



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores
de la empresa Family Farms Perú S.R.L. – Pisco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Marcañaupa Quispe, Denis Aidee (orcid.org/0000-0002-9958-3028)

Quispe Chavez, Elizabeth (orcid.org/0000-0001-7297-8057)

ASESOR:

Dr. Espinoza Rodriguez, Hugo Redid (orcid.org/0000-0003-0783-7770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi padre, Salvador mi mayor ejemplo de trabajo y dedicación, cuanto te admiro. A mi madre Paulina por todo su amor y apoyo incondicional, por motivarme a seguir cumpliendo cada uno de mis objetivos. A mis hermanos Alex y Delcy gracias por brindarme su amor, compañía y su apoyo moral.

A mis padres por su apoyo constante e incondicional, para el cumplimiento de mis objetivos, gracias infinitas por los valores inculcados para una persona de bien y guiarme por el camino correcto. A mis hermanos y mi novio a quienes les agradezco por estar siempre conmigo motivándome a seguir adelante en el cumplimiento de mis metas.

Las tesistas.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme cumplir mis metas. A mis padres por siempre estar conmigo e impulsarme a crecer y a no rendirme. A mis hermanos por su apoyo incondicional.

Agradezco a dios por guiarme y darme siempre lo necesario al doctor quien fue el docente en el curso de titulación por impartir sus conocimientos para mejorar nuestro aprendizaje.

Las tesoristas.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
Bibliografía	32
ANEXO.....	37

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de criterios de expertos	17
Tabla 2 Fiabilidad de los instrumentos – prueba piloto	18
Tabla 3 Escala de fiabilidad.....	18
Tabla 4 Escala de correlación	19
Tabla 5 Resultados de correlaciones para el objetivo general.....	21
Tabla 6 Resultados de correlaciones para objetivo específico 01.....	22
Tabla 7 Resultados de correlaciones para objetivo específico 02.....	23
Tabla 8 Resultados de correlaciones para objetivo específico 03.....	24
Tabla 9 Resultados de correlaciones para objetivo específico 04.....	25
Tabla 10 Prueba piloto de la variable de talento humano	64
Tabla 11 Prueba piloto según desempeño laboral.....	65
Tabla 12 Baremos de talento humano y el desempeño laboral	66
Tabla 13 Baremos de Conocimiento y el desempeño laboral	67
Tabla 14 Baremos de Habilidad y el desempeño.....	68
Tabla 15 Baremos de Juicio y el desempeño laboral.....	69
Tabla 16 Baremos de actitud y el desempeño laboral	70
Tabla 17 Resultados de la variable Talento humano	71
Tabla 18 Resultados de la dimensión Conocimiento	72
Tabla 19 Resultados de la dimensión Habilidad	73
Tabla 20 Resultados de la dimensión Juicio.....	74
Tabla 21 Resultados de la dimensión Actitud	75
Tabla 22 Resultados de la variable Desempeño laboral.....	76
Tabla 23 Resultados de la dimensión Objetivos del desempeño	77
Tabla 24 Resultados de la dimensión Gestión del desempeño.....	78
Tabla 25 Resultados de la dimensión Beneficios de la evaluación del desempeño	79

Índice de figuras

Figura 1 <i>Baremos de talento humano y el desempeño laboral</i>	66
Figura 2 <i>Baremos de Conocimiento y el desempeño laboral</i>	67
Figura 3 <i>Baremos de Habilidad y el desempeño</i>	68
Figura 4 <i>Baremos de Juicio y el desempeño laboral</i>	69
Figura 5 <i>Baremos de Actitud y el desempeño laboral</i>	70
Figura 6 <i>Resultados de la variable Talento humano</i>	71
Figura 7 <i>Resultados de la dimensión Conocimiento</i>	72
Figura 8 <i>Resultados de la dimensión Habilidad</i>	73
Figura 9 <i>Resultados de la dimensión Juicio</i>	74
Figura 10 <i>Resultados de la dimensión Actitud</i>	75
Figura 11 <i>Resultados de la variable Desempeño laboral</i>	76
Figura 12 <i>Resultados de la dimensión Objetivos del desempeño</i>	77
Figura 13 <i>Resultados de la dimensión Gestión del desempeño</i>	78
Figura 14 <i>Resultados de la dimensión Beneficios de la evaluación del desempeño</i>	79

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L., ya que existe dificultades como la selección y retención de sus colaboradores, mayormente la rotación del personal es generada por la falta de motivación, capacitación e incentivos. La metodología es tipo básico, ya que es una simple prueba de teoría para descubrir relaciones entre variables, además, presenta el diseño no experimental y nivel relacional. La población es de 900 trabajadores de la empresa Family Farms Perú S.R.L – Pisco, siendo la muestra de 269 colaboradores de dicha empresa. Concluyendo que existe una relación significativa entre la Gestión de talento y el desempeño laboral de los trabajadores en Family Farms Perú S.R.L.

Palabras Clave: Gestión, talento humano y desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between the Management of human talent and the work performance of the employees of the company Family Farms Perú S.R.L., since there are difficulties such as the selection and retention of its employees, mainly the rotation of staff. it is generated by the lack of motivation, training and incentives. The methodology is basic type, since it is a simple test of theory to discover relationships between variables, in addition, it presents the non-experimental design and relational level. The population is 900 workers of the company Family Farms Perú S.R.L - Pisco, being the sample of 269 collaborators of said company. Concluding that there is a significant relationship between Talent Management and the job performance of workers at Family Farms Perú S.R.L.

Keywords: Management, human talent and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los cambios tecnológicos y de sistemas se basan en el potencial humano y el desarrollo del desempeño. Como resultado, muchas empresas necesitan estrategias adecuadas de retención, capacitación, motivación y comunicación del personal, estas están directamente relacionadas con la gestión del talento humano.

A nivel internacional en Ecuador. Acurio, et al. (2020), se afirma que la gestión de recursos humanos permite a la organización fomentar el clima institucional para satisfacer las demandas del mercado laboral. Una de sus recomendaciones fue que Contigo S.A. implementara un plan de gestión de recursos humanos como una herramienta eficaz para fomentar el desempeño en el lugar de trabajo, respetando los requisitos particulares de cada empleado.

A nivel nacional en el Perú, Muñoz et al. (2020), analizó la efectividad de un diseño de gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral, concluyendo que cuando la gestión de recursos humanos es óptima en las organizaciones, se logra incrementar el desempeño laboral y con ello también la productividad.

A nivel local, se encuentra la empresa Family Farms Perú S.R.L. enfocados en el sector Agrario – principalmente en la siembra y Cosecha de Arándano. En los últimos años la exportación del arándano está generando mayor crecimiento en el mercado internacional, esto suscita que la empresa exige a sus trabajadores tener un desempeño con entrega en el puesto que se le asigne. De esta manera la empresa Family Farms Perú S.R.L. está teniendo dificultades en la selección y retención de sus colaboradores, mayormente la rotación del personal es generada por la falta de motivación, capacitación e incentivos. En el proceso de elección del personal los trabajadores son seleccionados sin requisitos previos como: experiencia laboral y conocimiento sobre el área que se va a desempeñar. Dentro de la organización los trabajadores son piezas fundamentales para el cumplimiento de los objetivos planteadas a inicios de la campaña de cosecha de arándanos. Se observa que la empresa, carece de una óptima gestión y desempeño laboral de sus trabajadores, presentando poco compromiso para trabajar en equipo, al mismo tiempo presenta dificultad en adaptarse al ritmo del trabajo del personal antiguo. Se plantea dicha investigación en el área de operaciones a nivel de percepción de sus

trabajadores sobre la gestión y desempeño laboral. En la actualidad las empresas fomentan el trabajo en equipo, compañerismo para así cumplir las metas establecidas al inicio de la campaña.

Ante este contexto problemático, la presente investigación centra su estudio en determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L. Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), el problema es todo aquello que se describe, explorar, comparar, determinar. (p.4)

Planteando como problema general ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L.? Y como problemas específicos (1) ¿Cuál es la relación entre el Conocimiento y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L.? (2) ¿Cuál es la relación entre la Habilidad y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L.? (3) ¿Cuál es la relación entre el Juicio y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L.? (4) ¿Cuál es la relación entre la Actitud y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L.?

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) La justificación, en una investigación debe exponer sus razones. (p. 45).

A nivel teórico, la investigación se justifica en la medida en que contribuye los elementos necesarios para la empresa Family Farms Perú S.R.L., o similares, sea privada o pública, puedan tomar en consideración al momento de implementar cualquier tipo de políticas internas que mejoren u optimicen el talento humano y el desempeño laboral.

A nivel académico, la investigación se justifica en el aporte práctico de la propuesta de solución que plantea una respuesta positiva al talento humano generado por mecanismos relacionados con el desempeño laboral percibido por usuarias; en ese sentido se permite que la empresa Family Farms Perú S.R.L.

A nivel social, la presente investigación se justifica en el beneficio que representa para los trabajadores de la empresa Family Farms Perú S.R.L, ya sean

públicos o privados, en el desarrollo el talento humano que permita generar un mejor desempeño laboral.

A nivel metodológico, tomando en consideración la problemática del presente estudio cuenta con un aporte de instrumento creado para este fin, como es el cuestionario, donde la finalidad permita brindar conclusiones científicas.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), Los objetivos para la investigación es detallar y que se desea demostrar como resultados en el estudio. Además, debe indicar de manera objetiva todas las pautas en el estudio. (p. 45). Teniendo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L. (1) Determinar la relación entre el Conocimiento y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L. (2) Determinar la relación entre la Habilidad y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L. (3) Determinar la relación entre el Juicio y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L. (4) Determinar la relación entre la Actitud y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L.

Además, Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), las hipótesis son posibles explicaciones sobre el fenómeno investigado, Que se expresa como una propuesta o afirmaciones(p. 6), planteando la siguiente Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L. **H₀** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L. y como hipótesis específicas (1) Existe relación significativa entre el Conocimiento y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L. (2) Existe relación significativa entre la Habilidad y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L. (3) Existe relación significativa entre el Juicio y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L. (4) Existe relación significativa entre la Actitud y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L.

II. MARCO TEÓRICO

En un contexto internacional según, Gaspar (2021) presentando una metodología de investigación es descriptiva y no experimental, indica que núcleo de cada organización es su gestión de los recursos humanos, incluidas sus capacidades para llevar a cabo sus funciones. Un buen desempeño laboral gestiona tanto la calidad como los recursos humanos para asegurar el éxito de los negocios.

Álvarez y Garzón (2019), empleando una metodología que corresponde descriptivo, método analítico – sintético como también se aplicó en método inductivo – deductivo y el análisis documental de artículos y documentos afines a los recursos humanos. Sin embargo, de este estudio resultó un prototipo un incremento en el desempeño laboral y mejora de gestión de talento humano.

Silva (2019), empleando una metodología mixta, exploratoria, descriptiva y correlacional, en donde usaron el método deductivo – inductivo. La metodología empleada es análisis univariado, y bivariado. El resultado es una correlación alta 0.692, lo que nos acarrea aceptar la hipótesis y se llega a comparar las teorías obtenidos por este resultado previa discusión.

Asmat y Jara (2018) El propósito de su artículo es determinar la contribución que hace la gestión para desarrollar una administración pública y el desempeño laboral. La población es por los colaboradores del MINSA en donde el muestreo es no probabilístico. Se llegó a utilizar la técnica de encuesta y con escala de Likert. El resultado es un R^2 es 44.4% y 28.4% Nagelkerke, la gestión del talento humano es lo adecuado ya que incide en la gestión pública y el desempeño laboral por parte del Minsa.

Cota y Rivera (2017) Que se debe saber que la capacitación a los personales no se debe ver como una obligación al contrario debe ser como una inversión. El método empleado es cuestionario con 10 preguntas para cuantificar las debilidades y oportunidades dentro de la empresa. El resultado, ayuda a contribuir al desarrollo personal y profesional.

En el ámbito nacional según, Espinoza y Montalvo (2021) en esta investigación se planteó el objetivo es examinar cómo se gestiona el talento

humano y qué tan bien se desempeñan los trabajadores. Del mismo modo, se empleó una población o muestra conformada por 24 colaboradores de la Unidad de Administración. Los resultados obtenidos influyen significativamente en el talento humano como en desempeño laboral con $r=0.769$ con un p-valor de 0.000. Por último, concluye que dichas variables de estudio tienen una correlación entre ellas.

Lazo y Puñido (2021) usando una metodología descriptiva y correlacional, se empleó una población resignada por 22 trabajadores, los cuales conforman la totalidad de la empresa de climatización Waira System. Los resultados arrojaron un $r=0.793$ con una correlación alta con p-valor 0.00. Se concluye que se presenta una alta correlación entre las variables mencionada en esta investigación.

Cusipaucar (2021) En este sentido, se utilizó la metodología que sería adecuada para un estudio descriptivo correlativo aplicado, no experimental. Así mismo los resultados con coeficiente de Alpha de 0.827 en relación de la gestión humana y 0.652 en relación de desempeño laboral. Asimismo, teniendo Rho Spearman de 0.531. Concluye que es significativa entre las variables.

Según Romero y Ruiz (2019) se usó una metodología cuantitativa, descriptivo y correlacional. Del mismo modo, se consideró una población o muestra de 21 contribuyentes, siendo estos empleados de Financiera Confianza Casma. Los resultados arrojaron un valor Rho de Spearman de 0.812, lo cual confirma una similitud positiva entre las variables mencionadas.

Peralta (2018) En tal sentido, se utilizó una población de 30 laboradores del Centro de Atención Residencial, las cuales se utilizaron como muestra. Las herramientas utilizadas fueron dos cuestionarios. Concluye que puede existir una relación entre las variables investigadas. Del mismo modo, si existe alguna interdependencia moderadamente positiva entre las variables.

BASES TEÓRICAS:

Chiavenato (2020) La gestión del talento humano surgió en épocas del conocimiento de 1990, donde se encuentran como asociados a las organizaciones, es decir; las personas toman decisiones para alcanzar objetivos, lograr resultados y servir a los consumidores con el fin de compensar sus necesidades y adicionalmente, indica que los departamentos de recursos están siendo reemplazados por los de gestión de talento humano ya que son los encargados de brindar orientación interna para que brinden la dirección estrategia general de las actividades de cara al futuro y destino de la empresa y sus trabajadores.

La gestión del talento humano en instituciones presenta dificultades al no contar con personal comprometido e involucrado en el nivel de producción. Tanto en el sector público y privado el trabajador es primordial, para obtener el bien buscan reclutar personal adecuado para cubrir los puestos, el dominio del personal desarrolla un proceso oportuno y sensible, por lo que pueden optimizar su rendimiento dentro de los establecimientos. (Castro Moriy & Delgado Bardales, 2020)

La gestión del talento humano tiene importancia como también la ocupación laboral para lograr el objetivo laboral. Realizó una metodología de investigación documental, descriptiva no experimental, el objetivo de saber su influencia en la ocupación laboral y la importación de gestión del talento humano. Además, se ha capacitado ya que se tiene mayor interés para potenciar el desarrollo de capital humano el papel importante para lograr los objetivos trazados. El elemento fundamental de la empresa es el talento humano. Para desarrollar sus funciones el área determinar promueve el desempeño laboral para el cumplimiento de los objetivos de la empresa. (Gaspar Castro M. F., 2021)

Según Lazo & Puñido (2019) El talento humano tiene como recurso la organización, no quiere decir que pertenezca, los seres humanos aportan su conocimiento y experiencia, sean propias y tengan más valor que lo económico. La capacitación es una ayuda para poder perfeccionar el área de recurso humano ya que poseen diferentes habilidades, pero todo depende del esfuerzo dado en el

trabajo para que pueden salir airosos dentro de la empresa. Las acciones que se realizan en las empresas deben de ser voluntariamente para obtener lo deseado.

El trabajador es considerado un factor fundamental, para obtener buenos resultados pasan por una selección para que pueden ocupar el puesto idóneo. (Castro Moriy & Delgado Bardales, 2020)

Según Castro; Luna & Erazo (2020) Si bien se sabe, gestión del talento humano es el área fundamental de las organizaciones. Por ello, cada empresa es diferente debido a sus características y procesos internos ya que la institución logre el desempeño laboral. Para dicho proceso se necesita los recursos técnicos: son instrucciones y la parte administrativa, el talento humano, es el progreso que involucra todas las variables para su desarrollo. Asimismo, el desempeño laboral, es el principal elemento de la organización a cumplir en cuanto a las posibles necesidades.

Según Tapia (2021) El principal objetivo de la gestión del talento humano se plantea metas claras con el fin de evaluar las acciones que se logran a desarrollar, si bien no se llega a expresar de forma explícita, si no que forma parte de la cultura organización. Ya que cuenta en los desafíos que les presenta en la empresa, dentro del área de talento y las personas colaboradoras en el proceso de selección. Y se clasifican en cuatro áreas.

Los Objetivos corporativos: El capital humano tiene como objetivo básico, ayudar a la empresa o corporación mediante estrategias y su cultura de la empresa tiene un papel de supervisar a los trabajadores y gerentes para el éxito. Asimismo, la gestión de capital humano no es un bien en si ya que es apoyo en el trabajo de la organización. (Tapia, 2021)

Los Objetivos Funcionales: Conservar las cargas del área de capital humano en un nivel oportuno a las necesidades de la empresa es una antelación dominante. La empresa puede establecer, tiene que ver el equilibrio entre el departamento de capital humano y la totalidad del personal a su cargo. (Tapia, 2021)

Los Objetivos Sociales: El liderazgo del capital humano debe ser ético y socialmente responsable de desafíos planteados por la sociedad, y minimizar

cualquier estrés o demanda negativa que pueda imponerse a la empresa. Se puede cosechar resultados negativos cuando la empresa no utiliza bien los recursos a favor de la sociedad. (Tapia, 2021)

Los Objetivos Personales: La gestión del capital humano debe tener en cuenta que sus colaboradores de la empresa aspiran a alcanzar ciertos objetivos legítimos del personal. En medida este logro contribuya a la meta de alcanzar los objetivos de la organización, la gestión del capital reconociendo las funciones de facilitar el cumplimiento que integran la empresa. (Tapia, 2021)

Las etapas de la gestión de talento humano: a) Las organizaciones tienen una relación, está totalmente enfocada a las operaciones y el dominio de recursos humanos de la empresa y sus acciones están centralizadas principalmente del área de dominio humano de recursos, se llevan a cabo desde especialistas, zona céntrica y aislada. Sus principales actividades son en la admisión de empleados, la supervisión de empleados, control de asistencia, precisión, cumplimiento laboral, disciplina y relaciones laborales tiene por meta el dominio de vigilancia total, coacción excesiva, coacción, sanciones y castigos, aislamiento de personas. b) administración de recursos humanos: son lineales y tienen una función específica para los empleados. Las decisiones provienen de la zona y están centralizadas en el organismo de los humanos. La actividad desarrolla en el control interno y prestación de servicios especiales. Las actividades son: desarrollar la capacitación, reclutamiento, compensación. c) Tiene que ser descentralizado por parte de la gerencia de la empresa, ya que debe estar enfocado en los negocios de la empresa, ya que toda la actividad que se realiza debe ser independiente y descentralizado, el objetivo es crear un ambiente adecuado y el lugar de trabajo debe ser aceptable para así ser más competitivo en la empresa. (Flores Evangelist & Flores Mucha, 2019)

El diseño de un modelo de gestión del talento humano es muy importante porque permite ver la satisfacción la motivación del trabajador que labora en esta institución la creación de un modelo empresarial, con el objetivo de constituir un banco de talentos emprendedores con un fuerte componente, tecnología e innovación para contribuir al progreso económico. Realizar un estudio de tres modelos de gestión que actualmente tiene del conocimiento y la gestión de

competencias, de las cuales el objetivo es señalar que estos de gestión. (Castro Vivar, Luna Altamirano, & Erazo Álvarez, 2020)

Los siguientes procesos de la gestión de talento humano son:

Admisión de Personas: Se divide el personal en la selección y reclutamiento, significa según estos tipos de interrogantes: ¿Quién o quiénes deben trabajar en la organización?; esto quiere decir incluir nuevos trabajadores en dicho proceso. (Flores Evangelist & Flores Mucha, 2019)

Aplicación de personas: Se dividen en cargos y salarios; esto responde a la incógnita: ¿Qué debe hacer?, se relaciona con el diseña la actividad que deben realizar los empleados en la industria, guiado y haciendo seguimiento el desempeño ya que es se debe incluir una organización a través de los análisis orientados al desempeño de los trabajadores. (Flores Evangelist & Flores Mucha, 2019)

Compensación de las personas: Los beneficios sociales de obtiene, con la siguiente pregunta: ¿Cómo compensar a las personas?, está involucrado a los beneficios sociales de los colaboradores y brindar la satisfacción de sus necesidades. Junto con una adecuada remuneración. (Flores Evangelist & Flores Mucha, 2019)

Gestión de personas: Se obtiene la capacidad, y responde al ¿Cómo desarrollar personas? Se basa en formación y desarrollo del juicio a nuestros colaboradores y se incluye el entrenamiento, el cambio y el adecuado desarrollo en las líneas de comunicación y la integridad de la empresa. (Flores Evangelist & Flores Mucha, 2019)

Mantenimiento de personas: Esta determinado en higiene y seguridad, se hace la siguiente pregunta: ¿Cómo retener a las personas en su trabaja? se tiene que dar condiciones ambientales y psicológicas adecuadas, cada trabajador puede realizar su trabajo de manera satisfactoria, está incluido limpieza e higiene, disciplina y seguridad de trabajo, finalmente una adecuada relación con los sindicatos (Flores Evangelist & Flores Mucha, 2019)

Evaluación y control de personas: La pregunta es ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son?, dicho proceso es acompañar y controlar a cada trabajador en la empresa durante su hora de trabajo, comprobando el resultado que se obtienen, ya que se necesita incluir la base de datos y sistemas de información. (Flores Evangelist & Flores Mucha, 2019)

El mantenimiento del talento humano es aquel que solo logra atraer y aplicar sus recursos humanos de manera práctica, pero también satisfacerlos, dentro de la organización por mucho tiempo. El mantenimiento de personas requiere la atención de un conjunto de cuestiones, entre las que se destacan las cuestiones administrativas. (Chiavenato I. , 2020)

Actualmente existen muchas empresas en Lima y provincias que incluyen la gestión del talento porque buscan que el trabajador trabaje en un ambiente agradable y feliz para que se desempeñe mejor. Para obtener una gestión eficaz, las empresas tienen como objetivo promover el incremento y la capacidad de los empleados, así como cambios y avances organizativos positivos. (Lazo & Puñido, 2019)

Para la variable de gestión de talento humano, Se transcribe como una de las formas de implementar políticas dentro de la estructura tradicional de la empresa, dónde se asigna recursos para que las personas que conforman parte del equipo pueden cumplir con sus actividades encargadas, qué está gestión permite la anticipación qué pueden presentarse en un corto plazo, mediante la búsqueda de estrategias una mejor eficiencia en la organización (Ramírez et al , 2019). Además, también define Olinda y Delgado (2020) establece que la gestión del talento humano se trata de un proceso direccionado al desempeño eficiente y eficaz de los que conforman parte de los recursos humanos de la empresa, estos indiferencia si son cargos directivos o inferiores, además, considera que una buena gestión debe qué El Talento humano alcance sus objetivos individuales que muchas ocasiones no siempre están relacionadas con su trabajo. Además, **a) Conocimiento**, se reconoce como una estrategia direccionada a incrementar la competitividad en la empresa, dado que a mayor conocimiento se considera que puede haber una ventaja competitiva en la formulación de estrategias que mejoren los procesos de la empresa; también, que permitan la efectivizarían de varias

actividades dentro de los estándares que requiere la organización incluso superando conocimiento necesario para los cargos que ocupan dentro de la empresa.

b) Habilidad, considera que la habilidad es una de las principales dimensiones que contiene la gestión de recursos humanos, ya que puede direccionarse al ámbito de las relaciones personales, fundamental para poder guiar el trabajo de una organización, por lo tanto, lograr que todo el equipo humano pueda completar los objetivos empresariales bajo los criterios de una productividad alta y perdurabilidad dentro de la organización. (Vera & Vegas, 2021); c) juicio. considera que esta es la finalidad que en parte tiene una gestión de recursos humanos, dado que brinda el colaborador una intención de raciocinio los sucesos a los que se enfrenta, de esta forma para que puedas representar formas de soluciones que efectivizar cumplimiento de sus actividades. (Borrero, 2019); d) Actitud, fundamenta la actuación de las personas dentro de la empresa, ya que una actitud relacionada a las competencias genéricas y transversales que requiere un colaborador dentro de la empresa, hace que se convierte en una de las estrategias con mayor complejidad social, que puede ser relativamente variable al clima que se organiza dentro de la empresa; es por ello, integración en las empresas técnicas fundamentales lograr desarrollar una buena actitud, la disposición a adquirir mayores habilidades en la empresa. (Lopez, 2019).

Cerca de la variable Evaluación del desempeño se establece como una forma potenciar las actitudes que pueden tener las personas dentro de una organización, esto se sostiene a partir de la selección de personal sumado a los beneficios de la empresa a favor del colaborador; siendo uno de los más importantes una remuneración justa, lo cual permitirá que la participación de los trabajadores se activa y por ende alcanzar una mayor productividad tanto individual como organizacional (Matabanchoy, Álvarez, & Riobamba, 2019) Además, se describe cómo la medición de la eficacia en los procesos encargados en cada uno de los colaboradores, que se precisa la captura y medición de datos tiempo real de las acciones realizadas por parte del trabajador y las justificaciones actividades que hayan sido rechazadas fuera del horario de trabajo; a esto, se le considera el diseño de formas de realizar las actividades de manera más eficaz que al final favorece a la empresa. (Segura & Alonso, 2021); a) Objetivos del desempeño, considera que uno de los principales objetivos es que se tenga una actuación

completa del trabajador, el mismo que debe sostenerse frecuentes retroalimentaciones realizadas por el grupo, que al final se verán reflejadas en la atención que se tenga con los clientes; también, se prevé el nivel de conocimientos que tengan cada uno de los colaboradores a las distintas situaciones que se le presenten o cuando toma en cargos directivos superiores evaluadores. (Rivero, 2019); c) gestión del desempeño, señala qué es las herramientas más eficaces que utilizan las empresas, ya que transfieren las actividades de una organización hacia las actitudes que pueda tener un trabajador a favor del cumplimiento de objetivos empresariales, mientras se precisa estrategias para perfeccionar los procesos planificados por los cargos directivos, de esta manera se logra una mayor efectividad y eficiencia en la organización (Ramos & Hernández, 2022); d) beneficios de la evaluación del desempeño, que al final la evaluación de desempeño, realizado bajo los criterios considerados como adecuados para cada tipo de empresa; presente características generales como estar bien planeado, presentar una organización completa, planear el desarrollo de las actividades dentro de todos los plazos necesarios en la empresa; teniendo como los principales receptores de estos beneficios, al jefe, una empresa, los clientes y demás usuarios de la empresa. (Carlos et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Este es un tipo básico de investigación, ya que es una simple prueba de teoría para descubrir relaciones entre variables. Indica Hernández y Mendoza (2018) sobre investigación pura o básica, como temas de salud, temas ambientales, formación crítica, falta de salud física y justicia, leyes y reglamentos, profesión, manufactura, región o país, siendo el objetivo resolver problemas sociales. Problemas (pág. 136).

3.1.2 Diseño de investigación

Asimismo, se describe que el diseño que toma esta investigación es del tipo no experimental, al considerar que no se hizo ningún tipo de cambios o oraciones en los datos obtenidos; además que considera el diseño correlacional, qué estudia la relación entre ambas variables. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) hace referencia sobre el tipo no experimental a la averiguación intencional sin manipular variables, donde se abordan investigaciones en las que la variable independiente no ha sido modificada deliberadamente para confirmar su predominación sobre otras variables. También es transversal, ya que se lleva a cabo con el mismo conjunto de variables durante cierto periodo de tiempo.

De igual forma, el nivel es relacional, La investigación entre las variables de interés busca determinar la relación. Para Hernández y Mendoza (2018), es para cuantificar estadísticamente.

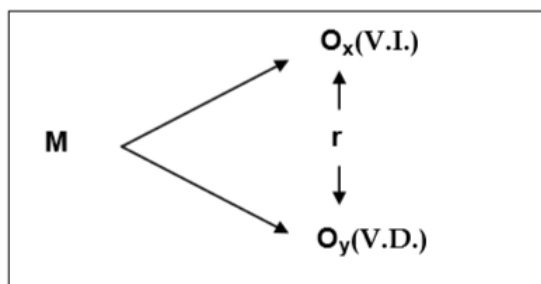
En donde:

M = Muestra.

O_x = Observación V1.

O_y = Observación V2.

r = Correlación.



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Chiavenato (2020), Se afirma que esta área reemplaza a los recursos humanos; como resultado, la organización es responsable de proporcionar. (p.42).

Definición operacional

Chiavenato (2020) advierte la presencia de 4 dimensiones para esta variable: Conocimiento, habilidad, juicio y actitud.

Indicadores

La dimensión conocimiento se constituye por indicadores como Know how, aprender a aprender, aprender continuamente, ampliar conocimientos y transmitir conocimientos

La dimensión habilidad se constituye por indicadores como aplicar conocimiento, visión global y sistemática, trabajo en equipo, liderazgo en equipo, liderazgo y motivación

La dimensión juicio se constituye por indicadores como evaluar la situación, obtener datos de información, tener espíritu crítico y ponderar con equilibrio.

La dimensión actitud se constituye por indicadores como actitud emprendedora, innovación y agente de cambio.

Escala de medición

El cuestionario se constituye a través de una escala ordinal de tipo Likert que permite una múltiple opción de respuestas.

Variable 2: Evaluación del desempeño

Definición conceptual

Chiavenato (2017), sostiene que este es el procedimiento mediante el cual se evalúan las capacidades y la conducta de una persona. En estos procedimientos

se examina la efectividad de las acciones realizadas y /o desarrolladas con la intención de alcanzar los objetivos institucionales. (p.206).

Definición operacional

Para Chiavenato (2017), hay tres dimensiones, las cuales son: Objetivos del desempeño, gestión del desempeño y beneficios de la evaluación del desempeño.

Indicadores

La dimensión objetivos del desempeño se constituye por indicadores como calidad de servicios, velocidad, confiabilidad, flexibilidad y costos adicionales.

La dimensión gestión de desempeño se constituye por indicadores como planeación. Planes de trabajo, organización, asignación de recursos, dirección, entrenamiento, control y acciones preventivas.

La dimensión beneficios de la evaluación del desempeño se constituye por indicadores como beneficio para el jefe, evaluar el desempeño, evaluar el comportamiento, beneficios para la persona, conocer las reglas y conocer las expectativas

Escala de medición

El cuestionario se constituye a través de una escala ordinal de tipo Likert que permite una múltiple opción de respuestas.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Fueron 900 trabajadores de la empresa Family Farms Perú S.R.L – Pisco, 2022. Hernández y Mendoza (2018), señalan que una población es un vinculado de los casos totales que conciertan con un conjunto de especificaciones. (p.195)

- **Criterio de inclusión:** se compone en la población a todos aquellos trabajadores vigentes de la empresa Family farms Perú S.R.L.
- **Criterio de exclusión:** se excluye a trabajadores que por cualesquiera motivos no se hallen en las instalaciones de la empresa el día de la aplicación de los instrumentos.

3.3.2 Muestra

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) define a la muestra una simetría que forma parte de la población (p.334). Por ende, para el estudio estará conformada por 269 colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L – Pisco, 2022

3.3.3 Muestreo

Para Hernández y Mendoza (2018), Identifica qué es muestreo como el método que se puede utilizar para la elección de elementos que conformarán la muestra, por lo tanto, se deben prever de manera que reflejen las características que tienen la población de estudio. Por lo tanto, en este caso se hace uso de un muestreo probabilístico aleatorio simple, para determinar la muestra de la siguiente manera:

$$n = \frac{(p * q) * z^2 * N}{(EE)^2(N - 1) + (p * q) * Z^2}$$

n: Muestra.

p y q: Probabilidad de inclusión

Z: Puntuación de la probabilidad de error (1.96)

N: Población.

EE: Error de estimación (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{(0.50 * 0.50) * 1.96^2 * 900}{(0.05)^2(900 - 1) + (0.50 * 0.50) * 1.96^2}$$

$$n = 269$$

De este modo es que la muestra fue la totalidad de los 269 colaboradores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Este estudio ha utilizado la técnica de la encuesta, para determinar los datos de manera estructurada, por lo tanto, se hizo uso de instrumentos que corresponden a su propia técnica. Según Hernández y Mendoza (2018) se define que la encuesta es uno de los métodos más utilizados para recolección de información de manera estructurada, además Qué es la más utilizada para el caso de estudio que represente a varios individuos sobre los cuales se tenga que aplicar la técnica.

Instrumento

Este estudio hizo uso del instrumento del cuestionario, al requerir su estructuración relacionada a la variable o variables de estudios. Según Hernández y Mendoza (2018), se define que el cuestionario es uno de los principales instrumentos utilizados en la técnica de la encuesta, ya que permite la construcción de una hipótesis como también del diseño de datos a procesar; y ya que se compone por un conjunto de propuestas relacionadas a las variables de la investigación (p.291).

Validez y confiabilidad del instrumento:

Es una de las pruebas más utilizados para medir la estructuración del instrumento aplicado, los cuales fueron sometidos a criterios especificados por expertos del tema; además que en cuanto a la confiabilidad se deben prever mediante pruebas estadísticas que faciliten y garanticen la productividad de la aplicación del instrumento. (Hernandez y Mendoza, 2018).

Tabla 1 *Validación de criterios de expertos*

Cuestionario de Gestión del talento humano	
Validador	Dictamen
Juez 01	Aplicable
Juez 02	Aplicable
Juez 03	Aplicable
Cuestionario de Evaluación del desempeño	
Validador	Dictamen

Juez 01	Aplicable
Juez 02	Aplicable
Juez 03	Aplicable

En cuanto a la confiabilidad, es una de las pruebas más utilizadas para tratar de conocer el grado de constancia que se ha obtenido en los datos recolectados, dónde, mediante una prueba estadística se determina el grado de fiabilidad cuando el valor sea más cercano a la unidad.

Tabla 2 *Fiabilidad de los instrumentos – prueba piloto*

Alfa	N°
Cuestionario de Gestión del talento humano	19
Alfa	N°
Cuestionario de Evaluación del desempeño	19

Escala para el coeficiente Alfa de Cronbach:

Tabla 3 *Escala de fiabilidad*

CRITERIO	RANGO
Muy alto	0.81 a 1.00
Alto	0.61 a 0.80
Moderado	0.40 a 0.60
Bajo	0.21 a 0.40
Muy bajo	0.01 a 0.20

3.5. Procedimientos

Se procede a detallar cada uno de los pasos a seguir para poder llevar a cabo el procedimiento:

- La elaboración de instrumento en base a las dos encuestas.
- La aplicación de la prueba de confiabilidad a los instrumentos y los juicios de expertos.

- Levantamiento de observaciones del cuestionario, y modificación de preguntas con más claridad.
- Se completa con la aplicación del instrumento al final.

Los datos obtenidos mediante la recolección de datos realizados por esta investigación, fueron obtenidos por la información obtenida en libros físicos y electrónicos, tanto como en artículos y páginas web, para llegar a los objetivos de una manera integral

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS en su versión 26, a ser considerada última versión estable de este programa en el año de estudio, a partir del cual se obtuvieron una serie de frecuencia acompañados. Por sus correspondientes gráficos, los mismos que son denominados como los resultados descriptivos.

Escala de correlación

Para el cálculo de la influencia se aplicará el coeficiente de **correlación**, para la relación tienen las variables mediante un valor estadístico, dicho valor permitirá una interpretación correcta acerca de la relación que existen entre las variables analizadas, incluso de terminal de quemar es influenciado por la otra (Hernandez y Mendoza, 2018).

Tabla 4 Escala de correlación

CRITERIO	RANGO
-0.90	Relación indirecta muy fuerte
-0.75	Relación indirecta considerable
-0.50	Relación indirecta media
-0.25	Relación indirecta débil
-0.10	Relación indirecta muy débil
0.00	Relación nula
+0.10	Relación directa muy débil
+0.25	Relación directa débil
+0.50	Relación directa media
+0.75	Relación directa considerable

+0.90	Relación directa muy débil
+1.00	Relación directa fuerte

3.7. Aspectos éticos

En cuanto los aspectos éticos, noticias de investigación a considerados respetar la confidencialidad de las personas que ofrecen los datos para la presente investigación, se basa en la veracidad de los datos obtenidos, y en la objetividad de la información desarrollado. en cuanto a la forma, siguen Los criterios que son las normas del formato APA en su versión séptima edición.

Finalmente se resalta que esta investigación siguen Los criterios presentados en el reglamento de grados y títulos de la universidad, en las cuales se describe Los criterios básicos Qué debe contener la tesis poder culminar con el proceso de investigación; desearte que todo la información incluida en esta investigación te dije a Los criterios que debe contener una información auténtica, para lo cual se hace uso de citas y normativas vigentes acerca de la metodología relacionada a la investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L.

Tabla 5 Resultados de correlaciones para el objetivo general

			Gestión de Talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,803*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	269	269
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,803*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	269	269

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se presenta un valor P de 0,000 siendo un valor menor al 0,05, por lo que se interpreta que se cuenta con una relación determinada entre los temas de análisis. Por otro lado, una vez aplicada la prueba de correlación estadística para este caso es que se determinó el valor de Rho Spearman de =,803*, con la cual podemos demostrar que se presenta una correlación positiva entre los temas analizados. Es por ello que se concluye, que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores en Family Farms Peru S.R.L.

Objetivos específicos 1: Determinar la relación entre el Conocimiento y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.

Tabla 6 Resultados de correlaciones para objetivo específico 01

		Conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,906*
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	269	269
	Coeficiente de correlación	,803*	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	269	269

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se presenta un valor P de 0,000 siendo un valor menor al 0,05, por lo que se interpreta que se cuenta con una relación determinada entre los temas de análisis. Por otro lado, una vez aplicada la prueba de correlación estadística para este caso es que se determinó el valor de Rho Spearman de =,906*, con la cual podemos demostrar que se presenta una correlación positiva entre los temas analizados. Es por ello que se concluye, que existe una relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en Family Farms Peru S.R.L.

Objetivos específicos 2: Determinar la relación entre la Habilidad y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.

Tabla 7 Resultados de correlaciones para objetivo específico 02

		Habilidad	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Habilidad	Coeficiente de correlación	
		1,000	,906*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	269
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	
		,906**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	269

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se presenta un valor P de 0,000 siendo un valor menor al 0,05, por lo que se interpreta que se cuenta con una relación determinada entre los temas de análisis. Por otro lado, una vez aplicada la prueba de correlación estadística para este caso es que se determinó el valor de Rho Spearman de =,906*, con la cual podemos demostrar que se presenta una correlación positiva entre los temas analizados. Es por ello que se concluye, que existe una relación significativa entre la habilidad y el desempeño laboral de los trabajadores en Family Farms Peru S.R.L.

Objetivos específicos 3: Determinar la relación entre el Juicio y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.

Tabla 8 Resultados de correlaciones para objetivo específico 03

			Juicio	Desempeño laboral
Rho Spearman	de Juicio	Coefficiente de correlación	1,000	,912*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	269	269
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,912**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	269	269

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se presenta un valor P de 0,000 siendo un valor menor al 0,05, por lo que se interpreta que se cuenta con una relación determinada entre los temas de análisis. Por otro lado, una vez aplicada la prueba de correlación estadística para este caso es que se determinó el valor de Rho Spearman de =,912**, con la cual podemos demostrar que se presenta una correlación positiva entre los temas analizados. Es por ello que se concluye, que existe una relación significativa entre el Juicio y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.

Objetivos específicos 4: Determinar la relación entre la Actitud y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.

Tabla 9 Resultados de correlaciones para objetivo específico 04

	Actitud	Desempeño laboral
Rho de Actitud Spearman	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig. (bilateral)	,933**
	N	,000
	269	269
	Coeficiente de correlación	,933*
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	1,000
	N	,000
	269	269

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se presenta un valor P de 0,000 siendo un valor menor al 0,05, por lo que se interpreta que se cuenta con una relación determinada entre los temas de análisis. Por otro lado, una vez aplicada la prueba de correlación estadística para este caso es que se determinó el valor de Rho Spearman de =,933*, con la cual podemos demostrar que se presenta una correlación positiva entre los temas analizados. Es por ello que se concluye, que existe una relación significativa entre la Actitud y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos, respecto a la Objetivo general una vez aplicada la prueba de correlación estadística para este caso es que se determinó el valor de Rho Spearman de $=,803^*$, con la cual podemos demostrar que se presenta una correlación positiva entre los temas analizados. Es por ello que se concluye, que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores en Family Farms Peru S.R.L. El resultado obtenido confirma los hallazgos de Gaspar (2021) presentando una metodología de investigación es descriptiva y no experimental, indica que núcleo de cada organización es su gestión de los recursos humanos, incluidas sus capacidades para llevar a cabo sus funciones. Un buen desempeño laboral gestiona tanto la calidad como los recursos humanos para asegurar el éxito de los negocios. En el mismo sentido, se corroboran investigaciones internacionales como la de Silva (2019), empleando una metodología mixta, exploratoria, descriptiva y correlacional, en donde usaron el método deductivo – inductivo. La metodología empleada es análisis univariado, y bivariado. El resultado es una correlación alta 0.692, lo que nos acarrea aceptar la hipótesis y se llega a comparar las teorías obtenidos por este resultado previa discusión.

A los resultados anteriores coinciden lo determinado por Chiavenato (2020) la toma de decisiones está relacionado con el cumplimiento de actividades que requieren los clientes y para los departamentos de la empresa; se ha hecho uso de los recursos de la empresas para cumplir los objetivos de la empresa por medio de la eficiencia de los recursos humanos, a dicha situación se denominó como gestión del talento humano. Estos estarían relacionado al desempeño laboral de las personas de los que son trabajadores de la empresa, al conocer la dirección y disposición de la organización para el cumplimiento de objetivo empresariales. Además al tema establece Castro y Delgado (2020) establece desde la teoría de la gestión de talento humano, que busca brindar un dominio de sus actividades de los empleados de manera oportuna, de esta forma, que la gestión del talento humano estaría relacionado con el desempeño laboral. Además, que desde la teoría señalado por Gaspar (2021) que describe como la gestión de talento humano es una estrategia para alcanzar un objetivo laboral; también que es necesario la

capacitación dentro de la gestión de talento humano para poder desarrollar el talento humano que al final se refleje en el desempeño laboral de los trabajadores. Finalmente la relación determinada por este estudio, se complementa con lo determinado por Lazo & Puñido (2019) considera que el talento humano es un recurso más que favorece el cumplimiento de objetivos y actividades empresariales, tomando su propia aportación de experiencia y talento humano en beneficio de la empresa, de esta manera estaría estableciendo relación con el desarrollo d un buen nivel de desempeño en la empresa, ya que este estaría relacionada con el desarrollo de habilidades que facilita un mejor desempeño de los trabajadores.

Respecto al Objetivo específico 1: Una vez aplicada la prueba de correlación estadística para este caso es que se determinó el valor de Rho Spearman de $=,906^*$, con la cual podemos demostrar que se presenta una correlación positiva entre los temas analizados. Es por se llegó a la conclusión, que existe una relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral de los trabajadores en Family Farms Peru S.R.L. Lo expuesto corrobora los resultados Espinoza y Montalvo (2021) en esta investigación se planteó el objetivo es examinar cómo se gestiona el talento humano y qué tan bien se desempeñan los trabajadores. Del mismo modo, se empleó una población o muestra conformada por 24 colaboradores de la Unidad de Administración. Los resultados obtenidos influyen significativamente en el talento humano como en desempeño laboral con $r=0.769$ con un p-valor de 0.000. Por último, concluye que dichas variables de estudio tienen una correlación entre ellas.

Respecto a la Objetivo específico 2: Una vez aplicada la prueba de correlación estadística para este caso es que se determinó el valor de Rho Spearman de $=,906^*$, con la cual podemos demostrar que se presenta una correlación positiva entre los temas analizados. Es por ello se concluye, que existe una relación significativa entre la habilidad y el desempeño laboral de los trabajadores en Family Farms Peru S.R.L Lo expuesto corrobora los resultados de Cusipaucar (2021) En este sentido, se utilizó la metodología que sería adecuada para un estudio descriptivo correlativo aplicado, no experimental. Así mismo los resultados con coeficiente de Alpha de 0.827 en relación de la gestión humana y 0.652 en relación de desempeño laboral. Asimismo, teniendo Rho Spearman de

0.531. Concluye que es significativa entre las variables. Por otro lado, Álvarez y Garzón (2019), empleando una metodología que corresponde descriptivo, método analítico – sintético como también se aplicó en método inductivo – deductivo y el análisis documental de artículos y documentos afines a los recursos humanos. Sin embargo, de este estudio arrojo un incremento en el desempeño laboral y mejora de gestión de talento humano.

Al tema coincide lo determinado por Gaspar (2021) identifica que la gestión de talento humano toma mayor relevancia al incentivar la capacitación para incentivar el desarrollo de habilidades de los trabajadores en beneficio del cargo que ocupa de la empresa; entonces, esto permite la mejora de funciones en cada una de las áreas de la empresa.

Respecto a la Objetivo específico 3: Una vez aplicada la prueba de correlación estadística para este caso es que se determinó el valor de Rho Spearman de $=,912^{**}$, con la cual podemos demostrar que se presenta una correlación positiva entre los temas analizados. Es por ello que se concluye, que existe una relación significativa entre el Juicio y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.. Lo expuesto corrobora los resultados logrados en la investigación de Peralta (2018) En tal sentido, se utilizó una población de 30 colaboradores del Centro de Atención Residencial, las cuales se utilizaron como muestra. Las herramientas utilizadas fueron dos cuestionarios. Concluye que puede existir una relación entre las variables investigadas. Del mismo modo, si existe alguna interdependencia moderadamente positiva entre las variables. Por otro lado, Cota y Rivera (2017) Que se debe saber que la capacitación a los personales no se debe ver como una obligación al contrario debe ser como una inversión. El resultado, ayuda a contribuir al desarrollo personal y profesional.

Apoya al resultado obtenido, según lo definido por Castro y delgado (2020) que establece que la gestión del talento humano aprueba el desarrollo del juicio de la empresa; facilita la comprensión de los objetivos de la empresa; de esta manera, el trabajador desarrolla una serie de criterios que facilita el cumplimiento de resultados en su cargo definido.

Respecto a la Objetivo específico 4: Una vez aplicada la prueba de correlación estadística para este caso es que se determinó el valor de Rho Spearman de $=,933^*$, con la cual podemos demostrar que se presenta una correlación positiva entre los temas analizados. Es por ello que se concluye, que existe una relación significativa entre la Actitud y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L. Lo expuesto corrobora los resultados obtenidos en la investigación de Romero y Ruiz (2019) se usó una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional. Del mismo modo, se consideró una población o muestra de 21 contribuyentes, siendo estos empleados de Financiera Confianza Casma. Los resultados arrojaron un valor Rho de Spearman de 0.812, lo cual confirma una similitud positiva entre las variables mencionadas. Además, Lazo y Puñido (2021) usando una metodología descriptiva y correlacional, se empleó una población resignada por 22 trabajadores, los cuales conforman la totalidad de la empresa de climatización Waira System. Los resultados arrojaron un $r=0.793$ con una correlación alta con p-valor 0.00. Se concluye que se presenta una alta correlación entre las variables en la empresa mencionada en esta investigación.

A este resultado coincide Luna & Erazo (2020) que determina como la gestión del talento humano se enfoca en el desarrollo de formar bases para facilitar el desarrollo de una actitud positiva en los trabajadores; para lograr desarrollar un clima laboral positivo, determinando como una de las departamentos más fundamentales de la empresa, con el uso de los recursos técnicos que facilitan los procedimientos administrativos para lograr el desempeño de laboral de la empresa. Al tema contemplaría lo definido por Tapia (2021) que ha descrito como la gestión del talento humano se plantean metas claras con el fin de evaluar las acciones que se logran a desarrollar, si bien no se llega a expresar de forma explícita, si no que forma parte de la cultura organización. Ya que cuenta en los desafíos que les presenta en la empresa, dentro del área de talento y las personas participantes en el proceso de selección. Y se clasifican en cuatro áreas.

VI. CONCLUSIONES

Al objetivo general: Se concluye, que de los 269 colaboradores de Family Farms Perú SRL, La Gestión talento humano se encuentra en un nivel de inicio 20% (54 sujetos) y un nivel del 53% respectivamente (143 sujetos) en un nivel de proceso. Además, en Desempeño laboral un 27% (72 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 89% (33 sujetos) están en el nivel proceso, por consiguiente, el 27% (72 sujetos) de los subordinados de la empresa Family Farms Perú S.R.L. evidencian que si se ha logrado un talento humano.

Al objetivo específico 1: Se concluye, que de los 269 subordinados de Family Farms Perú SRL, el conocimiento se encuentra en un nivel de inicio 27% (72 sujetos) y un nivel del 53% respectivamente (143 sujetos) en un nivel de proceso. Además, en Desempeño laboral un 27% (72 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 89% (33 sujetos) están en el nivel proceso, por consiguiente, el 20% (54 sujetos) de los subordinados de la empresa Family Farms Perú S.R.L. evidencian que si se ha logrado un Conocimiento.

Al objetivo general: Especifico 2: Se concluye, que de los 269 subordinados de Family Farms Perú S.R.L., la habilidad se encuentra en un nivel de inicio 20% (54 sujetos) y un nivel del 53% respectivamente (143 sujetos) en un nivel de proceso. Además, en Desempeño laboral un 27% (72 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 89% (33 sujetos) están en el nivel proceso, por consiguiente, el 27% (72 sujetos) de los subordinados de la empresa Family Farms Perú S.R.L. evidencian que si se ha logrado un Habilidad.

Relacionado al objetivo específico 3: Se concluye, que de los 269 subordinados de Family Farms Perú S.R.L., el juicio se encuentra en un nivel de inicio 27% (107 sujetos) y un nivel del 40% respectivamente (107 sujetos) en un nivel de proceso. Además, en Desempeño laboral un 27% (72 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 89% (33 sujetos) están en el nivel proceso, por consiguiente, el 33% (90 sujetos) de los subordinados de la empresa Family Farms Perú S.R.L. evidencian que si se ha logrado un Juicio.

Al objetivo general especifico 4: Se concluye, que de los 269 subordinados de Family Farms Perú SRL, la actitud se encuentra en un nivel de inicio 20% (54 sujetos) y un nivel del 7% respectivamente (18 sujetos) en un nivel de proceso. Además, en Desempeño laboral un 27% (72 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 89% (33 sujetos) están en el nivel proceso, por consiguiente, el 73% (197 sujetos) de los subordinados de la empresa Family Farms Perú S.R.L. evidencian que si se ha logrado un Actitud; así mismo, el 40% (108 sujetos) de los encuestados, consideran que han logrado un desarrollo en Desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a la empresa Family Farms Perú S.R.L. diseñar políticas con respecto a la selección, retención, capacitación y motivación de los colaboradores, lo cual es primordial para lograr una mejora en el desempeño laboral donde el colaborador sea una pieza fundamental.
2. Se recomienda al área de reclutamiento del personal implementar nuevas estrategias ofreciendo mejores condiciones laborales para la retención de los colaboradores y selección de nuevos talentos que aporten a la mejora de la empresa.
3. Se recomienda al personal encargado de las capacitaciones que implementen horarios flexibles según la disponibilidad de sus trabajadores donde se logre mayor participación, dichas capacitaciones estén direccionadas a la máxima motivación para lograr objetivos de la empresa.
4. Poseer la capacidad de establecer canales de comunicación para que se pueda tener una línea de comunicación adecuada y, en consecuencia, poder supervisar las actividades de manera adecuada es el objetivo de la solución propuesta.

Bibliografía

- Acurio, J., Álvarez, L., Manosalvas, L., & Amores, J. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. revista Universidad y Sociedad, 12(4), 93-100. Epub 02 de agosto de 2020.* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400093&lng=es&tlng=es.
- Álvarez Gavilanes, J. E., & Garzón Porras, M. G. (2019). *Modelo de gestión de talento humano y el desempeño laboral para la empresa "Lácteos Paraíso".* <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10064/1/TUAEXCOMADM029-2019.pdf>
- Arzapalo Cóndor, E. L. (2020). *Importación y Comercialización de calzados deportivos desde China al Perú en las empresas del Cercado de Lima, 2018.* Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63453/Arzapalo_CEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos Pacheco, N. (2019). *"Importación y comercialización de hilados texturados poliéster de China al Perú por Textil Mercurio E.I.R.L., en el año 2018"*. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51107/Campos_PN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro Moriy, K., & Delgado Bardales, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020.* Lima.
- Castro Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). *Gestión de talento humano para la Venezuela.* <https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos.* Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano.* Mc Graw Hill .
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento Humano.* Mexico: Elsevier Editora.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano.* México: Mc Graw hill.

- Córdova Toro, R. G., & Pastor Arrazabal, O. N. (2021). *Importación Y Ventas De Calzado De China De La Asociación De Propietarios Del Centro Comercial Polvos Azules – La Victoria, 2020*. Lima. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63829/C%
%b3rdova_TRG-Pastor_AON-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63829/C%c3%b3rdova_TRG-Pastor_AON-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cota Luévano, J. A., & Rivera Martínez, J. L. (2017). *La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados de una cadena de zapaterías de ciudad Obregón, Sonora*. <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Cusipaucar, M. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC Gerencia y construcción SAC, Cusco año 2021 [Tesis para titulación]*. Lima. Lima, Perú: Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79983>
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19 [tesis para maestría]*. Huancayo, Perú: Universidad Continental, Escuela Profesional de Recursos Humanos y Gestión Organizacional. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10409>
- Flores Evangelist, R. Y., & Flores Mucha, A. W. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa nversiones Múltiples Flores E.I.R.L – Junín, 2019*. Huancayo. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8380/3/IV_FC
E_308_TI_Flores_Flores_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8380/3/IV_FC_E_308_TI_Flores_Flores_2019.pdf)
- GARCÉS REAL, A. H. (2019). *Proyecto De Importación Y Comercialización De Filtros Marca: Advance, Para La Empresa “Comercial Garces”, Ubicada En El Cantón Quero, Provincia De Tungurahua, Desde Beijing – China, En El Periodo 2018-2019*. Riobamba. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/11982/1/52T00500.pdf>
- Gaspar Castro, M. F. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito*. Ecuador. file:///D:/Elizabeth-

Dennis%20UCV/Dialnet-

LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf

Gaspar Castro, M. F. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*. <https://orcid.org/0000-0003-3727-4569>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa , cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw hill.

Huamani Condori, B., & Chacón Mamani, K. J. (2017). *Obligatoriedad de la emició electronica de comprobantes de pago y su incidencia en el cumplimiento de obligaciones tributarias de los principales contribuyentes Cusco 2016*. Cusco- Perú. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/2147>

Jara Martinez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & MedinaGuzmán, J. J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Lazo Huamani, M. N., & Puñido Ames, K. Y. (2019). *Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La Empresa De Climatización Waira System, Santiago De Surco - 2019*. Lima. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1252/Lazo%20Huamani%2c%20Maylin%20Naomi%20y%20Punido%20Ames%2c%20Keyla%20Yomira.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Lazo, M., & Puñido, K. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco - 2019 [tesis para licenciatura]*. Lima; Perú: Universidad Autónoma

del Perú, Facultad de Ciencias de Gestión, Escuela Profesional de Administración de Empresas. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1252>

LEDESMA REINOSO, M. A. (2019). *Estudio De Factibilidad Para Un Negocio De Importación De Apliques Tecnológicos Destinados A La Manufactura Y Comercialización De Prendas De Vestir En Ecuador*. Quito. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17265/Tesis%20Importaci%C3%B3n%20de%20Apliques%20Tecnol%C3%B3gicos%20Manufactura%20y%20Comercializaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muñoz, H., Vargas, G., & Zavaleta, W. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. *Dialnet*, 7(2), 175-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogota: Édiciones de la U.

Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018 [tesis para maestría]*. Lima. Lima, Perú: Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34087>

Romero, M., & Ruiz, M. (2019). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en la empresa financiera Confianza S.S.A., Casma - 2018 [tesis para licenciatura]*. Chimbote, Perú: Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40230>

Silva Guzmán , M. P. (2019). *Alineación de la gestión del talento humano a la responsabilidad social corporativa como elemento de la sostenibilidad organizacional*. http://repositorio.ute.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/18816/71033_1.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Tapia Coaquira, Y. L. (2021). *La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral Del Centro De Producción De Bienes Y Servicios Panificadora Y Confitería De La Una – Puno, Periodo 2019*". Puno- Perú.

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16514/Tapia_Coqui
ra_Yhojana_Luisa.pdf?sequence=1](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16514/Tapia_Coqui
ra_Yhojana_Luisa.pdf?sequence=1)

ANEXO

Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L. – Pisco, 2022

Título	Pregunta de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio	Instrumentos de recolección
Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la empresa Family	<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación entre el Conocimiento y el desempeño laboral</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.</p> <p>Objetivos específicos 1. Determinar la relación entre el Conocimiento y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Existe relación significativa entre el Conocimiento y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L. 2. Existe relación significativa entre la</p>	<p>Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Diseño: No Experimental Transeccional Descriptivo Correlacional</p>	<p>Población: 900 Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de gestión del talento humano • Cuestionario de desempeño laboral

<p>Farms Peru S.R.L</p>	<p>de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la Habilidad y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre el Juicio y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre la Actitud y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.?</p>	<p>Family Farms Peru S.R.L.</p> <p>2. Determinar la relación entre la Habilidad y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.</p> <p>3. Determinar la relación entre el Juicio y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.</p> <p>4. Determinar la relación entre la Actitud y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.</p>	<p>Habilidad y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el Juicio y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.</p> <p>4. Existe relación significativa entre la Actitud y el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L.</p>		<p>Muestra: 269 Colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L</p>	<p>SPSS_V26</p>
-------------------------	--	---	--	--	---	-----------------

ANEXO

Matriz operacional

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L. – Pisco, 2022

Operacionalización de la variable 1

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Chiavenato (2020), señala que es el área que reemplaza a los recursos humanos, por ello, es la organización o administración encargada de brindar asesoría interna para la orientación general de frente al futuro,	Considerando las necesidades del área de recursos humanos, Chiavenato (2020) , señala que la gestión del talento humano está conformada por 4 dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento. • Habilidad. • Juicio. • Actitud. 	Conocimiento	Know how	1. ¿Considera que aplican el método Know how con los trabajadores para mejorar sus habilidades?
				Aprender a aprender	2. ¿La empresa genera un impacto en los trabajadores con el método aprender a aprender para el bienestar personal?
				Aprender continuamente	3. ¿Considera Ud que la empresa te capacita constante para aprender continuamente?
				Ampliar conocimiento	4. ¿Considera Ud que la empresa te los ambientes adecuados para ampliar

así como el destino de la entidad y sus integrantes, librándose de tareas operativas (p.42).				los conocimientos del trabajador?
			Transmitir conocimiento	5. ¿Considera Ud que la empresa capacita a su personal para transmitir conocimientos en sus áreas correspondientes?
	Habilidad		Aplicar conocimiento	6. ¿Considera Ud que la empresa brinda adecuado clima laboral para que los trabajadores pueden aplicar su conocimiento?
			Visión global y sistemática	7. ¿Considera Ud que la empresa tenga una visión global y sistemática de sus trabajadores que laboran?
			Trabajo en equipo	8. ¿Considera Ud que la empresa incentive a trabajar en equipo para alcanzar el objetivo en común?
			Liderazgo en equipo	9. ¿Considera Ud que la empresa da las condiciones para que los trabajadores tengan un equipo de liderazgo?

				Liderazgo	10. ¿Considera Ud que la empresa forma a un líder que permita influir a los demás trabajadores?
				Motivación	11. ¿Considera Ud que dentro de la empresa hay motivación para sus trabajadores con fin de alcanzar su eficiencia?
			Juicio	Evaluar la situación	12. ¿Considera Ud la empresa evalúa la situación de sus trabajadores al momento de iniciar a laborara?
				Obtener datos e información	13. ¿Considera Ud que la empresa brinde datos e información hacia el trabajador para que puede empeñarse bien en donde labora?
				Tener espíritu crítico	14. ¿Considera Ud que la empresa desarrolla el espíritu critico con sus trabajadores?
				Juzgar los hechos	15. ¿Considera Ud que la empresa dentro del área de recursos humano desarrolla al juzgar los hechos?

				Ponderar con equilibrio	16. ¿Considera Ud que la empresa pondera con equilibrio para sus trabajadores?
			Actitud	Actitud emprendedora	17. ¿Considera Ud que la el personal tiene actitud emprendedora?
				Innovación	18. ¿Considera Ud que la empresa innova constante para que el personal puede desarrollar bien su trabajo?
				Agente de cambio	19. ¿Considera Ud que la empresa ve aquellos trabajadores como un agente de cambio por sus acciones?

Operacionalización de la variable 2

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2017), sostiene que es el proceso a través del cual se valoran las cualidades y los comportamientos de un colaborador, equipo u organización, en estos procesos se analizan los rendimientos de las acciones ejecutadas y/o desarrolladas con el propósito de	Para Chiavenato (2017), la variable consta de 3 dimensiones, las cuales son: <ul style="list-style-type: none"> •Objetivos del desempeño. •Gestión del desempeño. •Beneficios de la evaluación del desempeño. 	Objetivos del desempeño	Calidad de servicio	1. ¿Considera Ud que la empresa preste una buena calidad de servicio a sus trabajadores?
				Velocidad	2. ¿Considera Ud que la empresa mide la velocidad de los trabajadores al desarrollar sus tareas?
				Confiabilidad	3. ¿Considera Ud que en la empresa la confiabilidad hacia sus trabajadores el resultado mejora su desempeño?
				Flexibilidad	4. ¿Considera Ud que en la empresa la flexibilidad laboral es racionales en el trabajo?
				Costos adicionales	5. ¿Considera Ud que la empresa aplica costos adicionales para sus trabajadores al momento de ser eficientes?

	alcanzar los objetivos institucionales (p.206).		Gestión del desempeño	Planeación	6. ¿Considera Ud que la empresa al momento de planificar considera las horas de trabajo para sus colaboradores?
				Planes de trabajo	7. ¿Considera Ud que la empresa tenga un instrumento de planificación o plan de trabajo hacia los trabajadores?
				Organización	8. ¿Considera Ud que la empresa su organización de trabajo tiene las practicas y pautas para aumentar la productividad del trabajador?
				Asignación de recurso	9. ¿Considera Ud que la empresa al momento de asignar los recursos permite al trabajador usar correctamente los recursos y equipos de la empresa?
				Dirección	10. ¿Considera Ud que la empresa su dirección coordina y desarrolla las tareas necesarias para

					cumplir las metas trazadas?
				Entrenamiento	11. ¿Considera Ud que la empresa considera en entrenar a los trabajadores para mejorar sus habilidades?
				Control	12. ¿Considera Ud que la empresa en su control sobre los tiempos de trabajo esta acorde a sus habilidades del trabajador?
				Acciones preventivas	13. ¿Considera Ud que las acciones preventivas dentro la empresa sirven para proteger eficazmente la vida o salud del trabajador?
			Beneficios de la evaluación del desempeño	Beneficio para el jefe	14. ¿Considera Ud que la empresa da bonos o beneficio para jefe?
				Evaluar el desempeño	15. ¿Considera Ud que la empresa evalúa el desempeño de acuerdo a metas, objetivos realizados por parte del trabajador?

				Evaluar el comportamiento	16. ¿Considera Ud que la empresa evalúa el comportamiento de acuerdo a sus políticas internas?
				Beneficios para la persona	17. ¿Considera Ud que la empresa al momento de otorgar beneficios para la persona es de acuerdo a su competencia y habilidades?
				Conocer las reglas	18. ¿Considera Ud que al conocer las reglas el personal mejora su desempeño laboral?
				Conocer las expectativas	19. ¿Considera Ud que la empresa conoce la expectativa laborales de los trabajadores para que pueden tener una visión lo que desea?

ANEXO

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Gestión del talento humano

INSTRUCCIONES:

La presente técnica de la Encuesta tiene por finalidad recoger información sobre la investigación titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L. – Pisco, 2022”, la misma que está compuesta por un conjunto de preguntas, donde luego de leer dicha interrogante debe elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Se le recuerda, que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

1 = Nunca

2 = Casi Nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN	1	2	3	4	5
Conocimiento	1. ¿Considera que aplican el método Know how (saber cómo) para mejorar sus habilidades?					
	2. ¿La empresa genera un impacto en los trabajadores con el método aprender a aprender para el bienestar personal?					
	3. ¿Considera Ud que la empresa te capacita constante para aprender continuamente?					
	4. ¿Considera Ud que la empresa tiene los ambientes adecuados para ampliar los conocimientos del trabajador?					
	5. ¿Considera Ud que la empresa capacita a su personal para transmitir conocimientos en sus áreas correspondientes?					

Habilidad	6. ¿Considera Ud que la empresa brinda adecuado clima laboral para que los tragadores puedan aplicar su conocimiento?					
	7. ¿Considera Ud que la empresa tenga una visión global y sistemática de sus trabajadores que laboran?					
	8. ¿Considera Ud que la empresa incentiva a trabajar en equipo para alcanzar el objetivo en común?					
	9. ¿Considera Ud que la empresa da las condiciones para que los trabajadores tengan un equipo de liderazgo?					
	10. ¿Considera Ud que la empresa forma a un líder que permita influir a los demás trabajadores?					
	11. ¿Considera Ud que dentro de la empresa hay motivación para sus trabajadores con fin de alcanzar su eficiencia?					
Juicio	12. ¿Considera Ud la empresa evalúa la situación (física /psicológica) de sus trabajadores al momento que inician a laborar?					
	13. ¿Considera Ud que la empresa brinde datos e información hacia el trabajador para que puede empeñarse bien en donde labora?					
	14. ¿Considera Ud que la empresa desarrolla el espíritu crítico con sus trabajadores?					
	15. ¿Considera Ud que la empresa dentro del área de recursos humano desarrolla al juzgar los hechos de sus trabajadores?					
	16. ¿Considera Ud que la empresa pondera con equilibrio las labores de sus trabajadores?					
Actitud	17. ¿Considera Ud que la el personal tiene actitud emprendedora?					
	18. ¿Considera Ud que la empresa innova constante para que el personal puede desarrollar bien su trabajo?					
	19. ¿Considera Ud que la empresa ve aquellos trabajadores como un agente de cambio para una mejor producción?					

ANEXO

Desempeño laboral

INSTRUCCIONES:

La presente técnica de la Encuesta tiene por finalidad recoger información sobre la investigación titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L. – Pisco, 2022”, la misma que está compuesta por un conjunto de preguntas, donde luego de leer dicha interrogante debe elegir la alternativa que considere correcta, marcando para tal fin con un aspa (X). Se le recuerda, que esta técnica es anónima, se agradece su participación.

1 = Nunca

2 = Casi Nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN	1	2	3	4	5
Objetivos del desempeño	1. ¿Considera Ud que la empresa brinda una buena calidad de servicio a sus trabajadores?					
	2. ¿Considera Ud que la empresa mide la velocidad de los trabajadores al desarrollar sus tareas?					
	3. ¿Considera Ud que en la empresa la confiabilidad hacia sus trabajadores el resultado mejora su desempeño?					
	4. ¿Considera Ud que en la empresa la flexibilidad laboral es razonables en el trabajo?					
	5. ¿Considera Ud que la empresa aplica costos adicionales al brindar sus servicios?					

Gestión del desempeño	6. ¿Considera Ud que la empresa al momento de planificar considera las horas de trabajo para sus colaboradores?						
	7. ¿Considera Ud que la empresa tenga un instrumento de planificación o plan de trabajo hacia los trabajadores?						
	8. ¿Considera Ud que la empresa tiene una eficiente organización para lograr sus objetivos?						
	9. ¿Considera Ud que al momento de asignar los recursos que brinda la empresa son suficientes?						
	10. ¿Considera Ud que la empresa al momento de asignar los recursos permite al trabajador usar correctamente?						
	11. ¿Considera Ud que la empresa entrenar a los trabajadores para mejorar sus habilidades?						
	12. ¿Considera Ud que la empresa en su control sobre los tiempos de trabajo está acorde a sus habilidades del trabajador?						
	13. ¿Considera Ud que las acciones preventivas dentro la empresa sirven para proteger eficazmente la vida o salud del trabajador?						
Beneficios de la evaluación del desempeño	14. ¿Considera Ud que la empresa da bonos o beneficio para jefe tras una buena campaña?						
	15. ¿Considera Ud que la empresa evalúa el desempeño de acuerdo a metas, objetivos realizados por parte del trabajador?						
	16. ¿Considera Ud que la empresa evalúa el comportamiento de acuerdo a sus políticas internas?						
	17. ¿Considera Ud que la empresa al momento de otorgar beneficios para la persona es de acuerdo a su competencia y habilidades?						
	18. ¿Considera Ud que al conocer las reglas el personal mejore su desempeño laboral?						
	19. ¿Considera Ud que la empresa conoce la expectativa laborales de los trabajadores?						

ANEXO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Talento Humano

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	X	M	D	A	X	M	D	A	X	
DIMENSION 1: Conocimiento														Ninguna
N°	Ítems													Ninguna
1	¿Considera que aplican el método Know how (saber cómo) para mejorar sus habilidades?				X				X				X	Ninguna
2	¿la empresa genera un impacto en los trabajadores con el método aprender a aprender para el bienestar personal?			X					X		X			Ninguna
3	¿Considera Ud. que la empresa te capacita constante para aprender continuamente?				X				X				X	Ninguna
4	¿Considera Ud. que la empresa tiene los ambientes adecuados para ampliar los conocimientos del trabajador?				X			X					X	Ninguna
5	¿Considera Ud. que la empresa capacita a su personal para transmitir conocimientos en sus áreas correspondientes?				X				X				X	Ninguna
DIMENSION 2: Habilidad														
N°	Ítems													
6	¿Considera Ud. que la empresa brinda adecuado clima laboral para que los trabajadores puedan aplicar su conocimiento?				X				X				X	Ninguna
7	¿Considera Ud. que la empresa tenga una visión global y sistemática de sus trabajadores que laboran?			X					X				X	Ninguna
8	¿Considera Ud. que la empresa incentiva a trabajar en equipo para alcanzar el objetivo en común?			X					X				X	Ninguna
9	¿Considera Ud. que la empresa brinda las condiciones para que los trabajadores tengan un equipo de liderazgo?				X				X				X	Ninguna
10	¿Considera Ud. que la empresa forma a un líder que permita influir a los demás trabajadores?				X			X					X	Ninguna
11	¿Considera Ud. que dentro de la empresa hay motivación para sus trabajadores con fin de alcanzar su eficiencia?				X				X				X	Ninguna
DIMENSION 3: Juicio														
N	Ítems													
12	¿Considera Ud. la empresa evalúa la situación (física /psicológica) de sus trabajadores al momento que inician a laborar?				X				X				X	Ninguna

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Desempeño Laboral

DIMENSION / Items		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
DIMENSION 1: Objetivos del desempeño		D	D	A	RA	D	D	A	RA	D	D	A	RA	
N°	Items													
1	¿Considera Ud. que la empresa brinda una buena calidad de servicio a sus trabajadores?				X				X				X	Ninguna
2	¿Considera Ud. que la empresa mide la velocidad de los trabajadores al desarrollar sus tareas?			X					X			X		Ninguna
3	¿Considera Ud. que en la empresa la confiabilidad hacia sus trabajadores el resultado mejora su desempeño?			X					X			X		Ninguna
4	¿Considera Ud. que en la empresa la flexibilidad laboral es razonables en el trabajo?				x				x				x	
5	¿Considera Ud. que la empresa aplica costos adicionales al brindar sus servicios?				X				X				X	Ninguna
DIMENSION 2: Gestión del desempeño														
N°	Items													
6	¿Considera Ud. que la empresa al momento de planificar considera las horas de trabajo para sus colaboradores?				X				X				X	Ninguna
7	¿Considera Ud. que la empresa tenga un instrumento de planificación o plan de trabajo hacia los trabajadores?			X					X			X		Ninguna
8	¿Considera Ud. que la empresa tiene una eficiente organización para lograr sus objetivos?			X					X			X		Ninguna
9	¿Considera Ud. que al momento de asignar los recursos que brinda la empresa son suficientes?				x				x				x	Ninguna
10	¿Considera Ud. que la empresa al momento de asignar los recursos permite al trabajador usar correctamente?				X				X				X	Ninguna
11	¿Considera Ud. que la empresa entrena a los trabajadores para mejorar sus habilidades?				X				X				X	
12	¿Considera Ud. que la empresa en su control sobre los tiempos de trabajo está acorde a sus habilidades del trabajador?				X				X				X	Ninguna
13	¿Considera Ud. que las acciones preventivas dentro la empresa sirven para proteger eficazmente la vida o salud del trabajador?			X					X				X	Ninguna
DIMENSION 3: Beneficios de la evaluación del desempeño														
N°	Items													
14	¿Considera Ud. que la empresa da bonos o beneficio para jefe tras una buena campaña?			X					X				X	Ninguna
15	¿Considera Ud. que la empresa evalúa el desempeño de acuerdo a metas, objetivos realizados por parte del trabajador?				x				x				x	Ninguna
16	¿Considera Ud. que la empresa evalúa el comportamiento de acuerdo a sus políticas internas?				X				X				X	Ninguna

17	¿Considera Ud. que la empresa al momento de otorgar beneficios para la persona es de acuerdo a su competencia y habilidades?				X				X				X	Ninguna
18	¿Considera Ud. que al conocer las reglas el personal mejora su desempeño laboral?			X				X				X		Ninguna
19	¿Considera Ud. que la empresa conoce la expectativa laborales de los trabajadores?			X				X				X		Ninguna

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Marco Antonio José Paredes Pérez

DNI: 20018220

Especialidad del validador: Doctor en Administración. Maestro en Gestión educativa y Didáctica. Maestro en Gestión Empresarial. Licenciado en administración de empresas. Especialista en investigación cuantitativa y cualitativa. Especialista Gestión del Talento Humana, Comportamiento Organizacional y Marketing. ORCID: 0000-0001-5963-839X.

HUANCAYO 10 de SEPTIEMBRE del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Marco Antonio José Paredes Pérez
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
INSTITUTO VARIACIONAL DE EDUCACIÓN 1995

ESPECIALIDAD: Gestión del Talento Humano,
Comportamiento Organizacional y Marketing

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Talento Humano

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
DIMENSION 1: Conocimiento		H	P	A	A	H	P	A	A	H	P	A	A	N
N°	Ítems	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	
1	¿Considera que aplican el método Know how (saber cómo) para mejorar sus habilidades?			X				X				X		N
2	¿la empresa genera un impacto en los trabajadores con el método aprender a aprender para el bienestar personal?			x				X				x		N
3	¿Considera Ud. que la empresa te capacita constante para aprender continuamente?			X				X				X		N
4	¿Considera Ud. que la empresa tiene los ambientes adecuados para ampliar los conocimientos del trabajador?		x				X				x			N
5	¿Considera Ud. que la empresa capacita a su personal para transmitir conocimientos en sus áreas correspondientes?			X				X		x				N
DIMENSION 2: Habilidad														
N°	Ítems													
6	¿Considera Ud. que la empresa brinda adecuado clima laboral para que los trabajadores puedan aplicar su conocimiento?			X				X				X		N
7	¿Considera Ud. que la empresa tenga una visión global y sistemática de sus trabajadores que laboran?			x				X				x		N
8	¿Considera Ud. que la empresa incentiva a trabajar en equipo para alcanzar el objetivo en común?			X				X				X		N
9	¿Considera Ud. que la empresa brinda las condiciones para que los trabajadores tengan un equipo de liderazgo?			X				X				X		N
10	¿Considera Ud. que la empresa forma a un líder que permita influir a los demás trabajadores?			X				x				X		N
11	¿Considera Ud. que dentro de la empresa hay motivación para sus trabajadores con fin de alcanzar su eficiencia?			X				X				X		N
DIMENSION 3: Juicio														
N	Ítems													
12	¿Considera Ud. la empresa evalúa la situación (física /psicológica) de sus trabajadores al momento que inician a laborar?		x					x			x			N

Certificado de contenido del instrumento que mide la Desempeño Laboral

DIMENSION / Items		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
DIMENSION 1: Objetivos del desempeño		D	D	A	A	D	D	A	A	D	D	A	A	
N°	Items													
1	¿Considera Ud. que la empresa brinda una buena calidad de servicio a sus trabajadores?				X				x				X	N
2	¿Considera Ud. que la empresa mide la velocidad de los trabajadores al desarrollar sus tareas?			X					x				x	N
3	¿Considera Ud. que en la empresa la confiabilidad hacia sus trabajadores el resultado mejora su desempeño?				x				X			X		N
4	¿Considera Ud. que en la empresa la flexibilidad laboral es razonables en el trabajo?				x				x			x		N
5	¿Considera Ud. que la empresa aplica costos adicionales al brindar sus servicios?			x				X					X	N
DIMENSION 2: Gestión del desempeño														
N°	Items													
6	¿Considera Ud. que la empresa al momento de planificar considera las horas de trabajo para sus colaboradores?				X				X				X	N
7	¿Considera Ud. que la empresa tenga un instrumento de planificación o plan de trabajo hacia los trabajadores?				x				x				x	N
8	¿Considera Ud. que la empresa tiene una eficiente organización para lograr sus objetivos?				x				x				X	N
9	¿Considera Ud. que al momento de asignar los recursos que brinda la empresa son suficientes?				x				x				x	N
10	¿Considera Ud. que la empresa al momento de asignar los recursos permite al trabajador usar correctamente?				X				X				x	N
11	¿Considera Ud. que la empresa entrena a los trabajadores para mejorar sus habilidades?			x					x				x	
12	¿Considera Ud. que la empresa en su control sobre los tiempos de trabajo está acorde a sus habilidades del trabajador?				X				x				x	N
13	¿Considera Ud. que las acciones preventivas dentro la empresa sirven para proteger eficazmente la vida o salud del trabajador?				x				X				x	N
DIMENSION 3: Beneficios de la evaluación del desempeño														
N°	Items													
14	¿Considera Ud. que la empresa da bonos o beneficio para jefe tras una buena campaña?			X					X			X		N
15	¿Considera Ud. que la empresa evalúa el desempeño de acuerdo a metas, objetivos realizados por parte del trabajador?				x				x				x	N
16	¿Considera Ud. que la empresa evalúa el comportamiento de acuerdo a sus políticas internas?				X				X				X	N
17	¿Considera Ud. que la empresa al momento de otorgar beneficios para la persona es de acuerdo a su competencia y habilidades?				X				X				X	N

18	¿Considera Ud. que al conocer las reglas el personal mejora su desempeño laboral?			X					x				x		N
19	¿Considera Ud. que la empresa conoce la expectativa laborales de los trabajadores?			x					x				x		N

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Victoriano Eusebio Zacarias Rodríguez

DNI: 19913181

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias contables y empresariales. Maestro en Administración de empresas. Maestro en Gestión Empresarial.

Licenciado en administración. Especialista en investigación cuantitativa y cualitativa. Especialista en Balanced Scorecard y Desempeno laboral. **ORCID:** 0000-0002-5842-555X.

HUANCAYO 9 de SEPTIEMBRE del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Victoriano Eusebio Zacarias Rodriguez

ESPECIALIDAD: Balanced scorecard y Desempeno laboral.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Talento Humano

DIMENSIONES e ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
DIMENSION 1: Conocimiento		D	D	A	A	D	D	A	A	D	D	A	A	
N°	Ítems													
1	¿Considera que aplican el método Know how (saber cómo) para mejorar sus habilidades?			X				X				X		Sin sugerencias
2	¿La empresa genera un impacto en los trabajadores con el método aprender a aprender para el bienestar personal?			X			X					X		Sin sugerencias
3	¿Considera Ud. que la empresa te capacita constante para aprender continuamente?		X					X				X		Sin sugerencias
4	¿Considera Ud. que la empresa tiene los ambientes adecuados para ampliar los conocimientos del trabajador?		X					X			X			Sin sugerencias
5	¿Considera Ud. que la empresa capacita a su personal para transmitir conocimientos en sus áreas correspondientes?			X				X			X			Sin sugerencias
DIMENSION 2: Habilidad														
Ítems														
6	¿Considera Ud. que la empresa brinda adecuado clima laboral para que los trabajadores puedan aplicar su conocimiento?			X				X				X		Sin sugerencias
7	¿Considera Ud. que la empresa tenga una visión global y sistemática de sus trabajadores que laboran?			X				X				X		Sin sugerencias
8	¿Considera Ud. que la empresa incentiva a trabajar en equipo para alcanzar el objetivo en común?		X					X				X		Sin sugerencias
9	¿Considera Ud. que la empresa brinda las condiciones para que los trabajadores tengan un equipo de liderazgo?		X				X					X		Sin sugerencias
10	¿Considera Ud. que la empresa forma a un líder que permita influir a los demás trabajadores?			X				X				X		Sin sugerencias
11	¿Considera Ud. que dentro de la empresa hay motivación para sus trabajadores con fin de alcanzar su eficiencia?			X				X				X		Sin sugerencias
DIMENSION 3: Juicio														
Ítems														
12	¿Considera Ud. que la empresa evalúa la situación (física /psicológica) de sus trabajadores al momento que inician a laborar?			X				X				X		Sin sugerencias
13	¿Considera Ud. que la empresa brinde datos e información hacia el trabajador para que puede empeñarse bien en donde labora?			X				X				X		Sin sugerencias
14	¿Considera Ud. que la empresa desarrolla el espíritu crítico con sus trabajadores?			X				X				X		Sin sugerencia

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Desempeno Laboral

N°	DIMENSION / Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		D	D	A	A	D	D	A	A	D	D	A	A	
DIMENSION 1: Objetivos del desempeño														
N°	Ítems													
1	¿Considera Ud. que la empresa brinda una buena calidad de servicio a sus trabajadores?				X				X				X	Sin sugerencias
2	¿Considera Ud. que la empresa mide la velocidad de los trabajadores al desarrollar sus tareas?			X					X				X	Sin sugerencias
3	¿Considera Ud. que en la empresa la confiabilidad hacia sus trabajadores el resultado mejora su desempeño?				X				X			X		Sin sugerencias
4	¿Considera Ud. que en la empresa la flexibilidad laboral es razonables en el trabajo?				X			X				X		Sin sugerencias
5	¿Considera Ud. que la empresa aplica costos adicionales al brindar sus servicios?				X				X			X		Sin sugerencias
DIMENSION 2: Gestión del desempeño														
N°	Ítems													
6	¿Considera Ud. que la empresa al momento de planificar considera las horas de trabajo para sus colaboradores?				X				X			X		Sin sugerencias
7	¿Considera Ud. que la empresa tenga un instrumento de planificación o plan de trabajo hacia los trabajadores?			X					X				X	Sin sugerencias
8	¿Considera Ud. que la empresa tiene una eficiente organización para lograr sus objetivos?				X				X				X	Sin sugerencias
9	¿Considera Ud. que al momento de asignar los recursos que brinda la empresa son suficientes?			X					X				X	Sin sugerencias
10	¿Considera Ud. que la empresa al momento de asignar los recursos permite al trabajador usar correctamente?				X				X				X	Sin sugerencias
11	¿Considera Ud. que la empresa entrenar a los trabajadores para mejorar sus habilidades?				X			X					X	Sin sugerencias
12	¿Considera Ud. que la empresa en su control sobre los tiempos de trabajo está acorde a sus habilidades del trabajador?				X				X			X		Sin sugerencias
13	¿Considera Ud. que las acciones preventivas dentro la empresa sirven para proteger eficazmente la vida o salud del trabajador?				X				X			X		Sin sugerencias
DIMENSION 3: Beneficios de la evaluación del desempeño														
N°	Ítems													
14	¿Considera Ud. que la empresa da bonos o beneficio para jefe tras una buena campaña?				X				X				X	Sin sugerencias
15	¿Considera Ud. que la empresa evalúa el desempeño de acuerdo a metas, objetivos realizados por parte del trabajador?				X				X				X	Sin sugerencias
16	¿Considera Ud. que la empresa evalúa el comportamiento de acuerdo a sus políticas internas?			X					X				X	Sin sugerencias

17	¿Considera Ud que la empresa al momento de otorgar beneficios para la persona es de acuerdo a su competencia y habilidades?				X			X				X	Sin sugerencias
18	¿Considera Ud que al conocer las reglas el personal mejore su desempeño laboral?				X			X				X	Sin sugerencias
19	¿Considera Ud que la empresa conoce la expectativa laborales de los trabajadores para que pueden tener una visión lo que desea?				X			X				X	Sin sugerencias

Observaciones: Ninguna

Opini6n de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable despu6s de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Miguel ngel Ram6rez Arellano

DNI: 10183687

Especialidad del validador: Catedrático universitario. Licenciado en Administraci6n. Maestro en Metodología de la Investigaci6n. Doctor en Administraci6n. Especialista en Gestidn de Talento Humana. Especialista en Finanzas y Gestidn del Talento Humana. ORCID: 0000-0002-3226-2588.

HUANCAYO 11 de SEPTIEMBRE del 2022

- ¹**Pertinencia:** El tem corresponde al concepto te6rico formulado.
- ²**Relevancia:** El tem es apropiado para representar al componente o dimensi6n específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensi6n



Dr. Miguel ngel Ram6rez Arellano

ESPECIALIDAD: Gestidn del Talento Humano,
Comportamiento Organizacional y Marketing

ANEXO



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20606133139
Family Farms Perú S.R.L	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Vargas Conde, Jimmy Artemio	DNI: 21544015

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 y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L. – Pisco, 2022	
Nombre del Programa Académico: Programa de Titulación Junio - 2022	
Autor: Nombres y Apellidos Marcañaupa Quispe, Denis Aidee Quispe Chavez, Elizabeth	DNI: 71583451 46916863

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:

Firma: _____

Vargas Conde, Jimmy Artemio
Jefe de Operaciones

(*) 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.

ANEXO

Prueba piloto

Tabla 10 *Prueba piloto de la variable de talento humano*

Muestra piloto según talento humano			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
	,937		19

En base a la aplicación de la prueba piloto a una muestra de 15 colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L. – Pisco, 2022, donde, refirieron comprender cada uno de los 19 ítems del cuestionario de talento humano en función a claridad, pertinencia y relevancia; así también, no mostraron dudas al respecto. Por otra parte, mediante el análisis estadístico se obtuvo un valor alfa de Cronbach de 0.937, el cual se interpreta como un nivel muy alto de confiabilidad.

Tabla 11 *Prueba piloto según desempeño laboral*

Muestra piloto según desempeño laboral			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
	,908		19

En base a la aplicación de la prueba piloto a una muestra de 15 colaboradores de la empresa Family Farms Perú S.R.L. – Pisco, 2022, donde, refirieron comprender cada uno de los 19 ítems del cuestionario de desempeño laboral en función a claridad, pertinencia y relevancia; así también, no mostraron dudas al respecto. Por otra parte, mediante el análisis estadístico se obtuvo un valor alfa de Cronbach de 0.908, el cual se interpreta como un nivel muy alto de confiabilidad.

ANEXO 6

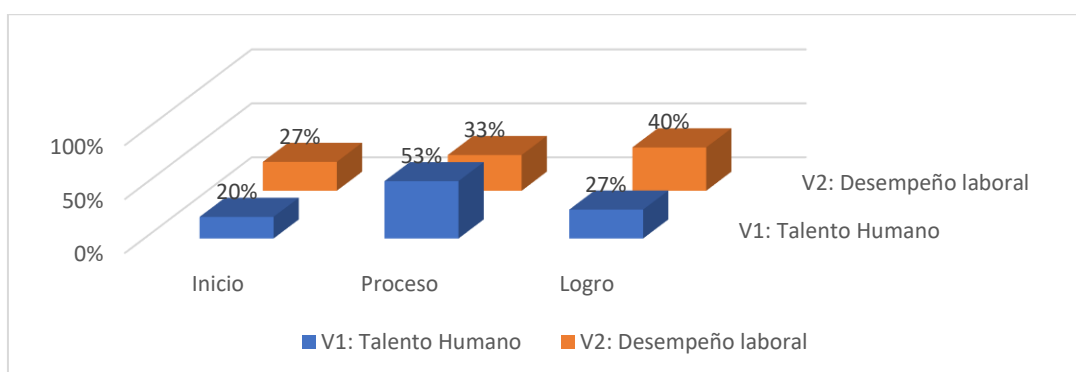
Interpretación de baremos

Tabla 12 Baremos de talento humano y el desempeño laboral

Baremos	Niveles/escala	Talento humano		Desempeño laboral	
		fi	Hi	fi	hi
[52 - 64]	[57 - 66]	54	20%	72	27%
[65 - 77]	[67 - 76]	143	53%	89	33%
[78 - 92]	[77 - 88]	72	27%	108	40%
	Total	269	100%	269	100%

Fuente: Software SPSS Versión 26.

Figura 1 Baremos de talento humano y el desempeño laboral



Interpretación:

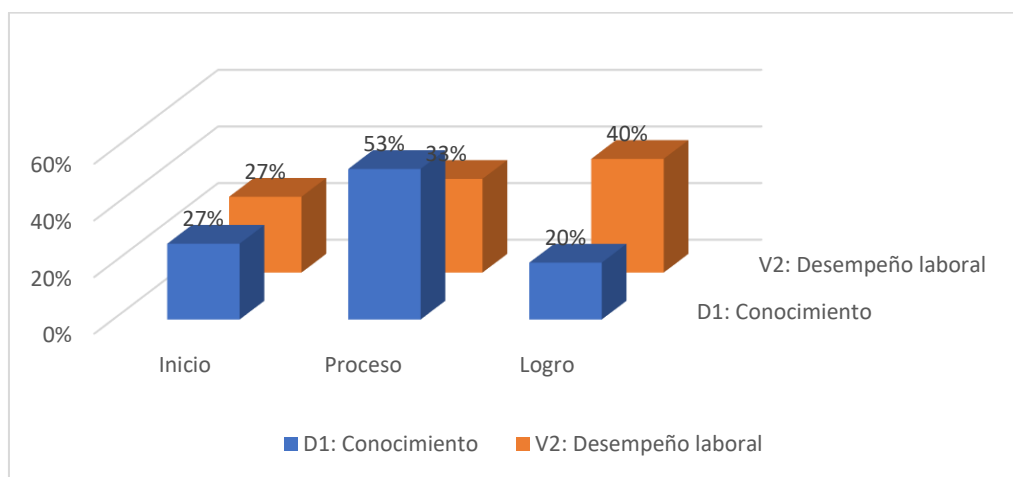
El análisis muestra que de los 269 subordinados de Family Farms Peru SRL, el talento humano se encuentra en un nivel de inicio 20% (54 sujetos) y un nivel del 53% respectivamente (143 sujetos) en un nivel de proceso. Además, en Desempeño laboral un 27% (72 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 89% (33 sujetos) están en el nivel proceso, por consiguiente, el 27% (72 sujetos) de los subordinados de la empresa Family Farms Peru S.R.L. evidencian que si se ha logrado un talento humano; así mismo, el 40% (108 sujetos) consideran que los resultados de la encuesta se han traducido en un progreso en términos de desempeño laboral.

Tabla 13 Baremos de Conocimiento y el desempeño laboral

Baremos	Niveles/escala	Conocimiento		Desempeño laboral		
		fi	Hi	fi	hi	
[15 - 17]	[57 - 66]	Inicio	72	27%	72	27%
[18 - 20]	[67 - 76]	Proceso	143	53%	89	33%
[21 - 24]	[77 - 88]	Logrado	54	20%	108	40%
		Total	269	100%	269	100%

Fuente: Software SPSS Versión 26.

Figura 2 Baremos de Conocimiento y el desempeño laboral



Interpretación:

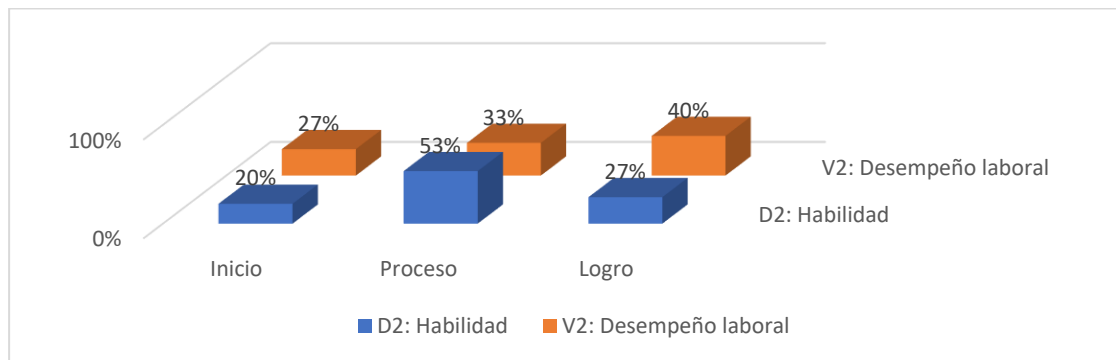
El análisis muestra que de los 269 subordinados de Family Farms Peru SRL, el conocimiento se encuentra en un nivel de inicio 27% (72 sujetos) y un nivel del 53% respectivamente (143 sujetos) en un nivel de proceso. Además, en Desempeño laboral un 27% (72 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 89% (33 sujetos) están en el nivel proceso, por consiguiente, el 20% (54 sujetos) de los subordinados de la empresa Family Farms Peru S.R.L. evidencian que si se ha logrado un *Conocimiento*; así mismo, el 40% (108 sujetos) consideran que los resultados de la encuesta se han traducido en un progreso en términos de desempeño laboral.

Tabla 14 Baremos de Habilidad y el desempeño

Baremos	Niveles/escala	Habilidad		Desempeño laboral		
		fi	Hi	fi	hi	
[17 - 20]	[57 - 66]	Inicio	54	20%	72	27%
[21 - 24]	[67 - 76]	Proceso	143	53%	89	33%
[25 - 30]	[77 - 88]	Logrado	72	27%	108	40%
		Total	269	100%	269	100%

Fuente: Software SPSS Versión 26.

Figura 3 Baremos de Habilidad y el desempeño



Interpretación:

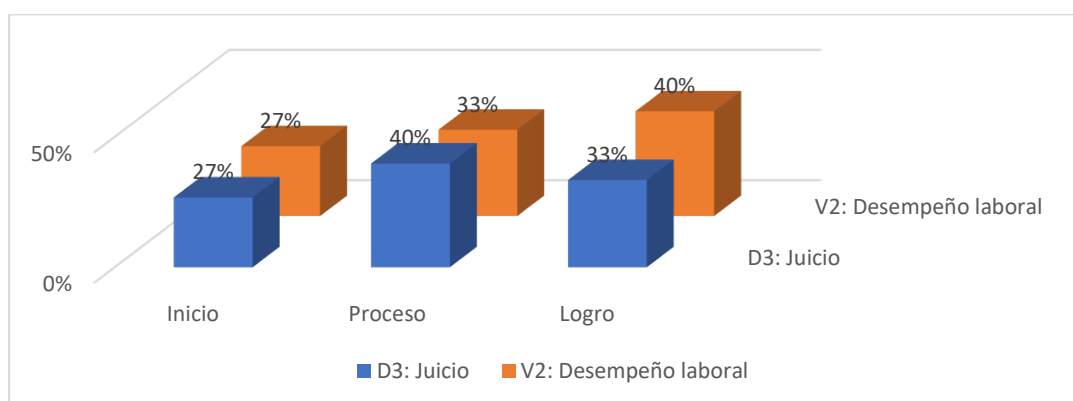
El análisis muestra que de los 269 subordinados de Family Farms Peru SRL, la habilidad se encuentra en un nivel de inicio 20% (54 sujetos) y un nivel del 53% respectivamente (143 sujetos) en un nivel de proceso. Además, en Desempeño laboral un 27% (72 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 89% (33 sujetos) están en el nivel proceso, por consiguiente, el 27% (72 sujetos) de los subordinados de la empresa Family Farms Peru S.R.L. evidencian que si se ha logrado un *Habilidad*; así mismo, el 40% (108 sujetos) consideran que los resultados de la encuesta se han traducido en un progreso en términos de desempeño laboral.

Tabla 15 Baremos de Juicio y el desempeño laboral

Baremos	Niveles/escala	Juicio		Desempeño laboral		
		fi	Hi	fi	hi	
[13 - 16]	[57 - 66]	Inicio	72	27%	72	27%
[17 - 20]	[67 - 76]	Proceso	107	40%	89	33%
[21 - 24]	[77 - 88]	Logrado	90	33%	108	40%
		Total	269	100%	269	100%

Fuente: Software SPSS Versión 26.

Figura 4 Baremos de Juicio y el desempeño laboral



Interpretación:

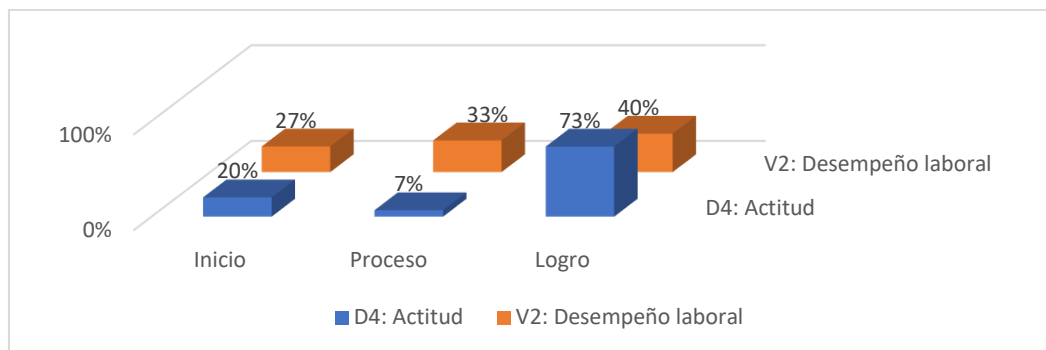
El análisis muestra que de los 269 subordinados de Family Farms Peru SRL, el juicio se encuentra en un nivel de inicio 27% (107 sujetos) y un nivel del 40% respectivamente (107 sujetos) en un nivel de proceso. Además, en Desempeño laboral un 27% (72 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 89% (33 sujetos) están en el nivel proceso, por consiguiente, el 33% (90 sujetos) de los subordinados de la empresa Family Farms Peru S.R.L. evidencian que si se ha logrado un *Juicio*; así mismo, el 40% (108 sujetos) consideran que los resultados de la encuesta se han traducido en un progreso en términos de desempeño laboral.

Tabla 16 Baremos de actitud y el desempeño laboral

Baremos	Niveles/escala	Actitud		Desempeño laboral		
		fi	Hi	fi	hi	
[7 - 8]	[57 - 66]	Inicio	54	20%	72	27%
[9 - 10]	[67 - 76]	Proceso	18	7%	89	33%
[11 - 14]	[77 - 88]	Logrado	197	73%	108	40%
		Total	269	100%	269	100%

Fuente: Software SPSS Versión 26.

Figura 5 Baremos de Actitud y el desempeño laboral



Interpretación:

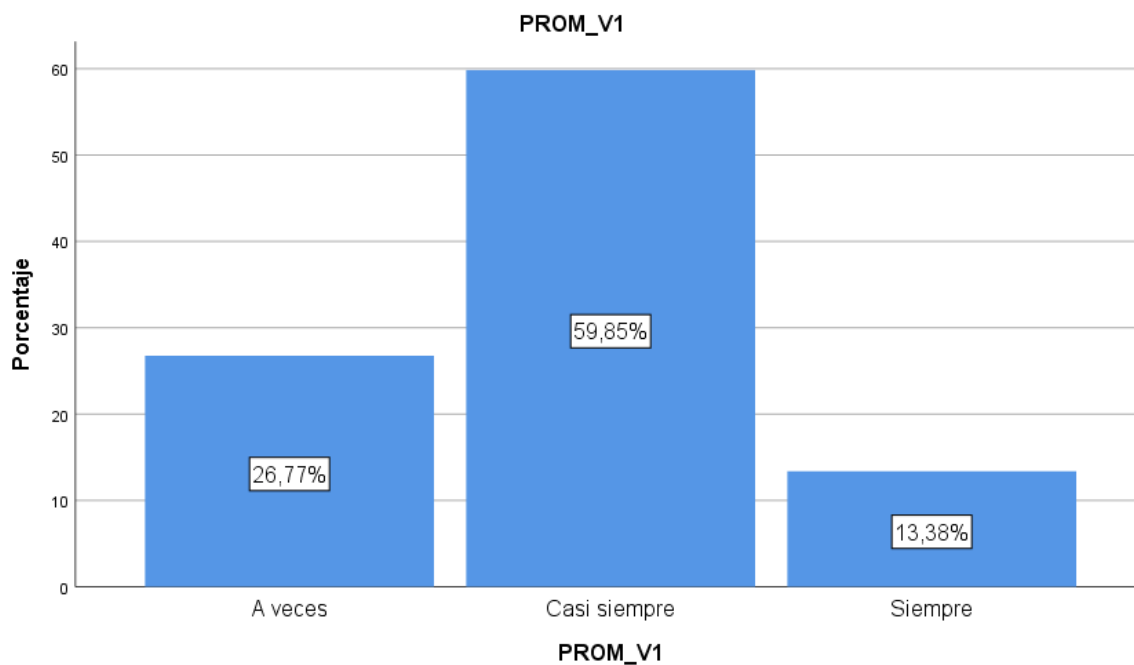
El análisis muestra que de los 269 subordinados de Family Farms Peru SRL, la actitud se encuentra en un nivel de inicio 20% (54 sujetos) y un nivel del 7% respectivamente (18 sujetos) en un nivel de proceso. Además, en Desempeño laboral un 27% (72 sujetos) se encuentra en un nivel inicio y 89% (33 sujetos) están en el nivel proceso, por consiguiente, el 73% (197 sujetos) de los subordinados de la empresa Family Farms Peru S.R.L. evidencian que si se ha logrado un *Actitud*; así mismo, el 40% (108 sujetos) consideran que los resultados de la encuesta se han traducido en un progreso en términos de desempeño laboral.

Resultados descriptivos

Tabla 17 Resultados de la variable Talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	72	26,8	26,8	26,8
	Casi siempre	161	59,9	59,9	86,6
	Siempre	36	13,4	13,4	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Figura 6 Resultados de la variable Talento humano



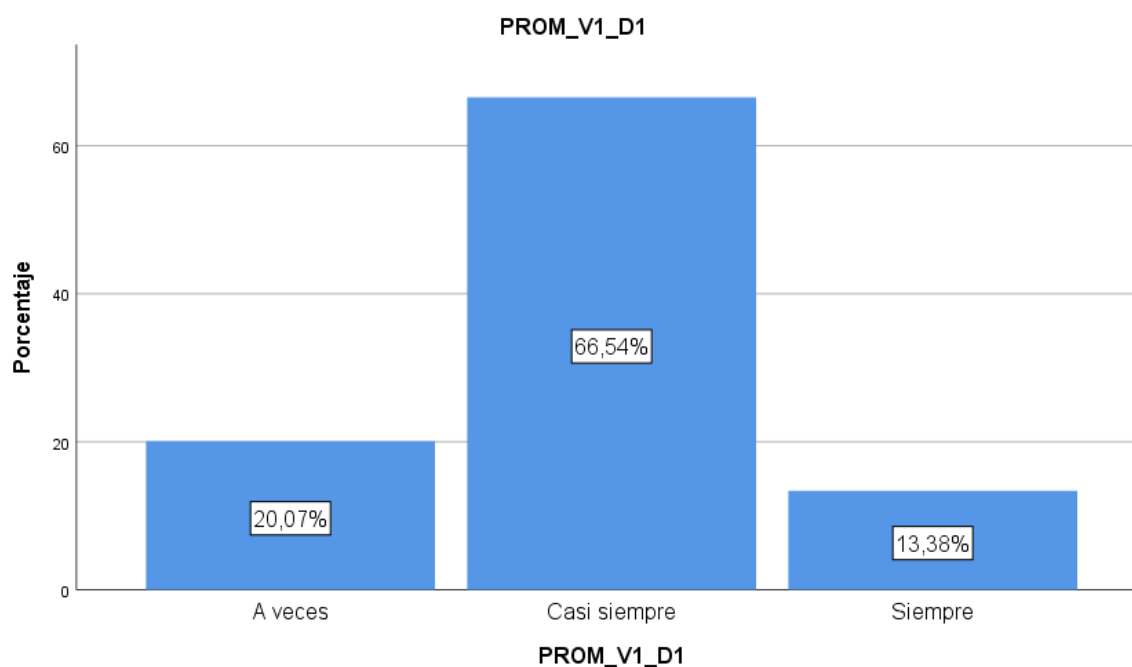
Interpretación:

Este resultado está a favor del modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 13.36% de los encuestados dan como respuesta siempre, el 59.85% de los encuestados dan como respuesta casi siempre y el 26.77% de los encuestados afirman a veces.

Tabla 18 Resultados de la dimensión Conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	54	20,1	20,1	20,1
	Casi siempre	179	66,5	66,5	86,6
	Siempre	36	13,4	13,4	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Figura 7 Resultados de la dimensión Conocimiento



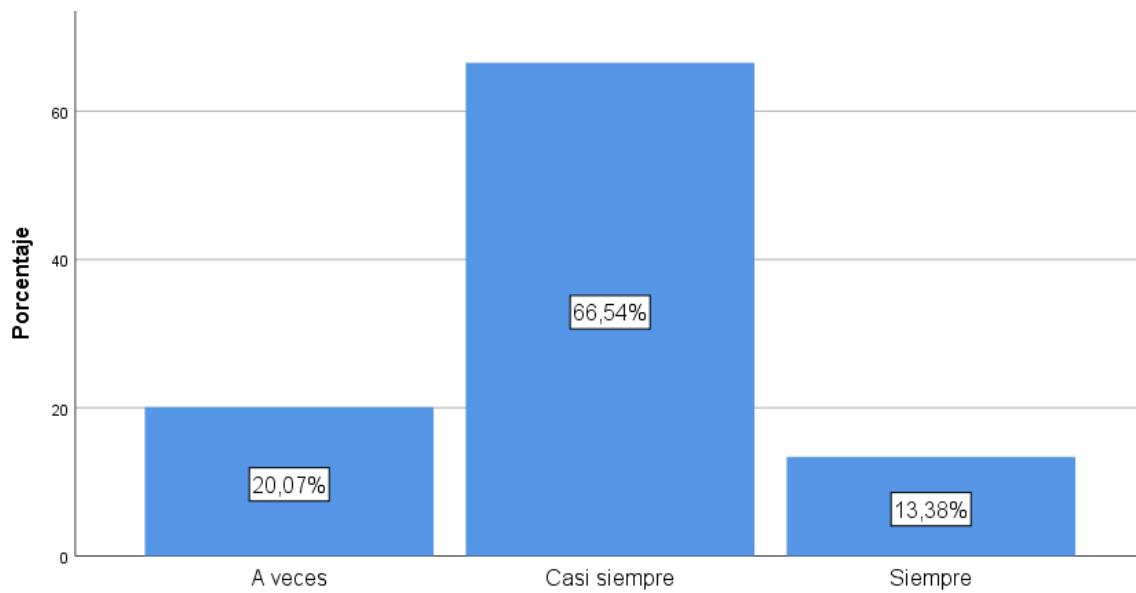
Interpretación:

Este resultado está a favor del modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 13.38% de los encuestados dan como respuesta siempre, el 66.54% de los encuestados dan como respuesta casi siempre y el 20.07% de los encuestados afirman a veces.

Tabla 19 Resultados de la dimensión Habilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	54	20,1	20,1	20,1
	Casi siempre	179	66,5	66,5	86,6
	Siempre	36	13,4	13,4	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Figura 8 Resultados de la dimensión Habilidad



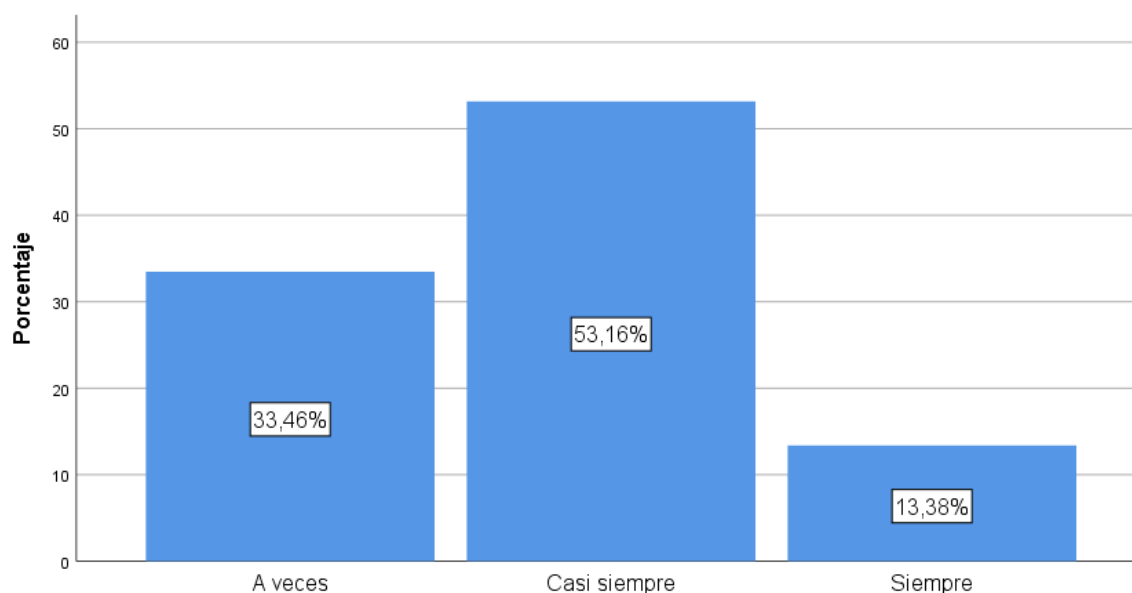
Interpretación:

Este resultado está a favor del modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 13.38% de los encuestados dan como respuesta siempre, el 66.54% de los encuestados dan como respuesta casi siempre y el 20.07% de los encuestados afirman a veces.

Tabla 20 Resultados de la dimensión Juicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	90	33,5	33,5	33,5
	Casi siempre	143	53,2	53,2	86,6
	Siempre	36	13,4	13,4	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Figura 9 Resultados de la dimensión Juicio



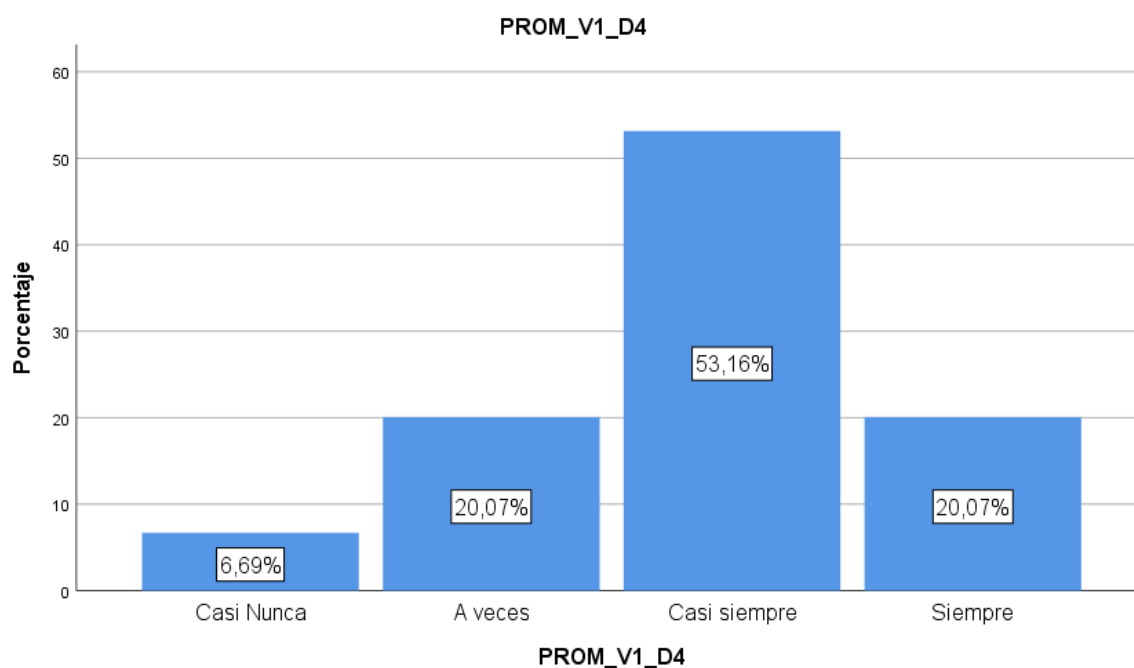
Interpretación:

Este resultado está a favor del modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 13.38% de los encuestados dan como respuesta siempre, el 53.16% de los encuestados dan como respuesta casi siempre y el 33.46% de los encuestados afirman a veces.

Tabla 21 Resultados de la dimensión Actitud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	18	6,7	6,7	6,7
	A veces	54	20,1	20,1	26,8
	Casi siempre	143	53,2	53,2	79,9
	Siempre	54	20,1	20,1	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Figura 10 Resultados de la dimensión Actitud



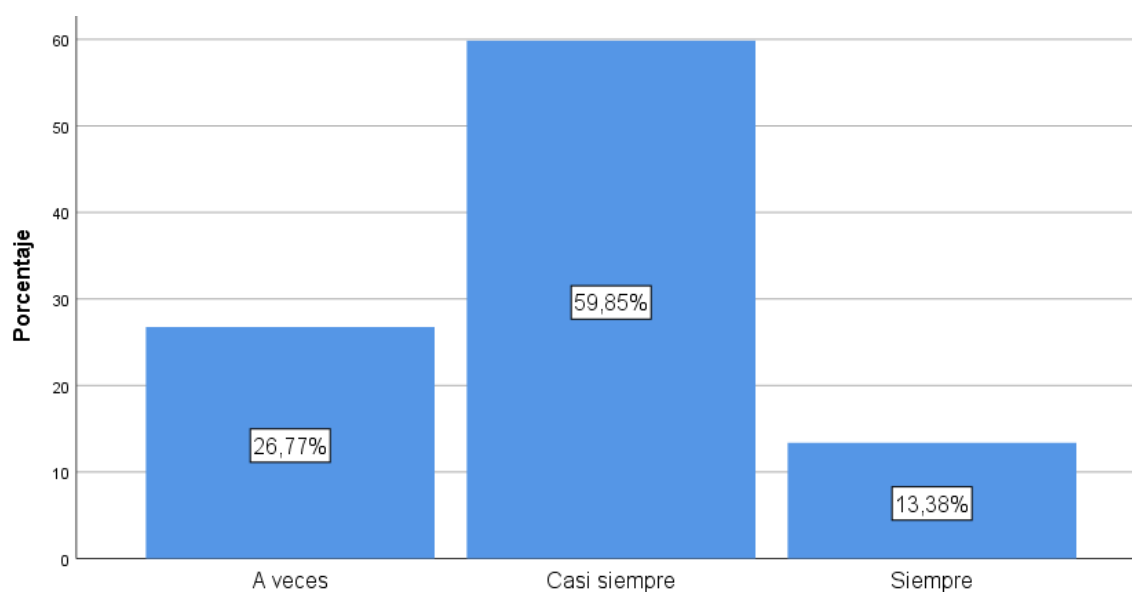
Interpretación:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 20.07% de los encuestados dan como respuesta siempre, el 53.16% de los encuestados dan como respuesta casi siempre, el 20.07% de los encuestados afirman a veces y el 6.69% indicaron la alternativa casi nunca.

Tabla 22 Resultados de la variable Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	72	26,8	26,8	26,8
	Casi siempre	161	59,9	59,9	86,6
	Siempre	36	13,4	13,4	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Figura 11 Resultados de la variable Desempeño laboral



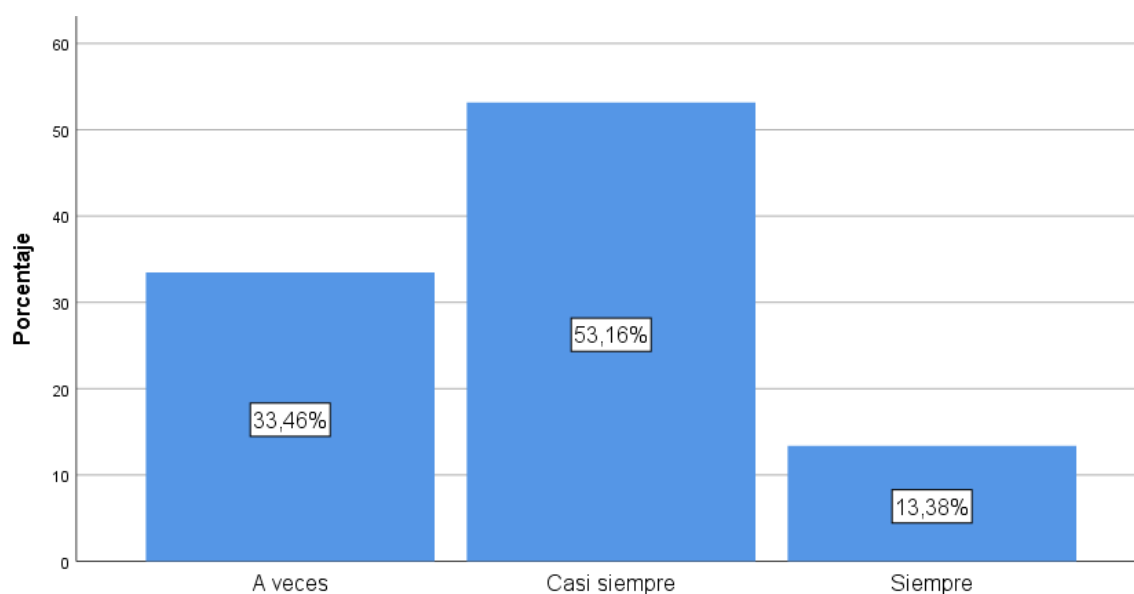
Interpretación:

Este resultado está a favor del modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 13.38% de los encuestados dan como respuesta siempre, el 59.85% de los encuestados dan como respuesta casi siempre y el 26.77% de los encuestados afirman a veces.

Tabla 23 Resultados de la dimensión *Objetivos del desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	90	33,5	33,5	33,5
	Casi siempre	143	53,2	53,2	86,6
	Siempre	36	13,4	13,4	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Figura 12 Resultados de la dimensión *Objetivos del desempeño*



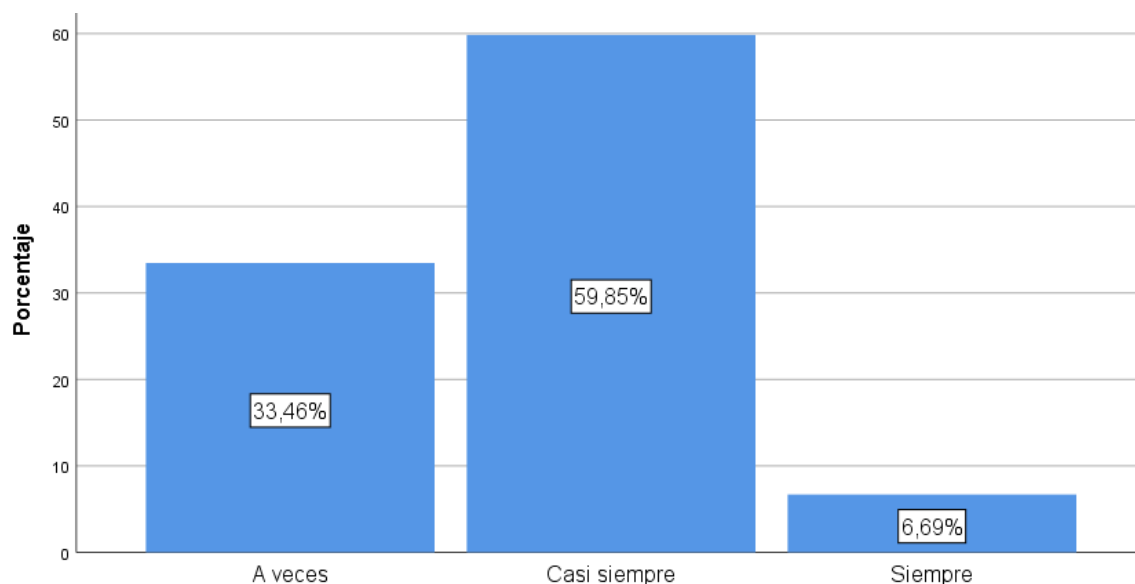
Interpretación:

Este resultado está a favor del modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 13.38% de los encuestados dan como respuesta siempre, el 53.16% de los encuestados dan como respuesta casi siempre y el 33.46% de los encuestados afirman a veces.

Tabla 24 Resultados de la dimensión Gestión del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	90	33,5	33,5	33,5
	Casi siempre	161	59,9	59,9	93,3
	Siempre	18	6,7	6,7	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Figura 13 Resultados de la dimensión Gestión del desempeño



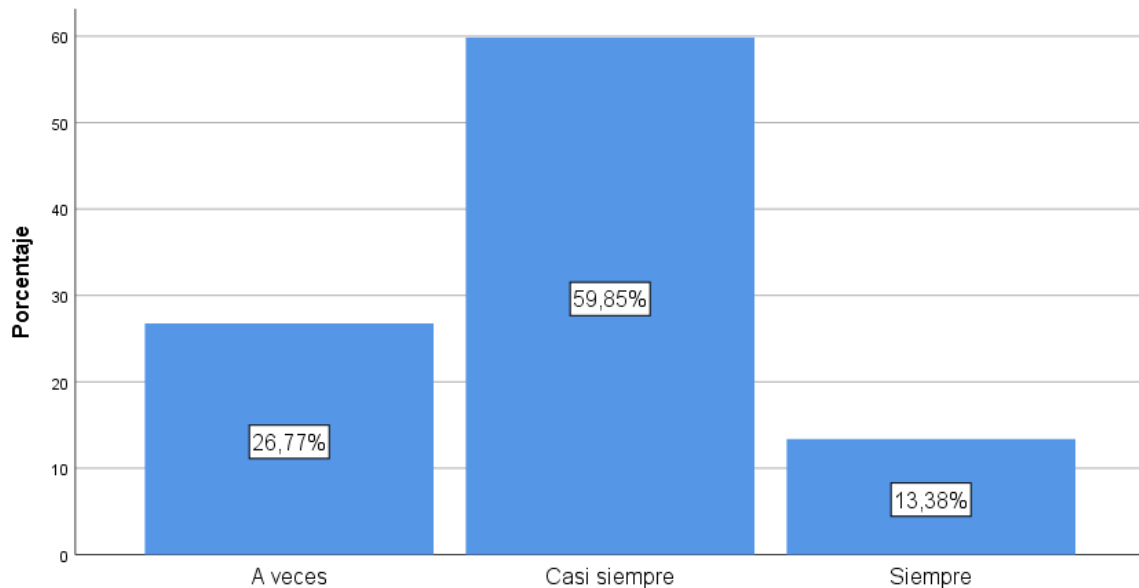
Interpretación:

Este resultado está a favor del modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 6.69% de los encuestados dan como respuesta siempre, el 59.85% de los encuestados dan como respuesta casi siempre y el 33.46% de los encuestados afirman a veces.

Tabla 25 Resultados de la dimensión Beneficios de la evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	72	26,8	26,8	26,8
	Casi siempre	161	59,9	59,9	86,6
	Siempre	36	13,4	13,4	100,0
	Total	269	100,0	100,0	

Figura 14 Resultados de la dimensión Beneficios de la evaluación del desempeño



Interpretación:

Este resultado está a favor del modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 13.38% de los encuestados dan como respuesta siempre, el 59.85% de los encuestados dan como respuesta casi siempre y el 26.77% de los encuestados afirman a veces.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB, 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 y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Family Farms Peru S.R.L. – Pisco, 2022", cuyos autores son QUISPE CHAVEZ ELIZABETH, MARCAÑAUPA QUISPE DENIS AIDEE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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, 24 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB DNI: 18138285 ORCID: 0000-0003-0783-7770	Firmado electrónicamente por: HESPINOZA el 24- 01-2023 16:08:57

Código documento Trilce: TRI - 0527310