



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS**

**INTERNACIONALES**

“Gestión del talento humano y desempeño de los trabajadores en las Pymes  
exportadoras del sector textil, Galería El Rey – Gamarra”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Negocios Internacionales**

**AUTORA:**

Lizana Quispe, Carina Prudencia.

**ASESOR:**

Dr. Sabino Muñoz Ledesma

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Mercados Emergentes

LIMA - PERÚ

2016

## **DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado a mi madre y mi segunda madre Katty, al pasar de los años me han enseñado que sí algo deseas en la vida debes trabajar arduamente y persistir por ello sin importar los obstáculos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco sutilmente a mi guía y maestro Sabino Muñoz Ledesma quien me enseñó que la investigación es fundamental para el desarrollo de uno mismo y así ayudar a la sociedad mediante nuestros aportes.

También agradezco a mi familia por estar a mi lado apoyándome en cada paso de mi carrera.

Un agradecimiento especial a mi hermana Katty, ella es la que me oriento en este camino de la sabiduría y apoyarme en cada decisión que tome a lo largo de mi carrera y vida personal, por saberme escuchar, por cuidarme y aconsejarme y sobre todo dar todo de uno, sin esperar nada a cambio, ya que Dios se encargará de fortalecer nuestro camino con nuestras acciones.

Página del jurado

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lizana Quispe Carina Prudencia con DNI N° 76462670, á efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Titulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Negocios Internacionales, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 1 de Diciembre del 2016



---

Carina Prudencia Lizana Quispe  
DNI N° 76462670

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado;

En cumplimiento de Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería El Rey - Gamarra”, con el fin de probar la relación que tienen Gestión del talento humano con el desempeño laboral en las pymes exportadoras de la Galería El Rey, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Negocios Internacionales.

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	3
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	5
1.3.1 Gestión del Talento humano .....	5
1.3.1.1 Armstrong.....	5
1.3.1.2 Dessler y Valera.....	5
1.3.1.3 Bratton y Gold.....	6
1.3.1.4 Beer.....	6
1.3.1.5 Chiavenato.....	7
1.3.1.5.1 Integrar a las personas.....	7
1.3.1.5.2 Organizar a las personas.....	7
1.3.1.5.3 Distinguir a las personas.....	7
1.3.1.5.4 Desarrollar a las personas.....	8
1.3.1.5.5 Retener a las personas.....	8
1.3.1.5.6 Controlar a las personas.....	8
1.3.2 Desempeño laboral.....	8
1.3.2.1 Bohlander.....	9
1.3.2.2 Camphell.....	9
1.3.2.3 Ramos, Gracia y Peiró.....	9
1.3.2.4 Dessler.....	9

1.3.2.5	Werther.....	10
1.3.2.6	Chiavenato.....	10
1.3.2.7	Schermerhorn.....	11
1.3.2.7.1	Eficiencia.....	11
1.3.2.7.2	Eficacia.....	11
1.4	Formulación del problema.....	12
1.4.1	Problema general.....	12
1.4.2	Problemas específicos.....	12
1.5	Justificación del estudio.....	13
1.6	Hipótesis.....	14
1.6.1	Hipótesis general.....	14
1.6.2	Hipótesis específicas.....	14
1.7	Objetivos.....	15
1.7.1	Objetivo principal.....	15
1.7.2	Objetivos específicos.....	15
<b>II.</b>	<b>MÉTODO.....</b>	<b>16 2.1</b>
	Diseño de Investigación.....	16
2.2	Operacionalización de variables.....	17
2.3	Población y muestra.....	18
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
2.4.1	Técnica.....	18
2.4.2	Instrumento.....	18
2.4.3	Fuente de recolección de datos.....	19
2.4.4	Validez.....	19
2.4.5	Confiabilidad.....	19
2.5	Métodos de análisis de datos.....	20
2.6	Aspectos éticos.....	20
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>21</b>
3.1	Descripción de variables y dimensiones	21

3.1.1	Variable 1: Gestión del Talento Humano.....	21
3.1.1.1	Evaluación general de dimensiones.....	22
3.1.1.1.1	Dimensión 01: Incorporar a las personas.....	22
3.1.1.1.2	Dimensión 02: Colocación de las personas.....	24
3.1.1.1.3	Dimensión 03: Recompensar a las personas.....	25
3.1.1.1.4	Dimensión 04: Desarrollo de las personas.....	27
3.1.1.1.5	Dimensión 05: Retener a las personas.....	28
3.1.1.1.6	Dimensión 06: Supervisar a las personas.....	30
3.1.2	Variable 2: Desempeño de los Trabajadores.....	31
3.1.2.1	Eficiencia.....	33
3.1.2.2	Eficacia.....	34
3.2	Prueba de Hipótesis.....	36
3.2.1	Prueba de Hipótesis principal.....	36
3.2.2	Prueba de Hipótesis específica (1).....	37
3.2.3	Prueba de Hipótesis específica (2).....	38
3.2.4	Prueba de Hipótesis específica (3).....	39
3.2.5	Prueba de Hipótesis específica (4).....	40
3.2.6	Prueba de Hipótesis específica (5).....	41
3.2.7	Prueba de Hipótesis específica (6).....	42
IV	DISCUSIÓN.....	44
V	CONCLUSIONES.....	47
VI	RECOMENDACIONES.....	49
VII	REFERENCIAS.....	51
	ANEXOS.....	54

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de las Pymes de la Galería el Rey ubicada en Gamarra – La Victoria. Debido a que muchas de las Pymes no cuentan con un esquema de gestión el cual realicen al momento de contratar a su personal.

El tipo de investigación fue aplicada, donde el nivel de investigación fue correlacional de un diseño de investigación no experimental de tipo transversal. Se utilizó como población a 250 personas que laboran en las Pymes exportadoras y teniendo como muestra a 100 empleados de las Galerías el Rey.

Se concluye que, la variable “Gestión del Talento Humano” y la variable “Desempeño laboral”, existe relación perfecta entre Gestión del talento humano y desempeño de los trabajadores en las pymes exportadoras del sector textil, galería el rey – gamarra.

**Palabras claves:** Gestión del talento humano, Desempeño laboral, Pymes.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and the performance of the SME workers of the Galería el Rey located in Gamarra - La Victoria. Because many of the SMEs do not have a management scheme that they carry out when hiring their staff.

The type of research was applied, where the level of research was correlational of a non-experimental cross-sectional research design. It used as a population 250 people working in the exporting SMEs and showing 100 employees of the Rey Galleries.

It is concluded that the variable "Human Talent Management" and the variable "Labor Performance", there is a perfect relationship between human talent management and workers' performance in the exporting SMEs in the textile sector, El Rey - Gamarra gallery.

**Keywords:** Human talent management, Work performance, SME

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

La operatividad de los subordinados en estos tiempos se ha vuelto un factor importante para establecer un ambiente óptimo, ya que contribuye a un mejor desempeño y una buena calidad de los servicios y productos; y así mediante ello crear un trascendental servicio en las organizaciones.

Sin embargo, en nuestro país, para las Pymes la importancia que puede tener el área del recurso humano es muy baja; debido a que lo ven más como un gasto y no como una inversión. (Martínez, 2015). También se ha podido observar que en muchas de estas no se percibe la gran importancia que tiene el recurso humano como un arma clave de competitividad institucional, ya que estas son las que mantiene contacto con los clientes directos e indirectos.

Todas las organizaciones están compuestas por personas y depende de ellas cumplir sus misiones y visiones. (Chiavenato, 2009, pg. 5) Además menciona que un buen conjunto de prácticas del talento humano es manejando correctamente las actividades de incorporación, elección, formación, gratificación, asistencia, información, limpieza y seguridad en el trabajo.

No obstante, en diversas tiendas comerciales de la Galería el Rey se afirma que el clima laboral el cual se encuentran laborando el personal contratado, no está organizada correctamente con las pautas que debería contar un verdadero clima organizacional la cual motive y estimule, ya sea personalmente o profesionalmente de manera constante, ocasionada por la falta interés en la buena administración del recurso humano de la Pyme.

Dado el resultado negativo que está reflejado en el desempeño laboral en las Pymes, se elabora esta investigación, la cual con lleva a priorizar e

implementar un método de mejora para obtener el mejor cumplimiento de la labor encomendada de acuerdo al perfil de cada trabajador y determinar el estado actual de la administración del recurso humano, evaluando cada paso a considerar, y así proponer un proceso de administración del recurso humano adaptándola para las Pymes de acuerdo a Chiavenato.

El presente trabajo de investigación tiene como contenido; primero, la introducción la cual explica el porqué del estudio enfatizando la realidad problemática que se viene dando hoy en día, junto a todo sus precedentes y sustento teórico.

Luego se encuentra el método de investigación, la cual da a detallar el ejemplar de estudio, la aproximación, los sujetos de indagación, el escenario y la finalidad de la investigación, la operacionalización de variables, la herramienta de obtención de datos dentro del enfoque de la exploración.

En conclusión, se dan los resultados de las hipótesis contrastadas, junto a las conclusiones dando respuesta a la finalidad de la investigación.

## 1.2 Trabajos previos

Con el fin de obtener argumentos similares de exploración se tiene en cuenta las subsiguientes referencias:

López (2012), con su estudio titulado “El sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral en la Coordinación Zona 3 Planta Central del Ministerio de Inclusión Económica Y Social”. El tipo de tesis pertenece a una indagación no experimental del tipo descriptivo y explicativo; se usó la técnica de cuestionarios. La finalidad general fue, comprobar la posible correlación entre la administración del talento humano y el rendimiento profesional. Teniendo como resultado la relación negativa entre ambos con un 8.70, ya que se demostró la falta de técnicas administrativas en el recurso humano de la institución.

Latorre (2012), efectuó un estudio titulada “La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, Valencia. La indagación corresponde a una búsqueda exploratoria, del tipo descriptivo-correlacional y se manejó la técnica de pesquisas para conseguir las referencias a través de un interrogatorio ordenado y fundamentado. El fin de la investigación fue, indagar como la satisfacción laboral y las apariencias de los subordinados intervienen en la correlación entre el talento humano y los índices de desempeño en todos sus niveles tanto. Se obtuvo como consecuencia la correlación efectiva entre administración de talento humano y desempeño profesional en un 0.02. El estudio demostró los buenos métodos utilizados para la administración del recurso humano con el apoyo institucional e individual favorecen la apreciación de cada empleado, la cual la institución opta por el bienestar y brindar las herramientas necesarias para que el empleado pueda cumplir con su labor teniendo como consecuencia un mayor desempeño y satisfacción.

Garcés (2011) con su trabajo de investigación “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato”. El prototipo de estudio corresponde a una investigación exploratoria, del tipo descriptiva y se realizó la recopilación de información mediante encuesta. El fin de la investigación fue demostrar, el dominio que posee la buena práctica del talento humano sobre el rendimiento profesional en la empresa Muebles Garzón - Ambato. Se obtuvo por medio del instrumento de recaudación de datos el resultado negativo entre la administración del recurso humano y la mejora en las funciones laborales de los colaboradores de la Empresa Muebles Garzón - Ambato con un 3.84. El estudio demostró, debido a la falta de capacitación continua a los trabajadores, se obtiene una baja motivación en cada empleado sobre el desempeño laboral en la institución.

Oscoco (2014) con su trabajo de investigación, Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014. El estudio pertenece a una exploración descriptiva del tipo no experimental y se realizó la recopilación de información mediante encuestas, prueba de evaluación y observación directa. El objetivo general fue comprobar la correlación efectiva de la administración de los trabajadores y el rendimiento profesional de los colaboradores en la municipalidad. Se obtuvo una correlación efectiva entre administración del talento humano y rendimiento profesional con un 0.001. El estudio tuvo como resultado, que los trabajadores tienen ciertas deficiencias al momento de realizar sus actividades, debido a las carencias de herramientas para poder tener un mejor desempeño en la municipalidad.

### 1.3 Teorías relacionadas al tema.

#### 1.3.1 Gestión del Talento Humano

Hoy en día la dirección del recurso humano es el activo más importante que tiene una Pyme la cual se convierte en un elemento principal en los planes estratégicos de las Pymes. Para poder conseguir una apropiada administración del recurso humano es imprescindible comprender lo que representa la palabra conjunta y concluir como esta área en una Pyme genera un buen desempeño de la misma.

##### 1.3.1.1 Armstrong

Considera a la gestión del capital humano como elemento clave en toda organización, ya que crea una aproximación estratégica para obtener, ampliar, regir, determinar y obtener el compromiso organizacional. (Armstrong, 1999)

##### 1.3.1.2 Dessler y Valera

Indica que la dirección del recurso humano se fundamenta con relación en destrezas y habilidades indispensables con el fin de resolver contenidos en relación con las personas y sus funciones. Son las siguientes A) Observación de plaza, B) Planear las insuficiencias de personal e inscribir a los subordinados para cada plaza. C) Seleccionar a los subordinados para cada plaza. D) Usar planes de entrenamiento para los nuevos personales, E) Valorar el desempeño, F) Gestionar los honorarios, G) Suministrar estímulos económicos y personales, H) Relacionarse comunicativamente con los subordinados, I) Preparar a los subordinados e J) Incentivar la responsabilidad de los subordinados (Dessler y Valera, 2004).

#### 1.3.1.3 Bratton y Gold

El acercamiento de la administración del recurso humano hard, destaca la gestión mecanizada y trascendental de todos lo perteneciente o involucrado con la empresa (incluyendo a los trabajadores) para administrar el área de trabajo de una manera más eficiente. Esta aproximación es alusiva al patrón utilizado en la escuela de Michigan, la cual está adaptada en el sistema sobre las diplomacias del negocio y destrezas que priorizan el entorno laboral y un mecanismo la cual integran a los trabajadores. Por ello, Los trabajadores son el intermediario para poder tener la diferenciación en el mercado, el cual es provechado de manera eficiente en la organización, ya que estos son el medio para poder llegar a la meta de la organización. Se fundamentó en cinco elementos básicos: a) Elección de las personas. b) Valoración y registro del desempeño. c) Técnica de gratificación en función del desempeño particular del trabajador. d) Capacitación de acuerdo con las insuficiencias de técnicas de la empresa y e) La administración y la trayectoria de los colaboradores es de acuerdo a como lo califica el jefe directo. (Bratton y Gold, 1999).

#### 1.3.1.4 Beer

El modelo Harvard en la cual se fundamenta en cuatro "C": a) competitividad laboral, b) relación laboral con los objetivos de la empresa, c) responsabilidad de la empresa en evolucionar el empleo y extender sus capacidades y d) valor eficaz del talento humano. Este modelo resalta los conjuntos de inclinación tanto en la gestión, los colaboradores, las asociaciones, como la ciudadanía y el mandato nacional. (Beer, 1984)

### 1.3.1.5 Chiavenato

Puntualiza la administración del capital humano como el agregado de destrezas indispensables a fin de gestionar los perfiles laborales de la dirección de la organización con relación a los trabajadores. Como subordinados dinámicos que inician acciones para luego analizarlas y finalmente tomar decisiones, y así adherir un plus a las organizaciones. Este autor da a conocer el modelo denominado diagnóstico de la ARH, la cual se centra en seis dimensiones básicas para la Administración del talento humano (Chiavenato 2009)

#### 1.3.1.5.1 Integrar a las personas.

Es el procedimiento para elegir personas nuevas e incluirlas a la empresa. Incorporación y la elección del personal.

#### 1.3.1.5.2 Organizar a las personas.

Es el método para plantear las funciones que ejecutarán en la organización, para acomodarlos de acuerdo su destreza. Contienen el esbozo de la empresa y de ocupaciones laborales, el estudio y la delegación de la misma distribución de los subordinados y la valoración del trabajo realizado en la empresa.

#### 1.3.1.5.3 Distinguir a las personas.

Es el procedimiento para estimular a las personas y para compensar sus carencias. Incluyen distinciones, honorarios y tributos y asistencias sociales.

#### 1.3.1.5.4 Desarrollar a las personas.

Es el método para instruir y acrecentar el impulso profesional y particular. Involucran la formación y la mejora, la intendencia del discernimiento y de las capacidades, el amaestramiento, los eventos de cambios y el impulso de carreras.

#### 1.3.1.5.5 Retener a las personas.

Es el procedimiento que crea los contextos psicológicos y ambientales de cada actividad laboral. Contienen la gestión del organigrama de la organización, el clima brindado en la organización, la seguridad, la higiene y relaciones sindicales.

#### 1.3.1.5.6 Controlar a las personas.

Es el método para dar rastreo e inspeccionar los movimientos de los individuos y así obtener los rendimientos laborales solicitados por la organización. Incluyen datos personales en una base de datos e información necesaria para la organización para con el empleado.

### 1.3.2 Desempeño Laboral.

El desempeño laboral relaciona las emociones, afectos y competencias para dirigirse a la elaboración de las metas de las organizaciones. Para ello se debe implantar un lazo entre el empleado y la organización para que este sea capaz de sacrificar los intereses individuales por el bienestar de toda la organización y aguantar y ser constantes hasta lograr las metas y objetivos mediante su iniciativa incorporando una mejoría constante para lograr una innovación.

Asimismo, el buen desempeño está relacionado con resultados colectivos o individuales en beneficio de una institución y en dirección con los objetivos y metas de esta.

#### 1.3.2.1 Bohlander.

El desempeño profesional es el horizonte en que el recurso humano lleva a cumplir sus labores designadas de acuerdo con ciertos estándares o de acuerdo a los objetivos planteados. Es la mezcla de destrezas de los Recursos Humanos, sistema y desarrollo de trabajo que maximiza el desarrollo de sus habilidades, y compromisos de los colaboradores. (Bohlander, 2011).

#### 1.3.2.2 Campbell.

Según Campbell, (1970), el desempeño es el resultado que se obtiene de acuerdo con la gestión laboral que va de acuerdo a los resultados de la empresa. También se ha considerado como la gestión que lleva a cabo la designación de labores en resultado al beneficio de la empresa.

#### 1.3.2.3 Ramos, Gracia, y Peiró.

En la interpretación de la actividad laboral se tendría la potestad de agregar una proporción de tareas que están definidas en la ocupación como las labores nacientes y los comportamientos en la organización, así como las conductas no favorables para la institución (Ramos, Gracia, y Peiró, 1996).

#### 1.3.2.4 Dessler.

Según Dessler, (2001), Se evalúa el desempeño por cuatro razones. a) Las evaluaciones facilitan la información para determinar los ascensos y los

salarios; b) Brindan la probabilidad de que usted y el colaborador revisen la gestión profesional del subordinado; c) reconoce que los dos construyan un método para edificar las insuficiencias que posee de acuerdo con la evaluación, y así fortificar lo que está bien y d) Para proyectar las profesiones, de acuerdo a las virtudes y defectos que se encontraron en la evaluación.

Para Dessler (2011) la evaluación del desempeño es una puntuación que equivale al servicio que presta el colaborador hacia la organización, ya sea pasada o presente, con ciertas reglas definidas de acuerdo con su puesto designado. Para su determinada evaluación se establecen normas laborales con relación a su desempeño y presentar un reporte de ello con el fin de motivar y elimine insuficiencias en su labor.

#### 1.3.2.5 Werther.

Werther, (2000) define; a la valoración de la buena gestión laboral como el “paso mediante el cual se considera la productividad general del empleado”.

#### 1.3.2.6 Chiavenato.

La finalidad de la evaluación de desempeño se basa en 3 objetivos primordiales y son: “Permitir ambientes de medición de la capacidad del ser humano para definir su empleo, acceder el procedimiento de del talento humano como un considerable valor competitivo en la organización, y brindar ascensos para el desarrollo profesional y circunstancias de positiva colaboración a todos los miembros de la empresa, de acuerdo, las metas individuales y organizacionales”. (Chiavenato, 2000)

Al planear una correcta evaluación está proporciona productividad en determinados plazos. (Corto, medianos y largo plazo). Sacando provecho a nivel habitual de la organización junto a todos los colaboradores y a la

comunidad. Manifestando aptitudes para renovar los modelos de rendimiento de los empleados. Así mismo mejorar la relación en general de todas las áreas de la organización teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades, según la evaluación. Además de identificar a los empleados de acuerdo con sus habilidades para la designación de puestos y ofrecer oportunidades y mejorías mediante la estimulación de la productividad. (Chiavenato, 2000).

#### 1.3.2.7 Schermerhorn.

Según Schermerhorn (2006), el desempeño profesional tiene como particularidad basarse en las funciones ejercidas por un equipo laboral en concreto o por un colaborador. Es la piedra angular de la productividad que ayuda a conseguir los objetivos y metas de las organizaciones. La cual considera dos dimensiones para evaluar el desempeño laboral.

##### 1.3.2.7.1 Eficiencia

Es la que enlaza el nivel de adaptación, competencia técnica, participación en la empresa y liderazgo las cuales pone en práctica en su entorno laboral.

##### 1.3.2.7.2 Eficacia

Es la que incluye el resultado del estándar de trabajo y los objetivos logrados.

## 1.4 Formulación Del Problema

### 1.4.1 Problema General:

- ¿Existe relación entre la gestión de talento humano y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?

### 1.4.2 Problemas Específicos:

- ¿Existe relación entre integrar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?
- ¿Existe relación entre organizar de las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?
- ¿Existe relación entre distinguir a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?
- ¿Existe relación entre desarrollo de las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?
- ¿Existe relación entre retener a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?

- ¿Existe relación entre controlar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?

### 1.5 Justificación del estudio.

La investigación se justifica, por la jerarquía de inquirir argumentos importantes el perfeccionamiento en la organización con miras a expansión del comercio exterior, por ello como alumno de la carrera de negocios internacionales, debo contribuir con exploraciones que propongan intelecto a organizaciones que ansíen a un acrecentamiento competidor en un contexto internacional, ya que esta tesis se obtiene en base a las teorías que nos brinda información para realizar una exploración clara y fundamentada, y así las pequeñas y medianas empresas textiles podrán obtener la información necesaria para desarrollar un mejor desempeño en sus empleados y para luego poder expandirse a través de las fronteras mediante su buena gestión del talento humano.

Así mismo, es importante para las ciencias empresariales, en este caso los negocios internacionales para poner en evidencia su contribución a la gestión empresarial del sector textil, ya que cada vez tiene más auge a nivel internacional; además como la formación incierta y hábil de los conocedores de diversas disciplinas involucrados en dicho proceso de gestión. Las organizaciones se comprometen adecuarse para asumir los cambios necesarios mediante la mano de obra calificada. Por lo tanto, podemos decir que la presente exploración presenta un valor teórico dada la vigencia del tema, el equivalente que es elemento de exploración y estudios en los últimos años en el país cedido de los cambios en la gestión del talento humano como generador de competitividad y buen desempeño.

El cumplimiento de los objetivos propuestos en la exploración, se logró acudiendo a la utilización de las técnicas de investigación que se ajustan al tema sujeto de análisis, como es la encuesta , relacionada con la gestión del talento humano; el manejo de estadísticas que permitió cuantificar y cualificar los datos y medir el desempeño laboral de los empleados; las cuales ayuda sin duda alguna a describir los problemas presentados y lo más importante que permitió dar una alternativa de solución factible, y de la misma forma facilitó expresar los resultados de la investigación.

## 1.6 Hipótesis

### 1.6.1 Hipótesis general

- Existe relación entre gestión de talento humano y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.

### 1.6.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre integrar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.
- Existe relación entre organizar de las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

- Existe relación entre distinguir a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.
- Existe relación entre desarrollar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.
- Existe relación entre retener a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.
- Existe relación entre controlar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

## 1.7 Objetivos

### 1.7.1 Objetivo principal

- Establecer si existe relación entre gestión de talento humano y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.

### 1.7.2 Objetivos específicos

- Determinar si existe relación entre integrar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.

- Determinar si existe relación entre organizar de las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.
- Determinar si existe relación entre distinguir a las personas desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.
- Determinar si existe relación entre desarrollo de las personas desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.
- Determinar si existe relación entre retener a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.
- Determinar si existe relación entre controlar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

## **II. MÉTODO**

### 2.1 Diseño De Investigación

Es No experimental por que la investigación se basó en los estudios de argumentos evidentes y como se dan en su contexto natural, para luego ser estudiada. Son investigaciones que se realizan sin maniobras deliberadas de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente originario para luego estudiarlos de manera eficiente.

## 2.2 Operacionalización de Variables

Operacionalización de variables					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Gestión del talento humano	Chiavenato, I. (2009) define la Gestión del recurso humano como; el agrupado de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos.	La variable fue realizada a través de encuesta y se determinó la importancia que tiene la gestión del talento humano en las Pymes de la galería el Rey.	Integrar a las personas	Reclutamiento	2
				Selección	2
			Organización de las personas	Orientación	2
				Modelado del trabajo.	2
				Evaluación del desempeño	2
			Distinguir a las personas	Remuneración	2
				Programas de incentivos	1
			Desarrollo de las personas	Prestaciones y servicios	2
				Capacitación	2
			Retener a las personas	Desarrollo de las personas y las organizaciones.	2
Relaciones con los empleados	3				
Controlar a las personas	Higiene, seguridad y calidad de vida.	3			
	Base de datos y sistemas de información.	2			
Desempeño	Para Schermerhorn (2006), el desempeño laboral es la calidad y cantidad las actividades ejecutadas por un determinado grupo de trabajo o por un colaborador. Es la piedra angular de la productividad que ayuda a lograr las metas y objetivos de las organizaciones.	La variable fue realizada a través de encuesta y determinar si adicional a la gestión del talento humano en las Pymes de la Galerías el Rey, se considera importante el desempeño de los trabajadores de manera eficiente con las actividades.	Eficiencia	Conocimientos técnicos	4
				Responsabilidad del personal	4
				Cooperación y Liderazgo	4
			Eficacia	Adaptabilidad del trabajador	4
				Nivel de calidad de trabajo	4
				Objetivos logrados	4

## 2.3 Población, Muestra

La población que inferir estuvo conformada por los empleados y dueños de la galería “El Rey” ubicada en el emporio comercial Gamarra – La Victoria. Los criterios para definir una población aproximadamente homogénea serán:

- 1º. Objeto y campo de estudio de la investigación
- 2º. Los empleados y dueños pertenecen a la galería “El Rey”

Considerando los criterios descritos se tendrán inferencia en 100 personas que laboran en las galerías.

Se determinó el tamaño de muestra de 100 personas, con 50% de probabilidad de éxito y 50% de fracaso.

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

### 2.4.1 Técnica

En esta etapa de la exploración se utilizará como técnica de recolección de datos una encuesta.

### 2.4.2 Instrumento

Contiene las variables, dimensiones, indicadores, ítems e índices requeridos por las hipótesis de investigación.

### 2.4.3 Fuente de recolección de datos

La recolección final de los datos se realizó mediante encuesta en una ubicación que presente las mismas características que la galería donde se realizó la implementación, solicitando los dueños y empleados su autorización para participar en esta evaluación.

### 2.4.4 Validez

A continuación, se presentan los porcentajes de revisión del instrumento con porcentajes de validación, según cada experto:

<b>DOCENTES</b>	<b>VALIDACIÓN (%)</b>
EXPERTO 1	70%
EXPERTO 2	75%
EXPERTO 3	62%
EXPERTO 4	70%
EXPERTO 5	80%
<b>PROMEDIO</b>	<b>71.4%</b>

### 2.4.5 Confiabilidad

El instrumento es confiable con el coeficiente de Cronbach con un 0.756.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
.756	50

## 2.5 Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva: Obtenida mediante los datos de la encuesta y aplicando Estadística de Resumen

Normalidad: Permitió determinar el tipo de distribución de las variables que definió el Estadístico preciso para obtener las pruebas de hipótesis.

Contraste de hipótesis: Utilizó el estadístico definido a partir del proceso anterior se responderán a las hipótesis planteadas

Correlación: Se conoce el grado de correlación entre las variables evaluadas.

## 2.6 Aspectos éticos

En esta investigación se respeta la propiedad intelectual de los autores que aparecen en las referencias bibliográficas, así mismo las citas consultadas

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Descripción de variables y dimensiones.

##### 3.1.1 Gestión del Talento Humano

**Tabla 3.1.1.1**

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		88.13
Mediana		88.00
Moda		92
Desviación estándar		7.881
Asimetría		0.270
Error estándar de asimetría		0.241
Curtosis		-0.359
Error estándar de curtosis		0.478
Mínimo		72
Máximo		107
Percentiles	25	82.00
	50	88.00
	75	93.00

**Tabla 3.1.1.2**

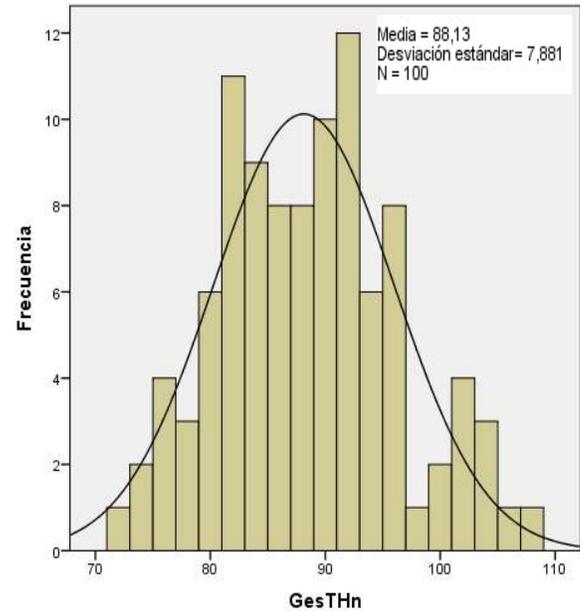
CATEGORÍAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular (71-92)	74	74.0	74.0	74.0
Bueno (93-114)	26	26.0	26.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

En la Tabla 3.1.1.1, se muestra que, el promedio del “Gestión del Talento Humano” observadas en 100 de los encuestados fue de 88.13 (rango de 27 – 136 según número de preguntas) teniendo los datos concentrados entre 80.249 – 96.011 (evidenciado en Gráfico 3.1.1.1), teniendo 92 como el valor más repetido en el 7.8% de ellos (Tabla 3.1.1.3). Así mismo, la calificación mínima fue 72 y máxima 107.

En la Tabla 3.1.1.2, se muestra que: el 26 % de los encuestados lograban un nivel “Bueno” en la Gestión del Talento Humano y el 74% de ellos resultó “Regular”.

**Tabla 3.1.1.3**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
72	1	1.0	1.0	1.0
73	1	1.0	1.0	2.0
74	1	1.0	1.0	3.0
75	1	1.0	1.0	4.0
76	3	2.9	3.0	7.0
77	2	1.9	2.0	9.0
78	1	1.0	1.0	10.0
79	4	3.9	4.0	14.0
80	2	1.9	2.0	16.0
81	5	4.9	5.0	21.0
82	6	5.8	6.0	27.0
83	2	1.9	2.0	29.0
84	7	6.8	7.0	36.0
85	5	4.9	5.0	41.0
86	3	2.9	3.0	44.0
87	4	3.9	4.0	48.0
88	4	3.9	4.0	52.0
89	6	5.8	6.0	58.0
90	4	3.9	4.0	62.0
91	4	3.9	4.0	66.0
92	8	7.8	8.0	74.0
93	2	1.9	2.0	76.0
94	4	3.9	4.0	80.0
95	3	2.9	3.0	83.0
96	5	4.9	5.0	88.0
97	1	1.0	1.0	89.0
98	1	1.0	1.0	90.0
99	1	1.0	1.0	91.0
100	2	1.9	2.0	93.0
101	2	1.9	2.0	95.0
102	3	2.9	3.0	98.0
103	1	1.0	1.0	99.0
104	1	1.0	1.0	100.0
105	100	97.1	100.0	
Perdidos	3	2.9		
Total	103	100.0		



### 3.1.1.1 Evaluación general de dimensiones de Gestión del Talento Humano.

#### 3.1.1.1.1 Integrar a las personas

**Tabla 3.1.1.1.1.1**

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		12.97
Mediana		13.00
Moda		12
Desviación estándar		2.254
Asimetría		0.713
Error estándar de asimetría		0.241
Curtosis		1.501
Error estándar de curtosis		0.478
Mínimo		9
Máximo		22
Percentiles	25	11.25
	50	13.00
	75	14.00

**Tabla 3.1.1.1.1.2**

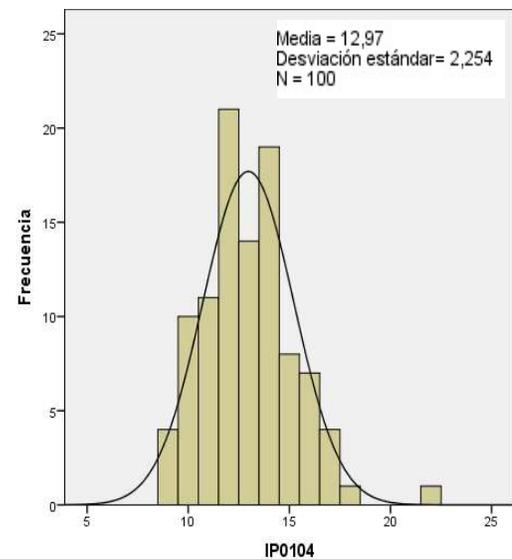
CATEGORIAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo (8-11)	25	25.0	25.0	25.0
Regular (12-15)	62	62.0	62.0	87.0
Bueno (16-19)	12	12.0	12.0	99.0
Muy bueno (20-23)	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

En la Tabla 3.1.1.1.1.1, se muestra que, el promedio del “Integrar a las personas” observadas en 100 de los encuestados fue de 12.97 (rango de 4 – 23 según número de preguntas) teniendo los datos concentrados entre 10.646 – 15.154 (evidenciado en Gráfico 3.1.1.1.1.1), teniendo 12 como el valor más repetido en el 20.4% de ellos (Tabla 3.1.1.1.1.3). Así mismo, la calificación mínima fue 9 y máxima 22.

En la Tabla 3.1.1.1.1.2, se muestra que: el 62 % de los encuestados lograban un nivel “Regular” en integrar a las personas y el 12% de ellos resultó “Bueno”.

**Tabla 3.1.1.1.1.3**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
9	4	3.9	4.0	4.0
10	10	9.7	10.0	14.0
11	11	10.7	11.0	25.0
12	21	20.4	21.0	46.0
13	14	13.6	14.0	60.0
14	19	18.4	19.0	79.0
Válido 15	8	7.8	8.0	87.0
16	7	6.8	7.0	94.0
17	4	3.9	4.0	98.0
18	1	1.0	1.0	99.0
22	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	97.1	100.0	
Perdidos Sistema	3	2.9		
Total	103	100.0		



### 3.1.1.1.2 Organizar a las personas.

**Tabla 3.1.1.1.2.1**

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		17.25
Mediana		17.00
Moda		17
Desviación estándar		2.328
Asimetría		-0.290
Error estándar de asimetría		0.241
Curtosis		-0.473
Error estándar de curtosis		0.478
Mínimo		12
Máximo		22
Percentiles	25	16.00
	50	17.00
	75	19.00

**Tabla 3.1.1.1.2.2**

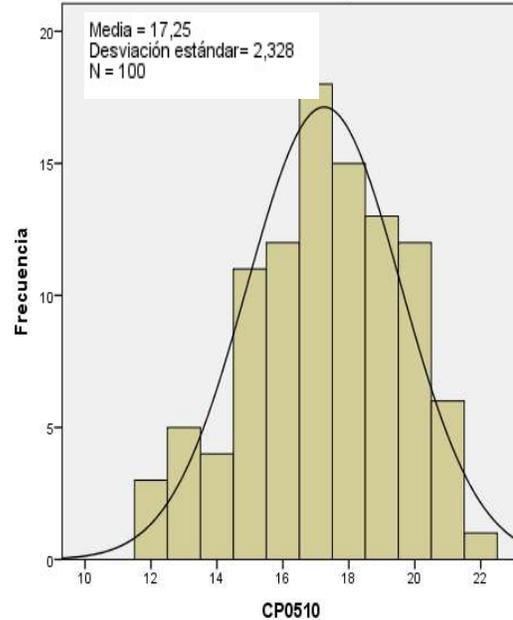
CATEGORIAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo (11-15)	23	23.0	23.0	23.0
Regular (16-20)	70	70.0	70.0	93.0
Bueno (21-25)	7	7.0	7.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

En la Tabla 3.1.1.1.2.1, se muestra que, el promedio del “Organizar a las personas” observadas en 100 de los encuestados fue de 17.25 (rango de 6 – 30 según número de preguntas) teniendo los datos concentrados entre 14.922 – 19.578 (evidenciado en Gráfico 3.1.1.1.2.1), teniendo 17 como el valor más repetido en el 17.5% de ellos (Tabla 3.1.1.1.2.3). Así mismo, la calificación mínima fue 12 y máxima 22.

En la Tabla 3.1.1.1.2.2, se muestra que: el 70 % de los encuestados lograban un nivel “Regular” en la organización de las personas y el 7% de ellos resultó “Bueno”.

**Tabla 3.1.1.1.2.3**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	12	3	2.9	3.0	3.0
	13	5	4.9	5.0	8.0
	14	4	3.9	4.0	12.0
	15	11	10.7	11.0	23.0
	16	12	11.7	12.0	35.0
	17	18	17.5	18.0	53.0
	18	15	14.6	15.0	68.0
	19	13	12.6	13.0	81.0
	20	12	11.7	12.0	93.0
	21	6	5.8	6.0	99.0
	22	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	3	2.9		
	Total	103	100.0		



3.1.1.1.3 Distinguir a las personas.

**Tabla 3.1.1.1.3.1**

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		16.02
Mediana		16.00
Moda		15
Desviación estándar		2.055
Asimetría		-0.027
Error estándar de asimetría		0.241
Curtosis		0.468
Error estándar de curtosis		0.478
Mínimo		10
Máximo		21
Percentiles	25	15.00
	50	16.00
	75	17.00

**Tabla 3.1.1.1.3.2**

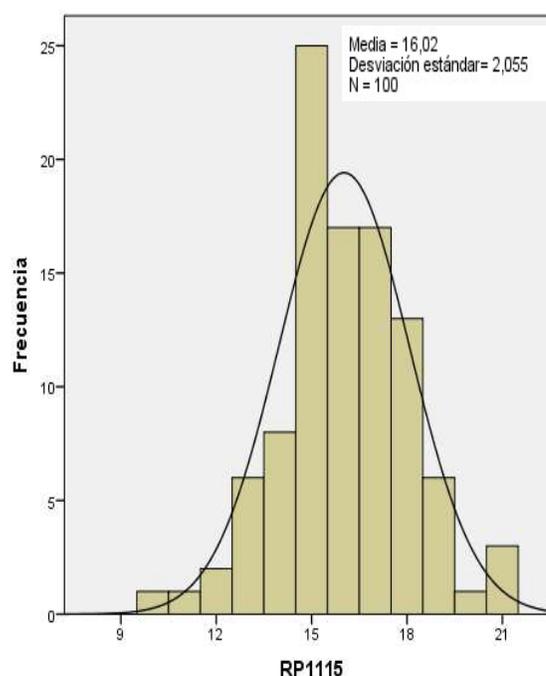
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo (10-14)	18	18.0	18.0	18.0
Regular (15-19)	78	78.0	78.0	96.0
Bueno (20-24)	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

En la Tabla 3.1.1.1.3.1, se muestra que, el promedio de “Distinguir a las personas” observadas en 100 de los encuestados fue de 16.02 (rango de 5 – 29 según número de preguntas) teniendo los datos concentrados entre 13.965 – 18.075 (evidenciado en Gráfico 3.1.1.1.3.1), teniendo 15 como el valor más repetido en el 24.3% de ellos (Tabla 3.1.1.1.3.3). Así mismo, la calificación mínima fue 10 y máxima 21.

En la Tabla 3.1.1.1.3.2, se muestra que: el 78 % de los encuestados lograban un nivel “Regular” en distinguir a las personas y el 4% de ellos resultó “Bueno”.

**Tabla 3.1.1.1.3.3**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
10	1	1.0	1.0	1.0
11	1	1.0	1.0	2.0
12	2	1.9	2.0	4.0
13	6	5.8	6.0	10.0
14	8	7.8	8.0	18.0
15	25	24.3	25.0	43.0
16	17	16.5	17.0	60.0
17	17	16.5	17.0	77.0
18	13	12.6	13.0	90.0
19	6	5.8	6.0	96.0
20	1	1.0	1.0	97.0
21	3	2.9	3.0	100.0
Total	100	97.1	100.0	
Perdidos Sistema	3	2.9		
Total	103	100.0		



### 3.1.1.1.4 Desarrollo de las personas.

**Tabla 3.1.1.1.4.1**

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		14.85
Mediana		16.00
Moda		16
Desviación estándar		2.110
Asimetría		-1.365
Error estándar de asimetría		0.241
Curtosis		1.869
Error estándar de curtosis		0.478
Mínimo		7
Máximo		19
Percentiles	25	14.00
	50	16.00
	75	16.00

**Tabla 3.1.1.1.4.2**

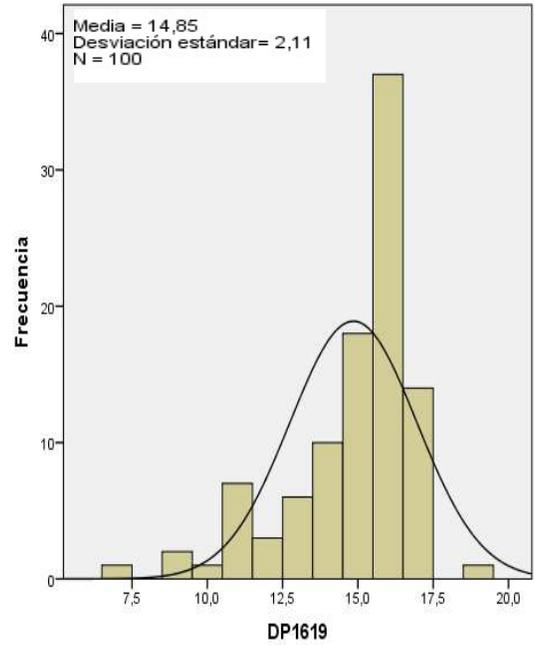
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo (4-7)	1	1.0	1.0	1.0
Malo (8-11)	10	10.0	10.0	11.0
Regular (12-15)	37	37.0	37.0	48.0
Bueno (16-19)	52	52.0	52.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

En la Tabla 3.1.1.1.4.1, se muestra que, el promedio del “Desarrollo de las personas” observadas en 100 de los encuestados fue de 14.85 (rango de 4 – 23 según número de preguntas) teniendo los datos concentrados entre 12.74 – 16.96 (evidenciado en Gráfico 3.1.1.1.4.1), teniendo 16 como el valor más repetido en el 35.9% de ellos (Tabla 3.1.1.1.4.3). Así mismo, la calificación mínima fue 7 y máxima 19.

En la Tabla 3.1.1.1.4.2, se muestra que: el 52 % de los encuestados lograban un nivel “Bueno” en desarrollo de las personas y el 37% de ellos resultó “Regular”.

**Tabla 3.1.1.1.4.3**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
7	1	1.0	1.0	1.0
9	2	1.9	2.0	3.0
10	1	1.0	1.0	4.0
11	7	6.8	7.0	11.0
12	3	2.9	3.0	14.0
13	6	5.8	6.0	20.0
Válido 14	10	9.7	10.0	30.0
15	18	17.5	18.0	48.0
16	37	35.9	37.0	85.0
17	14	13.6	14.0	99.0
19	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	97.1	100.0	
Perdidos Sistema	3	2.9		
Total	103	100.0		



3.1.1.1.5 Retener a las personas

**Tabla 3.1.1.1.5.1**

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		19.54
Mediana		19.00
Moda		19
Desviación estándar		3.326
Asimetría		-0.068
Error estándar de asimetría		0.241
Curtosis		-0.286
Error estándar de curtosis		0.478
Mínimo		10
Máximo		26
Percentiles	25	17.00
	50	19.00
	75	22.00

**Tabla 3.1.1.1.5.2**

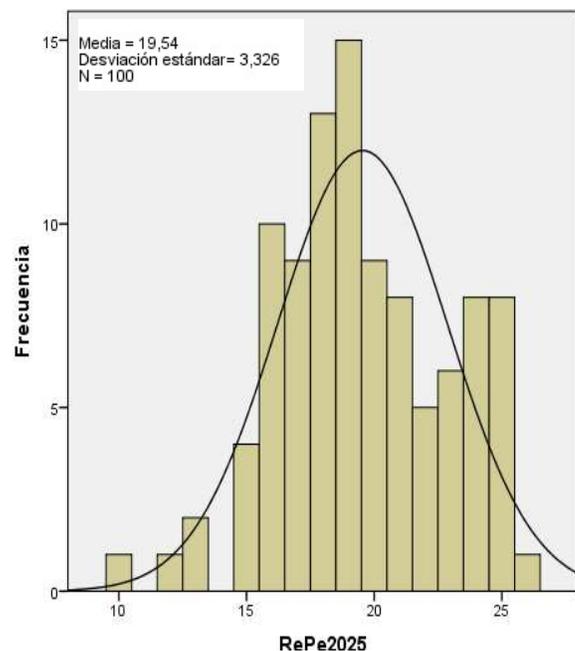
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo (6-10)	1	1.0	1.0	1.0
Malo (11-15)	7	7.0	7.0	8.0
Regular (16-20)	56	56.0	56.0	64.0
Bueno (21-25)	35	35.0	35.0	99.0
Muy bueno (26-30)	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

En la Tabla 3.1.1.1.5.1, se muestra que, el promedio de “Retener a las personas” observadas en 100 de los encuestados fue de 19.54 (rango de 6 – 30 según número de preguntas) teniendo los datos concentrados entre 16.214 – 22.866 (evidenciado en Gráfico 3.1.1.1.5.1), teniendo 19 como el valor más repetido en el 14.6% de ellos (Tabla 3.1.1.1.5.3). Así mismo, la calificación mínima fue 10 y máxima 26.

En la Tabla 3.1.1.1.5.2, se muestra que: el 35 % de los encuestados lograban un nivel “Bueno” en retener a las personas y el 56% de ellos resultó “Regular”.

**Tabla 3.1.1.1.5.3**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
10	1	1.0	1.0	1.0
12	1	1.0	1.0	2.0
13	2	1.9	2.0	4.0
15	4	3.9	4.0	8.0
16	10	9.7	10.0	18.0
17	9	8.7	9.0	27.0
18	13	12.6	13.0	40.0
19	15	14.6	15.0	55.0
20	9	8.7	9.0	64.0
21	8	7.8	8.0	72.0
22	5	4.9	5.0	77.0
23	6	5.8	6.0	83.0
24	8	7.8	8.0	91.0
25	8	7.8	8.0	99.0
26	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	97.1	100.0	
Perdidos Sistema	3	2.9		
Total	103	100.0		



### 3.1.1.1.6 Controlar a las personas

**Tabla 3.1.1.1.6.1**

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		7.50
Mediana		8.00
Moda		8
Desviación estándar		1.168
Asimetría		-0.485
Error estándar de asimetría		0.241
Curtosis		-0.223
Error estándar de curtosis		0.478
Mínimo		5
Máximo		10
Percentiles	25	7.00
	50	8.00
	75	8.00

**Tabla 3.1.1.1.6.2**

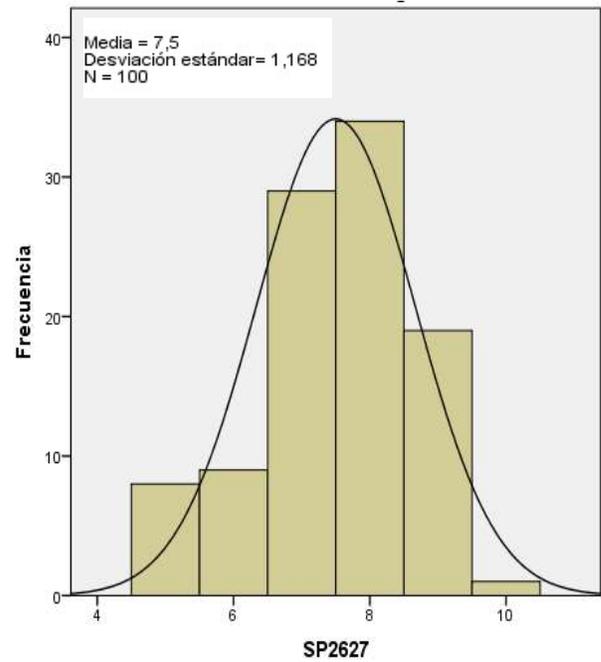
Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo (4-5)	8	8.0	8.0	8.0
Regular (6-7)	38	38.0	38.0	46.0
Bueno (8-9)	53	53.0	53.0	99.0
Muy bueno (10-11)	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	97.1	100.0	

En la Tabla 3.1.1.1.6.1, se muestra que, el promedio del “Controlar a las personas” observadas en 100 de los encuestados fue de 7.50 (rango de 2 – 11 según número de preguntas) teniendo los datos concentrados entre 6.332 – 8.668 (evidenciado en Gráfico 3.1.1.1.6.1), teniendo 8 como el valor más repetido en el 33% de ellos (Tabla 3.1.1.1.6.3). Así mismo, la calificación mínima fue 5 y máxima 10.

En la Tabla 3.1.1.1.6.2, se muestra que: el 53 % de los encuestados lograban un nivel “Bueno” en controlar a las personas y el 38% de ellos resultó “Regular”.

**Tabla 3.1.1.1.6.3**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	5	8	7.8	8.0	8.0
	6	9	8.7	9.0	17.0
	7	29	28.2	29.0	46.0
Válido	8	34	33.0	34.0	80.0
	9	19	18.4	19.0	99.0
	10	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	97.1	100.0	
Perdidos	Sistema	3	2.9		
	Total	103	100.0		



3.1.2 Desempeño de los Trabajadores.

**Tabla 3.1.2.1**

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		76.44
Mediana		77.50
Moda		73
Desviación estándar		8.245
Asimetría		-0.725
Error estándar de asimetría		0.241
Curtosis		1.356
Error estándar de curtosis		0.478
Mínimo		46
Máximo		92
Percentiles	25	72.25
	50	77.50
	75	82.00

**Tabla 3.1.2.2**

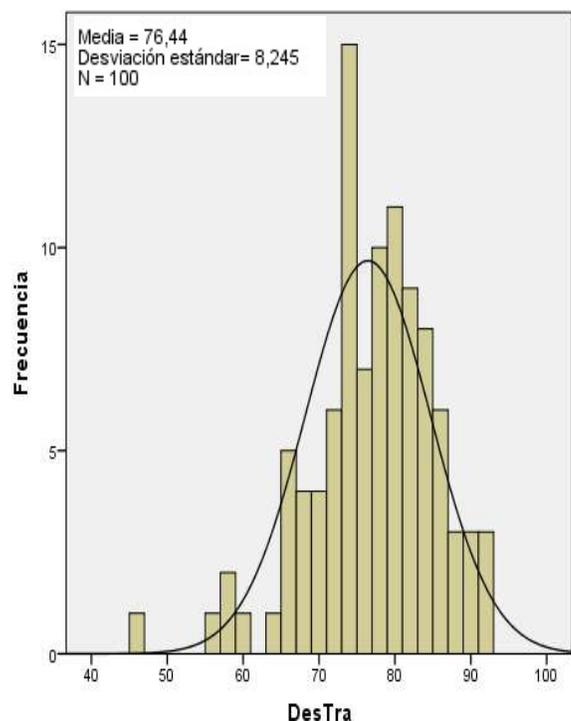
CATEGORIAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo (44-63)	5	5.0	5.0	5.0
Regular (64-83)	79	79.0	79.0	84.0
Bueno (84-103)	16	16.0	16.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

En la Tabla 3.1.2.1, se muestra que, el promedio del “Desempeño de los trabajadores” observadas en 100 de los encuestados fue de 76.44 (rango de 24–123 según número de preguntas) teniendo los datos concentrados entre 68.195 – 84.685 (evidenciado en Gráfico 3.1.2.1), teniendo 73 como el valor más repetido en el 7.8% de ellos (Tabla 3.1.2.3). Así mismo, la calificación mínima fue 46 y máxima 92.

En la Tabla 3.1.2.2, se muestra que: el 16 % de los encuestados lograban un nivel “Bueno” en desempeño de los trabajadores y el 79% de ellos resultó “Regular”.

**Tabla 3.1.2.3**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
46	1	1.0	1.0	1.0
55	1	1.0	1.0	2.0
57	1	1.0	1.0	3.0
58	1	1.0	1.0	4.0
59	1	1.0	1.0	5.0
64	1	1.0	1.0	6.0
66	5	4.9	5.0	11.0
67	1	1.0	1.0	12.0
68	3	2.9	3.0	15.0
69	3	2.9	3.0	18.0
70	1	1.0	1.0	19.0
71	3	2.9	3.0	22.0
72	3	2.9	3.0	25.0
73	8	7.8	8.0	33.0
74	7	6.8	7.0	40.0
75	6	5.8	6.0	46.0
76	1	1.0	1.0	47.0
77	3	2.9	3.0	50.0
78	7	6.8	7.0	57.0
79	6	5.8	6.0	63.0
80	5	4.9	5.0	68.0
81	4	3.9	4.0	72.0
82	5	4.9	5.0	77.0
83	7	6.8	7.0	84.0
84	1	1.0	1.0	85.0
85	3	2.9	3.0	88.0
86	3	2.9	3.0	91.0
87	1	1.0	1.0	92.0
88	2	1.9	2.0	94.0
89	2	1.9	2.0	96.0
90	1	1.0	1.0	97.0
92	3	2.9	3.0	100.0
Total	100	97.1	100.0	
Perdidos Sistema	3	2.9		
Total	103	100.0		



### 3.1.2.1 Eficiencia

**Tabla 3.1.2.1.1**

N	Válido	100
	Perdidos	0
Media		50.04
Mediana		50.00
Moda		48
Desviación estándar		5.949
Asimetría		-0.262
Error estándar de asimetría		0.241
Curtosis		0.282
Error estándar de curtosis		0.478
Mínimo		34
Máximo		64
Percentiles	25	47.00
	50	50.00
	75	53.75

**Tabla 3.1.2.1.2**

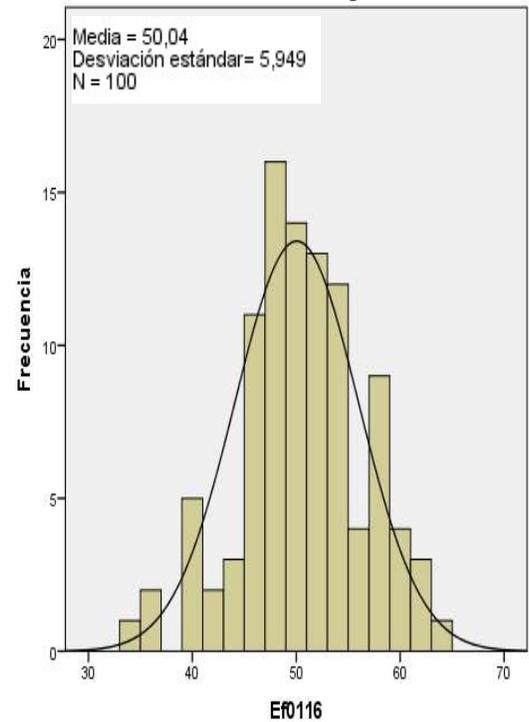
CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo (29-41)	9	9.0	9.0	9.0
Regular (42-54)	70	70.0	70.0	79.0
Bueno (55-67)	21	21.0	21.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

En la Tabla 3.1.2.1.1, se muestra que, el promedio de “Eficiencia” observadas en 100 de los encuestados fue de 50.04 (rango de 16 – 80 según número de preguntas) teniendo los datos concentrados entre 44.091 – 55.989 (evidenciado en Gráfico 3.1.2.1.1), teniendo 48 como el valor más repetido en el 8.7% de ellos (Tabla 3.2.1.3). Así mismo, la calificación mínima fue 34 y máxima 64.

En la Tabla 3.1.2.1.2, se muestra que: el 21 % de los encuestados lograban un nivel “Bueno” en Eficiencia y el 70% de ellos resultó “Regular”.

**Tabla 3.1.2.1.3**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	34	1	1.0	1.0
	35	2	1.9	3.0
	39	2	1.9	5.0
	40	3	2.9	8.0
	41	1	1.0	9.0
	42	1	1.0	10.0
	43	1	1.0	11.0
	44	2	1.9	13.0
	45	4	3.9	17.0
	46	7	6.8	24.0
	47	7	6.8	31.0
	48	9	8.7	40.0
Válido	49	5	4.9	45.0
	50	9	8.7	54.0
	51	7	6.8	61.0
	52	6	5.8	67.0
	53	8	7.8	75.0
	54	4	3.9	79.0
	55	4	3.9	83.0
	57	6	5.8	89.0
	58	3	2.9	92.0
	59	2	1.9	94.0
	60	2	1.9	96.0
	61	3	2.9	99.0
	64	1	1.0	100.0
Perdidos	Total Sistema	3	2.9	
	Total	103	100.0	



3.1.2.2 Eficacia

**Tabla 3.1.2.2.1**

<b>N</b>	<b>Válido</b>	<b>100</b>
	<b>Perdidos</b>	<b>0</b>
<b>Media</b>		<b>26.40</b>
<b>Mediana</b>		<b>27.00</b>
<b>Moda</b>		<b>28</b>
<b>Desviación estándar</b>		<b>3.387</b>
<b>Asimetría</b>		<b>-0.946</b>
<b>Error estándar de asimetría</b>		<b>0.241</b>
<b>Curtosis</b>		<b>2.241</b>
<b>Error estándar de curtosis</b>		<b>0.478</b>
<b>Mínimo</b>		<b>12</b>
<b>Máximo</b>		<b>32</b>
<b>Percentiles</b>	<b>25</b>	<b>24.00</b>
	<b>50</b>	<b>27.00</b>
	<b>75</b>	<b>29.00</b>

**Tabla 3.1.2.2**

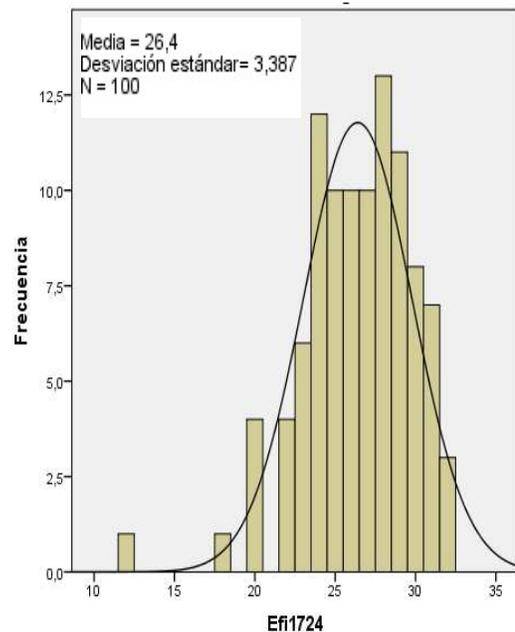
CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo (8-16)	1	1.0	1.0	1.0
Malo (17-25)	37	37.0	37.0	38.0
Regular (26-34)	62	62.0	62.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

En la Tabla 3.1.2.2.1, se muestra que, el promedio de “Eficacia” observadas en 100 de los encuestados fue de 12.97 (rango de 8 – 52 según número de preguntas) teniendo los datos concentrados entre 23.013 – 29.787 (evidenciado en Gráfico 3.1.2.2.1), teniendo 28 como el valor más repetido en el 12.6% de ellos (Tabla 3.1.2.2.3). Así mismo, la calificación mínima fue 12 y máxima 32.

En la Tabla 3.1.2.2.2, se muestra que: el 62% de los encuestados lograban un nivel “Regular” en la Eficiencia y el 37% de ellos resultó “Malo”.

**Tabla 3.1.2.3**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
12	1	1.0	1.0	1.0
18	1	1.0	1.0	2.0
20	4	3.9	4.0	6.0
22	4	3.9	4.0	10.0
23	6	5.8	6.0	16.0
24	12	11.7	12.0	28.0
25	10	9.7	10.0	38.0
26	10	9.7	10.0	48.0
27	10	9.7	10.0	58.0
28	13	12.6	13.0	71.0
29	11	10.7	11.0	82.0
30	8	7.8	8.0	90.0
31	7	6.8	7.0	97.0
32	3	2.9	3.0	100.0
Total	100	97.1	100.0	
Perdidos Sistema	3	2.9		
Total	103	100.0		



## 3.2 Prueba de Hipótesis

### 3.2.1 Prueba de Hipótesis principal

$\mathcal{H}_0$ : No Existe relación entre gestión de talento humano y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.

$\mathcal{H}_i$ : Existe relación entre gestión de talento humano y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.

**Tabla 3.2.1.1**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,971a	2	,031
Razón de verosimilitud	7,638	2	,022
Asociación lineal por lineal	6,869	1	,009
N de casos válidos	100		

a. 3 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.30.

En la Tabla 3.2.1.1, se observa que, el valor Sig de la relación entre gestión del talento humano y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras es menor a 0.05, lo que lleva a aceptar la  $H_i$ .

En conclusión, existe relación entre gestión de talento humano y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

**Tabla 3.2.1.2**

Categoría Gestión del Talento Humano	Categoría Desempeño del Trabajador				
		Malo (44-63)	Regular (64-83)	Bueno (84-103)	Total
Regular (71-92)		5	61	8	74
Bueno (93-114)		0	18	8	26
Total		5	79	16	100

En la Tabla 3.2.1.2, se observa que una “Regular” gestión del talento humano logra “Regular” el desempeño de los trabajadores en 61%.

### 3.2.2 Prueba de Hipótesis Específica (1)

$\mathcal{H}_0$ : No Existe relación entre integrar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.

$\mathcal{H}_i$ : Existe relación entre integrar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.

**Tabla 3.2.2.1**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,994a	6	,030
Razón de verosimilitud	14,466	6	,025
Asociación lineal por lineal	4,848	1	,028
N de casos válidos	100		

a. 8 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

En las Tablas 3.2.2.1, se observa que, el valor Sig de la relación entre integración de las personas y desempeño de las Pymes es menor a 0.05, lo que lleva a aceptar la  $H_i$ .

En conclusión, existe relación entre integrar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.

**Tabla 3.2.2.2**

	Categoría Desempeño del Trabajador			Total
	Malo (44-63)	Regular (64-83)	Bueno (84-103)	
Categoría Incorporar a las personas				
Bueno (8-11)	0	24	1	25
Regular (12-15)	5	47	10	62
Bueno (16-19)	0	8	4	12
Muy bueno (20-23)	0	0	1	1
Total	5	79	16	100

Tabla 3.2.2.2, se observa que una “Regular” integración de las personas logra “Regular” el desempeño de los trabajadores en 47%.

### 3.2.3 Prueba de Hipótesis Específica (2)

$\mathcal{H}_0$ : No Existe relación entre organización de personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

$\mathcal{H}_1$ : Existe relación entre organización de personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

**Tabla 3.2.3.1**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,296a	4	,258
Razón de verosimilitud	4,607	4	,330
Asociación lineal por lineal	1,389	1	,239
N de casos válidos	100		

a. 5 casillas (55.6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .35.

En las Tablas 3.2.3.1, se observa que, el valor Sig de la relación entre organización de las personas y desempeño de las Pymes es mayor a 0.05, lo que lleva a aceptar la  $H_0$ .

En conclusión, No existe relación entre organización de personas y desempeño de los trabajadores del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

**Tabla 3.2.3.2**

	Categoría Desempeño del Trabajador			Total
	Malo (44-63)	Regular (64-83)	Bueno (84-103)	
Categoría Colocación de las personas				
Malo (11-15)	2	17	4	23
Regular (16-20)	3	58	9	70
Bueno (21-25)	0	4	3	7
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>79</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

En la Tabla 3.2.3.2, se observa una “Regular” organización de personas logra “Regular” el desempeño de los trabajadores en 58% de ellos.

### 3.2.4 Prueba de Hipótesis Específica (3)

$\mathcal{H}_0$ : No Existe relación entre distinguir a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.

$\mathcal{H}_i$ : Existe relación entre distinguir a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.

**Tabla 3.2.4.1**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,147a	4	,533
Razón de verosimilitud	4,348	4	,361
Asociación lineal por lineal	,592	1	,442
N de casos válidos	100		

a. 6 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .20.

En las Tablas 3.2.4.1, se observa que, el valor Sig de la relación distinguir a las personas y desempeño de los trabajadores es mayor a 0.05, lo que lleva a aceptar la  $H_0$ .

En conclusión, No existe relación entre distinguir a las personas y desempeño de los trabajadores del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

**Tabla 3.2.4.2**

	Categoría Desempeño del Trabajador			Total	
	Malo (44-63)	Regular (64-83)	Bueno (84-103)		
Categoría Recompensar a las personas	Malo (10-14)	1	16	1	18
	Regular (15-19)	4	59	15	78
	Bueno (20-24)	0	4	0	4
	Total	5	79	16	100

En la Tabla 3.2.4.2, se observa que una “Regular” distinguir a las personas logra “Regular” el desempeño de los trabajadores en 59% de ellos.

### 3.2.5 Prueba de Hipótesis Específica (4)

$\mathcal{H}_0$ : No Existe relación entre desarrollo de las personas y desempeño de los trabajadores de las Pymes del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

$\mathcal{H}_1$ : Existe relación entre desarrollo de las personas y desempeño de los trabajadores de las Pymes del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

**Tabla 3.2.5.1**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,176a	6	,786
Razón de verosimilitud	3,480	6	,747
Asociación lineal por lineal	2,117	1	,146
N de casos válidos	100		

a. 7 casillas (58.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

En las Tablas .3.2.5.1, se observa que, el valor Sig de la relación entre desarrollo de las personas y desempeño de los trabajadores es mayor a 0.05, lo que lleva a aceptar la  $H_0$ .

En conclusión; No existe relación entre desarrollo de las personas y desempeño de los trabajadores de las Pymes del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

**Tabla 3.2.5.2**

	Categoría Desempeño del Trabajador			Total	
	Malo (44-63)	Regular (64-83)	Bueno (84-103)		
Categoría Desarrollo de las personas	Muy malo (4-7)	0	1	0	1
	Malo (8-11)	1	8	1	10
	Regular (12-15)	3	29	5	37
	Bueno (16-19)	1	41	10	52
	Total	5	79	16	100

En la Tabla 3.2.5.2, se observa que un “Buen” desarrollo de las personas logra “Regular” el desempeño de los trabajadores en 41% de ellos.

### 3.2.6 Prueba de Hipótesis Específica (5)

$H_0$ : No Existe relación entre retener a las personas y desempeño de los trabajadores de las Pymes del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

$H_1$ : Existe relación entre retener a las personas y desempeño de los trabajadores de las Pymes del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

**Tabla 3.2.6.1**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,279a	8	,002
Razón de verosimilitud	12,694	8	,123
Asociación lineal por lineal	5,682	1	,017
N de casos válidos	100		

a. 10 casillas (66.7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

En la Tabla 3.2.6.1, se observa que, el valor Sig de la relación entre retener a las personas y desempeño de los trabajadores es menor a 0.05, lo que lleva a aceptar la  $H_1$ .

En conclusión, Existe relación entre retener a las personas textil, Galería el rey – Gamarra.

**Tabla 3.2.6.2**

	Categoría Desempeño del Trabajador			Total
	Malo (44-63)	Regular (64-83)	Bueno (84-103)	
Categoría Retener a las personas				
Muy malo (6-10)	1	0	0	1
Malo (11-15)	0	7	0	7
Regular (16-20)	3	46	7	56
Bueno (21-25)	1	25	9	35
Muy bueno (26-30)	0	1	0	1
Total	5	79	16	100

En la Tabla 3.2.6.2, se observa que los encuestados ofertan “Regular” retener a las personas logrando “Regular” el desempeño de los trabajadores en 46%, de ellos, “Bueno” en el 25% y “Malo” en el 7%.

### 3.2.7 Prueba de Hipótesis Específica (6)

$H_0$ : No Existe relación entre controla r a las personas y desempeño de las trabajadores de las Pymes del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

$H_0$ : Existe relación entre controlar a las personas y desempeño de los trabajadores de las Pymes del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

**Tabla 3.2.7.1**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,334a	6	,079
Razón de verosimilitud	8,685	6	,192
Asociación lineal por lineal	3,962	1	,047
N de casos válidos	100		

a. 7 casillas (58.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

En las Tablas 3.2.7.1, se observa que, el valor Sig de la relación entre controlar a las personas y desempeño de los trabajadores es mayor a 0.05, lo que lleva a aceptar el  $H_0$ .

**Tabla 3.2.7.2**

	Categoría Desempeño del Trabajador			Total
	Malo (44-63)	Regular (64-83)	Bueno (84-103)	
Categoría Supervisar a las personas				
Malo (4-5)	2	5	1	8
Regular (6-7)	1	34	3	38
Bueno (8-9)	2	39	12	53
Muy bueno (10-11)	0	1	0	1
Total	5	79	16	100

En conclusión, No existe relación entre supervisar a las personas y desempeño de los trabajadores de las Pymes del sector textil, Galería el rey – Gamarra.

En la Tabla 3.2.7.2, se observa que los encuestados ofertan “Bueno” supervisar a las personas logrando “Regular” el desempeño de los trabajadores en 39%, de ellos, “Regular” en el 34% y “Malo” en el 5%.

#### IV. DISCUSIÓN

Como consecuencia se obtiene en la investigación “Gestión del talento humano y desempeño de los trabajadores en las pymes exportadoras del sector textil, galería el rey – gamarra”, serán cotejados con los estudios realizados por La Torre (2012), todos ellos consignados en el ítem de los antecedentes de la investigación.

- Según Edison Aníbal López Chalán, en su tesis de grado denominado “El sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el rendimiento laboral en la Coordinación Zona 3 Planta Central del Ministerio de Inclusión Económica Y Social-” de la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador encontró positivamente la relación entre el sistema de gestión de talento humano y como su aplicación incide en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Coordinación Zonal 3 Planta Central del MIES. En relación a nuestra investigación no existe coincidencia, ya que nuestro trabajo tiene como resultado la existencia de la relación entre ambas variables.
- Según Felisa Latorre Navarro, en su tesis de grado denominado “La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral” de la Universidad de Valencia de España encontró; las prácticas de RRHH se relacionan negativamente con el desempeño laboral. En relación a nuestra investigación existe coincidencia, ya que nuestro trabajo tiene como resultado la relación entre ambas variables.
- Según Rina Fernanda Garcés Fiallos, en su tesis de grado denominado “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato” de la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador encontró; por medio del instrumento de recaudación de datos la inexistencia de relación entre la gestión del talento humano y la mejora del desempeño laboral de los

trabajadores de la Empresa Muebles Garzón de la Ciudad de Ambato. En relación a nuestra investigación no existe coincidencia, ya que nuestro trabajo también tiene como resultado positivo entre ambas variables.

- Según Henry Oscoco Peralta, en su tesis de grado denominado “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014” de la Universidad Nacional José María Arguedas de Perú encontró; que existe relación entre gestión de recursos humanos y desempeño laboral. En relación a nuestra investigación existe coincidencia, ya que nuestro trabajo también tiene como resultado la relación entre ambas variables.
- En la primera hipótesis general se refiere a la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en las Pymes la cual muestra una regular gestión del talento humano logra un regular desempeño de los trabajadores en un 61%, como lo muestra en la tabla 3212.
- En la segunda hipótesis se refiere a incorporar a las personas, la cual muestra una regular incorporación a las personas logrando un regular desempeño en los trabajadores con un 47% de ellos y bueno en un 24%, como lo muestra en la tabla 3222. Eso significa que para una Pyme escoja el ingreso de nuevo personal se debe dar a conocer las características deseables e importantes que desea la organización para que contar con un personal calificado.
- En la tercera hipótesis es referido a la colocación de las personas, la cual muestra regular la colocación de personas logrando regular el desempeño de los trabajadores en un 58% de ellos, como lo muestra en la tabla 3232. Eso significa que la Pyme necesita más énfasis en determinar las funciones y controles de cada puesto.

- En la cuarta hipótesis es referido a recompensar a las personas, la cual muestra regular recompensar a las personas logrando regular el desempeño de los trabajadores en un 59% de ellos, como lo muestra en la tabla 3242. Eso se debe a que la Pyme no realizo bien sus procesos administrativos del área de recursos humanos el cual incentive y motive más a los trabajadores de la Pyme.
- En la quinta hipótesis es referido al desarrollo de las personas, la cual muestra bueno recompensar a las personas logrando regular el desempeño de los trabajadores en un 41% de ellos, como lo muestra en la tabla 3252. Eso significa que para que la Pyme pueda aprovechar el talento de su personal debe invertir en capacitarlos constantemente o asignarles un curso para un mejor desempeño laboral.
- En la sexta hipótesis es referido a retener a las personas, la cual muestra regular retener a las personas logrando regular el desempeño de los trabajadores en 46% de ellos. Eso se dio debido a que la Pyme no proporciona programas suficientes el cual motive a los empleados a comprometerse con ella.
- En la séptima hipótesis es referido a supervisar a las personas, la cual muestra bueno supervisar a las personas logrando regular el desempeño de los trabajadores en 39% de ellos. Eso se dio debido a que la Pyme debido a que es pequeña, basta con que el mismo dueño sea el supervisor de sus trabajadores, pero no logra controlarlo de manera adecuada, ya que no cuenta con una guía adecuada de supervisión de acuerdo al puesto.

## V. CONCLUSIONES

- En la hipótesis general se establece la relación entre gestión de talento humano y desempeño de los trabajadores de las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey – Gamarra la cual se obtuvo la existencia de relación entre ambas variables, como se evidencia en la Tabla 3211.
- De igual manera, se probó efecto positivo en la hipótesis específica (1), entre Incorporar a las personas y el desempeño de los trabajadores de las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra, es decir se obtuvo una mediana o poca correlación, como se evidencia en la Tabla 3221.
- En la hipótesis específica (2), entre colocación de las personas y el desempeño de los trabajadores de las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra, no se encontró vínculo alguno, es decir se obtuvo poca correlación, como se evidencia en la Tabla 3231.
- En la hipótesis específica (3), no se encontró relación perfecta entre recompensar a las personas y el desempeño de los trabajadores de las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra, es decir se obtuvo una mediana o poca correlación, como se evidencia en la Tabla 3241.
- En la hipótesis específica (4), no se encontró relación entre desarrollo de las personas y el desempeño de los trabajadores de las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra, es decir se obtuvo una mediana o poca correlación, como se evidencia en la Tabla 3251.

- En la hipótesis específica (5), se encontró relación entre retener a las personas y el desempeño de los trabajadores de las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra, es decir se obtuvo una mediana o poca correlación, como se evidencia en la Tabla 3261.
- En la hipótesis específica (6), no se encontró relación entre supervisar a las personas y el desempeño de los trabajadores de las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra, es decir se obtuvo una mediana o poca correlación, como se evidencia en la Tabla 3271.

## VI. RECOMENDACIONES

El término de esta investigación permitió evidenciar acciones notables al momento de desafiar la gestión del talento humano en una empresa y contribuir a mejorar el desempeño en los trabajadores de las Pymes exportadoras de las galerías el Rey, Gamarra – La Victoria. A la hora de demostrar los resultados se debe tener en cuenta las acotaciones de lo expuesto, y evitar caer en generalizaciones.

- Se recomienda que en futuras investigaciones se establezca nuevamente la relación entre gestión de talento humano y desempeño de los trabajadores para obtener más confiabilidad con la relación entre ambas variables. (Tabla 3211).
- De igual manera, se recomienda que en futuras investigaciones se establezca la coincidencia, entre Incorporar a las personas y el desempeño de los trabajadores. (Tabla 3221).
- Se recomienda que en futuras investigaciones se establezca nuevamente la relación entre colocación de las personas y el desempeño de los trabajadores. (Tabla 3231).
- Se recomienda que en futuras investigaciones se establezca nuevamente la relación, ya que, en nuestra investigación, no se encontró relación perfecta entre recompensar a las personas y el desempeño de los trabajadores. (Tabla 3241).
- Se recomienda que en futuras investigaciones se establezca nuevamente la relación, ya que, en nuestra investigación, no se encontró relación entre desarrollo de las personas y el desempeño de los trabajadores. (Tabla 3251).

- De igual manera, se recomienda que en futuras investigaciones se establezca la coincidencia entre retener a las personas y el desempeño de los trabajadores (Tabla 3261).
- Se recomienda que en futuras investigaciones se establezca nuevamente la relación, ya que, en nuestra investigación, no se encontró relación entre supervisar a las personas y el desempeño de los trabajadores (Tabla 3271).
- Se recomienda el uso parcial del instrumento elaborado por esta investigación, para las futuras investigaciones entre similares variables.

## VII. REFERENCIAS.

- Alejo, L. (2014). Implementación de procesos de R.R.H.H, en las Mypes en el Perú. (Tesis de grado) Universidad de Piura. Lima, Perú.
- Armstrong, A. (1999). Un Manual de Prácticas de Gestión de Recursos Humanos. London: Kogan Page.
- Bardales, E. (1 de junio de 2015). Mayoría de pymes ven a la gestión de RR.HH. Más como un gasto y no como una inversión. Gestión. Recuperado de: <http://gestion.pe/empleo-management/mayoria-pymes-ven-gestion-rrhh-mas-como-gasto-y-no-como-inversion-2133493>.
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P., Quinn Mills, D., & Walton, R. E. (1984). Gestión de activos humanos. New York: Free Press.
- Bratton, J. y Gold, J. (1999). Gestión de recursos humanos: teoría y práctica. Hampshire and London: McMillan Press Ltd.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). Administración de Recursos Humanos (12va ed.). México, México: International Thomson Editores.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., y Weick, K. E. (1970). Managerial behavior, performance, and effectiveness. New York: McGraw-Hill.

Chiavenato Idalberto. (2000) Administración de recursos humanos. 5ª Ed.  
McGraw-Hill Interamericana. Bogotá

Chiavenato, I. (2009), Gestión del Talento Humano. Editorial: Mc Gram Hill,  
México D.F.

Dessler, Gary. 2001. Administración de personal. 8ª Ed. Pearson Educación.  
México

Dessler, G. & Varela R. (2004). Administración de Recursos Humanos: Enfoque  
Latinoamericano (2da Ed.). México: Pearson Educación.

Fombrum, C.J., Tichy, N. M y Devanna, M. A. (1984). Gestión Estratégica de  
Recursos Humanos. New York: John Wiley.

Garcés, R. (2011). Gestión del Talento Humano y su incidencia en el  
Desempeño Laboral de la empresa Muebles Garzón de la ciudad de  
Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

La Torre, N. (2011). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.  
(Tesis Doctoral). Universidad de Valencia. España.

López, E. (2012). El sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el  
rendimiento laboral en la Coordinación Zona 3 Planta Central del  
Ministerio de Inclusión Económica Y Social. Universidad Técnica de  
Ambato. Ecuador.

Oscoco, H. (2014). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha – Andahuaylas – Apurímac, 2014. Universidad nacional José María Arguedas. Perú.

Ramos, J., Gracia, F., y Peiró, J. M. (1996). Actividad laboral y desempeño. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), Tratado de Psicología del trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis.

Schermerhorn, J. R. (2006). Administración. México: Limusa S.A.

Werther, William 2000 “Administración de personal y recursos humanos”. 5ª Ed. McGraw-Hill Interamericana Editores. México D.F.

✓ ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES				
			VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	Indicadores	ÍTEMS
¿Existe relación entre la gestión de talento humano y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?	Determinar si existe relación entre gestión de talento humano y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.	Existe relación entre gestión de talento humano y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.	Chiavenato, I. (2009) define la Gestión del talento humano como; el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos.	Se obtendrán datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de encuesta y determinar la importancia que tienen el reclutamiento y selección de personas en las Pymes que se realizaran en la galería el Rey.	INCORPORAR A LAS PERSONAS	Reclutamiento	2
					COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS	Selección	2
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos			RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	Modelado del trabajo.	2
						Evaluación del desempeño	2
¿Existe relación entre Incorporar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?	Determinar si existe relación entre Incorporar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.	Existe relación entre Incorporar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.		Una relación, idéntica, se establecerá con los demás componentes de los indicadores.	RETENER A LAS PERSONAS	Remuneración	2
						Programas de incentivos	1
¿Existe relación entre colocación de las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?	Determinar si existe relación entre colocación de las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.	Existe relación entre colocación de las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.			DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Prestaciones y servicios	2
						Capacitación	2
¿Existe relación entre recompensar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?	Determinar si existe relación entre recompensar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.	Existe relación entre recompensar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.			SUPERVISAR A LAS PERSONAS.	Desarrollo de las personas y las organizaciones.	2
						Relaciones con los empleados	3
¿Existe relación entre desarrollo de las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?	Determinar si existe relación entre desarrollo de las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.	Existe relación entre desarrollo de las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.			EFICIENCIA	Higiene, seguridad y calidad de vida.	3
						Base de datos y sistemas de información.	2
¿Existe relación entre retener a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?	Determinar si existe relación entre retener a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.	Existe relación entre retener a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.	Para Schermerhorn (2006), el desempeño laboral es la calidad y cantidad las actividades ejecutadas por un determinado grupo de trabajo o por un colaborador. Es la piedra angular de la productividad que ayuda a lograr las metas y objetivos de las organizaciones.	Se obtendrán datos de las fuentes primarias, mediante la técnica de encuesta y determinar si adicional a la gestión del talento humano las Pymes de la Galerías el Rey, consideran importante el desempeño que tienen los trabajadores de manera eficiente con las actividades.	EFICACIA	Conocimientos técnicos	4
						Responsabilidad del personal	4
¿Existe relación entre supervisar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra?	Determinar si existe relación entre supervisar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.	Existe relación entre supervisar a las personas y desempeño de los trabajadores en las Pymes exportadoras del sector textil, Galería el rey - Gamarra.		Mediante observación el investigador, evaluará el desempeño de los trabajadores a diferencia de los otros trabajadores de otras Pymes.		Cooperación y Liderazgo	4
						Adaptabilidad del trabajador	4
						Nivel de calidad de trabajo	4
						Objetivos logrados.	4

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

✓ Anexo 02: Detalle de la confiabilidad del instrumento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
IP1	161.56	167.703	0.167	0.757
IP2	161.82	175.018	0.033	0.760
IP3	160.47	176.575	0.008	0.758
IP4	161.46	175.685	0.017	0.760
CP5	161.16	172.136	0.193	0.753
CP6	160.97	167.565	0.325	0.748
CP7	161.12	176.672	-0.008	0.759
CP8	161.00	171.374	0.263	0.751
CP9	161.35	167.826	0.363	0.747
RP10	161.06	175.047	0.033	0.760
RP11	161.12	170.693	0.231	0.752
RP12	160.92	175.145	0.062	0.757
RP13	161.45	168.593	0.287	0.749
RP14	162.28	180.992	-0.168	0.770
DP15	160.96	167.998	0.325	0.748
DP16	160.66	172.408	0.164	0.754
DP17	160.90	172.495	0.167	0.754
DP18	160.91	169.901	0.373	0.748
RePe19	161.86	166.526	0.330	0.747
RePe20	160.42	171.539	0.272	0.751
RePe21	161.75	169.361	0.222	0.752
RePe22	161.18	169.099	0.326	0.748
RePe23	161.22	167.123	0.401	0.745
RePe24	161.45	168.593	0.287	0.749
SP25	160.42	171.539	0.272	0.751
SP26	161.22	167.123	0.401	0.745
Ef1	160.88	175.056	0.050	0.758
Ef2	161.87	169.710	0.243	0.751
Ef3	161.00	166.444	0.403	0.745
Ef4	162.10	175.707	0.029	0.758
Ef5	160.87	170.235	0.291	0.750
Ef6	161.51	169.909	0.211	0.752
Ef7	161.69	166.661	0.360	0.746
Ef8	161.00	166.444	0.403	0.745
Ef9	161.69	166.661	0.360	0.746
Ef10	162.10	175.707	0.029	0.758
Ef11	161.00	166.444	0.403	0.745
Ef12	162.10	175.707	0.029	0.758
Ef13	161.69	166.661	0.360	0.746
Ef14	161.00	166.444	0.403	0.745
Ef15	161.51	169.909	0.211	0.752
Ef16	161.07	172.470	0.176	0.754
Ef17	161.73	177.593	-0.060	0.764
Ef18	161.12	169.642	0.271	0.750
Ef19	161.25	171.240	0.143	0.756
Ef20	161.25	171.240	0.143	0.756
Ef21	161.51	169.909	0.211	0.752
Ef22	161.02	170.303	0.251	0.751
Ef23	160.88	169.925	0.258	0.751
Ef24	161.40	168.808	0.269	0.750

✓ Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO**

<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>									
<b>1. INCORPORAR A LAS PERSONAS</b>					<b>Escala</b>				
					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>01.</b>	El reclutamiento de personas en la Pyme se da recíprocamente.								
<b>02.</b>	La Pyme brinda transparencia al momento de recluir al personal nuevo.								
<b>03.</b>	La selección del personal para laborar en la Pyme se da por competencias.								
<b>04.</b>	Las personas seleccionadas cumplen con las características que desea la Pyme								
<b>2. COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS</b>					<b>Escala</b>				
<b>05.</b>	La Pyme asesora a los candidatos de las distintas áreas que tiene.								
<b>06.</b>	La Pyme hace conocer a sus trabajadores las metas y resultados que desea alcanzar.								
<b>07.</b>	La Pyme cuenta con una estructura organizacional.								
<b>08.</b>	Los puestos son adaptados al potencial del desarrollo personal.								
<b>09.</b>	La Pyme se interesa por el desempeño de sus trabajadores.								
<b>3. RECOMPENSAR A LAS PERSONAS</b>					<b>Escala</b>				
<b>10.</b>	La Pyme remunera a sus empleados de acuerdo a sus competencias.								
<b>11.</b>	La Pyme brinda programas de remuneraciones variables y flexibles.								
<b>12.</b>	La Pyme da incentivos a sus empleados de acuerdo al desempeño logrado.								
<b>13.</b>	La Pyme brinda gratificaciones a sus empleados								
<b>14.</b>	La Pyme brinda servicios sociales. (Seguros de salud y de vida, alimentación subsidiada,, transporte, pago por antigüedad, pensiones por jubilación, etc.)								
<b>4. DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>					<b>Escala</b>				
<b>15.</b>	La Pyme diseña programas de capacitación para sus empleados.								
<b>16.</b>	La Pyme brinda capacitaciones continuas para sus empleados.								
<b>17.</b>	La Pyme brinda técnicas para que sus empleados desenvuelvan sus habilidades personales.								
<b>18.</b>	La Pyme permite que sus empleados tengan crecimiento personal hacia una carrera futura.								
<b>5. RETENER A LAS PERSONAS</b>					<b>Escala</b>				
<b>19.</b>	Existe una buena comunicación y cooperación entre la Pyme y los empleados.								
<b>20.</b>	Existe protección y ayuda entre la Pyme y los empleados.								
<b>21.</b>	Existe respeto entre la Pyme y los empleados.								
<b>22.</b>	Los ambientes del trabajo garantizan bienestar psicológico y social.								
<b>23.</b>	La Pyme brinda información acerca de las prevenciones ante accidentes, robos e incendios.								
<b>24.</b>	La Pyme se preocupa por el bienestar general y salud de sus empleados.								
<b>6. SUPERVISAR A LAS PERSONAS.</b>					<b>Escala</b>				
<b>25.</b>	La Pyme cuenta con un registro sobre el personal, los puestos, secciones, etc.								
<b>26.</b>	El supervisor cerciora las actividades realizadas por determinados periodos.								

<b>DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES</b>						
<b>1. EFICIENCIA</b>		<b>Escala</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>01.</b>	Cuenta con conocimientos previos para la labor que requiere la Pyme.					
<b>02.</b>	Usted posee un curso extra, el cual le ayuda a realizar aportes a la Pyme.					
<b>03.</b>	La Pyme donde labora lo apoya para capacitarse en algún curso o taller.					
<b>04.</b>	Usted es capaz de resolver cualquier problema que demande la empresa.					
<b>05.</b>	Usted se encuentra comprometido con los objetivos de la Pyme.					
<b>06.</b>	Usted actúa de acuerdo a las políticas demandadas por la Pyme.					
<b>07.</b>	Usted promueve principios y prácticas saludables para usar las herramientas necesarias en sus labores.					
<b>08.</b>	Usted planifica sus actividades de acuerdo al puesto designado para lograr las metas de la Pyme.					
<b>09.</b>	Usted trabaja en conjunto con sus compañeros para lograr los objetivos de la Pyme.					
<b>10.</b>	Su jefe es empático.					
<b>11.</b>	Su jefe inmediato reconoce sus logros.					
<b>12.</b>	Su jefe fomenta el trabajo en equipo de manera empática aprovechando las oportunidades de la Pyme.					
<b>13.</b>	Usted es capaz de interactuar con cualquier área de la Pyme.					
<b>14.</b>	Usted cuenta con la capacidad para acomodarse a los cambios que requiera la Pyme.					
<b>15.</b>	La Pyme lo capacita constantemente.					
<b>16.</b>	La Pyme brinda las herramientas necesarias para que usted realice sus actividades.					
<b>2. EFICACIA</b>		<b>Escala</b>				
<b>17.</b>	Usted realiza su labor de acuerdo a lo requerido por la Pyme.					
<b>18.</b>	Usted cuenta con supervisiones al finalizar cada periodo de trabajo.					
<b>19.</b>	La Pyme brinda incentivos al reconocer sus logros por cada periodo.					
<b>20.</b>	La Pyme realiza intervenciones efectivas para alcanzar la productividad deseada.					
<b>21.</b>	Usted se encuentra satisfecho con los objetivos logrados en cada periodo.					
<b>22.</b>	Usted responde a lo que requiere la Pyme en un determinado establecido.					
<b>23.</b>	La Pyme lo direcciona hacia los objetivos requeridos en cada periodo.					
<b>24.</b>	Usted se relaciona con las metas trazadas por la Pyme.					

✓ Anexo 04: Validación del instrumento.



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: MARQUEZ ALBA FERNANDO
- 1.2. Carga e institución desde la que: COORD. INU UN. 11
- 1.3. Especialidad del validador: M.D. CC. DE LA EDUC.
- 1.4. Nombre del instrumento:  cuestionario
- 1.5. Título de la investigación:  Gestión del Talento Humano y Desarrollo de los Recursos
- 1.6. Autor del instrumento: Course P. Ligano Arque

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente = 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente = 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico				70	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.				70	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				70	
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				70	
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				70	
6. Consistencia	Basados en aspectos teórico-científicos.				70	
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				70	
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				70	
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				70	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					70	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Primera Variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV - LIMA ESTE - 2016

Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 20	✓		
Item 21	✓		
Item 22	✓		
Item 23	✓		
Item 24	✓		
Item 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	Medianamente SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		
Item 21	✓		
Item 22	✓		
Item 23	✓		
Item 24	✓		
Item 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 70 %. V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

  
 Firma del experto informático.  
 DNE N° 0872950 Teléfono N° 96482129

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Candela Menor, Marco  
 1.2. Cargo o institución donde labora: Responsable de Investigación  
 1.3. Especialidad del validador: Licenciado en Administración  
 1.4. Nombre del instrumento:  cuestionario  
 1.5. Título de la investigación:  Gestión del Talento Humano y Desempeño de las Empresas  
 1.6. Autor del instrumento:  Camilo P. Lozano Durpo

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.				75%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.				75%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				80%	
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				80%	
6. Consistencia	Basados en aspectos teórico-científicos				75%	
7. Coherencia	Entre los ítems, indicadores y dimensiones.				75%	
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				75%	
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				80%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					75%	

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**

Primera Variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV - LIMA ESTE - 2016

Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		
Item 21	✓		
Item 22	✓		
Item 23	✓		
Item 24	✓		
Item 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable.

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		
Item 21	✓		
Item 22	✓		
Item 23	✓		
Item 24	✓		
Item 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %, V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Firma del experto informante.

DNI 80012551

Teléfono N° \_\_\_\_\_

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: PACHECO INFANTE, DANNY  
 1.2. Cargo e institución donde labora: ASESOR TESIS UCV - UTP  
 1.3. Especialidad del validador: ADM. NEGOCIOS INTER.  
 1.4. Nombre del instrumento: QUESTIONARIO  
 1.5. Título de la investigación: Gestión del Talento Humano y Desarrollo de las Personas  
 1.6. Autor del instrumento: Carolina P. Lizana Guzmán

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.				62%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.				62%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				62%	
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				62%	
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				62%	
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				62%	
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				62%	
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				62%	
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				62%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					62%	

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**

Primera Variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV - LIMA ESTE - 2016

Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		
Item 21	✓		
Item 22	✓		
Item 23	✓		
Item 24	✓		
Item 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		
Item 21	✓		
Item 22	✓		
Item 23	✓		
Item 24	✓		
Item 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 62 %; V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (  ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.  
 (  ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 30/06/16



Firma del experto informante.

DNI N° 10200838 Teléfono N° 95917131.

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Jara Miranda Robert Alexander  
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTG  
 1.3. Especialidad del validador: Magister Administrador  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: Coeficiente del Talento Humano y Ausentismo del personal  
 1.6. Autor del instrumento: Caiana P. Lujano Quipe

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.				65%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.				70%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				70%	
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				65%	
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				70%	
6. Consistencia	Basados en aspectos teórico-científicos.				70%	
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				70%	
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				70%	
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				70%	
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN:</b>					<b>70%</b>	

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**

Primera Variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV – LIMA ESTE - 2016

Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		
Item 19	/		
Item 20	/		
Item 21	/		
Item 22	/		
Item 23	/		
Item 24	/		
Item 25	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		
Item 19	/		
Item 20	/		
Item 21	/		
Item 22	/		
Item 23	/		
Item 24	/		
Item 25	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 70 %, V) OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

01/Julio/2016.  
Lugar y fecha:

  
Firma del experto informante.

DNI. N° 4232593 Teléfono N° 94981565

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Adriano Quiñá L.  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Bre. Jure  
 1.3. Especialidad del validador: \_\_\_\_\_  
 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario  
 1.5. Título de la investigación: Orphan del Tubo de Higrometro y Desempeño según Puntos  
 1.6. Autor del instrumento: Carro D. Ligiano Alvarado

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico				80%	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.				80%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				80%	
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80%	
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80%	
6. Consistencia	Basados en aspectos teórico-científicos				80%	
7. Coherencia	Entre los ítems, indicadores y dimensiones.				80%	
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				80%	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					80%	

**PERTINENCIA DE LOS ÍTEM O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO**

Primera Variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		

Item 1	/		
Item 2	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		
Item 19	/		
Item 20	/		
Item 21	/		
Item 22	/		
Item 23	/		
Item 24	/		
Item 25	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		
Item 19	/		
Item 20	/		
Item 21	/		
Item 22	/		
Item 23	/		
Item 24	/		
Item 25	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 70 %; V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado  
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

01.07.16  
Lugar y fecha:

  
Firma del experto informante.

DNL N° \_\_\_\_\_ Teléfono N° 775 274263