



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del Talento Humano en Inversiones Vásquez
Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Valverde Padilla, Bladimir Alexander (orcid.org/0000-0002-5581-6598)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (orcid.org/0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

En primera instancia dedico la tesis a mis padres y hermanos, quienes fueron el apoyo incondicional durante todo el desarrollo de mi carrera, asimismo dedico a mis docentes por todo el conocimiento brindado durante el proceso de aprendizaje.

Agradecimiento

Agradezco a todos mis familiares en general, quienes estuvieron brindándome apoyo en mi vida universitaria para lograr la meta de culminar mi carrera de manera satisfactoria. De igual forma agradezco al Dr. Teodoro Carranza por todo el conocimiento brindado para el desarrollo de la presente tesis.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Categoría y subcategorías.....	12
3.3 Escenario de estudio	12
3.4 Participantes.....	12
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	13
3.6 Procedimientos	14
3.8 Método de análisis de datos.....	15
3.9 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS:	28
ANEXOS:	32

Índice de tablas

Tabla 1. Participantes	13
Tabla 2. Resultado del objetivo específico 1	17
Tabla 3. Resultado del objetivo específico 2	18
Tabla 4. Resultado del objetivo específico 3	19
Tabla 5. Resultado general	20

Resumen

La presente tesis titulada “Gestión del Talento Humano en inversiones Vásquez Cotrina S.A.C – 2022” tuvo como objetivo general: Conocer la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vásquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022. La metodología de la presente investigación tuvo un enfoque cualitativo de tipo básico y estuvo orientada hacia un diseño fundamentada. El resultado general de la investigación fue que la gestión del talento humano dentro de la organización se está desarrollando de manera eficiente en cuanto a la motivación, capacitación y retención de algunos pocos buenos colaboradores. Asimismo, es necesario implementar un área específica de recursos humanos para realizar un correcto reclutamiento del personal según el requerimiento. Además, es importante contar con personales capaces de brindar soluciones a problemas para impulsar el desarrollo de la organización. La conclusión fue que la gestión del talento humano en la empresa Inversiones Vásquez Cotrina S.A.C en el distrito de Los Olivos se viene gestionando de manera progresiva, ya que la empresa capacita a los colaboradores con frecuencia con la finalidad de obtener buenos resultados, asimismo, realiza la retención de los personales muy eficientes que aporten de manera significativa a la empresa.

Palabras clave: Gestión, talento humano, reclutamiento, capacitación, motivación

Abstract

This thesis entitled "Human Talent Management in Inversiones Vasquez Cotrina S.A.C - 2022" had as general objective: To know the characteristics of human talent management in Inversiones Vásquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022. The methodology of this research had a basic qualitative approach and was oriented towards a grounded design. The general result of the research was that human talent management within the organization is developing efficiently in terms of motivation, training and retention of a few good collaborators. Also, it is necessary to implement a specific human resources area to perform a correct recruitment of personnel according to the requirement. In addition, it is important to have personnel capable of providing solutions to problems in order to promote the development of the organization. The conclusion was that the management of human talent in the company Inversiones Vásquez Cotrina S.A.C. in the district of Los Olivos is being managed progressively, since the company trains employees frequently in order to obtain good results, and also retains very efficient personnel who contribute significantly to the company.

Keywords: Management, human talent, recruitment, training, motivation

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es el conjunto de procesos donde la organización busca captar nuevos colaboradores a través de unas estrategias de selección, asimismo busca mantener a los colaboradores eficientes para conseguir mayores resultados, donde este proceso es administrado por el área de recursos humanos (UNIR,2021).

Las organizaciones en la actualidad a **nivel global** han tenido que adecuarse a diversos cambios a raíz de los constantes avances y desarrollos tecnológicos, por la misma razón que la gestión del talento humano tuvo que adaptarse a un nuevo mundo globalizado Zayas Barreras, I. (2020). En este sentido este tema es indispensable para incrementar los beneficios de las organizaciones y a su vez gestionar personales altamente capacitados que aporte conocimientos, sabidurías, experiencias a la organización de manera eficiente.

A nivel Latinoamérica la gestión del talento busca la selección de los personales competentes para el desarrollo de las organizaciones, lo cual permitirá un adecuado uso de recursos y al mismo tiempo reducir costos mejorando los beneficios de las empresas Ramírez Reynier, Espindola Cesar, Ruiz Gladis & Hugueth Alfredo (2019). Por lo que el proceso durante la selección del personal viene a ser un factor primordial dentro de una organización ya que a través de ellos se evidencia el buen desempeño laboral. Asimismo, permite el desarrollo de las actividades de cada empresa con eficiencia y eficacia, siempre esperando los mejores resultados.

Por otra parte, a **nivel nacional** la gestión del talento es un tema muy poco aplicada en las organizaciones ya que el Perú es un país con mucha informalidad en el sector laboral por lo que dificulta realizar este proceso (INEI). Sin embargo, las empresas peruanas formales a través del sector de recursos humanos pretenden fomentar el desarrollo de la gestión del talento humano de tal manera que las empresas impulsen el compromiso y lograr una satisfacción laboral. Por lo

que la variable en estudio en las empresas peruanas hoy en día se viene aplicando de manera creciente ya que cada vez más se requiere de personales altamente capacitados para diversas actividades dentro de una organización Cortés Nicolás (2021).

Al respecto la organización internacional de trabajo menciona que el Perú al presentar cerca del 73% de informalidad recaen a lo que viene a ser la explotación laboral con personas de clase baja. En este sentido el punto de la gestión debe estar orientada hacia el nivel de instrucción que tiene la población y sepan reclamar sus derechos, para ello las organizaciones deben tener una responsable gestión de ética, lo cual no implica netamente la formalidad de las empresas, sino que se brinde apoyo a los pequeños emprendedores, pero siempre velando por los derechos y beneficios de todos (ESAN, 2017)

A nivel local la empresa Inversiones Vasquez Cotrina S.A.C dedicada a la venta de productos médicos al por menor, ubicado en Los Olivos. Busca mejorar la gestiona del proceso de selección de los colaboradores competentes y reteniendo a los más eficientes, con el fin de brindar crecimiento y rentabilidad de la empresa. La empresa en tiempo de pandemia ha sabido manejar a sus personales ya que al contar con colaboradores capacitados han podido adaptarse fácilmente a los cambios, de este modo se adaptaron al trabajo remoto dentro de sus hogares ya que sus principales actividades se realizan a través de una computadora. En este sentido es muy importante la buena gestión del talento humano para superar cualquier tipo de dificultades ya que todos los personales están capacitados.

Por tanto, se expresa los siguientes problemas de la investigación.

El **problema general** fue: ¿Cuál es la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?, asimismo los **problemas específicos** fueron: ¿Cuál es la característica del reclutamiento en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?, ¿Cuál es la característica de la capacitación en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?, ¿Cuál es la característica del desempeño en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?

La justificación que presentó la presente tesis estuvo orientada hacia: teórico, práctico y metodológico.

La justificación **teórica** estuvo ligado a la incertidumbre del investigador para ampliar la información de la categoría en estudio Hernández, Fernández y Bautista (2014). Asimismo, la justificación teórica contribuye con la investigación de los autores que buscan estudios referentes a la variable. Baena (2017), Novio & Villagómez (2014).

La justificación **práctica**, es importante que los resultados obtenidos tengan influencia sobre la realidad del ámbito de estudio. Los resultados de esta investigación ayudaron a la empresa en estudio a seguir aplicando la gestión del talento humano. Asimismo, los resultados del presente estudio son para impulsar la educación y la buena gestión para obtener personales competentes en diferentes mercados, esto a través de las recomendaciones. Álvarez Risco (2021),

La justificación **metodológica**, es importante justificar los fundamentos por los cuales se realiza la investigación. En este sentido los resultados que se tuvo fue con la finalidad de la búsqueda de nueva metodología donde tenga contribución de información seguro y confiable lo que implica que las técnicas de estudio puedan ayudar a responder las preguntas, sirvan de apoyo y desarrollo de la investigación por lo que la gestión del talento es primordial para un desarrollo eficiente de los trabajos y crecimiento de la empresa. Álvarez Risco (2021), Hernández, Fernández y Bautista (2014)

El **objetivo general** de la investigación fue: Conocer la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022. Los **objetivos específicos** fueron: Conocer la característica del reclutamiento en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022, Conocer la característica de la capacitación en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022, Conocer la característica del desempeño en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el entorno internacional Ospina Zuleta (2019). La investigación buscó conocer la gestión del talento en la empresa Philippi en Brasil, donde el enfoque fue cualitativo-descriptivo. Asimismo, busca analizar los procesos que emplean dentro de la organización para determinar la influencia en la competitividad. Como conclusión se considera que la empresa tiene una sólida estructura obteniendo un buen posicionamiento a nivel internacional y nacional, asimismo la perspectiva de los trabajadores es muy aceptable sobre el desarrollo del talento humano y consideran que deberían mejorar en realizar críticas constructivas, dar algunos incentivos para generar mayor compromiso en las actividades a realizar.

Álvarez Valencia & Santamaría Ruiz (2021). En el estudio referente a la gestión del talento para generar valor en la organización Sinergia S.A.S en Colombia, buscan acoplar la gestión del talento para incrementar el valor en dicha entidad. Donde los resultados de la tabulación según el programa SPSS, se puede evidenciar que la relación es de manera positiva y bien empleada por lo que la buena gestión del talento ayuda a que los colaboradores tengan mayor desempeño, generan aportes significativos, se pueden delegar responsabilidades lo cual significa que se tendría una diferenciación significativa frente a la competencia.

Silva Chamba (2017) En un estudio deductivo relacionado a la gestión del talento en una importadora tuvo como objetivo la planificación de la gestión de dicha importadora en Ecuador. Se desarrolló una encuesta a los personales donde el 80% de ellos obtuvieron el empleo a través del reclutamiento y 20% restante ingresaron por distintos procesos, entre ellos las políticas, admisión, etc. En este sentido se identificó ciertas deficiencias en la aplicación de estrategias para captar y retener a los colaboradores debido a las faltas de capacitaciones a los personales encargados del proceso de selección. La conclusión que tuvo la investigación fue que la importadora no cuenta con un organigrama concreta que facilita reconocer a los jefes encargados de cada área lo cual genera un desorden en las labores por ende la gestión del talento se desarrolla de manera inexacta.

Barreras Zayas (2020). En una investigación sobre la gestión del talento humano en México. Lo cual es una variable indispensable para el buen desempeño

de las empresas, donde busca identificar la influencia de esta variable para el crecimiento de la empresa. El estudio tuvo un enfoque cualitativo teniendo como resultado que un 80% de las organizaciones no tienen muy claro el objetivo que tiene la gestión del talento solamente el porcentaje restante considera la adaptación de la variable. Como conclusión de la investigación fue que la variable principal es sumamente importante para el crecimiento y mantenerse durante el tiempo.

González Marín & Gómez Cardona (2018). En el estudio de la gestión del talento humano dentro de las plazas del mercado de Colombia, donde llegan a la conclusión que sí tiene un alto grado de implicancia en el avance de las construcciones dentro del sector, pero sigue siendo un factor excluido ya que aún se sigue practicando actividades de manera artesanal lo cual hace que la importancia de la gestión del talento esté aislada.

Asimismo, Vera Solórzano, Rivera & Reyes (2022). Desarrollaron una investigación de enfoque cualitativa a cerca de la gestión del talento humano en principales empresas turísticas en Ecuador. donde la herramienta aplicada fue la encuesta a los principales representantes de los establecimientos involucrados al turismo. Los resultados de esta investigación fue que existe una cierta deficiencia en la aplicación de la gestión del talento humano, esto por la calidad de instrucción que presentan los encargados de esta área. finalmente se desarrolló una competencia teórica para la aplicación y mejora en el sector del turismo.

Ramón Yazlle (2019). El estudio sobre el impacto que tiene en el desempeño laboral la gestión del talento del personal de una farmacia Alvarado en Argentina, donde el objetivo fue determinar la importancia que tienen estas dos variables. Los instrumentos empleados fue la entrevista a los principales representantes y un cuestionario a los colaboradores. Los resultados que se obtuvo a cerca de la investigación fue que existe algunas deficiencias en la gestión de selección del personal por lo que el desempeño se ve afectado, por lo que recomienda realizar capacitaciones para mejorar los resultados y una minuciosa evaluación a cerca de la gestión del talento.

Gonzales Brenda, Figueroa Geovani, Gómez Ignacio & Tolentino Rosario (2021). En la investigación sobre la gestión del talento humano y el vínculo que tienen con la innovación en las MiPyMes industriales en México, donde se aplicó

una encuesta a 337 responsables de las empresas de este sector industrial, asimismo se aplicó la observación estadística de estudio. Como resultado del estudio se evidencia que la gestión del talento humano tiene un fuerte impacto con la innovación, ya que se considera que la innovación es muy importante para mantener una ventaja competitiva frente a las competencias, todo con el buen desempeño de los encargados de realizar la buena gestión.

Vera Barbosa & Blanco Ariza (2019). Donde buscan determinar las principales necesidades de gestión del talento humano que requieren las empresas de Colombia de diferentes tamaños con la finalidad de diseñar algún modelo de gestión del talento humano que brinde aporte para el logro de objetivos previstos. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo contando con una población de 30 organizaciones. Los resultados ayudaron encontrar características y requerimientos en relación a la gestión del talento humano para luego tener visión en la mejora de desempeño y competitividad laboral. Finalmente concluyeron que es adecuado realizar la implementación de gestión del talento humano en una organización con el objetivo de mejorar y fortalecer las políticas de la empresa.

Vizquete Muñoz & Vilcaguano Cajas (2021)., En la investigación referente a la gestión del talento humano y el teletrabajo en Ecuador, donde la metodología empleada fue de enfoque cualitativo, asimismo llegando al siguiente resultado sobre la dificultad de adaptabilidad en tiempo de pandemia por falta de capacitación y la poca gestión. Las conclusiones fueron: existe una relación importante entre la gestión del talento humano y el teletrabajo y por último se evidencia que la población a la que se brinda el teletrabajo no tienen esa adaptabilidad a la virtualidad, por tanto, para realizar un trabajo eficiente es necesario brindar atención de manera presencial.

En el contexto nacional, Aoun Chong (2017). Donde la investigación relacionada a la gestión del talento humano que perciben los colaboradores en la ciudad de Lima. Donde se utilizó la encuesta para recolectar información y el instrumento que se usó fue un cuestionario, en este sentido se tuvo como resultado que un 59% de los 283 encuestados deducen que la gestión del talento humano es regular, 24% consideraron que tiene un nivel bueno y los últimos 17% restante mencionaron que el nivel es malo. La empresa en estudio con un porcentaje mayor

tiene una buena percepción de los colaboradores lo que implica que tiene un buen desarrollo de gestión del talento humano.

Vásquez Murugorra (2020). Una investigación relacionada a la propuesta de diseño sobre la gestión del talento humano para el desempeño laboral dentro de una institución escolar San Marcos en el departamento de Cajamarca. En donde se toma como eje de investigación el clima laboral que existe dentro de la institución ya que influye en la satisfacción y buen desarrollo de los colaboradores, en este sentido la investigación busca dar una propuesta de mejora en el área de recursos humanos para tener una buena gestión y desempeño laboral en las instituciones en la jornada escolar. Llegando a la conclusión que en la provincia de San Marcos hay una mala aplicación de métodos que ayuden el desempeño laboral.

Santos Lima (2018). La investigación tuvo por objetivo identificar la correspondencia que existe entre la gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los colaboradores del Ministerio de Salud del área de Recursos Humanos en Lima, teniendo una muestra de 135 colaboradores aplicando el instrumento de cuestionario elaborado en 30 preguntas según la escala Likert tanto para la gestión del talento humano y la motivación. Como conclusión a la que llegaron fue que hay evidencias contundentes para concretar que tienen relación estas dos variables en función a los colaboradores.

Espinoza Mallque & Montalvo Cerrón (2021). Hizo una investigación relacionado a la gestión del talento humano y la implicancia que tiene con el desempeño laboral durante el periodo de la pandemia en Huancayo. Donde la investigación tuvo un enfoque cuantitativo obteniendo un resultado de que la gestión del talento humano tiene una significativa relación en función al desarrollo de los trabajadores administrativos, lo que implica que al tener una buena gestión se puede mejorar la eficiencia de los trabajadores.

Solís Castañeda & Espinoza León (2019). Desarrolló un estudio sobre la gestión del talento humano y su influencia que tiene en el desempeño laboral dentro de una Municipalidad de Huariaca en Cerro de Pasco. El tipo de investigación fue cuantitativo, donde se analizó mediante chi cuadrado de Pearson, donde el resultado obtenido fue el 0,000, a lo que se puede decir que la variable mencionada tiene una alta implicancia con respecto al desarrollo de los

colaboradores, por lo que la importancia de este punto es sumamente indispensable.

Pumacajia Silvestre (2019). En su investigación sobre la gestión del talento humano y su impacto que tiene en relación al desempeño laboral de una empresa Master en Puno. El resultado se pudo evidenciar que sí existe la incidencia entre estas dos variables, concluyendo que efectivamente tienen cierta relación para mejorar la eficiencia en los colaboradores.

Ari Mamani (2019). Desarrolló una investigación a cerca de la gestión del talento humano en las áreas de retablo y el campo de la empresa Santa Gabriela S.A.C. en Arequipa. Donde busca analizar la variable mencionada. La metodología. La investigación fue cuantitativa, usando como técnica la encuesta evaluado según escala Likert, usó el cuestionario para recolectar información. Los resultados a cerca de la gestión de la variable son muy aceptables con un 78% que mencionaron que es muy bueno, asimismo, la empresa debe seguir mejorando algunas estrategias para mejorar ya que cuenta con algunas debilidades. Como conclusión de esta investigación se llega a que la empresa desarrolla una buena gestión del talento humano lo cual facilita el desarrollo de los colaboradores de la empresa.

Ríos Vela & Vargas Juro (2021). En la investigación buscan identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad en cada una de las actividades en Ucayali. Usó como instrumento el cuestionario, teniendo un enfoque cuantitativo. Los resultados que se obtuvo que la investigación fue que el 87.43 %mencionaron que casi siempre y siempre tiene relación la gestión del talento humano con la productividad. En conclusión, la variable en investigación si cuenta con una relación importante con la productividad ya que influye la motivación y buen clima laboral.

Rojas Reyes, Vilchez Paz (2018). Desarrolló una investigación a cerca de la variable gestión del talento humano y su relación que tiene en el desempeño de los trabajadores de un puesto de salud. En este sentido el resultado fue desarrollado estadísticamente $p= 0,000$ lo cual se deduce que estas dos variables tienen una importante ya que esto implica el buen clima laboral, una buena capacitación.

Ballesteros Mendoza & Timaná Maco (2019). Elaboraron una tesis sobre la influencia que tiene la gestión del talento humano en el rendimiento laboral en el sector o rubro de recursos humanos en una empresa en la ciudad de Pimentel. Teniendo una muestra de 20 colaboradores y usando como instrumento de investigación cuestionario, el resultado fue que el nivel medio es según el desempeño laboral es través de la percepción que tienen los trabajadores y por otro lado es bajo según el desempeño de actividades. Finalmente concluyen que la primera variable presenta una fuerte influencia con rendimiento de los colaboradores.

En relación a las **teorías involucradas** está orientado hacia el bienestar de los miembros de la empresa, busca la igualdad y colaboración el trabajo en equipo. Asimismo, la teoría sobre la gestión del talento sobre implementación sobre el proceso administrativo, la responsabilidad de las actividades en las diferentes áreas. Henry Fayol (1916)

La categoría gestión del talento humano se relaciona con las políticas y prácticas fundamentales para poder direccionar o asumir cargos gerenciales enfocados a personas y recursos. Por tanto, esta gestión se enfoca en el proceso de reclutamiento, capacitación, y evaluación de desempeño de cada persona. Chiavenato (2009)

La gestión del talento humano está orientada hacia una estrategia que permite direccionar hacia el éxito, asimismo tiene como objetivo que la gestión del talento humano permita creación de valor para todo los involucrados dentro de la organización, esto a raíz del compromiso, capacidades para obtener resultados favorables, de esta manera ser muy competentes en el presente y en un futuro (Ruiz Ramírez I, Ruiz Ramírez A. & Martínez Zea P. 2017. p.36).

En el libro sobre la gestión del talento humano. Determina que esta variable dentro de una organización se encarga de retener, motivar, fidelizar a los colaboradores competentes, que tengan capacidades de sobresalir en trabajos individuales y trabajos en equipo, todo esto se resume en los resultados que obtiene el colaborador eficiente Jerico (2010). Esto nos da a entender que en el

mercado actual la competencia es cada vez mayor gracias a las capacitaciones que reciben los colaboradores y el nivel de instrucción que tienen.

Subcategoría 1 Reclutamiento. El reclutamiento es una de las acciones más importantes para seleccionar personales capacitados, actualizados y calificados, ya que de ello depende que la organización tenga mayor eficiencia. Llanos (2005)

Procesos. Los procesos dentro de una organización ya existen, ya cuestión está en identificar en cada una de las tareas que desarrolla la organización. En este sentido se considera procesos a las series de actividades que involucran el uso de recursos y transformación de elementos tales como recursos, servicios, etc. Universidad de Cantabria (2019).

Selección. La selección es un suceso en donde se evalúa las diferentes opciones de los cuales solamente serán elegidos los mejores. En este sentido la selección del personal dentro de una empresa se trata de reemplazar colaboradores según la eficiencia del desempeño de cada uno. Charry Vargas (2020).

Análisis. El análisis dentro de un contenido es una técnica donde se pretende crear un sistema organizado donde se pueda evaluar a profundidad cualquier detalle dentro de la organización. Costa, A. & Amado, J. (2019).

Subcategoría 2 Capacitación. La capacitación cómo una actividad de preparación enfocados en la necesidad de una organización así mismo direccionado hacia el reforzamiento de conocimientos, habilidades, actitudes de los colaborados para obtener mayor desempeño, es decir que la educación siempre será un factor importante para cualquier desempeño laboral. Siliceo Alfonso (2004).

Inducción. La inducción hace referencia al proceso de adaptación de un trabajador en un nuevo puesto, es decir es un lapso en donde se adapte a todo el proceso, las culturas, políticas de la empresa. Panez, Chacaliaza & Faesa (2020).

Entrenamiento. El entrenamiento es una forma de capacitar, brindar información necesaria para el desempeño durante el desarrollo de una actividad. Caroline (2022).

Motivación. La motivación se puede vincular con la fuerza que infiere y orienta una conducta para incrementar la confianza dentro de una persona. Estrada, L. (2018).

Subcategoría 3 Desempeño. Es la acción de desarrollar una tarea, actividad. El desempeño puede ser medido a través del rendimiento del colaborador, es decir se enfoca en desarrollar las destrezas y cualidades acompañados del esfuerzo para lograr cualquier meta. Pérez Porto y María Merino (2017).

Resultado. Se entiende por resultado que es toda consecuencia final sobre cualquier acción o situación desarrollado, estos resultados pueden ser expresados de manera cualitativo y cuantitativo. José Delgado (2013).

Productividad. La productividad desde un concepto económico es el resultado que se obtuvo a través de los recursos empleados para la elaboración de un producto o servicio. Hernández Camango (2001).

Eficacia. La eficacia es una medición de cualquier tipo de logro mediante la evaluación de resultado. Chiavenato (2014).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio tuvo un **enfoque cualitativo**. El estudio cualitativo implica la recolección de datos para poder responder las preguntas formuladas o también ir descubriendo nuevas interrogantes durante el desarrollo del proyecto. Hernández, Fernández y Baptista (2014)

El **tipo de estudio** fue básico. Donde cuyo objetivo es recopilar información sobre las principales características de instituciones y aspectos relacionado con el objeto de estudio. Nicomedes Esteban (2003)

Diseño de investigación. La investigación estuvo orientada hacia un diseño fundamentada, según Straus & Corbin (2002), detallan de este diseño busca la recolección de datos para luego ser analizado y finalmente de acuerdo a ello realizar una teoría enfocada a los datos obtenidos durante la investigación.

3.2 Categoría y subcategorías

Esta investigación tuvo 1 Categoría, 3 subcategorías.

La categoría fue: Gestión del Talento Humano y las subcategorías correspondientes fueron los siguientes: Reclutamiento, Capacitación y Desempeño. Asimismo, es necesario mencionar que la investigación fue de un enfoque cualitativa, la primera subcategoría se divide 3, en la segunda subcategoría se divide en 3 y finalmente también en la tercera subcategoría tendrá 3 divisiones, utilizando como instrumento la entrevista. (ANEXO1)

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio se desarrolló en las oficinas de la empresa Inversiones Vásquez Cotrina S.A.C. la cual brinda servicios de compra y venta de diversos productos y artículos médicos, el lugar es estudio está ubicado en el distrito de Los Olivos, Lima.

3.4 Participantes

Los principales para la investigación y responsables de brindar información estuvieron conformados por 3 socios y 3 colaboradores: la gerente general, sub

gerente, socio. En cuanto a los colaboradores son encargados de cotizaciones, logística y compra de la empresa Inversiones Vásquez Cotrina S.A.C.

Tabla 1

Participantes

Involucrados	Cargos	Código
Florencia	Gerente	C1
Dilberto	Sub Gerente	C2
Segundo	Socio	C3
Lenin	Cotizaciones	C4
Alejandro	Logística	C5
Zaira	Compras	C6

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

Entrevista:

La entrevista ayuda el reconocimiento de los participantes sobre la investigación, se trata de socializar de puntos importantes para obtener mayor información sobre un tema. Asimismo, las entrevistas permiten expresar las vivencias de la realidad, por lo que tienen la libertad de contestar las preguntas de la entrevista. Gaeta Muñoz (2018).

La técnica de recolección de datos que se aplicó es una entrevista ya que la investigación fue de un enfoque cualitativo, en donde dicha entrevista contó con 10 preguntas los cuales fueron planteadas a seis participantes y/o responsables de la empresa (colaboradores, jefes) con la finalidad de obtener información sobre las características de la gestión del talento humano en la empresa Vásquez Cortina S.A.C Los Olivos, 2022.

Observación:

La técnica de observación se basa en observar a los individuos, fenómenos, acontecimientos, eventos, etc. Todo esto con propósito de adquirir información necesaria y pertinente para el desarrollo del proyecto. Castellanos R. (2017).

En tal sentido se aplicó la técnica de la observación para evidenciar las operaciones en cuanto a la gestión del talento humano en el área de recursos humanos, al mismo tiempo poder evaluar las estrategias que usan para captar nuevos colaboradores.

Análisis de documentos:

El análisis de documentos estuvo orientado a una revisión de algunas documentaciones el cual pueda colaborar con la información pertinente para el desarrollo de la investigación, de tal forma dichos documentos deben ser interpretadas y sintetizadas para una mejor comprensión y aporte a la investigación. Castilla L. (2005).

3.6 Procedimientos

La empresa Inversiones Vásquez Cotrina S.A.C tiene como principal actividad las cotizaciones de diversos productos médicos para posteriormente vender a los clientes según sus requerimientos, es por ello para poder evidenciar la fiabilidad del instrumento se desarrolló la entrevista a 3 especialistas de la empresa (socios de la empresa) y a 3 colaboradores , donde la entrevista estuvo elaborado en forma de cuestionario con cada uno de los indicadores donde se planteó una lista de preguntas, ya que ellos son quienes cuentan con toda la información necesario para poder responder los ítems del esquema del instrumento. Seguido a la aplicación del instrumento para la recolección de datos viene la observación según la variable en estudio para posteriormente ser analizados.

Instrumento 1: Guía de entrevista

Primero:

Se formularon las preguntas que se desarrollaron en el instrumento para poder obtener información necesaria a cerca de la categoría de estudio a través de la plataforma digital Zoom a los gerentes y de manera presencial a los colaboradores ya que el acceso es permitido.

Segundo:

Después de haber respondido los ítems se procedió a guardar la información para analizar ya que las respuestas son producto de las vivencias, experiencias y/o conocimientos que tienen los responsables de la entrevista, asimismo se incluyó en el proyecto de manera detallada las informaciones importantes.

3.7 Rigor científico

Las informaciones recolectadas en relación a la variable fueron de fuentes confiables, del mismo modo al realizar las entrevistas correspondientes fueron realizados a los principales responsables de la organización los cuales brindan información fidedigna a base de documentos y experiencias que cuentan.

3.8 Método de análisis de datos

Entrevista:

Toda información que se obtuvo al realizar la entrevista serán contrastadas a través de un análisis de categorización ya que el estudio es de enfoque cualitativo.

El método inductivo se basa en la ampliación de información a partir de un hecho, situación, costumbres que se suscitan en situaciones particulares, a su vez existe la ventaja de poner en contacto entre el sujeto investigador y el investigado o la materia en investigación. Tena Antonio & Rivas Rodolfo (2008).

3.9 Aspectos éticos

La ética tiene que ver con el estudio de la moral, que involucra el comportamiento del ser humano, donde se puede diferenciar lo bueno, lo malo. Del Castillo Salazar (2018)

Asimismo, la ética es sumamente importante ya que en el proceso del desarrollo de la tesis las informaciones redactadas son propios del derecho de autor, lo que implica que no incurre al plagio de la tesis, ya que el objetivo es demostrar los principios éticos por todas las malas intenciones.

Seguido a ello las cuestiones que se publiquen después de culminar los resultados serán únicamente del autor de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Subcategoría reclutamiento

Objetivo específico 1

Se realizó la explicación de los resultados respecto a la presente investigación donde se aplicó la **técnica de entrevista**, teniendo en cuenta el objetivo específico 1 lo cual estuvo orientado hacia Conocer la característica del reclutamiento en inversiones Vázquez Cotrina SA.C– 2022 en el distrito de Los Olivos. Según ello se obtuvieron los siguientes resultados.

En este sentido se aplicó la técnica de entrevista con la pregunta que estuvo enfocado a Conocer la característica del reclutamiento en inversiones Vázquez Cotrina SA.C, lo cual involucra el reclutamiento de selección del personal de la dicha empresa, de acuerdo a los expertos involucrados en la entrevista (Florinda, Dilberto , Segundo, Lenin) se obtuvo como resultado que el proceso de reclutamiento y selección se realiza a través de recomendaciones familiares, es decir al ser una pequeña empresa con pocos años en el mercado y con ganas de crecer, brindan trabajo principalmente a familiares o conocidos, los cuales no entran a cualquier evaluación de por medio, en este sentido simplemente mencionan que para compensar la productividad impulsan las capacitaciones constantes, charlas a los nuevos integrantes. Por otro lado, se tiene como resultado de los colaboradores (Alejandro, Zaira) quienes son el claro ejemplo de que ingresaron a trabajar por alguna recomendación familiar o amistad, en este sentido ellos rescatan es que los jefes directos les brindan conocimientos sobre las metas y objetivos de la empresa, en tal sentido son conscientes que el proceso de selección del personal se desarrolla de manera inapropiada, por el hecho de no pedir algún curriculum viate de por medio.

Tabla 2

Resultados del objetivo específico 1

Objetivo específico 1	Técnica	Deficiencias en el proceso de reclutamiento
Conocer la característica del reclutamiento en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022	La entrevista	Los gerentes y/o socios mantienen una política muy particular en contratar personales por amistad o familiar. Los 3 colaboradores entrevistados consideran que deberían contar con un área de recursos humanos para realizar un buen proceso de reclutamiento de selección del personal con una evaluación pertinente según el requerimiento del puesto

4.2 subcategoría capacitación

Objetivo específico 2

En relación a los resultados de la presente tesis que estuvo orientado a uso de la **técnica de entrevista** y a su vez estando enfocado al objetivo específico 2. El cual estuvo enfocado en Conocer la característica de la capacitación en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022. Por consiguiente, se obtuvo los siguientes resultados.

Es por ello que se realizó las siguientes preguntas relacionado sobre las capacitaciones previas a las actividades a realizar y si existe una buena comunicación entre los miembros de la empresa, como resultado se obtuvo las respuestas por unanimidad que las capacitaciones se realizar con mucha frecuencia antes de iniciar las actividades, es decir, cuando una persona contratada a la empresa, desconoce los roles es por ello que necesariamente se brinda inducción sobre las principales actividades a realizar y propiamente las responsabilidades. Por otro lado, respondieron que dentro de la empresa tratan de fomentar un buen clima laboral entre todos con la finalidad de hacer sentir en confianza a los trabajadores y puedan desempeñar sus actividades con eficiencia.

En este sentido se tiene como resultado por unanimidad de esta entrevista que la capacitación se desarrolla con frecuencia con la finalidad de mejorar la eficiencia, asimismo, desarrollar el trabajo en equipo y compañerismo.

Tabla 3

Resultados del objetivo específico 2

Objetivo específico 2	Técnica	Aplicación de la buena práctica del clima laboral
Conocer la característica de la capacitación en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022.	La Entrevista	Todos los entrevistados mencionaron que sí efectivamente se realizan las capacitaciones con mucha frecuencia
	Análisis documental	Existen ciertos documentos donde acreditan las frecuentes capacitaciones a los colaboradores con la finalidad de mejorar el desempeño y rendimiento, donde el objetivo es contar con trabajadores competitivos de acuerdo al puesto que desempeña.

4.3 subcategoría desempeño

Objetivo específico 3

Siguiendo con la aplicación de la **técnica de entrevista** para el objetivo específico 3 que estuvo enfocado en conocer la característica del desempeño en Inversiones Vásquez Corina S.A.C en el distrito de Los Olivos. Por consiguiente, se recopilaron los siguientes resultados.

En este punto se realizó dos preguntas relacionados al objetivo específico 3, el primero fue la opinión sobre la capacidad resolutivo de problemas de los colaboradores y la segunda relacionado hacia la evaluación de resultados. Respecto a la primera pregunta la mayoría (Florenia, Segundo, Dilberto y Lenin) mencionan que la capacidad resolutiva a cada inconveniente que se presenta es muy oportuna ya que cada uno de los integrantes de la empresa están en constante

capacitación y la mayor virtud hacia cualquier inconveniente existe el apoyo entre cada uno de los colaboradores lo cual facilita la resolución ante cualquier inconveniente. Por otro lado (Alejandro, Zaira) mencionaron que los problemas o inconvenientes se presenta con mucha frecuencia y en algunos casos las ventas salen mal porque los clientes no reciben los productos, pero también rescatan que los dueños o socios siempre están apoyando al personal sin dejar de lado.

En relación a las entrevistas realizado se obtuvo el resultado, que la mayoría de los entrevistados consideran que el tema de resolución de problema no es una dificultad para la empresa, ya que los principales encargados y jefes siempre están en constante apoyo a los colaboradores en cada proceso de toma de decisiones.

Tabla 4

Resultados del objetivo específico 3

Objetivo específico 3	Técnica	Medidas de evaluación de rendimiento
Conocer la característica del desempeño en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022.	La entrevista	Todos los entrevistados mencionaron que el desempeño que se mide el trabajo es de manera seguida, es decir que, los trabajadores en cualquier momento se les pone a prueba con operaciones de ventas, negociación , cotización , etc.

4.4 resultado final de la tesis

Objetivo general

En primera instancia, los entrevistados mencionan que el proceso de reclutamiento presenta cierta deficiencia por el mismo hecho de no tener un área específica de recursos humanos, esto porque es una pequeña empresa y a su vez manejan una política muy particular para contratar a los colaboradores mediante recomendaciones, familiares o amistades (Objetivo específico 1). En segunda instancia en relación a la capacitación al personal los entrevistados afirman que reciben charlas motivacionales, instrucciones con mucha frecuencia para mejorar

la eficiencia, los jefes también señalan que para mejorar la rentabilidad de la empresa es importante contar con personales capacitados (Objetivo específico 2). Finalmente, en función al desempeño de los colaboradores, los entrevistados mencionan que, al impulsar una buena capacitación, fomentado el trabajo en equipo y un buen clima laboral siempre se soluciona los problemas con mayor facilidad ya que los gerentes (dueños) respaldan en cada proceso a los colaboradores de manera que todos salgan aprendiendo y teniendo buenos resultados. (Objetivo específico 3)

Al obtener los resultados de la tesis en función al objetivo general, que estuvo orientado en conocer las características de la gestión del talento humano en Inversiones Vásquez Cotrina S.A.C – 2022 en el distrito de los Los Olivos. De acuerdo a lo mencionado se puede mencionar que la empresa trata de tener una gestión del talento en cuanto a la capacitación y resultados, en función al reclutamiento falta mayor gestión para contratar personales de acuerdo al requerimiento de la empresa.

Tabla 5

Resultado final de la tesis

Objetivo General	Técnica	Gestión del talento humano eficiente dentro de la empresa	Gestión del talento humano ineficiente dentro de la empresa
Conocer la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vásquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022.	La entrevistista	La gestión del talento humano dentro de la organización se está desarrollando de manera eficiente en cuanto a la motivación , capacitación y retención de algunos pocos buenos colaboradores	Es necesario implementar un área específica de recursos humanos para realizar un correcto reclutamiento del personal según el requerimiento. Además, es importante contar con personales capaces de brindar soluciones a problemas para impulsar el desarrollo de la organización.

V. DISCUSIÓN

En esta secuencia de la investigación discutiremos los resultados que se obtuvo en la presente tesis. Por ello es importante resaltar el propósito de esta investigación lo cual estuvo centrado en conocer la gestión del talento humano en Inversiones Vásquez Cotrina S.A.C – 2022, Los Olivos.

La discusión sobre los antecedentes estuvo orientada hacia el primer objetivo específico 1; en donde, Silva (2017) determina que el proceso de reclutamiento se desarrolló de manera rigurosa a través de evaluaciones de capacidades, experiencias, etc. Asimismo, un pequeño porcentaje de colaboradores fueron contratados por otros tipos de proceso de selección tales como política, recomendación, etc. Por otro lado, Ramón (2019) menciona que existe algunas deficiencias en cuanto al reclutamiento y selección del personal, por lo que recomienda mayor capacitación al personal para mejorar los resultados. Por tanto, esta investigación discrepa con Silva, ya que la empresa presenta ciertas deficiencias en cuanto al reclutamiento del personal, al tener políticas particulares de contratación del personal, por otro lado, la investigación concuerda con Ramón en cuanto al reforzamiento de capacitación al personal, en esa parte la empresa siempre está impulsando el desarrollo con la capacitación.

En este sentido respecto al objetivo específico 1 tomando la referencia de los entrevistados que por mayoría (Florinda, Dilberto, Segundo y Lenin) son conscientes de que el proceso de selección no es la correcta por lo que mencionan que están trabajando con mayor énfasis en cuanto a la capacitación, talleres, para poder mejorar los resultados. Asimismo, los dos restantes (Alejandro y Zaira) mencionaron que deberían contar con un área de recursos humanos para poder captar colaboradores competentes y reducir gastos en capacitaciones.

En opinión personal respecto al objetivo específico 1, considero que la empresa al estar en el sector de importaciones, compra y venta de artículos médicos debería gestionar de manera eficiente a los integrantes de la empresa para mejorar la productividad, de manera que se puede reducir costos adicionales en capacitaciones excesivas. En este sentido deben implementar el área de

recursos humanos para mejorar el reclutamiento que es un punto importante dentro de una organización.

En relación al objetivo específico 2, se desarrolló la discusión de acuerdo a los siguientes antecedentes, teniendo como primero a Rojas & Vílchez (2018) en el estudio referente a la gestión del talento humano en una empresa de red de salud, señalan que dentro de la dicha empresa es determinante el buen clima laboral y la capacitación ya que es de suma importancia para obtener mayores resultados. Por otra parte, Vizueta & Vilcaguano (2021) mencionan como resultado de la investigación acerca de la gestión del talento humano y el teletrabajo en una empresa de Ecuador, donde determinan que la empresa no tuvo una adaptabilidad en cuanto al trabajo remoto por la falta de capacitación y la baja gestión de motivación. Por lo que ésta tesis discrepa con Vizueta & Vilcaguano ya que la empresa en estudio brinda capacitaciones constantes a los colaboradores, incluso durante la pandemia han podido sobresalir gracias a la motivación y constante monitoreo a los colaboradores. Pero por otro lado la investigación concuerda con lo que mencionan Rojas & Vilchez ya que mantiene relación con la respuesta que dieron los entrevistados sobre la importancia de la capacitación y tener un buen ambiente laboral para mejorar la eficiencia dentro del trabajo.

Para un análisis sobre el objetivo específico 2, tomando referencia a los autores anteriores y los entrevistados que la capacitación dentro de la empresa Inversiones Vásquez Cotrina es de manera permanente ya que se revisaron los documentos que acreditan y las entrevistan que respaldan por unanimidad que efectivamente la empresa realiza con frecuencia las capacitaciones y motivaciones a los personales para incrementar la rentabilidad.

En opinión personal en relación al objetivo específico 2, es muy pertinente realizar las constantes capacitaciones dentro de una organización, para poner mantener al tanto de todo a los colaboradores, también donde les permite estar en capacidad de tomar decisiones autónomas respecto a algún suceso dentro de la empresa y asimismo es importante trabajar en la motivación, para mejorar la comunicación entre todos los miembros de la empresa, al mismo tiempo creando un buen clima laboral donde todos se sientan a gusto de hacer sus actividades sin ninguna presión o/y obligación de por medio, ya que cada quien sabe bien cuál

es su rol dentro de la empresa y debe realizar con responsabilidad gracias a la confianza que les brinda los gerentes de la empresa.

Por último, en relación al objetivo específico 3, se realizó la discusión en función a los antecedentes, como primero se tiene a Vera & Blanco (2019) quienes señalan como resultado a cerca de la investigación de una empresa en Colombia que la buena gestión del talento humano ayuda tener una visión clara de los objetivos, asimismo, el desempeño y la competitividad se ve reflejado en los resultados. En este mismo sentido Vásquez (2020), referente a la propuesta de diseño de gestión del talento humano para incrementar el desempeño de los colaboradores en una institución, donde la importancia de este diseño estuvo orientada en fomentar el buen clima laboral ya este tiene una gran influencia con la motivación y satisfacción de los clientes en cuanto a la atención, en donde esta investigación concluye que en la institución escolar en la provincia de San Marcos no existe una buena aplicación de diseño para mejorar el desempeño laboral. Por lo que en forma de discusión esta tesis concuerda con lo que mencionan Vera & Blanco, ya que concuerda con lo mencionado por los entrevistados de la empresa en estudio que el desempeño que se tiene dentro de la empresa se ve reflejado en la rentabilidad y resultados. Por otro lado, no se concuerda con la conclusión de la investigación de Vásquez, por el hecho de que se concluye que no existe un buen desempeño dentro de la institución, muy por el contrario, la empresa en estudio si cumple con este objetivo específico 3 por lo que mencionan los entrevistados en su mayoría por lo que se pasa a decir lo siguiente.

En relación al objetivo específico 3. Tomando referencia a los autores y entrevistados en su mayoría (Florinda, Dilberto, Segundo y Lenin) confirman el respaldo que brindan a los colaboradores en las actividades diarias, mientras que (Alejandro y Zaira) perciben alguna deficiencia en cuanto al tiempo de entrega de productos, lo cual implica que falta realizar algunos pequeños ajustes dentro de la empresa.

En opinión personal respecto al objetivo específico 3. Considero que los gerentes tienen una buena intención en poder brindar apoyo y soporte a los colaboradores, pero de cierta forma, los trabajadores deben estar preparados para poder afrontar cualquier situación dentro de la negociación con los clientes, en muchas ocasiones el desempeño se verá reflejado en la eficiencia de trabajo,

para ello es importante contar con un buen clima laboral donde los colaboradores se sientan plenamente a gusto de lo que hacen y sientan ser parte de la empresa mas no realizar sus actividades por alguna obligación.

VI. CONCLUSIONES

Primero

Referente al objetivo general de la tesis se concluye que la gestión del talento humano en la empresa Inversiones Vásquez Cotrina S.A.C en el distrito de Los Olivos se viene gestionando de manera progresiva, ya que la empresa capacita a los colaboradores con mucha frecuencia con la finalidad de obtener buenos resultados, como también realiza las constantes evaluaciones para medir el rendimiento de los colaboradores, de los cuales se mantienen los colaboradores eficientes. Por otro lado, la empresa presenta deficiencia el cuanto al reclutamiento del personal por tal motivo la empresa considera importante implementar un área de recursos humanos.

Segundo

En relación al objetivo específico 1 se puede concluir a raíz de la entrevista que se realizó que, existe una cierta deficiencia en el proceso de reclutamiento del personal, ya que manejan una política muy particular para realizar las contrataciones, que consiste en contratar familiares cercanos y/o amistades de los jefes, ya que no existe un área de recursos humanos quién se encargue del proceso de reclutamiento, es por ello que existe las constantes capacitaciones para orientar a los nuevos colaboradores.

Tercero

En función al objetivo específico 2 se concluye tomando referencia a la entrevista que, la evidencia sobre las capacitaciones es concreta, ya que se llegan a realizar por lo menos una vez al mes, ya que los colaboradores necesitan estar atentos ante cualquier situación y estar preparados para brindar soporte y ayuda a cualquier requerimiento por parte de la empresa o a los clientes como tal. En este sentido la empresa tiene claro que es importante las constantes capacitaciones.

Cuarto

A raíz de la entrevista realizada se concluye que, el objetivo específico 3 que está vinculado al desempeño de los colaboradores que la empresa en estudio realiza constantes monitores a las actividades que realizan dentro de la empresa,

asimismo mide la eficiencia de los colaboradores, brindando incentivos a los más destacados y comprometidos con la organización.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda continuar con la buena práctica de la gestión del talento humano en cuanto a las capacitaciones y evaluaciones de desempeño mantener los colaboradores eficientes para de esa manera poder minimizar los errores en los pedidos, gestiones, control de inventarios, stock, etc. Por otro lado, también se recomienda implementar un área específica de recursos humanos para realizar un correcto reclutamiento de los personales capacitados.

Segundo

Al evidenciar la falta de un área que administre el reclutamiento del personal se sugiere implementar un área de recursos humanos donde se realice un proceso adecuado para el reclutamiento del personal idóneos para el puesto y así evitar las excesivas inversiones en las capacitaciones constantes.

Tercero

Se recomienda seguir con las constantes capacitaciones a los personales para evitar las posibles incidencias que se podría presentar durante la jornada laboral, de este modo se mejora la eficiencia y al mismo tiempo impulsa a socializar más entre todos lo cual mejora el trabajo en equipo por ende existirá un buen clima laboral.

Cuarto

Se recomienda seguir aplicando estrategias de evaluación de rendimiento cada determinado tiempo para ver si las capacitaciones están influyendo en los resultados, en este sentido las evaluaciones deben realizarse de acuerdo al área en el que se desempeñan cada trabajador.

REFERENCIAS:

- Álvarez Valencia, E. M. & Santamaría Ruiz, M.J. (2021). gestión del talento humano para generar valor en la empresa Sinergia S.A.S de la Ciudad de Barranquilla. Universidad de la Costa. Recuperado de <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8754?show=full>
- Aoun Chong L, A. (2017). Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13059/Aoun_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ballesteros Mendoza, Y. P & Timaná Maco, F. (2019). Influencia En La Gestión Del Talento Humano En El Rendimiento Laboral Del Área De Recursos Humanos En La Empresa Oxyman – Chiclayo 2019. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6675/Ballesteros%20Mendoza%2C%20Yesenia%20Paola%20%26%20Timan%C3%A1%20Maco%2C%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barreras Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. Recuperado de [file:///C:/Users/VirtualShield/Downloads/208-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1025-1-10-20201013%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/VirtualShield/Downloads/208-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1025-1-10-20201013%20(1).pdf)
- Caroline (2022). ¿Qué es el entrenamiento de empleados? Definición Explicada. Recuperado de <https://www.easy-lms.com/es/centro-de-conocimiento/entrenamiento-de-empleados/que-es-el-entrenamiento-de-empleados/item12812>
- Castellano R (2017). Técnica de observación. Recuperado de <https://lcmetodologiainvestigacion.wordpress.com/2017/03/02/tecnica-de-observacion/>
- Charry Vargas, S. (2020). Selección del Personal. Universidad de América. Recuperado de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH..pdf>
- Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. Recuperado de <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Del Castillo Salazar (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. Recuperado. <http://www.revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880/1157>

- ESAN (2017) La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo>
- Estrada Laura (2018). Motivación y Emoción. Fundación Universitaria del Área Andina. Recuperado de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3541/138%20MOTIVACION%20Y%20EMOCION.pdf?Sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández Bedoya V, H. (2020) Tipos de la investigación científica. Universidad Cesar Vallejo. recuperado de <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gaeta Muñoz N. (2018). La entrevista; instrumento universal. Recuperado de <http://saulmirandaramos.blogspot.com/2018/06/la-entrevista-instrumento-universal.html>
- Gómez-Cardona, N. y González-Marín, E. (2018). Gestión del talento humano en las plazas de mercado en Colombia, ¿un proceso exiguo o en construcción? Revista Aletheia, 10(1), 146-167. Recuperado de <file:///C:/Users/VirtualShield/Downloads/506-Texto%20del%20art%C3%ADculo-997-2-10-20190513.pdf>
- Gonzales Brenda, Figueroa Geovani, Gómez Ignacio & Tortollgero Rosalia (2021). La gestión del talento humano para la renovación de las MiPymes de la ciudad de Durango, México. Gestionar, 1(4). Recuperado de <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.003>
- Ospina Zuleta W. (2019) Gestión Del Talento Humano Como Ayuda Para La Retención Del Personal En La Empresa Philippi En La Ciudad De Chapeco, Brasil. Universidad Santo Tomás. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/20946/2019wilmerospina?sequence=1>
- Panez, Chacaliaza & Asociados y Panez & Faesa (2020). La importancia de la inducción de Personal en la Gestión de Talento. Recuperado de <https://www.rsm.global/peru/es/aportes/blog-rsm-peru/la-importancia-de-la-induccion-de-personal-en-la-gestion-de-talento>
- Perez Porto, J. & Merino, M. (2017) Definición del desempeño. Recuperado de <https://definicion.de/desempeno/>
- Pumacajia Silvestre D. S. (2019) La Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De La Empresa Master Con G.S. E.I.R.L.- Juliaca Periodo 2017. Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13191/Pumacajia_Silvestre_Dafne_Selene.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ramírez Reynier, Espindola Cesar, Ruiz Gladis & Hugueth Alfredo (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. SCIELO. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramón Yazlle E. (2019). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral. Universidad Católica de Santa. Recuperado de https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/RIUCASAL_0e07f1d76a878618e9b5ea7c987581c3
- Ríos Vela E. & Vargas Juro R. (2021) Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020. Universidad Privada de Pucallpa. Recuperado de http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/268/1/tesis_eusebio_reyna.pdf
- Rojas Reyes R. R. & Vilchez Paz S.B. (2018) Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal Del Puesto De Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018. Universidad Norbert Wiener. Recuperado de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAES_TRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz Ramírez I.P., Ruiz Ramírez A. K. & Martínez Zea P. (2017). Gestión del talento humano en la selección del personal administrativo. Recuperado de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf>
- Santos Lima, J. M. (2018). La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Silva Chamba J. D. (2017) Gestión de Talento Humano en la Importadora y Comercializadora COIMFAGI Cía. Ltda. de la Ciudad de Loja. Universidad Nacional de Loja. Recuperado de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19784/1/Jorge%20Daniel%20Silva%20Chamba.pdf>
- Solis Castañeda A. A & Espinoza Leon A.E. (2019) Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016. Universidad Nacional Alcides Carrión. Recuperado de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf
- Universidad de Cantabria (2019) MANUAL GESTIÓN POR PROCESOS. Recuperado de <https://web.unican.es/consejo->

[direccion/gerencia/Documents/gestion-por-procesos/manual-gestion-por-procesos-UC-%20v10.pdf](https://www.unir.net/direccion/gerencia/Documents/gestion-por-procesos/manual-gestion-por-procesos-UC-%20v10.pdf)

- Universidad Nacional de la Rioja (2021). ¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación? Universidad Internacional de la Rioja. Recuperado de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Vásquez Murugorra C, M. (2020) Modelo de gestión del talento humano para el desempeño laboral en las instituciones de jornada escolar completa San Marcos- Cajamarca. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44842/V%c3%a1squez_MCM_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Vera Barbosa, A. & Blanco Ariza, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. Recuperado de <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5478>
- Vera Solórzano L. D, Rivera Badillo, L & Reyes Vargas, M. V. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos. *Avances*, 24 (1), 61 – 76. Recuperado de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=7b6e4931-f62e-47f6-8798-6b862fd6c131%40redis>
- Vizuite Muñoz, J. M & Vilcaguano Cajas, E. P. (2021). Gestión del talento humano mediante el teletrabajo. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33795>
- Zayas Barreras, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 7(14), 21–42. Recuperado a partir de <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de categorización Investigación cualitativa

TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INVERSIONES VÁSQUEZ COTRINA S.A.C LOS OLIVOS - 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEORICO	SUBCATEGORIAS		METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Conocer la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022.</p>	<p>Chiavenato (2009) menciona que la gestión del talento humano se relaciona con las políticas y prácticas fundamentales para poder direccionar o asumir cargos</p>	<p>Reclutamiento</p>	<p>Procesos</p>	<p>Enfoque: cualitativo</p>
				<p>Selección</p>	
				<p>Análisis</p>	
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Conocer la característica del</p>	<p>gerenciales enfocados a personas y recursos. Asimismo, esta gestión se enfoca en el proceso</p>	<p>Capacitación</p>	<p>Inducción</p>	
				<p>Entrenamiento</p>	
				<p>Motivación</p>	
				<p>Resultado</p>	

<p>1. ¿Cuál es la característica del reclutamiento en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la característica de la capacitación en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022?</p> <p>3. ¿Cuál es la característica del desempeño en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022?</p>	<p>reclutamiento en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022.</p> <p>2. Conocer la característica de la capacitación en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022.</p> <p>3. Conocer la característica del desempeño en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022</p>	<p>de reclutamiento, capacitación, y evaluación de desempeño de cada persona.</p>	<p>Desempeño</p>	<p>Productividad</p> <p>Eficacia</p>	<p>Tipo de estudio: Básica</p> <p>Diseño de investigación: Fundamentada</p>
---	---	---	------------------	--------------------------------------	---

Anexo 2

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20605597395
INVERSIONES VÁSQUEZ COTRINA S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal: Florinda Vásquez Cotrina	
Nombres y Apellidos Florinda Vásquez Cotrina	DNI: 43917423

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INVERSIONES VÁSQUEZ COTRINA S.A.C LOS OLIVOS – 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Bladimir Alexander Valverde Padilla	DNI: 73510951

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Los Olivos,  INVERSIONES S.A.C.


Florinda Vásquez Cotrina
Gerente General

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

Lima, 22 de junio del 2022

Estimado Dr.: CARDENAS SAAVEDRA, Abraham

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizare en la investigación denominada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INVERSIONES VÁSQUEZ COTRINA S.A.C LOS OLIVOS - 2022**

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- A) Matriz de operacionalización.
- B) Instrumento de obtención de datos.
- C) Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted.

Atentamente.

Valverde Padilla Bladimir Alexander

DNI: 73510951

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INVERSIONES VÁSQUEZ COTRINA S.A.C LOS OLIVOS - 2022

1. Problema

1.1 Problema general

¿Cuál es la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?

1.2 Problemas específicos

¿Cuál es la característica del reclutamiento en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?

¿Cuál es la característica de la capacitación en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?

¿Cuál es la característica del desempeño en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?

Matriz de categorización

ROBLEMA	OBJETIVOS		CATEGORIA Y SUBCATEGORIA			
Problema general: <i>¿Cuál es la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?</i> Problemas específicos: A) ¿Cuál es la característica del	Objetivo general Conocer la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022.	1.-Categoría GESTION DEL TALENTO HUMANO <i>Chiavenato (2009) menciona que la gestión del talento humano se relaciona con las políticas y prácticas fundamentales para poder direccionar o asumir cargos gerenciales</i>	CATEGORÍA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Objetivos específicos: A. Conocer la característica del reclutamiento en		SUBCATEGORIAS		ITEMS	ESCALA
			I. Reclutamiento	Procesos Selección Análisis	P1 P2 P3	ORDINAL
			II. Capacitación	Inducción Entrenamiento Motivación Resultado	P4 P5 P6	

<p>reclutamiento en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?</p> <p>B) ¿Cuál es la característica de la capacitación en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?</p> <p>C) ¿Cuál es la característica del desempeño en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?</p>	<p>inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022</p> <p>B. Conocer la característica de la capacitación en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022</p> <p>C. Conocer la característica del desempeño en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022</p>	<p><i>enfocados a personas y recursos. Asimismo, esta gestión se enfoca en el proceso de reclutamiento, capacitación, y evaluación de desempeño de cada persona.</i></p>	<p>III. Desempeño</p>	<p><i>Productividad</i> <i>Eficacia</i></p>	<p>P7 P8 P9 P10</p>	

Instrumento

Elaborado por **Valverde Padilla Bladimir Alexander**

Nº DE CÓDIGO DE ALUMNO **7002411032**

INSTRUCCIONES

Este es un inventario, el cual permite interpretar, Conocer la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022; a través de su categoría: Gestión del Talento Humano. A continuación, se mostrará para cada componente un número de enunciados y/o indicaciones, los cuales serán respondidos de acuerdo a las observaciones del investigador.

MATRIZ DE CATEGORIZACION

CATEGORÍA : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Nº	INDICADORES	ENUNCIADOS	RESPUESTAS
1.	Procesos	Se detalla las actividades y/o objetivos para desarrollo de las actividades	
2.	Selección	Se realiza diferentes estrategias para el proceso de selección del personal	
3.	Análisis	Indaga sobre algunas dudas e inquietudes	
4.	Inducción	Existe una buena comunicación entre los miembros de la empresa	
5.	Entrenamiento	Existe una buena capacitación para iniciar las actividades	
6.	Motivación	Se siente motivado y expresa sus ideas con libertad	
7.	Resultado	Se evidencia los resultados que se obtiene sobre los beneficios	
8.	Productividad	Tiene un buen desempeño en las actividades a realizar	
9.	Eficacia	Desarrolla las actividades con facilidad y cuidando recursos	
10		Se interesa por resolver los problemas que se presenta	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INVERSIONES VÁSQUEZ COTRINA S.A.C LOS OLIVOS - 2022						
Apellidos y Nombres del investigador: VALVERDE PADILLA, Bladimir Alexander						
Apellidos y Nombres del experto: Dr. CARDENAS SAAVEDRA, Abraham						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA		ITEM PREGUNTA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	RECLUTAMIENTO	Procesos	Se detalla las actividades y/o objetivos para desarrollo de las actividades	x		
		Selección	Se realiza diferentes estrategias para el proceso de selección del personal	x		
		Análisis	Indaga sobre algunas dudas e inquietudes	x		
	CAPACITACIÓN	Inducción	Existe una buena comunicación entre los miembros de la empresa	x		
		Entrenamiento	Existe una buena capacitación para iniciar las actividades	x		
		Motivación	Se siente motivado y expresa sus ideas con libertad	x		
	DESEMPEÑO	Resultado	Se evidencia los resultados que se obtiene sobre los beneficios	x		
		Productividad	Tiene un buen desempeño en las actividades a realizar	x		
		Eficacia	Desarrolla las actividades con facilidad y cuidando recursos	x		
			Se interesa por resolver los problemas que se presenta	x		
Firma del  experto:			Fecha: <u>24</u> / <u>06</u> / <u>2022</u>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 22 de junio del 2022

Estimado Dr.: ALVA ARCE, Rosel César

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizare en la investigación denominada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INVERSIONES VÁSQUEZ COTRINA S.A.C LOS OLIVOS - 2022**

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- D) Matriz de operacionalización.
- E) Instrumento de obtención de datos.
- F) Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted.

Atentamente.

Valverde Padilla Bladimir Alexander

DNI: 73510951

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INVERSIONES VÁSQUEZ
COTRINA S.A.C LOS OLIVOS - 2022**

2. Problema

2.1 Problema general

¿Cuál es la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?

2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la característica del reclutamiento en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022?

¿Cuál es la característica de la capacitación en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?

¿Cuál es la característica del desempeño en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022

Matriz de categorización

ROBLEMA	OBJETIVOS		CATEGORIA Y SUBCATEGORÍA		
<p>Problema general: ¿Cuál es la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>A) ¿Cuál es la característica del reclutamiento en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?</p> <p>B) ¿Cuál es la característica de la capacitación en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?</p> <p>C) ¿Cuál es la característica del desempeño en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos - 2022?</p>	<p>Objetivo general Conocer la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>A. Conocer la característica del reclutamiento en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022</p> <p>B. Conocer la característica de la capacitación en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022</p> <p>C. Conocer la característica del desempeño en inversiones Vázquez Cotrina SA.C Los Olivos – 2022</p>	<p>1.-Categoría GESTION DEL TALENTO HUMANO Chiavenato (2009) menciona que la gestión del talento humano se relaciona con las políticas y prácticas fundamentales para poder direccionar o asumir cargos gerenciales enfocados a personas y recursos. Asimismo, esta gestión se enfoca en el proceso de reclutamiento, capacitación, y evaluación de desempeño de cada persona.</p>	CATEGORÍA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
			SUBCATEGORIAS		ITEMS
			I. Reclutamiento	Procesos Selección Análisis	P1 P2 P3
			II. Capacitación	Inducción Entrenamiento Motivación	P4 P5 P6
			III. Desempeño	Resultado Productividad Eficacia	P7 P8 P9 P10

Instrumento

Elaborado por **Valverde Padilla Bladimir Alexander**

Nº DE CÓDIGO DE ALUMNO **7002411032**

INSTRUCCIONES

Este es un inventario, el cual permite interpretar, Conocer la característica de la gestión del talento humano en inversiones Vázquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022; a través de su categoría: Gestión del Talento Humano. A continuación, se mostrará para cada componente un número de enunciados y/o indicaciones, los cuales serán respondidos de acuerdo a las observaciones del investigador.

MATRIZ DE CATEGORIZACION

CATEGORÍA : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Nº	Indicadores	ENUNCIADOS	RESPUESTAS
1.	Procesos	Se detalla los haceres y/o objetivos para desarrollo de las actividades	
2.	Selección	Se realiza diferentes estrategias para el proceso de selección del personal	
3.	Análisis	Indaga sobre algunas dudas e inquietudes	
4.	Inducción	Existe una buena comunicación entre los miembros de la empresa	
5.	Entrenamiento	Existe una buena capacitación para iniciar las actividades	
6.	Motivación	Se siente motivado y expresa sus ideas con libertad	
7.	Resultado	Se evidencia los resultados que se obtiene sobre los beneficios	
8.	Productividad	Tiene un buen desempeño en las actividades a realizar	
9.	Eficacia	Desarrolla las actividades con facilidad y cuidando recursos	
10		Se interesa por resolver los problemas que se presenta	

Título de investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN INVERSIONES VÁSQUEZ COTRINA S.A.C LOS OLIVOS - 2022**

Apellidos y Nombres del investigador: **VALVERDE PADILLA, Bladimir Alexander**

Apellidos y Nombres del experto: **ALVA ARCE, Rosel César**

ASPECTO POR EVALUAR

OPINIÓN DEL EXPERTO

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
				S I CUMPLE	N O CUMPLE	OBSERVA CIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	RECLUTAMIENTO	Procesos	Se detalla los qué haceres y/o objetivos para desarrollo de las actividades	x		
		Selección	Se realiza diferentes estrategias para el proceso de selección del personal	x		
		Análisis	Indaga sobre algunas dudas e inquietudes	x		
	CAPACITACIÓN	Inducción	Existe una buena comunicación entre los miembros de la empresa	x		
		Entrenamiento	Existe una buena capacitación para iniciar las actividades	x		
		Motivación	Se siente motivado y expresa sus ideas con libertad	x		
	DESEMPEÑO	Resultado	Se evidencia los resultados que se obtiene sobre los beneficios	x		
		Productividad	Tiene un buen desempeño en las actividades a realizar	x		
		Eficacia	Desarrolla las actividades con facilidad y cuidando recursos	x		
			Se interesa por resolver los problemas que se presenta	x		

Firma del experto:  ALVA ARCE, Rosel César
Lic. En Administración. CLAD 14501

Fecha: 22/06/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRANZA ESTELA TEODORO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano en Inversiones Vásquez Cotrina S.A.C Los Olivos – 2022", cuyo autor es VALVERDE PADILLA BLADIMIR ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Febrero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRANZA ESTELA TEODORO DNI: 08074405 ORCID: 0000-0002-4752-6072	Firmado electrónicamente por: TCARRANZAE el 17- 02-2023 14:19:34

Código documento Trilce: TRI - 0533778