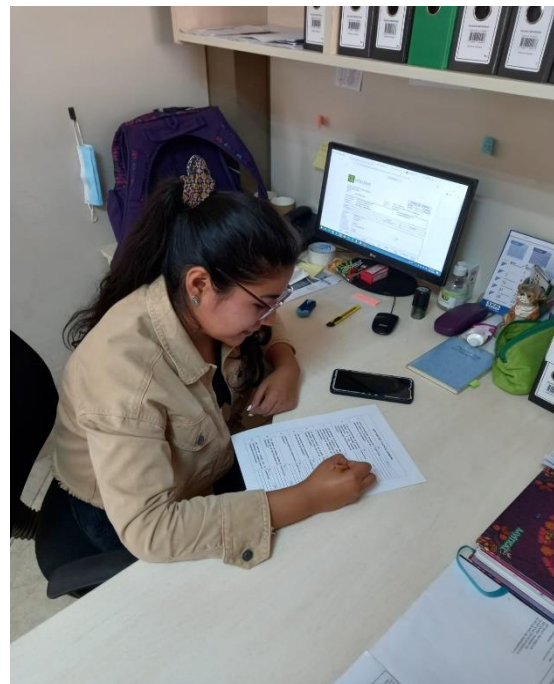
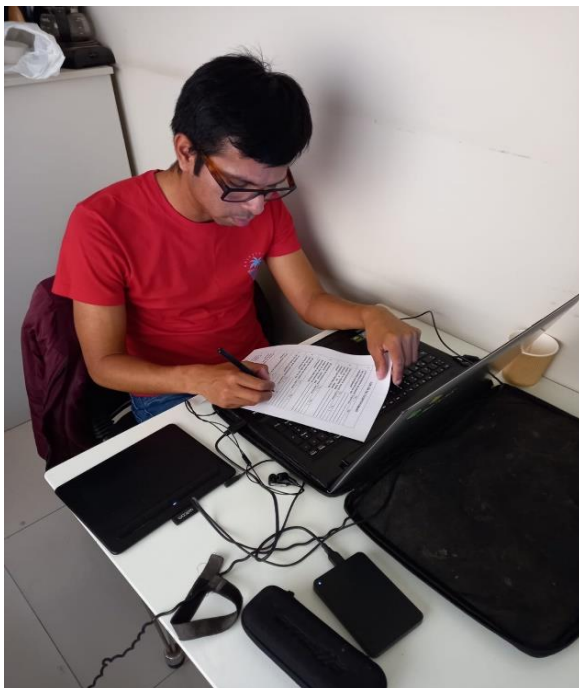
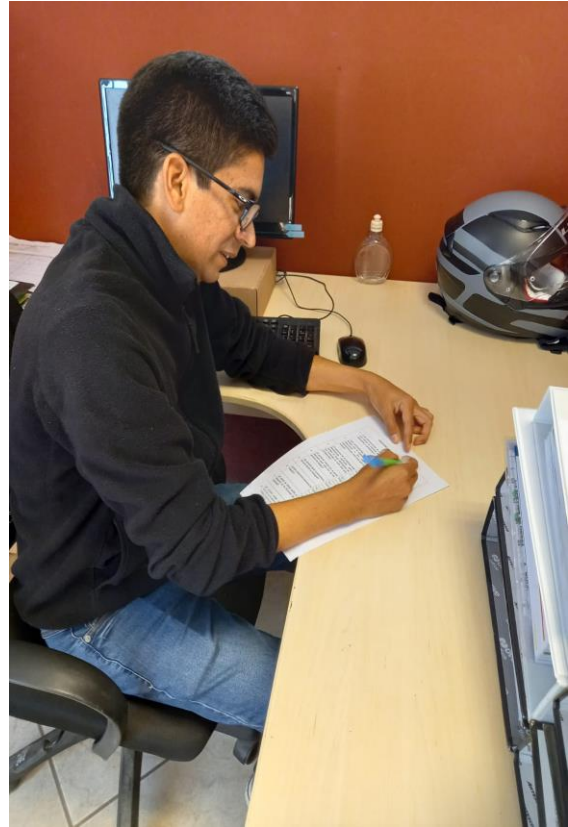
| | | |
|---|--|---|
| 1 | PROMEDIO OBTENIDO | N° TA <u> 36 </u> N° TD <u> </u> |
| 2 | COMENTARIOS GENERALES: Preguntas planteadas de manera correcta. | |
| 3 | OBSERVACIONES: Ninguna. | |

Lic. Christian M. Díaz Tirado
REGUC 37071

JUEZ – EXPERTO
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Anexo 04: Evidencias fotográficas

- Llenado de cuestionario por los colaboradores de la empresa.



Anexo 04: Carta de autorización para la recolección de la información



ORTIZ LOSSIO
CALIDAD EN CONSTRUCCION

Lima: Av. Salaverry 3060 – Of. 401
Magdalena del Mar
Chiclayo: Av. Elvira García y García 740
Telf. 074-229776
info@ortizlossio.com

Carta N° 087-2022/ADM/OL-CH

Chiclayo, 24 de noviembre de 2022.

Señores:

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

Escuela Profesional de Administración – Facultad de Ciencias Empresariales.

Pimentel. -

Asunto: Autorizo permiso y apoyo en investigación

De nuestra especial consideración:

Por medio de la presente reciban nuestro cordial saludo y a la vez les manifestamos que nuestra empresa Ortiz Lossio SRL identificada con RUC 20103594571 autoriza a los estudiantes de la carrera de administración a realizar investigación en nuestra empresa, todo ello con fines de recaudar datos e información para su trabajo de investigación titulada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL – CHICLAYO, 2022.**

Los estudiantes son:

- Bartolo Ramos Jesenia con DNI 46150954.
- Taboada Rodriguez Danny Sigifredo con DNI 46351692.

Sin otro particular y agradeciendo la atención que se brinde a la presente, quedamos de ustedes.

Atentamente;


ORTIZ LOSSIO SRL
Lic. Max Sanchez Meoño
JEFE DE ADMINISTRACIÓN

Anexo 05: Resolución del proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN Nº007-2023-FACEM-USS

Chiclayo, 13 de enero de 2023.

VISTO:

El Oficio N° 0004-2023/FACEM-DA-USS, presentado por la directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, donde solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, del IX ciclo sec. A y eL-A, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, 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. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

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

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR en vías de regularización, los proyectos de Tesis de los estudiantes del Curso de Investigación I, IX ciclo – Sec. A y eL-A, del ciclo académico 2022-II, EP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

| Nº | APELLIDOS Y NOMBRES | TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN | LINEA DE INVESTIGACION |
|----|---|---|--------------------------------------|
| 1 | AYESTA CABRERA LIDIA GUISSETI | CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL, FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN - PIMENTEL, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 2 | BARTOLO RAMOS JESENIA TABOADA RODRIGUEZ DANNY SIGIFREDO | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL-CHICLAYO, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 3 | GONZALES VALLEJOS JESUS | GESTIÓN DE VENTAS Y SU RELACIÓN CON LA CAPTACIÓN DE CLIENTES DE LA EMPRESA SINERGIA PERÚ CONSULTORES GENERALES SAC, CHICLAYO, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 4 | OBLITAS PASTOR LUIS ENRIQUE | MARKETING DIGITAL Y SU RELACIÓN EN EL INCREMENTO DE VENTAS EN EL RETAIL LEONCITO, CHICLAYO - 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 5 | ANDIA BACA POOL BRYAN UCULMANA FALLA EMILJO CARLOS | MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LAS VENTAS DEL RESTAURANTE "RINCÓN CITO AREQUIPEÑO", LIMA - 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

Cc.: Escuela, Archivo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN Nº007-2023-FACEM-USS

| | | | |
|----|---|--|--------------------------------------|
| 6 | BENAVIDES SALAZAR SEGUNDO DANIEL NIÑO CASTREJON SHEYLA SOLEYDY | MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA GERENCIA DE DESARROLLO URBANO, MUNICIPALIDAD DE JOSÉ LEONARDO ORTÍZ-2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 7 | CALDERON FERNANDEZ STARLIN MIGUEL NORIEGA CRUZ DE JUSTINIANO DIANA GUADALUPE | GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE SERVICIO EDUCATIVO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARÍA GORETTI" PACASMAYO, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 8 | CAPITÁN FLORES ANTHONY DAVID ROJAS RODRIGUEZ MIGUEL ANGEL ISAC | INBOUND MARKETING PARA EL INCREMENTO DE CAPTACIÓN DE CLIENTES DEL CENTRO MÉDICO "VITALMEDIC" FERREÑAFE, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 9 | CASTAÑEDA DOMÍNGUEZ GERALDINE | PLAN DE MARKETING MIX PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DEL SALÓN DE EVENTOS MITSUY DE JICAMARCA - HUAROCHIRÍ, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 10 | CRUZ HUAMAN MERLY YAJHARA | PLAN DE MARKETING PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA SURGE SAC, LAMBAYEQUE -2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 11 | FERNANDEZ MUÑOZ FREDY FABIAN | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ALBERT EINSTEIN" POMALCA, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 12 | GONCES TORRES STEFANNY | ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO EN REDES SOCIALES DEL CENTRO DE ASESORÍAS E INVESTIGACIÓN PERÚ - CHICLAYO, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 13 | GONZALES VÁSQUEZ CHRISTIAN YAMPIER- MENDOZA VÁSQUEZ MIGUEL ANGEL | CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE FULL TIME EN LA EMPRESA SODIMAC, CHICLAYO 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 14 | GUERRERO SERRATO DENIS GUILLERMO | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO", 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 15 | INOÑAN SANTAMARIA KARINA ELIZABETH | GESTIÓN HOSPITALARIA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIOS EN EL DEPARTAMENTO DE ÁREAS QUIRÚRGICAS - HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 16 | LLAMO ROJAS ELKIN SEGUNDO | LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL PROYECTO "VISTA ALEGRE", JOSÉ LEONARDO ORTIZ - 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 17 | MESTANZA CHAVARRI WILIAM | GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN EN LA IE MARÍA PARADO DE BELLIDO, JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 18 | MORE VALDIVIA NAOMY NAJELY NIKOLT RODRIGUEZ SALAZAR YACORI MADELEY | LA GESTIÓN MUNICIPAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE SERVICIO A LOS USUARIOS EN LA MUNICIPALIDAD DE FERREÑAFE, 2022. | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 19 | PALOMINO BELLIDO JUAN CARLOS | PLAN ESTRATÉGICO DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN EL RESTAURANTE "EL CHECHÓ", CHICLAYO, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 20 | PEREZ VIGIL EVER ALEXANDER SAAVEDRA VALLEJOS DORIS XIOMARA | PLAN DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN AGROVETERINARIA E INSUMOS PÉREZ, DISTRITO DE LAJAS, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 21 | RAFAEL VASQUEZ WILMA TIMANA NIMA PEDRO RONALDO | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DEL SERVICIO EN EL HOTEL-RESTAURANTE MONTEERRICO, OLMOS - 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 22 | SAMAMÉ MESONES JUAN PABLO | PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA ECOPROP SAC, TARAPOTO, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°007-2023-FACEM-USS**

| | | | |
|----|---|--|--------------------------------------|
| 23 | SANTA CRUZ SEGURA MARIA EMILIA | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MATER ADMIRABILIS - JOSÉ LEONARDO ORTIZ -2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 24 | TORRES OTINIANO ANTERO SEBASTIAN SEGURA VILLALOBOS GIANELLA ISABEL | PLAN DE MARKETING DIGITAL Y EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA MULTIPLACAS & ACCESORIOS "EL HACEDOR" CHICLAYO, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 25 | TORRES SANCHEZ CRESENCIO | GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL PROCESO DE MATRÍCULA EN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO DE INVESTIGACIONES INDUSTRIALES, CAJAMARCA 2022. | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 26 | VASQUEZ TORRES YOSSELIN LETICIA | LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ - CONSEJO DEPARTAMENTAL DE LAMBAYEQUE, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 27 | VILCAMANGO ACHA DALESKA BRIGHTE | GESTIÓN DE INVENTARIOS PARA MEJORAR EL ALMACENAMIENTO EN ALMACENES LOGÍSTICOS AGROINDUSTRIALES DEL PERÚ S.A.C, CHICLAYO, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 28 | BECERRA TORRES LILIBETH CARAMANTIN PEÑA JOSE | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE SERVICIO EN EL CENTRO DE SALUD SAN IGNACIO, CAJAMARCA, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 29 | RODRIGUEZ SAAVEDRA CRISTHIAN JESUS ALBERTO | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LOS PROCESOS LOGÍSTICOS DE LA PANIFICADORA INVERSIONES KIMA PERÚ E.I.R.L. - LA VICTORIA. CHICLAYO, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 30 | CASTRO CERVANTES MARCO ANTONIO EMANUEL GUERRERO BANDA LUIS RICARDO JESUS | GESTIÓN DE PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PITIPO, FERREÑAFE- 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 31 | VASQUEZ TARRILLO WILDER | GESTIÓN MUNICIPAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE SERVICIO AL USUARIO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHANCAY BAÑOS, CAJAMARCA, 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 32 | CUBAS LEON FRANCISCO MANUEL | CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE CONSULTORÍA H & S- ASESORES CONSULTORES - CHICLAYO- 2022 | GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



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



Mg. María Inés Rojas Urbina
Secretaría Académica (a)
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

Anexo 06: Formato T1.

FORMATO T1



FORMATO N.º T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTORES (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 21 de febrero de 2024

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

Los suscritos:

Bartolo Ramos Jesenia con DNI N°46150954 y Taboada Rodríguez Danny Sigifredo con DNI N°46351692.

En nuestra calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL – CHICLAYO, 2022**, presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de **ADMINISTRACIÓN**, de la Facultad de **CIENCIAS EMPRESARIALES**, Programa Académico de **ADMINISTRACIÓN**, por medio del presente escrito 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 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:

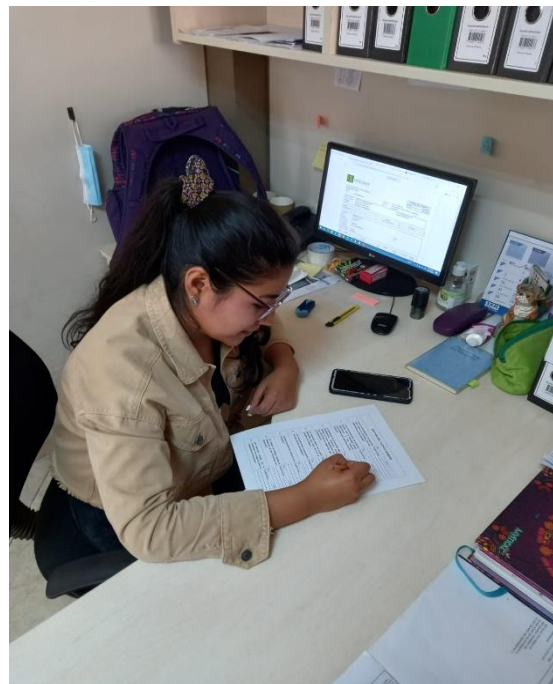
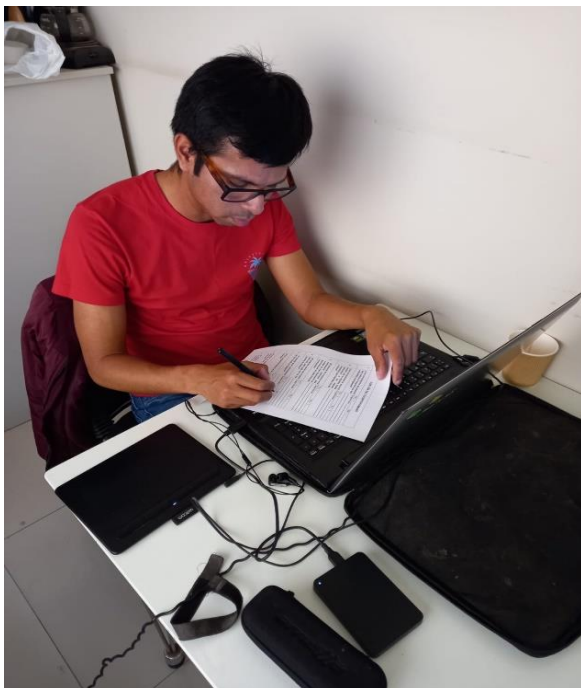
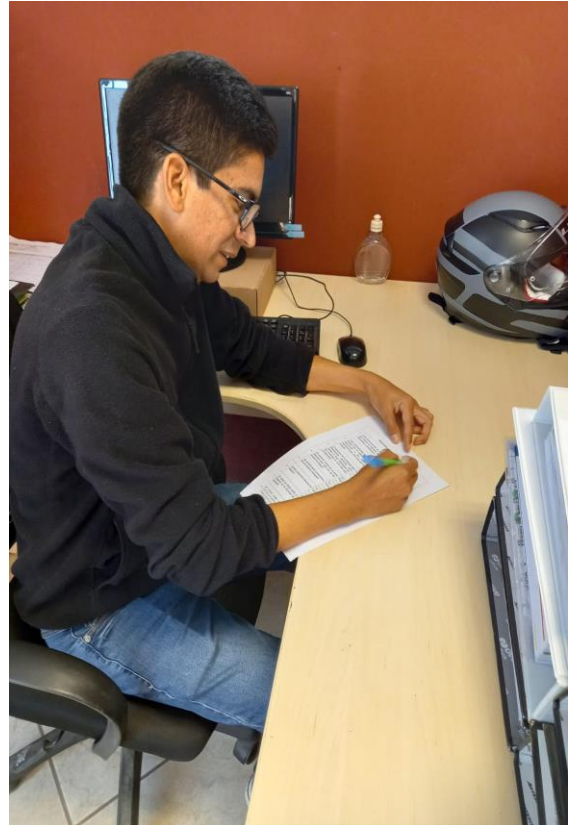
- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, 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 N° 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 |
|-----------------------------------|----------------------------------|-------|
| BARTOLO RAMOS JESENIA | 46150954 | |
| TABOADA RODRÍGUEZ DANNY SIGIFREDO | 46351692 | |

Anexo 07: Evidencias fotográficas

- Llenado de cuestionario por los colaboradores de la empresa.



Anexo 08: Acta de revisión de similitud de la investigación

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSI O SR

AUTOR

Bartolo Ramos Jesenia Taboada Rodriguez Danny Sigifredo

RECuento DE PALABRAS

12506 Words

RECuento DE CARACTERES

66753 Characters

RECuento DE PÁGINAS

57 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

310.4KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 7, 2024 11:48 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 7, 2024 11:49 AM GMT-5

● 15% de similitud general

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

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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

Resumen

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°007-2023-FACEM-USS, presentado por los Bachiller, Jesenia Bartolo Ramos y Danny Sigifredo Taboada Rodriguez, con su tesis Titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CONSTRUCTORA ORTIZ LOSSIO SRL-CHICLAYO, 2022.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 15 % 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° 145-2022/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 07 de marzo de 2024

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.