



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Obiettivo Lavoro
S.A.C., Ate 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración De Negocios – MBA

AUTOR:

Baldoceca Arrieta, Daniel Esaul (ORCID: 0000-0001-9053-197X)

ASESOR:

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación va dedicada a mis padres, Livia Justina Arriera Zavala y Daniel William Baldoce da Huamanciza por su apoyo incondicional, Así también a mi abuela y mi abuelo que en paz descansa, por alentarme a continuar superándome e inculcarme valores.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a dios por iluminarme y darme las fuerzas para continuar. Así también a mi asesor Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos por guiarme en el desarrollo de la presente investigación. Finalmente a la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C. por la autorización de poder desarrollar mi investigación en su entidad.

Índice de contenido

Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenido	iii
Índice de tablas	iv
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de información	20
3.7. Aspectos éticos	21
VI. RESULTADOS	22
V. Discusión	39
VI. Conclusiones	45
VII. Recomendaciones	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1: Variable, técnica e instrumento	18
Tabla 2: Resultado que muestra la fidelidad de las variables	18
Tabla 3: Validación por expertos	19
Tabla 4: Tabla de escalas de correlación de Spearman	20
Tabla 5: Tabla de frecuencia de la variable gestión del talento humano	22
Tabla 6: Tabla de frecuencia de la dimensión reclutamiento	24
Tabla 7: Tabla de frecuencia de la dimensión selección	25
Tabla 8: Tabla de frecuencia de la dimensión capacitación	26
Tabla 9: Tabla de frecuencia de la dimensión recompensa	27
Tabla 10: Tabla de frecuencia de la dimensión evaluación	28
Tabla 11: Tabla de frecuencia de la variable desempeño laboral	29
Tabla 12: Tabla de frecuencia de la dimensión eficiencia	30
Tabla 13: Tabla de frecuencia de la dimensión eficacia	31
Tabla 14: Tabla de frecuencia de la dimensión calidad	32
Tabla 15: Resultados de relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral	33
Tabla 16: Resultados de relación entre la dimensión reclutamiento y desempeño laboral	34
Tabla 17: Resultados de relación entre la dimensión selección y desempeño laboral	35
Tabla 18: Resultados de relación entre la dimensión capacitación y desempeño laboral	36

Tabla 19: Resultados de relación entre la dimensión recompensa y desempeño laboral 37

Tabla 20: Resultados de relación entre la dimensión evaluación y desempeño laboral 38

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Niveles de la variable Gestión del talento humano	23
Figura 2: Niveles de la dimensión reclutamiento	24
Figura 3: Niveles de la dimensión selección	25
Figura 4: Niveles de la dimensión capacitación	26
Figura 5: Niveles de la dimensión recompensa	22
Figura 6: Niveles de la dimensión evaluación	28
Figura 7: Niveles de la variable desempeño laboral	29
Figura 8: Niveles de la dimensión eficiencia	30
Figura 9: Niveles de la dimensión eficacia	31
Figura 10: Niveles de la dimensión calidad de vida laboral	32

Resumen

La presente investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

En el aspecto metodológico, el estudio presento un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental de nivel correlacional. La muestra del estudio estuvo compuesta por 90 colaboradores de la empresa Obiettivo Lavoro. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual fue validado mediante el juicio de expertos, quienes dieron conformidad para su aplicación, Su confiabilidad se determinó mediante de Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0.838 para la GTH y 0.802 para el desempeño laboral.

Los resultados se presentaron a través de tablas descriptivas y mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Los resultados obtenidos demostraron que entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral existe una correlación significativa de 0.0752.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral.

Abstract

The present research entitled "Management of human talent and job performance in the company Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021" aimed to determine the relationship that exists between the management of human talent and job performance in the organization Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

In the methodological aspect, the study presented a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental design of correlational level. The study sample consisted of 90 collaborators from the Obiettivo Lavoro company. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which was validated through the judgment of experts, who agreed for its application, Its reliability was determined by Cronbach's Alpha, whose value was 8.38 for the GTH and 0.802 for the job performance.

The results were presented through descriptive tables and using Spearman's Rho correlation coefficient. The results obtained showed that between Human Talent Management and job performance there is a significant correlation of 0.0752.

Keywords: Human talent management, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Las crisis son situaciones donde el liderazgo se redefine, ante el acontecimiento del Covid-19, no fue distinta y la gestión del talento humano debió hacerse frente desde la transparencia, empatía y la confianza, originando motivación y resguardando el bienestar de los colaboradores ante el nuevo contexto y así no afectar su desempeño laboral. Así también, se redefinieron las medidas en cómo se gestionará esta crisis, como el teletrabajo, la activación de diferentes canales de comunicación dentro de la empresa, entre otras.

Según, Peti Soluciones Productivas (2020) analizó casos a nivel mundial donde una adecuada GTH provoca un adecuado rendimiento empresarial, el centro médico Ramon y Cajal en España desarrollo su GTH en base a las competencias que posee cada colaborador para el correcto desarrollo de cualquier puesto de trabajo, En la organización Pyrenpees en el suroeste de Europa, se estableció nuevas estrategias tales como definición de valores y misión empresarial, comunicación activa y una evaluación de 360°.

En el contexto peruano, las organizaciones estaban en un ambiente encerrado y hasta dificultosos en términos financieros, con lo que era suficiente que la GTH se enfocara solamente en lo más básico; no obstante, con la apertura de mercados y el incremento brusco en el que ingreso la economía nacional, surgió un ambiente nunca antes percibido, la demanda por talento adecuado. (Rivera, 2013).

A toda esta controversia se suma la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C.” quienes tienen como principal actividad comercial brindar soluciones modernas en GTH por medios de servicios de outsourcing de procesos, inserción laboral, búsqueda y selección de personal y administración de nóminas, actualmente brinda servicios a diferentes empresas, entre las más conocidas esta Backus & Jonhson; luego de un estudio de sus actividades se puede observar que la GTH es inadecuada.

Ante todo, esto, se puede evidenciar que la empresa al no enfatizar en todos los procesos que conlleva una correcta gestión del talento humano, los cuales son

reclutamiento y selección, desarrollo de empleados, incentivos y la estimación laboral de los colaboradores; afectaría de manera directa al desempeño de los empleados de la organización, lo cual resultaría como uno de las grandes problemáticas de muchas empresas a nivel mundial.

Es así que, se formuló como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la GTH y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021? Los problemas específicos son las siguientes preguntas a) ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021?, b) ¿Cuál es la relación entre la selección y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021?, c) ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021?, d) ¿Cuál es la relación entre la recompensa y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021?, e) ¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021?

Como justificación teórica se formula la teoría clásica de la administración desarrollada por Fayol que contribuye a la investigación mediante los 14 principios de gestión donde se detallan diferentes componentes que ayudan a que la organización logre su efectividad así como también se propicie un adecuado desempeño laboral, y si se detalla cada punto se puede entender que todo radica en la correcta GTH; ya que para que exista una adecuada división de trabajo, disciplina, unidad de mando, orden, estabilidad, iniciativa entre otras, se debió gestionar correctamente un buen reclutamiento, selección y formación de los colaboradores.

La justificación práctica de la investigación evidenciará que la organización Obiettivo Lavoro tiene problemas con la GTH, el reclutamiento de empleados, la selección de empleados, la formación de empleados y la retención de empleados, entre otros problemas que se desglosan de cada situación, así también se busca determinar las principales causales de estos problemas y evidenciarlos, paso posterior presentar soluciones que ayuden a solucionar los problemas observados, quizás no de manera inmediata pero si en un tiempo futuro, lo cual

permitirá a la organización Obiettivo Lavoro desarrollarse como una de las mejores organizaciones en tercerización de procesos y GTH.

La justificación metodológica, se basó en un enfoque cuantitativo el cual otorga un análisis estadístico e ira de la mano con la técnica e instrumento seleccionado para la investigación; teniendo en cuenta que la naturaleza de las variables (GTH y DL) son cualitativas se integraran valores numéricos a los diferentes posibles resultados que se recaudarán, se utilizara la técnica encuesta por su practicidad, a su vez se usara como herramienta el cuestionario para la recaudación de actitudes en base a la escala de Likert, estos procedimientos fueron presentados a los especialistas correspondientes, quienes evaluaron y convalidaron su validez y confiabilidad para su aplicación.

Por otra parte, el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre la GTH y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021; a) Identificar la relación que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021, b) Identificar la relación que existe entre la selección y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021; c) Identificar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021, d) Identificar la relación que existe entre la recompensa y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021, e) identificar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

A partir de esas incógnitas, se elaboraron las siguientes hipótesis, estableciendo como la general la siguiente: Existe relación entre la GTH y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021; a) Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021. B) Existe relación entre la selección y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021, c) Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021, d) Existe relación entre la recompensa y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021, e) Existe relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se procedió en realizar la recopilación de trabajos previos nacionales, como primer trabajo tenemos al de Garces (2020), estableció como objetivo determinar la correlación entre la GTH¹ y el DL² en los empleados del Colegio de ingenieros, 2020, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional de corte transversal, tuvo una muestra de 60 trabajadores, utilizo como instrumento al cuestionario, finalmente concluyo que la GTH influye significativamente con el desempeño laboral, ya que obtuvo mediante la correlación de Spearman un nivel de 0,772 así como también en su contrastación de hipótesis obtuvo 0.000, rechazando su hipótesis nula.

Así mismo, Jara (2019) estableció como objetivo determinar la correlación de la GTH en el perfeccionamiento de la gestión pública y el DL en los colaboradores de la administración del Minsa, 2018; su trabajo tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transaccional, estableció una muestra de 336 colaboradores, uso como instrumento el cuestionario, finalmente estableció que su prueba de verosimilización indica la significancia de 0.000 aceptando su hipótesis alterna, así también menciono que la GTH incide en el perfeccionamiento de la gestión pública y desempeño laboral de los empleados.

Mientras que Ramos (2018), estableció como objetivo determinar la relación entre la GTH y DL de los colaboradores médicos del centro de salud Municipal de los Olivos, Lima-2017; su investigación tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transaccional, tuvo una muestra de 50 colaboradores, utilizo el cuestionario como instrumento, finalmente concluyo que su prueba de verosimilización indica la significancia de 0.003 rechazando su hipótesis nula, así también menciono que la GTH y el desempeño laboral tienen una relación de 0,413 la cual se expresa como una relación positiva moderada.

Por otro lado, Jáuregui (2016) estableció como objetivo identificar la relación existente entre el GTH y el DL de los empleados de la organización Servosa Cargo S.A.C., la investigación es hipotético deductivo fue correlacional, no experimental

¹ GTH: Gestión del Talento Humano

² DL: Desempeño Laboral

y descriptivo, de enfoque cuantitativo, teniendo como muestras a 50 empleados, en los cuales utilizo el cuestionario como instrumento, concluyendo que existe una relación alta, esto implica que hay una correlación directa entre el GTH y el desempeño laboral de los empleados de la organización, ($\text{sig.} = .000 < .01$; $\text{Rho} = .931$).

Finalmente, Flor (2017) estableció como objetivo determinar la relación entre la GTH y DL en el personal de salud de una Microred. Lambayeque 2017; su investigación tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transaccional, tuvo una muestra de 60 colaboradores, utilizo el cuestionario como instrumento, finalmente concluyo que su prueba de verosimilitud indica la significancia de 0.000 rechazando su hipótesis nula, así también menciono que la GTH y el desempeño laboral tienen una relación de 0,760 la cual se expresa como una correlación positiva alta.

Mientras tanto por el ámbito internacional, tenemos a Gavidia (2021), estableció como objetivo identificar la relación del DL y la GTH en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, de la iglesia Asunción, cantón Sucúa, empleo como método el hipotético – deductivo, el tipo de investigación fue descriptiva, no experimental, tuvo una muestra de 23 colaboradores, en los cuales utilizo el cuestionario como instrumento, concluyendo que por medio la prueba de chi cuadrado con un nivel de significancia mayor a 0.05 acepta su hipótesis nula, aceptando la hipótesis nula la cual determina que la GTH no incide en el desempeño de los empleados.

No obstante, Shilquigua (2020) estableció como objetivo identificar la incidencia de la GTH y el desempeño laboral de los empleados de la organización Fonseca, empleo como método el hipotético – deductivo, el tipo de investigación fue descriptiva, no experimental, tuvo una muestra de 16 colaboradores, en los cuales utilizo el cuestionario como instrumento, concluyendo que mediante la prueba de chi cuadrado con un nivel de significancia menor a 0.05 acepta su hipótesis alterna, la cual determina que la GTH tiene relación con el desempeño de los trabajadores.

Asimismo, Palles & Palles (2020) establecieron como objetivo analizar la GTH y su relación con el DL de los empleados de la Federación FEGRANDINOS NORTE, emplearon el método cuali-cuantitativo, el tipo de investigación fue descriptiva y correlacional, tuvo una muestra de 174 clientes en los cuales utilizaron como instrumento al cuestionario, concluyendo que existe un nivel de dependencia elevada entre el desempeño laboral y la GTH ya que obtuvo de significancia menor a 0.05.

Así también, Zevallos (2019) estableció como objetivo proponer un modelo de GTH para mejorar el DL de los colaboradores de la organización INCERMAZ S.R.L. en Sucre, empleo como método mixto, el tipo de investigación fue descriptivo, tuvo una muestra de 37 colaboradores, en los cuales utilizó el cuestionario como instrumento, concluyendo que mediante la prueba de chi cuadrado con un nivel de significancia menor a 0.05 acepta su hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, así mismo determina que la GTH incide en el desempeño de los colaboradores, así también menciona que la GTH y el desempeño laboral tienen una relación de 0,687 la cual se expresa como una correlación positiva alta.

Finalmente, Machala (2016) estableció como objetivo analizar la GTH en la organización ICAPAR, con el uso de técnicas de investigación para la mejora de la eficiencia y eficacia laboral, tuvo un enfoque mixto de tipo descriptivo, tuvo una muestra de 5 colaboradores, utilizó el cuestionario como instrumento, concluyo que la GTH de la empresa ICAPAR limita que el desempeño de los trabajadores se efectúe con eficiencia y eficacia.

Comenzando con el respaldo teórico de la primera variable, se precisó que la GTH hace referencia a la búsqueda de un personal competitivo para la ocupación de un puesto requerido siguiendo ciertos pasos, los cuales son: reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación; esta búsqueda se lleva a cabo mediante una prueba donde se expongan las habilidades y conocimientos de cada postulante, logrando así que la empresa se vuelva más competitiva (Sen, 2019; Lawler, 2017, Ying, Hussain, Rammal, & Dowling, 2016) así también, hoy en día las organizaciones comienzan a comprender la relevancia

de contar con colaboradores competentes y fidelizados que apoyen con el logro de objetivos de la compañía y a su vez uno de los mejores premios que brinda una adecuada GTH, es una correcta incorporación de los componentes institucionales y por ende una considerable competitividad al ejecutar las tácticas para el mejoramiento de la compañía. (Fajčíková et al., 2018).

Entonces conviene señalar que, para lograr una integración precisa, la organización debe asegurarse de que la GTH sea la principal responsabilidad del área de recursos humanos, incluyendo la contratación, el desempeño laboral de la dirección, la planificación de sustituciones, el desarrollo de profesionales y el complejo (Ming-Chang. et al., 2016). Además, debido a las habilidades y talentos de cada individuo, se requerirá un trato particular para alcanzar su máximo potencial y aprovechar al máximo las actividades laborales; para la productividad y el éxito de la compañía, es importante no solo utilizar los recursos disponibles de manera eficiente, sino también que el empleado esté satisfecho y feliz con su trabajo diario. (Diaz, et al., 2021).

Así también, se puede sostener que la GTH es de esencial envergadura para realizar las funciones y deberes fundamentales de la compañía, además permite tener una visión más clara correspondiente a que decisiones elegir ante a un problema o condición fortuita (Ming et al., 2016). Ya que incluso para lograr mejores resultados en la compañía, ayuda la comunicación de las reglas y políticas, autocontrol, autoridad y disciplina en la compañía (Bhattacharyya, 2017).

Asimismo se tiene en cuenta que las compañías velan por la tranquilidad, seguridad e integridad de sus colaboradores, pero no todas al mismo nivel, cada empresa lo demuestra de una manera diferente y en algunos casos demuestran que solo se desea lucrar a costas de sus trabajadores, pero en otras no, una correcta GTH es observar a los empleados de la empresa como seres talentosos, con competencias y destrezas aprovechables para los objetivos de la compañía, ya que los colaboradores son el motor de la compañía porque realizan todas las funciones y así también estos van capacitándose de manera profesional (Martínez, 2013). Todo esto quiere decir que la GTH se puede interpretar como un grupo de procesos elaborados por la empresa para cautivar, dirigir, acrecentar

y motivar a los empleados, logrando una estabilidad entre el incremento de profesionales de los colaboradores, enfoque y cumplimientos de metas empresariales.

A modo cierre, Chiavenato (2002) citado por Abril (2018), sostiene que el procedimiento de la GTH moderna se centran en seis aspectos: en la incorporación de personas relacionadas con la contratación y clasificación, en la postulación de prospectos, en la retribución del trabajo, en el desarrollo de las personas; en la fidelización del colaborador, en el seguimiento de los colaboradores en base a sistemas de información de gestión y bases de datos. De lo cual se concluye que hay diferentes procesos, características y percepciones para una correcta GTH; y para la investigación se tomó en cuenta la propuesta de Chiavenato las cuales son: reclutamiento, clasificación, desarrollo, recompensa y evaluación de los empleados (Chiavenato, 2009).

En base a las definiciones de la GTH se puede definir como primera dimensión al reclutamiento de empleados, la cual es la primera etapa del método de adquisición de empleados que inicia la selección y posterior contratación de las personas en las empresas. (Contreras & Álvarez, 2008). Igualmente es el proceso de hallar y cautivar futuros colaboradores capaces de empleo. El proceso inicia cuando se exploran nuevos trabajadores y acaba cuando se envían las solicitudes; y el resultado es un grupo de prospectos de donde se seleccionan a los nuevos trabajadores, (Aswathappa, 2007) Citado por Łacka-Badura (2015). Así también, se refiere al proceso de captar individuos con el perfil correcto, con las actitudes y aptitudes demandadas y animarlos a postularse para un puesto en la empresa. En este sentido, el reclutamiento se refiere al procedimiento que va entre tomar una decisión para postularse a un puesto y encontrar al individuo que se ajusta al perfil y cumple las condiciones de entrada en la empresa. En términos de selección, se refiere al proceso de elección entre los candidatos que coinciden con el perfil. (Capital Humano, 2021 & Cámara, 2013).

Por otro lado, el reclutamiento tiene que ver con la comunicación entre las organizaciones y las personas, es decir, un proceso de comunicación y construcción de relaciones que conduce a una eventual contratación. La forma en

que nos comunicamos se ha modificado significativamente en los últimos años; ¡ahora podemos llegar a una amplia audiencia de conexiones profesionales y personales con una inmediatez que hubiera sido alucinante hace 20 años, estos cambios dramáticos han tenido un gran impacto en los roles empresariales que necesitan comunicarse con el público en general (Belton, 2014).

A continuación, como segunda dimensión, tenemos a la selección de personal la cual se enfoca en un conjunto de procesos determinados que se emplean para tomar la decisión sobre qué candidatos contratar (Contreras & Álvarez, 2008), así también es de suma importancia implementar un sistema global de selección de talentos, la empresa debe recopilar cierta información tal como requisitos y competencias necesarias para así crear un modelo de competencias, así también se debe de desarrollar pautas para las entrevistas, seleccionar y capacitar a los reclutadores y evaluadores, crear contratos de trabajo y planes de carrera (Jürgen, 2017).

No obstante, en la actualidad se han establecido dos tipos de selección de personal, el tradicional y el estratégico. (Salgado & Moscoso, 2008) citado por (Sardi & Troilo, 2020). El modelo tradicional se centra en una perspectiva del mercado empresarial que se caracteriza por un alto nivel de estabilidad productiva, de esta manera, los procesos de contratación se enfocan en decidir si los candidatos tienen las habilidades o rasgos específicos que pueden poner en práctica en el lugar de trabajo.

Así también puede considerarse el modelo clásico de selección de personal para un gran número de empresas, sin embargo, el modelo de selección estratégica está más en línea con los cambios que se han producido en los últimos tiempos, debido a la globalización de los mercados y al avance de la ciencia. Este modelo parte del supuesto de que el sector económico se traslada en un panorama caracterizado por su variabilidad, en entornos económicos en constante cambio con una marcada acentuación en el futuro.

Como tercera dimensión, se planteó la capacitación del personal, la cual es una estrategia utilizada por las organizaciones para que el personal obtenga modernos y relevantes competencias profesionales y se pueda desempeñar mejor

dentro de su área de trabajo o incluso en otros ambientes, considerando que cuente con las herramientas necesarias, pero normalmente las empresas brindan una capacitación al personal si se producirá un ascenso o incorporará un nuevo sistema o proceso en el área de trabajo; sin embargo es indispensable desarrollar la productividad de los trabajadores a todo coste, brindándoles modernas competencias, aptitudes y experiencias, de esta manera al invertir en ellos la organización obtendrá a corto o largo plazo considerables rendimientos económicos (Shu-Rung & ChunChieh, 2017).

Es importante resaltar que existen diferentes tipos de capacitación laboral o conocimientos y es la empresa quien decide qué tipo de capacitación se le brindará al equipo de trabajo o a un colaborador en particular, así también se basan a las metas que se direcciona la organización y las complicaciones que se manifiestan, es que se desarrolla el procedimiento de formación, el cual debe ser calificado y verificado continuamente (Setyawati, et al., 2017) entre los diferentes tipos tenemos a la Capacitación de conocimiento operativo, que permite desarrollar las habilidades y formas de trabajo, los cuales ayudaran a la mejora de su productividad mediante reconocidas o innovadoras actividades dentro del área asignada; el conocimiento Proactivo que permite fortalecer las habilidades y de este modo el colaborador se le otorgan instrumentos para proveer circunstancias y aumentar la competitividad; la capacitación en conocimientos básicos, que se basa en un adiestramiento para dar a conocer al colaborador las tareas que se le asignaran en su puesto de trabajo y los conocimientos clave, que aporta un factor diferencial dentro de la empresa, debe ser prioridad ya que ayuda a sobresalir dentro de un ambiente laboral cada vez más competitivo.

Como cuarta dimensión, se determinó la recompensa, esta dimensión plantea que las organizaciones busquen determinar un régimen de recompensas equitativos y justos para sus empleados, los cuales no siempre son percibidos por los mismo como tales, lo que redundaría en la no aceptación y descrédito de este régimen de recompensas y además de ellos solo generaría insatisfacción y conductas no deseadas, Cropanzano Y Schminke (2001) Citado por Issifou & Beuren (2020), Se debe de tener en cuenta que cada colaborador tiene percepciones sensibilidades diferentes, lo que posibilita diferentes

comportamientos frente a una misma recompensa objetiva, Carver (2006) citado por Lerullo & Canga (2020).

Por otro lado, a pesar del conductismo y lo que parece ser de sentido común, algunos psicólogos han cuestionado la suposición de que las recompensas motivan; en investigaciones anteriores, De Charms (1968) citado por Black & Allen (2018) teorizó que si una persona recibe una recompensa externa por una actividad para la que está intrínsecamente motivada, su razón para actuar se desplazará hacia la recompensa y se alejará del disfrute inherente de la tarea por la tanto la motivación para realizar una tarea emprendida originalmente como resultado del deseo de demostrar la causalidad personal sufrirá si se ofrece una recompensa extrínseca.

Como ultima dimensión de la primera variable, tenemos a la evaluación del desempeño de los empleados, la cual es un procedimiento de Feedback, y acompañamiento constante entre el superior y el subordinado, que se interpreta por ser íntegramente táctico, así también la evaluación del desempeño fomenta el mutuo aprendizaje y que los convierte en elementos para el desarrollo de las propias habilidades en la mejora de procesos e implementación organizacional en otras palabras, la evaluación del desempeño es una táctica gerencial que incluye un conjunto de vínculos constantes que le permite al empleado un puesto de trabajo en la planeación y progreso de sus competencias, asumiendo una mayor responsabilidad por su trabajo (Alveiro, 2009).

Así también, una de los fines primordiales de la evaluación es hallar con exactitud el aporte del desempeño individual en apoyo de la toma de decisiones en el otorgamiento de retribuciones. Si el procedimiento de la valoración del desempeño se enfoca en los métodos erróneos del desempeño de actividades, se realizará una inadecuada asignación de recompensas en los colaboradores, Robbins (1995) citado por Sánchez & Calderón (2012).

La segunda variable que se analizó fue el desempeño laboral la cual está enfocada en el nivel de esfuerzo de cada colaborador al momento de desarrollar alguna tarea, actividad o responsabilidad, la cual es medible mediante una evaluación o apreciación de cada acción al ejecutar cada función, por parte de la

organización (Call & Ployhart, 2021; Unguren & Arslan, 2021 & Levin, Benish & Savaya, 2020), Asimismo, el desempeño laboral trata de conocer el estándar de servicio del empleado de acuerdo con ciertos parámetros establecidos para tal fin con el fin de controlar su desarrollo. La finalidad primordial de una organización es mejorar el desempeño del trabajador y asegurar que sus acciones tengan un impacto en toda la cadena de producción. (Mejía et al., 2013). Citado por (Barrios et al., 2020).

Asimismo, Phuong, Nguyen, Loi, Khanh, & Hoa. (2021) mencionan que el objetivo principal del desempeño laboral se define como un medio para medir si un empleado en una organización alcanza una meta basada en ciertos estándares como, por ejemplo; precisión, efectividad, velocidad, costo. Chiavenato, (2008) adiciona que para una valoración del desempeño de cada colaborador nos debemos basar en base a las funciones realizadas, los objetivos logrados, las competencias ofrecidas y su potencial de desarrollo.

No obstante, Fiske, (1951) citado por Guangyan, et al. (2021) define al desempeño laboral como el comportamiento de un individuo que le permite realizar un trabajo que puede ser juzgado en el contexto de las metas organizacionales, así lo respalda Quintero, et al & Rodriguez, et al., (2021). El desempeño laboral consiste en el efecto neto del esfuerzo de un individuo modificado por sus talentos, características y la forma en que observa sus actividades.

Por otro lado, Laza (2012) citado por Mamani & Cáceres (2019) expresan que el desempeño laboral es la manera de como cada empleado lleva a cabo sus actividades en el área de trabajo. Asimismo, los empleados tienen como principal fuente a la motivación que la empresa les brinda o promueve, la es la que permite obtener el éxito empresarial, más aún cuando el recurso humano se encuentra como factor determinante en el logro de metas y/o propósitos organizacionales.

Como primera dimensión se planteó a la eficacia, la cual se refiere primordialmente al nivel de cumplimiento de las objetivos o resultados, sin tomar en consideración, la cantidad de recursos utilizados, puesto que lo que se pretende es tratar de hacer las cosas lo mejor posible, Rubio, et al (2006) citado

por Ganga, et al. (2014) así también, no resultaría posible su medición si no existen objetivos definidos ni metas precisas (Labrador, et al., 2018).

Continuando con ello se planteó a la eficiencia como segunda dimensión y es explicada como la relación entre el grado de logro de la meta y el uso adecuado de los recursos aprovechables, en otros términos, es el enlace entre la productividad de un producto y los factores utilizados para lograr ese nivel de rendimiento, teniendo en cuenta que el cumplimiento de los objetivos debe centrarse en el entorno de una óptima estructura de costes, Bardhan, et al., (1995) citado por Ganga, et al. (2014), así también la eficiencia está vinculada a la aptitud y a la capacidad para guiar una actividad con el mínimo de recursos (Labrador, et al., 2018).

Concluyendo con las dimensiones de la segunda variable, se planteó como tercera dimensión a la calidad de vida laboral la cual se define como los aspectos materiales, ecológicos y emocionales dentro de la organización, que incluyen el respeto a los demás, sus motivaciones, su bienestar y satisfacción en el trabajo, así como el esfuerzo por ofrecer a los empleados oportunidades de desarrollo y reconocimiento de resultados. (Pineda, et al., 2020). De manera análoga, la CVL³ se define como un objetivo que engloba todos los ambientes de positivos e interpersonales que identifican al trabajo, incidiendo en el desarrollo emocional de las personas en su ambiente de trabajo, junto con el aporte a la adaptabilidad, creatividad y a la determinación que requiere las metas productivas de la compañía, Chan & Wyatt, (2007). Citado por Pérez (2014).

³ CVL: Calidad de Vida Laboral

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

Se optó por desarrollar la investigación tipo básica o también conocida como investigación pura, ya que esta tiene la finalidad de explicar un objeto de estudio, más no se busca implementar una aplicación pragmática, sin embargo, se tiene en cuenta que a raíz del resultado se pueden obtener productos nuevos o avances científicos (Carrasco, 2006; Vargas & Soila, 2009). El estudio es de tipo básica, ya que, se intenta demostrar la correlación existente entre la GTH y el DL, indagando y ampliando la teoría, así también no se busca brindar una solución inmediata, más solo aumentar el conocimiento ya existente.

Diseño de Investigación

El diseño es no experimental de corte transversal, esto quiere decir que no existe manipulación de las variables estudiadas, solo se examinarán los hechos, así como también la recopilación y procesamiento de la información se harán en un periodo determinado (Malhorta, 2013; Epiquién & Diestra, 2013; Toro & Parra, 2013). Este diseño fue tomado en cuenta para la investigación porque las dos variables no serán alteradas ni manipuladas, más solo se analizarán en un periodo determinado.

El estudio se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo puesto que se recolectará información de cada variable asignando valores numéricos medibles a cada dato obtenido (Mejía, 2005; Ruiz, 2014; Hernández, Fernández & Baptista, 2014), así luego se analizarán y procesarán mediante técnicas estadísticas.

El método utilizado es el Hipotético-deductivo, el cual enfoca a las hipótesis que se originaron por los 2 supuestos como el punto de inicio para demostrar nuevas conclusiones, no obstante, se realiza una contratación empírica de las mismas, la cual determinara si se afirma o niega las hipótesis planteadas (Sánchez, 2019; Rodríguez; 2017).

El nivel es Descriptivo/Correlacional, esto indica que tiene como intención medir la relación entre las 2 o múltiples variables que estén presentes en la investigación (Hernández et al., 2010; Hernández et al., 2014). Al utilizar el nivel correlacional en el trabajo se buscará identificar la correlación que existe entre las V1: GTH y V2: DL, evidenciando así el grado de relación que existe.

El esquema de investigación es el siguiente:

Diagrama correlacional

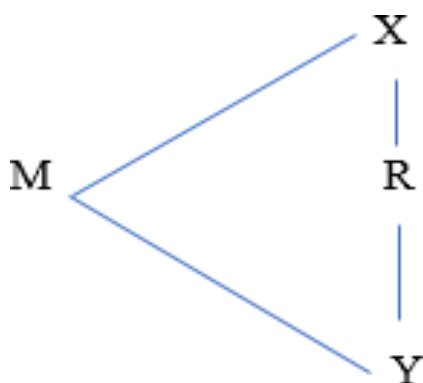
Donde:

M: La muestra definida de los colaboradores.

X: La gestión del talento humano

Y: El desempeño laboral

R: Punto de relación de la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral.



3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento Humano

Definición conceptual

Se mencionan diferentes procesos, características y percepciones para una correcta GTH, para la investigación se tomó en cuenta la propuesta de Chiavenato las cuales son: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Chiavenato, 2009).

Definición operacional

La variable GTH ha sido operacionalizada con 5 dimensiones las cuales son reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación, estas dimensiones fueron tomadas en base lo establecido por los autores Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), Los indicadores se precisaron en base a las mismas referencias. Se puede visualizar detalladamente en el anexo 2, siendo medidas a través de la elaboración de un cuestionario, el cual será aplicado a los colaboradores de la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., este cuestionario está elaborado en base a la escala Likert.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Es una valoración de cada individuo en base a las actividades realizadas, los objetivos y logros a llevar a cabo, las competencias ofrecidas y su potencial de desarrollo. (Chiavenato, 2008).

Definición operacional

La variable desempeño laboral ha sido operacionalizada con 3 dimensiones, las cuales son eficiencia, eficacia y calidad, estas dimensiones fueron tomadas en base lo establecido por los autores Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), Los indicadores se precisaron en base a las mismas referencias. Se puede visualizar detalladamente en el anexo 2, siendo medidas a través de la elaboración de un cuestionario, el cual será aplicado a los colaboradores de la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., este cuestionario está elaborado en base a la escala Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población es determinada por el total de miembros que presentan similitud para un determinado estudio, ya sea por sus características, ubicación geográfica o preferencias (Vilches, 2011), teniendo en cuenta esto la población del estudio es el global de colaboradores de la organización Obiettivo Lavoro que ejerce funciones en la empresa Backus & Jonhson. La muestra es el segmento de una determinada población, la cual es seleccionada para una investigación,

la cual tendrá como finalidad servir como objetos de estudio para la recaudación de información (Sabado, 2013).

$$\text{Tamaño de muestra} = Z^2 * (p) * (1-p) / c^2$$

Donde

Z= Nivel de confianza

P= Población

C= Margen de error

Para el estudio se aplicó el muestreo aleatorio simple seleccionando los sujetos de investigación, de tal manera que cada uno de los sujetos de la población presenten las mismas posibilidades de ser escogido. La realización de esta manera no muestra garantías que englobe a todos los integrantes de estudios, más bien si un numero representativo.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que utilizo en el estudio fue la encuesta la cual engloba varios métodos para reconocer todo lo que se consigue en la duración de un estudio así también favorece al proceso de recolección de información (Gil, 2016), asimismo, esta permite brindar una solución a asuntos en términos descriptivos como de correlación de las variables, luego de la recopilación sistemática de datos según el diseño anteriormente determinado que afirme la rigurosidad de los datos obtenidos (Tamayo & Tamayo, 2008).

La recaudación de datos se realizó por medio del cuestionario. Asimismo, las herramientas para un estudio se interpretan como los procesos e instrumentos que se utilizaran para la recopilación de datos para posterior mente hacer una contrastación de las hipótesis (Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez, 2014), teniendo esto en cuenta se optó por utilizar el cuestionario como herramienta de recaudación de datos, ya que el cuestionario es una herramienta que esta esquematizado para la recopilación de un desmedido número de datos, así como también para implementarlo a un número exorbitante de individuos.

Tabla 1

Variable, técnica e instrumento

Variable	Técnica	Instrumento
Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario

Nota. Se van a considerar dos instrumentos en la presente investigación, será uno por variable.

La validez del instrumento de investigación, hace referencia al nivel que posee el instrumento que se empleara en la investigación que ayudara a medir las variables (Naghi, 2015 & Hernández, 2010); así también el nivel de confiabilidad que posee el instrumento de investigación, para poder desarrollarlo e iniciar la recolección de datos (Naghi, 2015). Los instrumentos seleccionados para la investigación tuvieron como resultados de confiabilidad los siguientes, en la primera variable GTH se tiene un alfa de Cronbach de 0.875 y en la segunda variable DL de tiene una alfa de Cronbach de 0.891, estos instrumentos fueron tomados de la investigación de Jara et. al. (2018).

En caso de ambas variables de la investigación la confiabilidad se llevó a cabo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 2*Resultado que muestra la fidelidad de las variables*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión del talento humano	0.838	28
Desempeño laboral	0.802	16

Nota: Los datos obtenidos son del SPSS 25

Se puede observar en el recuadro que existe una buena fiabilidad con respecto a los instrumentos de GTH y DL, siendo ambos totalmente válidos para su aplicación.

En el caso de la validez del instrumento, se empleó el juicio de expertos, para poder contrastar la aplicabilidad de los cuestionarios, obteniendo así el siguiente resultado.

Tabla 3

Validación por expertos

Nº	Grado académico	Experto	Claridad	Pertinencia	Relevancia	Dictamen
1	Dr.	Fernando Alexis, Nolzco Labajos	Si	Si	SI	Aplicable
2	Mgr.	Flores Eguizábal, Jhandyra Flores	Si	Si	SI	Aplicable
3	Mgr.	Vargas Merino, Jorge	Si	Si	SI	Aplicable

Nota: Los datos obtenidos son de los instrumentos aplicados.

En el cuadro se puede observar que los instrumentos fueron validados por 3 expertos, los cuales luego su respectiva evaluación indicó que si era aplicable.

3.5. Procedimiento

El procedimiento para la culminación de la investigación se realizó inicialmente determinando el tema del estudio, considerándose las líneas de investigación que brindaba la universidad. Como 2^{do} procedimiento, se estableció la oportunidad de realizar el estudio en la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., del que se consiguió una contestación afirmativa como un acto precedente a la entrega de la carta de presentación. Como 3^{er} procedimiento, se determinó la población y se identificó la muestra para realizar la recolección de datos. Como cuarto procedimiento, se diseñó el cuestionario. Como 5^{to} procedimiento, se aplicó el cuestionario a los colaboradores de la empresa. Como sexto procedimiento, se continuo a tabular los resultados obtenidos. Como séptimo procedimiento, se procesaron los resultados en el sistema operativo SPSS-25 para más adelantes

realizar la interpretación y análisis de los resultados y por último se elaboraron las conclusiones y las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de información

En la investigación se hicieron las siguientes indagaciones: investigación documental, mediante la revisión de artículos de opinión, revistas científicas e investigaciones para el respaldo del marco teórico. El análisis estadístico de los datos recogidos de las variables de investigación por medio de los cuestionarios, fue por medio de la descripción y la interpretación en relación a los objetivos e hipótesis del estudio.

El método estadístico descriptivo, con el uso de tablas de frecuencia y grafico de los resultados obtenidos, en el cual, mediante una matriz de datos se obtuvieron los resultados por medio de las frecuencias y porcentajes. El método inferencial se efectuó por medio de la escala de correlación de Spearman con la intención de calcular el nivel de relación de las variables en la contratación de las hipótesis, así como de las dimensiones previstas.

Tabla 4

Tabla de escalas de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación perfecta

Elaborado por Martines & Campos (2015)

3.7. Aspectos éticos

Se dispuso a comunicar a todos los involucrados los procesos que se iban realizar, los cuales fueron considerados, libremente y responsablemente por parte de los colaboradores de la empresa Obiettivo Lavoro, teniendo en cuenta que no se realizar la difusión ni divulgación de sus identidades.

Para la investigación se contó con la veracidad de resultados, de igual forma, se mantuvo consideración con la pertenecía intelectual, principios políticos, las creencias religiosas y morales, incluso de salvaguardar la identidad de los sujetos que participan en la investigación. Y por último y no menos importante la investigación es de no maleficencia, ya que no se generará ningún tipo de daño o efecto negativo hacia los interesados.

VI. RESULTADOS

Los resultados del estudio se presentarán en primer lugar con tablas de frecuencias resultantes del programa SPSS 25, mostrando los promedios desde eficiente a ineficiente de los datos obtenidos por variable y por las dimensiones de la primera variable, este análisis será generado por medio de la estadística descriptiva. Posteriormente a ello se aplicará la estadística inferencial, se realizó el análisis de coeficiente de correlación esto a través del análisis de Rho de Spearman, este análisis se hizo entre ambas variables y entra las 5 dimensiones de la GTH con la variable DL.

Estadística Descriptiva

Según Sulvaran, J. (2011). El objetivo básico de la estadística descriptiva es caracterizar y examinar las propiedades de un grupo de datos para sacar conclusiones sobre las propiedades de este conjunto y las relaciones existentes con otras poblaciones para poder compararlas. Para la obtención de las tablas de frecuencias se utilizaron estadísticas descriptivas, cada una con sus respectivos números estadísticos y diferentes porcentajes válidos para el estudio. Además, se utilizó el programa Excel 2019 para insertar los datos obtenidos y luego se pasaron al SPSS Statistics.

Resultados descriptivos generales

Se detallarán los niveles de frecuencia en base a la variable de GTH, los cuales mediante la formulación correspondiente dieron os siguientes resultados:

Estadísticos descriptivos de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones:

Análisis descriptivos de la variable gestión del talento humano

Tabla 5

Tabla de frecuencia de la variable gestión del talento humano

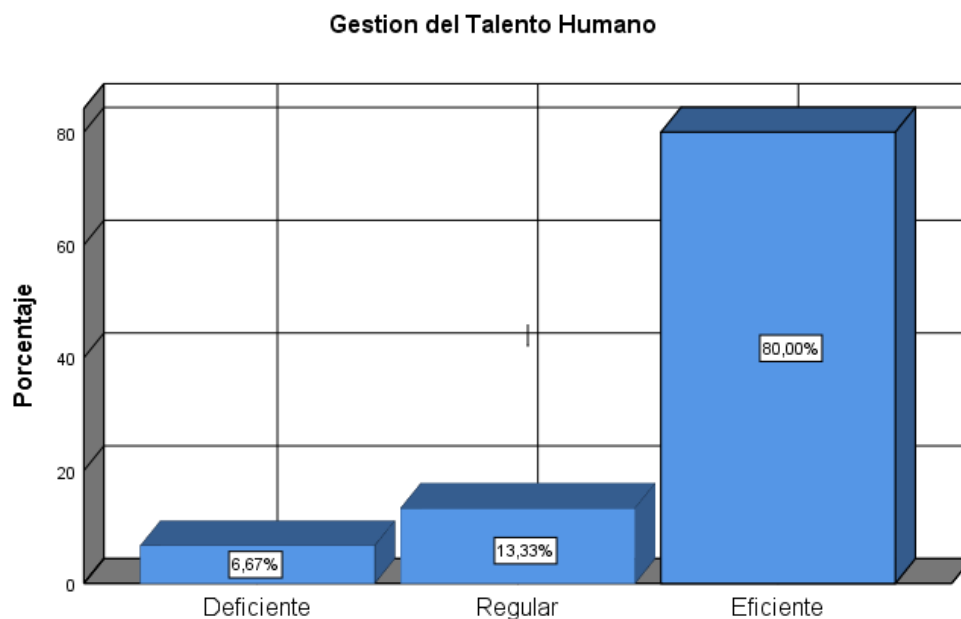
Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	6,7	6,7	6,7
	Regular	12	13,3	13,3	20,0
	Eficiente	72	80,0	80,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Los datos obtenidos son del SPSS21.

Figura 1

Niveles de la variable Gestión del talento humano



En la tabla 5 se puede visualizar los niveles de frecuencia en base a la variable GTH, la cual tiene su mayor porcentaje en el rango eficiente con un 80%, seguido por el rango regular con 13.3%, finalmente completado por el rango deficiente con un 6.7%. Esto se puede interpretar en que los trabajadores consideran que la GTH de la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., tiene un mayor porcentaje de puntaje eficiente, pero a su vez existe un porcentaje ineficiente, en otras palabras, los colaboradores expresan que existen algunas irregularidades la hora de realizar el reclutamiento y selección del personal, así como también quizás una inadecuada capacitación, la cual se ve afectada en su desempeño a la hora de realizar sus actividades.

Análisis descriptivos de la dimensión reclutamiento

Tabla 6

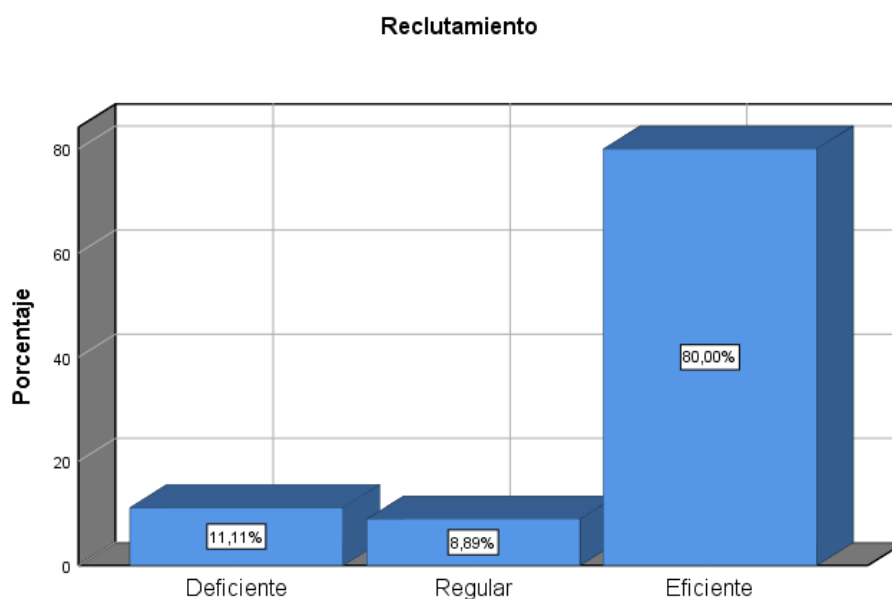
Tabla de frecuencia de la dimensión reclutamiento

		Reclutamiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	11,1	11,1	11,1
	Regular	8	8,9	8,9	20,0
	Eficiente	72	80,0	80,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Los datos obtenidos son del SPSS21.

Figura 2

Niveles de la dimensión reclutamiento



En la tabla 6 se puede visualizar los niveles de frecuencia en base a la dimensión reclutamiento, la cual tiene su mayor porcentaje en el rango eficiente con un 80%, seguido por el rango regular con 8.9%, finalmente completado por el rango deficiente con un 11.1%. Esto se puede interpretar en que los trabajadores consideran que el reclutamiento de la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., tiene un mayor porcentaje de puntaje eficiente, pero a su vez existe un porcentaje ineficiente, en otras palabras, los colaboradores expresan que perciben al reclutamiento de personal con ciertas desigualdades al momento de realizar

convocatorias internas o no conocen al 100% todos los procedimientos las convocatorias internas.

Análisis descriptivos de la dimensión selección

Tabla 7

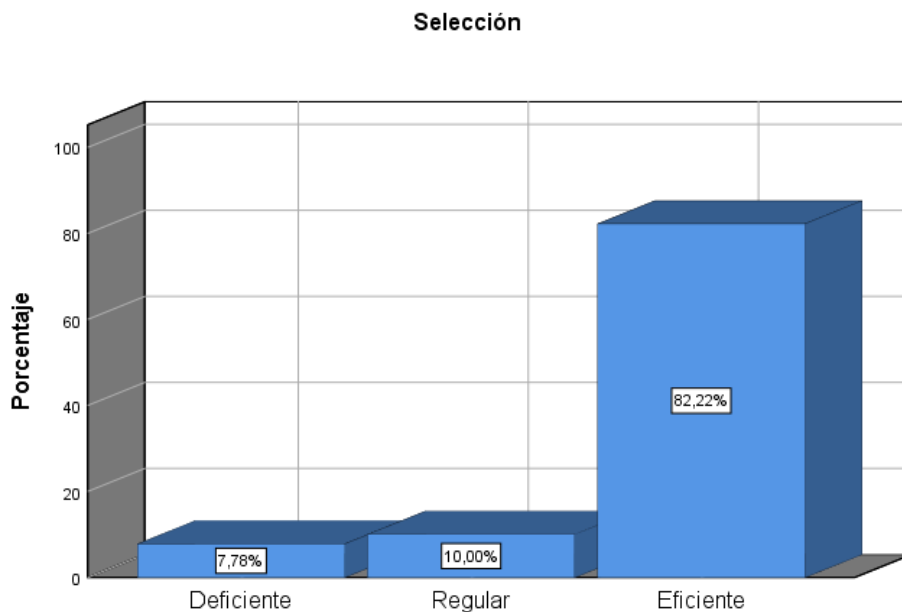
Tabla de frecuencia de la dimensión selección

		Selección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	7,8	7,8	7,8
	Regular	9	10,0	10,0	17,8
	Eficiente	74	82,2	82,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Los datos obtenidos son del SPSS21.

Figura 3

Niveles de la dimensión selección



En la tabla 7 se puede visualizar los niveles de frecuencia en base a la dimensión selección, la cual tiene su mayor porcentaje en el rango eficiente con un 82.2%, seguido por el rango regular con 10%, finalmente completado por el rango deficiente con un 7.8%. Esto se puede interpretar en que una parte de los trabajadores consideran que la selección de personal de la empresa Obiettivo

Lavoro S.A.C., debería enfatizar en filtrar un poco más la selección del personal calificado ya que algunos colaboradores no demuestran iniciativa a la hora de ejecutar sus actividades e incluso algunos indican que no existe proactividad por parte de sus compañeros de trabajo.

Análisis descriptivos de la dimensión capacitación

Tabla 8

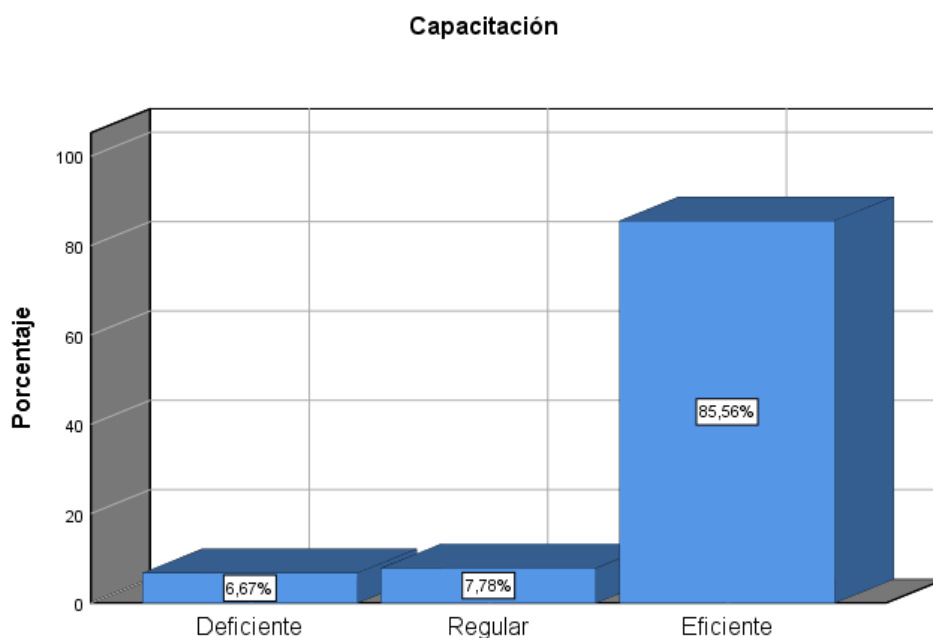
Tabla de frecuencia de la dimensión capacitación

		Capacitación			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	6	6,7	6,7	6,7
	Regular	7	7,8	7,8	14,4
	Eficiente	77	85,6	85,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Los datos obtenidos son del SPSS21.

Figura 4

Niveles de la dimensión capacitación



En la tabla 8 se puede visualizar los niveles de frecuencia en base a la dimensión capacitación, la cual tiene su mayor porcentaje en el rango eficiente con

un 85.6%, seguido por el rango regular con 7.8%, finalmente completado por el rango deficiente con un 6.7%. Esto se puede interpretar en que una parte de los colaboradores consideran que las capacitaciones brindadas por la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., son efectivas, pero no al 100%, algunos consideran que las capacitaciones que les brindan no siguen un plan de capacitaciones, sino que se dan espontáneamente o solo cuando por fuerza mayor se necesita.

Análisis descriptivos de la dimensión recompensa

Tabla 9

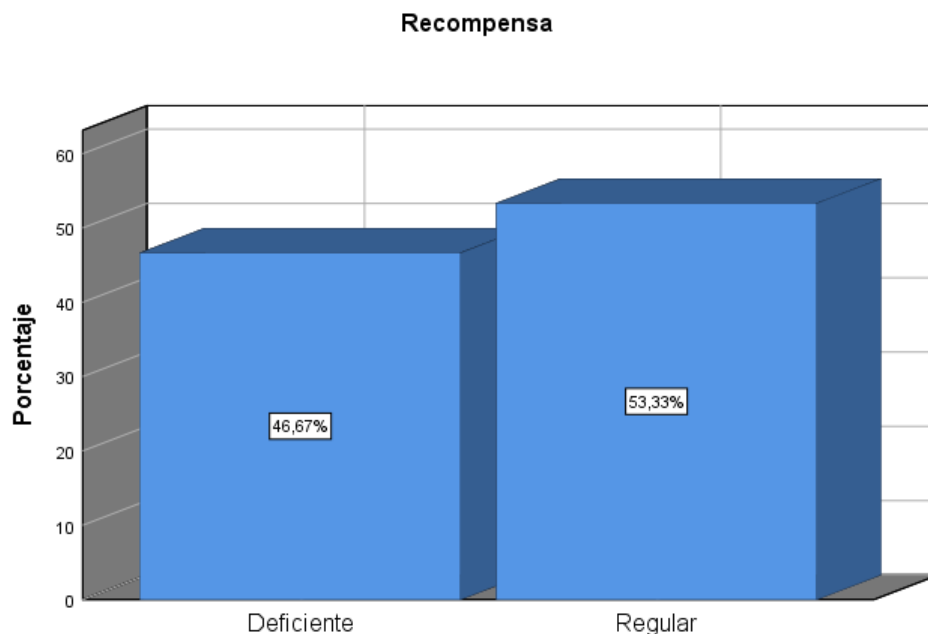
Tabla de frecuencia de la dimensión recompensa

		Recompensa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	42	46,7	46,7	46,7
	Regular	48	53,3	53,3	100,0
Total		90	100,0	100,0	

Los datos obtenidos son del SPSS21.

Figura 5

Niveles de la dimensión recompensa



En la tabla 9 se puede visualizar los niveles de frecuencia en base a la dimensión recompensa, la cual tiene su mayor porcentaje en el rango regular con un 53.3%, seguido por el rango deficiente con un 46.7%. Esto se puede interpretar en que los colaboradores consideran que las recompensas brindadas por la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., no son significativas o incluso ellos lo consideran como si no fueran las adecuadas en comparación con el nivel con el cual desempeñan sus labores.

Análisis descriptivos de la dimensión evaluación

Tabla 10

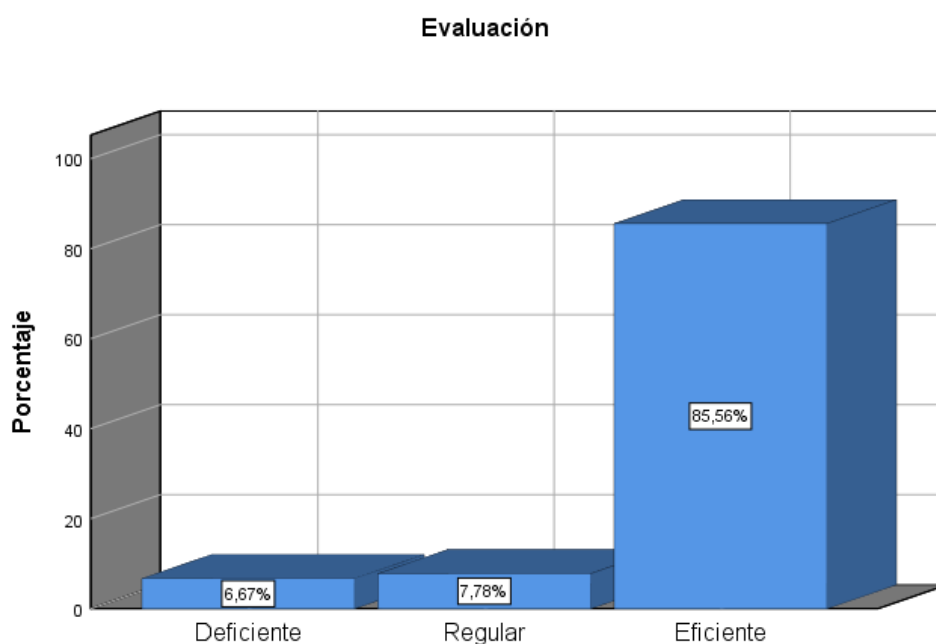
Tabla de frecuencia de la dimensión evaluación

		Evaluación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	6,7	6,7	6,7
	Regular	7	7,8	7,8	14,4
	Eficiente	77	85,6	85,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Los datos obtenidos son del SPSS21.

Figura 6

Niveles de la dimensión evaluación



En la tabla 10 se puede visualizar los niveles de frecuencia en base a la dimensión evaluación, la cual tiene su mayor porcentaje en el rango eficiente con un 85.6%, seguido por el rango regular con 7.8%, finalmente completado por el rango deficiente con un 6.7%. Esto se puede interpretar en que los trabajadores consideran que la evaluación del desempeño en la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., se centra en la ejecución de actividades y los colaboradores son quienes buscan obtener buenos resultados a pesar de no contar con una retribución acorde a su desempeño.

Estadísticos descriptivos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones:

Análisis descriptivos de la variable desempeño laboral

Tabla 11

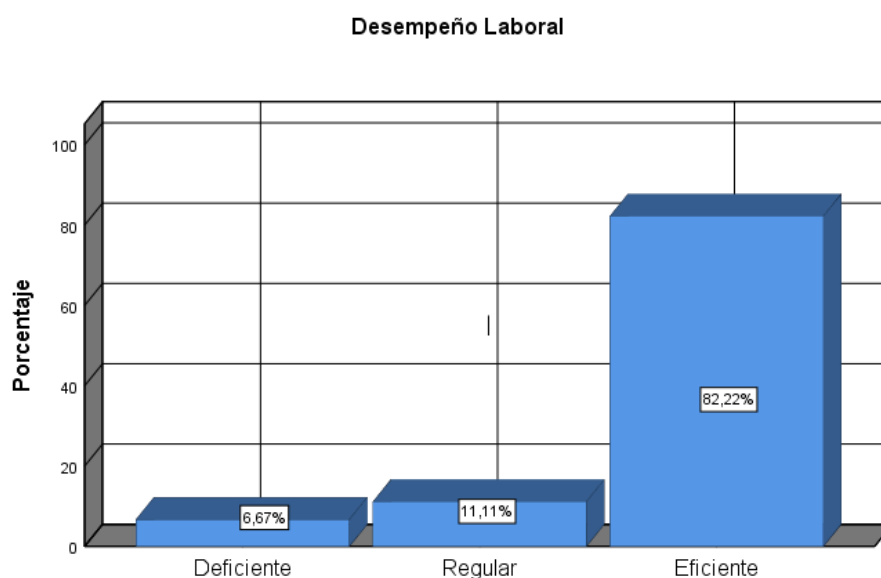
Tabla de frecuencia de la variable desempeño laboral

Desempeño Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	6,7	6,7	6,7
	Regular	10	11,1	11,1	20,0
	Eficiente	74	82,2	82,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Los datos obtenidos son del SPSS21.

Figura 7

Niveles de la variable desempeño laboral



En la tabla 11 se puede visualizar los niveles de frecuencia en base a la segunda variable desempeño laboral, la cual tiene un mayor porcentaje en el rango eficiente con un 82.2%, seguido por el rango medio con 11.1% y finalmente es completado por el rango deficiente con un 6.7%. Ello se puede interpretar de la siguiente manera, los colaboradores consideran que el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., se está efectuando de una manera calificada como adecuada pero no al 100% optima, estos motivos se pueden deber a la falta de una planificación acertada, a una falta de atención de quejas, a la no realización de nuevos procesos, al sumar cada detalle así sea minúsculo, se vuelve considerable, por tal motivo se debe de considerar realizar acciones correctivas para disminuir cada uno de estos aspectos resaltados por los colaboradores.

Análisis descriptivos de la dimensión eficiencia

Tabla 12

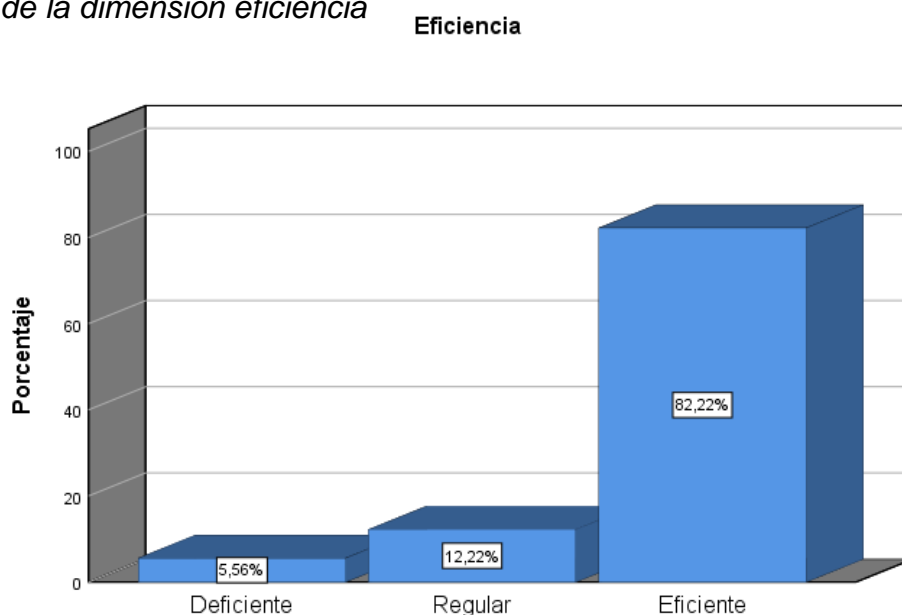
Tabla de frecuencia de la dimensión eficiencia

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	5,6	5,6	5,6
	Regular	11	12,2	12,2	17,8
	Eficiente	74	82,2	82,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Los datos obtenidos son del SPSS21.

Figura 8

Niveles de la dimensión eficiencia



En la tabla 12 se puede visualizar los niveles de frecuencia en base a la dimensión eficiencia, la cual tiene un mayor porcentaje en el rango eficiente con un 82.2%, seguido por el rango medio con 12.2% y finalmente es completado por el rango deficiente con un 5,6%. Ello se puede interpretar de la siguiente manera, la eficiencia laboral en la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., es conjunta siempre en cuando la planificación de actividades no cambie, la mayoría de colaboradores cuentan con la experiencia necesaria para la ejecución de sus actividades, pero no todos enfatizan en el cumplimiento de objetivos, así como también están acostumbrados a una rutina diaria y no hay una mejora de procesos en ciertas áreas o actividades.

Análisis descriptivos de la dimensión eficacia

Tabla 13

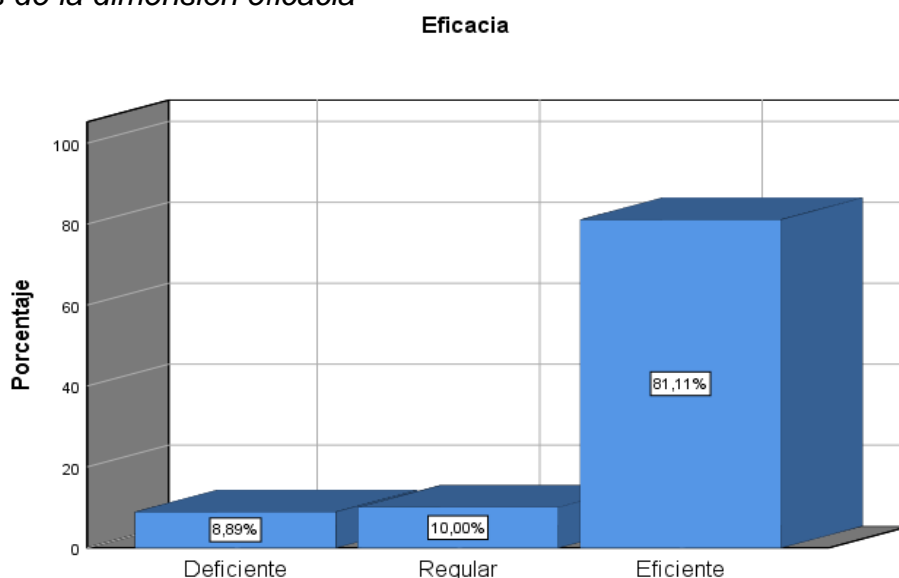
Tabla de frecuencia de la dimensión eficacia

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	8,9	8,9	8,9
	Regular	9	10,0	10,0	18,9
	Eficiente	73	81,1	81,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Los datos obtenidos son del SPSS21.

Figura 9

Niveles de la dimensión eficacia



En la tabla 13 se puede visualizar los niveles de frecuencia en base a la dimensión eficacia, la cual tiene un mayor porcentaje en el rango eficiente con un 81.1%, seguido por el rango medio con 10% y finalmente es completado por el rango deficiente con un 8.9%. Esto se puede interpretar de la siguiente manera, la eficacia laboral en la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., es percibida por una parte de los colaboradores como el cumplimiento de funciones de manera inadecuada, así como también algunos indican que los resultados esperados no siempre los facilitan los procesos implementados por la empresa.

Análisis descriptivos de la dimensión calidad

Tabla 14

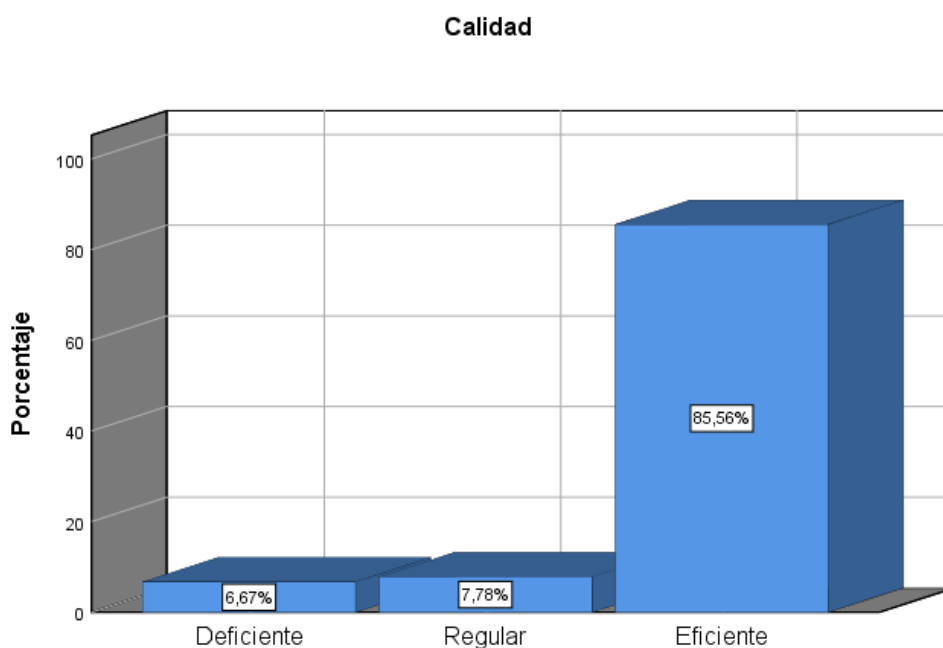
Tabla de frecuencia de la dimensión calidad

		Calidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	6	6,7	6,7	6,7
	Regular	7	7,8	7,8	14,4
	Eficiente	77	85,6	85,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Los datos obtenidos son del SPSS21.

Figura 10

Niveles de la dimensión calidad de vida laboral



En la tabla 14 se puede visualizar los niveles de frecuencia en base a la dimensión eficacia, la cual tiene un mayor porcentaje en el rango eficiente con un 85.6%, seguido por el rango medio con 7.8% y finalmente es completado por el rango deficiente con un 6.7%. Esto se puede interpretar de la siguiente manera, la calidad laboral en la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., es percibida por los colaboradores como positiva, los colaboradores optan por que la empresa promueva adecuadamente la iniciativa, así como también continúen reconociendo la puntualidad de los mismos.

Estadística inferencial

Según Porras (s.f.) manifiesta que la estadística inferencial se centra en la toma de decisiones sobre las propiedades de todas las observaciones consideradas sobre la base de datos parcial. Se utilizó una estadística inferencial, cuya finalidad es medir la relación entre variables, lo que a su vez permitió contrastar la hipótesis dada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, ya que las 2 variables son cualitativas y ordinales. Y, según (Juárez, et al., 2011), se utiliza la Rho de Spearman porque ayuda a establecer si existe una relación lineal entre las dos variables a nivel ordinal y que esa relación no es aleatoria.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral:

Hg: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

Tabla 15

Resultados de relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral

Correlaciones	
	Gestión del Talento Humano
	Desempeño Laboral

Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,752**
		N		90	90
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	,752**	1,000
		N		90	90

Los datos obtenidos son del SPSS21.

La tabla 15 evidencia que el valor de significancia es de 0,000, por ende, es menor a 0.05. Es así que en base a la teoría se rechaza la hipótesis nula, dando como conclusión que se acepta la hipótesis alterna, la cual sostiene que si existe una relación entre la GTH y el DL.

Así mismo, se puede visualizar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,752. Por lo tanto, basado en el baremo de estimación de Rho de Spearman se comprende que existe una correlación positiva alta, es decir, hay una relación directa entre ambas variables.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral:

H1: Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

Ho: No existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

Tabla 16

Resultados de relación entre la dimensión reclutamiento y desempeño laboral

		Correlaciones		
			Reclutamiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,709**
		N	90	90
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,709**	1,000
		N	90	90

Los datos obtenidos son del SPSS21.

La tabla 16 evidencia que el valor de significancia es de 0,000, por ende, es menor a 0.05. Es así que en base a la teoría se rechaza la hipótesis nula, dando como conclusión que se acepta la hipótesis alterna, la cual sostiene que si existe una relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral.

Así mismo, se puede visualizar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,709. Por lo tanto, basado en el baremo de estimación de Rho de Spearman se comprende que existe una correlación positiva alta, es decir, hay una relación directa entre la primera dimensión y la segunda variable.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la dimensión selección y la variable desempeño laboral:

H1: Existe relación entre la selección y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

Ho: No existe relación entre la selección y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

Tabla 17

Resultados de relación entre la dimensión selección y desempeño laboral

		Correlaciones		
			Selección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Los datos obtenidos son del SPSS21.

La tabla 17 evidencia que el valor de significancia es de 0,000, por ende, es menor a 0.05. Es así que en base a la teoría se rechaza la hipótesis nula, dando como conclusión que se acepta la hipótesis alterna, la cual sostiene que si existe una relación entre la selección y el desempeño laboral.

Así mismo, se puede visualizar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,792. Por lo tanto, basado en el baremo de estimación de

Rho de Spearman se comprende que existe una correlación positiva alta, es decir, hay una relación directa entre la segunda dimensión y la segunda variable.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral:

H1: Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

Ho: No existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

Tabla 18

Resultados de relación entre la dimensión capacitación y desempeño laboral

Correlaciones					
				Capacitación n	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente correlación	de	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		90	90
	Desempeño Laboral	Coefficiente correlación	de	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		90	90

Los datos obtenidos son del SPSS21.

La tabla 18 evidencia que el valor de significancia es de 0,000, por ende, es menor a 0.05. Es así que en base a la teoría se rechaza la hipótesis nula, dando como conclusión que se acepta la hipótesis alterna, la cual sostiene que si existe una relación significativa entre la dimensión capacitación y el desempeño laboral.

Así mismo, se puede visualizar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,900. Por lo tanto, basado en el baremo de estimación de Rho de Spearman se comprende que existe una correlación positiva muy alta, es decir, hay una relación directa entre la tercera dimensión y la segunda variable.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman de la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral:

H1: Existe relación entre la recompensa y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

Ho: No existe relación entre la recompensa y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

Tabla 19

Resultados de relación entre la dimensión recompensa y desempeño laboral

Correlaciones						
					Recompensa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	de	Recompensa	Coeficiente correlación	de	1,000	,116
			Sig. (bilateral)		.	,276
			N		90	90
		Desempeño Laboral	Coeficiente correlación	de	,116	1,000
			Sig. (bilateral)		,276	.
			N		90	90

Los datos obtenidos son del SPSS21.

La tabla 19 evidencia que el valor de significancia es de 0,276, por ende, es mayor a 0.05. Es así que en base a la teoría se acepta la hipótesis nula, dando como conclusión que no existe relación entre la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral.

Así mismo, se puede visualizar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,116. Por lo tanto, basado en el baremo de estimación de Rho de Spearman se comprende que existe una correlación positiva muy baja, es decir, existe una relación entre la cuarta dimensión y la segunda variable, pero esta relación es muy baja e inestable.

Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la dimensión evaluación y la variable desempeño laboral:

H1: Existe relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

Ho: No existe relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.

Tabla 20

Resultados de relación entre la dimensión evaluación y desempeño laboral

Correlaciones				
			Evaluación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Los datos obtenidos son del SPSS21.

La tabla 20 evidencia que el valor de significancia es de 0,000, por ende, es mayor a 0.05. Es así que en base a la teoría se rechaza la hipótesis nula, dando como conclusión que existe correlación entre la dimensión evaluación y la variable desempeño laboral.

Así mismo, se puede visualizar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,116. Por lo tanto, basado en el baremo de estimación de Rho de Spearman se comprende que existe una correlación positiva muy alta, es decir, existe una relación entre la quinta dimensión y la segunda variable.

V. Discusión

La presente investigación es resultante de la observación de diferentes ámbitos que se van desarrollando en base a la GTH que se viene estableciendo en la actualidad y que van enlazadas con el desempeño laboral de los trabajadores de la organización en estudio, así también, luego del proceso de análisis y el procesamiento de los datos en el sistema SPSS y teniendo en cuenta el objetivo general el cual fue determinar la relación que existe entre la GTH y el DL en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021, se realizó el contraste de hipótesis, utilizando la correlación de Spearman, teniendo en consideración que el nivel de significancia debe ser menor a 0.05 para que se acepte la hipótesis alterna y se rechace la hipótesis nula.

Con lo que respecta en relación a los resultados estadísticos obtenidos luego de la contrastación de la hipótesis general, indica que la GTH influye de manera significativa en el DL de los empleados de la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C, donde la prueba de verosimilitud de ambas variables nos indica que el nivel de significancia es de 0,000; Así mismo, se puede visualizar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es equivalente a 0,752 (tabla 15), esto quiere decir que basándonos en el baremo de valoración de Rho de Spearman hay una correlación positiva alta, es decir, hay existe una relación entre las 2 variables, estos resultados estadísticos concuerdan con los de Shilquigua (2020) quien investigo la GTH y el desempeño de los trabajadores en Fonseca, concluyendo que hay una relación entre la GTH y el DL ya que en su prueba de chi cuadrado obtuvo un resultado menor a 0.005 siendo este el permitido teóricamente, así también menciona que principales causas identificadas en la GTH son el uso de un modelo de forma empírico el mismo que es aplicado en la contratación del personal, sin tener en cuenta los diferente procesos tales como el reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación y motivación.

Por otro lado, Gavidia (2021) manifiesta que su investigación determino que el desempeño laboral no incide en la GTH en el emprendimiento comunitario Kintia Pankimm siendo esto respaldado por su prueba de chi-cuadrado obteniendo un 0.435 como nivel de significancia, así también se observa que el emprendimiento

donde realizo su investigación solo contaba con 23 colaboradores y al ser un emprendimiento todos contarían al inicio con un alto desempeño laboral, así también menciona que las expectativas salariales, las actitudes y los conocimientos no inciden en la GTH.

No obstante, Garces (2020) en su investigación donde planteo como prioridad establecer el nivel de correlación entre la GTH y el DL de los colaboradores del Colegio de Ingenieros de Piura, obtuvo un 0.772 mediante la correlación de Spearman, esto significaría que entre la GTH y el desempeño laboral existe una relación positivo alta, así como también un nivel de significancia de 0.000 el cual es menor a 0.05, la cual rechaza su hipótesis nula y acepta su hipótesis alterna; de forma similar Jara (2019) planteo como hipótesis general que la GTH en el perfeccionamiento de la gestión pública influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la administración del Ministerio de Salud, la cual es aceptada ya que al realizar la prueba la contrastación de sus hipótesis obtuvo un valor menor a 0.005, rechazando de la misma manera su hipótesis nula; Ramírez, et al. (2019) menciona a su vez que la GTH está orientada a las actividades operativas administrativas y ofrece a los empleados de la compañía habilidades y técnicas generales,

Del mismo modo, Zevallos (2019) hace referencia que la puesta en práctica de un esquema de GTH por competencias permitirá optimizar los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y retención de los colaboradores, incidiendo cualitativamente en el mejoramiento del DL de los empleados, así también en su investigación al realizar la contrastación de su hipótesis obtuvo un valor menor a 0.05, rechazando su hipótesis nula y aceptando así su hipótesis alterna la cual era el desempeño laboral se correlaciona significativamente con la puesta en práctica de un esquema de GTH, así también, obtuvo valor de correlación de 0.687, considerado teóricamente como un nivel de relación positivo moderado.

Continuando con la discusión de resultados en relación a los resultados obtenidos a la primera hipótesis específica se obtuvo un valor de 0.000 menor a 0.005, por ende, se descartó la hipótesis nula, aceptando así la hipótesis alterna

la cual dictamina que hay una relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro, así mismo en la tabla 18, se visualiza que el Rho de Spearman obtenido es igual a 0.709 esto comprende hay una correlación positiva alta. Este resultado es respaldado por Zevallos (2019) porque rechaza su hipótesis nula ya que obtuvo un valor menor a 0.005 al realizar la contrastación de su hipótesis, así mismo al realizar la prueba de correlación de Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de relación de 0.682 el cual significa que su dimensión admisión de personas tiene una relación positiva moderada con su variable desempeño laboral. Contreras & Álvarez (2008) explican que el reclutamiento o admisión es la primera etapa del método de adquisición de empleados que inicia en la selección y posterior contratación de personal en la empresa.

Así también, Ramos (2018) en su trabajo GTH y DL de los trabajadores del Hospital de los olivos, planteo como primera dimensión la incorporación de las personas teniendo como uno de sus indicadores al reclutamiento el cual lo definió como dar a conocer al mercado laboral las posibilidades que brinda la organización a individuos que tengan ciertos talentos esenciales solicitados para el puesto de trabajo; Asimismo al realizar su contratación de hipótesis obtuvo un 0.003 el cual acepta su hipótesis alterna y una correlación de 0.413 el cual basándonos en los niveles de Spearman sería una correlación positiva moderada.

Por otro lado con relación a los resultados obtenidos a la segunda hipótesis específica planteada, se obtuvo un valor de significancia de 0.000, el cual confirma el rechazó la hipótesis nula, aceptando así la hipótesis alterna, determinando que hay una relación significativa entre la selección y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro, así mismo en la tabla 17, se visualiza que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.792 que comprende una correlación positiva alta, Así mismo Jauregui (2017) en su trabajo de investigación resalto a la dimensión integración como el proceso de reclutamiento y selección teniendo esto en cuenta y sobre todo que la selección de empleados en un grupo de procesos determinados que se utilizan para tomar la decisión sobre qué candidatos contratar (Contreras & Álvarez, 2008); en su tabla 22, desarrollo la prueba de correlación entre su dimensión integración y su variable

desempeño laboral la cual dio un coeficiente de correlación de 0.740 considerado como una correlación positiva alta, así mismo se obtuvo un valor 0.000 en la contrastación de su hipótesis, descartando su hipótesis nula y aceptando su hipótesis alterna.

Con respecto a los resultados obtenidos a la tercera hipótesis específica se obtuvo un valor 0.000 en la contrastación de hipótesis siendo este menor a 0.005, se descartó la hipótesis nula, aceptando así la hipótesis alterna la cual determina que hay una relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro, así mismo en la tabla 18, se visualiza que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0,900 que comprende una correlación positiva muy alta; Así mismo, Mancilla & Vara (2018) mostraron en su tabla 19 que el nivel de correlación entre el desarrollo del talento el cual engloba la capacitación y su variable el DL tiene un coeficiente de correlación de 0.533 el cual se expresa como una relación positiva moderada, en su trabajo de investigación definen que la capacitación tiene como finalidad desarrollar las capacidades, conocimientos y los talentos de cada empleado, así mismo, Shu-Rung & ChunChieh (2017) explica que se debe de tener en cuenta que es indispensable desarrollar la productividad de los trabajadores a todo coste, brindándoles modernas competencias, aptitudes y experiencias, de esta manera al invertir en ellos la organización obtendrá a corto o largo plazo considerables rendimientos económicos.

De igual manera Jauregui (2017) obtuvo un valor menor a 0.05, al momento realizar la contratación de hipótesis aceptando su hipótesis alterna la cual era que existe una correlación entre el desarrollo de los colaboradores y el desempeño laboral en la organización Servosa, de manera que rechazó su hipótesis nula, a su vez mediante el coeficiente de correlación obtuvo un 0.862, el cual significaría que su dimensión desarrollo y su variable desempeño laboral tienen una relación positiva alta.

En relación a los resultados obtenidos a la cuarta hipótesis específica planteada se obtuvo un valor 0.276, siendo este mayor a 0.005 por tal motivo se acepta la hipótesis nula, rechazando así la hipótesis alterna la cual determina que

no existe relación entre la recompensa y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro, así mismo en la tabla 19, se visualiza que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.116 que comprende una correlación positiva muy baja, En cambio Ramos (2018) en su investigación planteo como hipótesis alterna que si existe correlación de entre su dimensión recompensa y su variable desempeño laboral en el Hospital de los Olivos, la cual luego de la contratación de hipótesis es aceptada, ya que obtuvo un 0.016 como nivel de significancia siendo este menor a 0.05, así también una correlación positiva baja entre su dimensión recompensa y su variable desempeño laboral al obtener un coeficiente de correlación de 0.340.

Por otro lado, Jauregui (2017) en su investigación GTH y el DL en la organización Servosa Cargo S.A.C. planteo como tercera dimensión la recompensa, al realizar la contratación de hipótesis entre su tercera dimensión y su variable obtuvo un valor menor a 0.05 el cual correspondería al nivel de confiabilidad de 95%, aceptando así su hipótesis alterna y rechazando su hipótesis nula; demostrando que si hay una relación entre la recompensa y el desempeño laboral, obteniendo también 0.626 con la prueba de Spearman que se consideraría como una relación positiva moderada, estos resultados pueden ser debido a que los colaboradores de las diferentes organizaciones no interpretan las acciones de una empresa como estimulantes, así lo explico Carver (2006) citado por Lerullo & Canga (2020) se debe de tener en cuenta que cada colaborador tiene percepciones sensibilidades diferentes, lo que posibilita diferentes comportamientos frente a una misma recompensa objetiva.

Finamente, en base a los resultados obtenidos a la última hipótesis específica planteada se obtuvo un valor 0.000 siendo este menor a 0.05, determinado el descarte de la hipótesis nula, aceptando así la hipótesis alterna la cual determina que hay una relación entre la evaluación y el DL en la organización Obiettivo Lavoro, así mismo en la tabla 20, se visualiza que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de este es igual a 0,900 que comprende una correlación positiva muy alta. Cabe resaltar que en la investigación la evaluación tiene como objetivo hallar con exactitud el aporte del desempeño individual en apoyo de la toma de decisiones en el otorgamiento de retribuciones Robbins

(1995) citado por Sánchez & Calderón (2012). De manera análoga Jauregui (2017) en su investigación GTH y DL habla sobre la auditoria como el proceso de seguimiento y verificación de procesos operativos, observando los resultados para lograr los objetivos, en su tabla 27, estableció que hay una correlación positiva alta entre la dimensión auditoria y el DL ya que obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman siendo este igual a 0.655, así como también un valor menor a 0.005 en la contrastación, aceptando su hipótesis alterna y descartando su hipótesis nula.

VI. Conclusiones

Primero: La investigación, en relación a la hipótesis general planteada, concluye que la GTH tiene una relación significativa con el DL en la organización Obiettivo Lavoro, Ate - 2021, ya que hay una correlación positiva alta entre la variable GTH y la variable desempeño laboral ya que se obtuvo (Sig.= ,000 < ,005; Rho = ,752). Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula.

Segundo: La investigación, en relación a la primera hipótesis específica planteada, concluye que el reclutamiento tiene una relación significativa con el DL en la organización Obiettivo Lavoro, Ate - 2021, ya que hay una correlación positiva alta entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral ya que se obtuvo (Sig.= ,000 < ,005; Rho = ,709). Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula.

Tercero: La investigación, en relación a la segunda hipótesis específica planteada, concluye que la selección tiene una relación significativa con el DL en la organización Obiettivo Lavoro, Ate - 2021, ya que hay una correlación positiva alta entre la dimensión selección y la variable desempeño laboral ya que se obtuvo (Sig.= ,000 < ,005; Rho = ,792). Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula.

Cuarto: La investigación, en relación a la tercera hipótesis específica planteada, concluye que la capacitación tiene una relación significativa con el DL en la organización Obiettivo Lavoro, Ate - 2021, ya que hay una correlación positiva muy alta entre la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral ya que se obtuvo (Sig.= ,000 < ,005; Rho = ,900). Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula.

Quinto: La investigación, en relación a la cuarta hipótesis específica planteada, concluye que la recompensa tiene una relación significativa con el DL en la organización Obiettivo Lavoro, Ate - 2021, ya que hay una correlación positiva muy baja entre la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral ya que se obtuvo (Sig.= ,276 > ,005; Rho = ,116). Por lo tanto, se descarta la hipótesis alterna.

Sexto: La investigación, en relación a la quinta hipótesis específica planteada, concluye que la evaluación tiene una relación significativa con el DL en la organización Obiettivo Lavoro, Ate - 2021, ya que hay una correlación positiva muy

alta entre la dimensión evaluación y la variable desempeño laboral ya que se obtuvo (Sig. = ,000 < ,005; Rho = ,900). Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula.

VII. Recomendaciones

Primera: Se sugiere continuar mejorando cada proceso de GTH y así la empresa pueda contar con un personal acorde al puesto de trabajo requerido, brindando un adecuado desempeño laboral en la ejecución de sus actividades.

Segunda: Se recomienda que, al momento de realizar el reclutamiento y selección, el área correspondiente debe realizar una convocatoria un poco más detallada y no solo informar sobre las actividades principales del puesto sino también sobre las competencias o habilidades adicionales con las de que debe contar los prospectos que postulan al puesto de trabajo, tales como adaptación al cambio, trabajo bajo presión, perseverancia, entre otras cualidades.

Tercera: Así también se sugiere que las capacitaciones que se realicen en el centro de labores deben de ser más objetivas y no generalizadas, además a ello se debería de contratar a un capacitador especializado para cada tema y no brindar esa labor a los jefes de grupo o supervisores, ya que no todos cuentan con el conocimiento adecuado para realizar dicha función.

Cuarta: Se sugiere que la empresa implemente un sistema de recompensas y así los colaboradores sientan que su desempeño es medido y recompensado, así también deben de tener en cuenta que las recompensas no deben de ser al 100% económicas, quizás se puedan brindarles días de descanso adicionales o un reconocimiento escrito por su buen desempeño laboral, entre otros.

Quinta: Como última recomendación se sugiere que, al hacer una evaluación del desempeño de los colaboradores en base a sus tiempos al realizar actividades, se tome en cuenta el número de capacitaciones por el cual ha pasado el colaborador, así también si se observa que el colaborador obtiene una calificación deficiente, se debe de tomar medidas correctivas en el proceso de capacitación ya que puede tener deficiencias, por otro lado no se debe de presionar al colaborador como primera instancia ya que esto podría desmotivarlo y afectar su desempeño laboral aún más.

REFERENCIAS

- Abril M. (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano. Ecuador: MEGAGRAF Editorial.
- Alveiro Montoya, César (2009). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO. Revista Científica "Visión de Futuro", 11 (1), ISSN: 1669-7634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
- Barrios-Hernandez, K. del C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Informacion Tecnologica*, 31(2), 55. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Belton, A. (2014). *Social Networking in Recruitment*. Impact Publishing.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson Educación.
- Bhattacharyya, D. K. (2017). Collegial Talent Management Practices in Indian Organizations. [Prácticas de gestión del talento colegial en organizaciones indias]. *Journal of Case Research*, 8(2), 1–16. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=130578418&lang=en&site=eds-live>
- Black, S., & Allen, J. D. (2018). Part 7: Rewards, Motivation, and Performance. *Reference Librarian*, 59(4), 205–218. <https://doi.org/10.1080/02763877.2018.1499164>
- Capital Humano, R. de. (2021). La Gestión del Talento en España y Latinoamérica 2020. (Spanish). *Capital Humano*, 362, 83–101.
- Carrasco, C. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos, Lima-Perú.
- Call, M. L., & Ployhart, R. E. (2021). A Theory of Firm Value Capture from Employee Job Performance: A Multidisciplinary Perspective. *Academy of*

Management Review, 46(3), 572–590.
<https://doi.org/10.5465/amr.2018.0103>

Checa, E. (2018). Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas. Málaga: IC Editorial.

Chiavenato, I. (2008). Gestión del Talento Humano. (3a ed.) Recuperado de:
<https://bit.ly/2JaKYGy>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. (3a ed.) México, DF.: McGraw – Hill

Contreras, F. G., & Álvarez, R. S. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Gaceta Laboral*, 14(2), 271–297

Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58–81.
<https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29–48.

Edward E. Lawler. (2017). *Reinventing Talent Management: Principles and Practices for the New World of Work*. Berrett-Koehler Publishers.

Fajčíková, A. fajcikova@pef.czu.c., Urbancová, H., & Kučírková, L. (2018). Decisive Factors of Talent Management Implementation in Czech Organisations. [Factores decisivos de la implementación de la gestión del talento en las organizaciones checas]. *Journal of Efficiency & Responsibility in Education & Science*, 11(1), 9–15.
<https://doi.org/10.7160/eriesj.2018.110102>.

- Flor (2017) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una MICRORED, Lambayeque 2017*. (Tesis Magistral). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Gavidia (2021). *Desempeño laboral y gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario KINTIA PANKI, de la parroquia asunción, cantón Sucúa, 2021* (Tesis de Pregrado). Universidad nacional de Chimborazo, Ecuador.
- Ganga Contreras, F., Cassinelli Capurro, A., Piñones Santana, M. A., & Quiroz Castillo, J. (2014). El concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista Líder*, 25, 126–150.
- Garcés S. (2020). *Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura*, (Tesis de Magistral). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Gil, L. (2016). *Técnicas de recolección de datos*. México: Pearson Educación.
- Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Guangyan Luo, Kacper Budnik, Dagmara Bogdziun, & Katarzyna Tworek. (2021). Dynamic IT Capabilities and Their Influence on Job Performance Through Teamwork. *Forum Scientiae Oeconomia*, 9(1), 59–73. https://doi.org/10.23762/FSO_VOL9_NO1_4
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México, Mc Graw Hill, 2006, P.344
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, J. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V, Editores, S.A
- Ibáñez Peinado, J. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica*. Dykinson.

- Ierullo, E., & Canga, L. (2020). Neuromanagement y neuromotivación: modelo para la identificación de perfiles de sensibilidad ante amenazas y recompensas en el contexto laboral. *Documentos de Trabajo*, 759, 1–73.
- Issifou, M., & Beuren, I. M. (2020). Influência Da Identidade Étnica Na Percepção De Justiça Organizacional Mediada Pelo Sistema De Recompensas. *Environmental & Social Management Journal / Revista de Gestão Social e Ambiental*, 14(2), 3–19. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v14i2.2162>
- Jara (2019) *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018 (Tesis Doctoral)*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Jáuregui C. (2016). *GTH y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servosa Cargo S.A.C. Lurigancho – 2016, (Tesis de Magistral)*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Jürgen Deters. (2017). *Global Leadership Talent Management: Successful Selection of Global Leadership Talents As an Integrated Process: Vol. First edition*. Emerald Publishing Limited.
- Korkusuz, A. Y., İnan, U. H., Özdemir, Y., & Başligil, H. (2018). Evaluation of Occupational Health and Safety Key Performance Indicators Using in Healthcare Sector. [Evaluación de indicadores clave de rendimiento en salud y seguridad ocupacional uso en el sector sanitario]. *Sigma: Journal of Engineering & Natural Sciences / Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi*, 36(3), 705. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=133865758&lang=es&site=eds-live>
- Łacka-Badura, J. (2015). *Recruitment Advertising As an Instrument of Employer Branding : A Linguistic Perspective*. Cambridge Scholars Publishing.
- Labrador Machín, O., Alberto Rivera Rodríguez, C., & Luis Alfonso Alemán, J. (2018). *La eficiencia y eficacia socioeconómica de las cooperativas:*

enfoque desde la actualización del modelo económico cubano. *Avances*, 20(1), 11–25.

Levin, L., Benish-Weisman, M., & Savaya, R. (2020). Value Profiles and Perceived Job Performance of Social Workers in Israel. *British Journal of Social Work*, 50(2), 348–368. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz150>

Loli Pineda, A. E., Llacho Inca, K., Navarro Vargas, V., Cerón Valencia, F., Pulido Cavero, C., & del Carpio Gallegos, J. (2020). Calidad De Vida Laboral Y Comportamiento De Ciudadanía Organizacional en Perú. *Avances En Psicología*, 28(2), 213–228. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>

Mancilla & Vara (2018) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus*, 2018, (Tesis Magistral). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Martínez, V. (2013). *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. Tesis de grado. Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf>

Martins, L. B., Zerbini, T., & Medina, F. J. (2019). Impact of Online Training on Behavioral Transfer and Job Performance in a Large Organization. [Impacto de la capacitación en línea sobre transferencia conductual y desempeño laboral en una organización grande]. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(1), 27–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a4>

Malhotra, L. (2013). *Introducción a la metodología científica*. México: Cengage Learning.

Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: UNMSM.

Ming-Chang Wu, Didik Nurhadi, & Siti Zahro. (2016). Integrating the Talent Management Program as a New Concept to Develop a Sustainable Human Resource at Higher Educational Institutions. [Integrar el programa de gestión de talentos como un nuevo concepto para desarrollar un recurso

humano sostenible en las instituciones educativas superiores]. *International Journal of Organizational Innovation*, 8(4), 146–160. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=114725527&lang=es&site=eds-live>

Naghi, M. (2015). *Metodología de la Investigación*. 2° ed. México: Limusa Noriega Editores.

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis (Cuarta Edición Ed.)* Bogota, Colombia: Ediciones de la U.

Palles & Palles (2020) *Análisis de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Federación FEGRANDINOS NORTE periodo 2019 -2020*, Tesis de grado Recuperado de: <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/1112/1/474-%20PALLES%20ROSA-PALLES%20NANCY.pdf>

Pérez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J., & Fernández-Dávila, P. (2014). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. *Universitas Psychologica*, 13(2), 541–551. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-2.ivoc>

Phuong V. Nguyen, Loi Tan Nguyen, Khanh Ngoc Van Doan, & Hoa Quynh Tran. (2021). Enhancing Emotional Engagement through Relational Contracts, Management Receptiveness, and Employee Commitment as a Stimulus for Job Satisfaction and Job Performance in the Public Sector. *Equilibrium*, 16(1), 203–224. <https://doi.org/10.24136/eq.2021.008>.

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Tesis de grado. Recuperado de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

- Sábado, C. (2013). Población y muestra en las investigaciones. 2ª ed. México: Pearson Educación.
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sanches J. & Calderón V. (2012) Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a04.pdf>
- Setyawati, S. M., Suliyanto, S., Novandari, W., Cahyaningtyas, N. W., & Sutarmin, S. (2017). The Effect of Participatory Training on Satisfaction: The Mediating Role of Effectiveness. [El efecto de la formación participativa en la satisfacción: el papel mediador de la efectividad]. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 1118–1126. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=135860526&lang=es&site=eds-live>
- Sen, S. (2019). *Talent Management*. Society Publishing.
- Shahrul Suhaimi Ab Shokor, Nur Lyana Baharin, & Zurina Ismail. (2018). O.S.E.M Center (One-Stop Employees' Management Center) [Centro de o. m. e. M (centro de gestión de empleados de una sola parada)]. *Global Business & Management Research*, 10(3), 1177– 1182. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=133618216&lang=es&site=eds-live>
- Shilquigua (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018* (Tesis de Pregrado). Universidad nacional de Chimborazo, Ecuador.
- Shu-Rung Lin, & Chun-Chieh Hsu. (2017). A Study of Impact on - Job Training on Job Performance of Employees in Catering Industry. [Un estudio de impacto en la capacitación laboral sobre el desempeño laboral de los empleados en

- la industria de catering]. *International Journal of Organizational Innovation*, 9(3), 125–138. Retrieved from
- Ramos (2018) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017*. (Tesis Magistral). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Ramírez, R. (1999). *Marco Metodológico*. México: Cengage Learning.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–175. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento *Revista EAN*, 82, <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Ruiz, C. (2014). *Instrumentos y técnicas de Investigación Educativa*. Barquisimeto: Danaga.
- Quintero, N., Africano, N. y Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 3 (9), 33-51.
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa. S.A. de grupo Noriega editores, Balderas 95, México, DF. Tercera Reimpresión de la Cuarta edición hecho en México
- Tamayo, J. (2012). *El proceso de investigación*. México: Pearson Educación.
- Toro, J. & Parra, M. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Cengage Learning
- Unguren, E., & Arslan, S. (2021). The effect of role ambiguity and role conflict on job performance in the hotel industry: the mediating effect of job satisfaction.

Tourism & Management Studies, 17(1), 45–58.
<https://doi.org/10.18089/tms.2021.170104>

- Valencia T. & Pérez G. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito. (Tesis de Magistral). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Vargas Cordero, Zoila Rosa (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33 (1), 155-165. [Fecha de Consulta 15 de octubre de 2021]. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Vílchez, J. (2011). *Estadística para Investigadores en Ciencias Sociales y de Salud*. Perú. Carvill. S.A. Editores
- Ying Guo, Hussain G. Rammal, & Peter J. Dowling. (2016). *Global Talent Management and Staffing in MNEs: Vol. First edition*. Emerald Group Publishing Limited.
- Zevallos (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre, 2019* (Tesis de Magistral). Universidad nacional andina Simón Bolívar, Bolivia.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables (Dimensiones e indicadores)		
			Variable 1: Gestión del talento humano		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la GTH y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la selección y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la recompensa y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p>	<p>Hipótesis General: Hg: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021. Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p>	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Atraer a candidatos que tengan competencias • Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización • Grado de atractivo de las competencias • Banco de competencias internas o externas/costos del reclutamiento 	1 a 6
	<p>Objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021. Ho: No existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p>	Selección	<ul style="list-style-type: none"> • Sumar competencias individuales • Incrementar el capital humano de la organización • Sumar competencias necesarias para la organización 	7 a 9
	<p>Identificar la relación que existe entre la selección y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p>	<p>H1: Existe relación entre la selección y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021. Ho: No existe relación entre la selección y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p>	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar competencias individuales • Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización • Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias • Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización • Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio • Personas competentes/costos de entrenamiento 	10 a 15
	<p>Identificar la relación que existe entre la recompensa y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p>	<p>H1: Existe relación entre la selección y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021. Ho: No existe relación entre la selección y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p>	Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Atraer talentos a la organización y retenerlos. • Motivar y conseguir la participación y el compromiso del personal. • Aumentar la productividad y la calidad del trabajo. • Brindar un trato justo y equitativo a las personas. Cumplir con las leyes laborales. • Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales 	16 a 20

	<p>organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p> <p>H1: Existe relación entre la recompensa y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p> <p>Ho: No existe relación entre la recompensa y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p> <p>H1: Existe relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p> <p>Ho: No existe relación entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral en la organización Obiettivo Lavoro S.A.C., Ate 2021.</p>	<p>Evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el desempeño en el puesto • Competencias debidamente aplicadas por las personas a su trabajo • Competencias adecuadas para el negocio de la organización • Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización • Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño <p>21 a 28</p>	Variable 2: Desempeño Laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Planificación • Nivel de organización 	1 a 6
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Cumplimiento de normas y procedimientos establecidos. • Nivel de rapidez y agilidad. • Nivel de ahorro de recursos. • Nivel de colaboración con las diferentes áreas. 	7 a 10
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento de competencia. • Nivel de quejas. • Nivel de servicios. • Nivel de actitudes 	11 a 16
Diseño de investigación		Población y muestra		Técnica e instrumento	
<p>La presente investigación es de tipo básica, de diseño no experimental y de corte transversal. Asimismo, está en base a un enfoque cuantitativo, siendo de nivel correlacional.</p>		<p>La población de la presente investigación es de 90 colaboradores del área de operaciones de la empresa Obiettivo Lavoro</p> <p>La muestra tomada es censal, es decir, se tomó por completo a los 90 colaboradores para la aplicación de los medios de recolección de datos.</p>		<p>La técnica utilizada para el desarrollo de la investigación fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario.</p>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA TIPO LIKERT	INST.
Gestión del talento humano	Se mencionan diferentes procesos, características y percepciones para una correcta GTH, para la investigación se tomó en cuenta la propuesta de Chiavenato las cuales son: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Chiavenato, 2009).	La variable gestión del talento humano se medirá a través de la elaboración de un cuestionario, el cual será aplicado a los colaboradores de la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., este cuestionario está elaborado en base a la escala Likert, Asimismo, la variable cuenta con 5 dimensiones, y cada una de ellas será medida por sus respectivos indicadores.	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Atraer a candidatos que tengan competencias • Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización • Grado de atractivo de las competencias • Banco de competencias internas o externas/costos del reclutamiento 	Escala Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Cuestionario
			Selección	<ul style="list-style-type: none"> • Sumar competencias individuales • Incrementar el capital humano de la organización • Sumar competencias necesarias para la organización 		
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar competencias individuales • Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización • Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias • Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización • Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio • Personas competentes/costos de entrenamiento 		
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Atraer talentos a la organización y retenerlos. • Motivar y conseguir la participación y el compromiso del personal. • Aumentar la productividad y la calidad del trabajo. 		

				<ul style="list-style-type: none"> • Brindar un trato justo y equitativo a las personas. Cumplir con las leyes laborales. • Ayudar a la consecución de los objetivos empresariales 		
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el desempeño en el puesto • Competencias debidamente aplicadas por las personas a su trabajo • Competencias adecuadas para el negocio de la organización • Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización • Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño 		
Desempeño laboral	Es una valoración de cada persona en base a las actividades realizadas, las metas y resultados a alcanzar, las competencias ofrecidas y su potencial de desarrollo. (Chiavenato, 2008).	La variable desempeño laboral se medirá igualmente a través de la elaboración de un cuestionario, el cual será aplicado a los colaboradores de la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C., este cuestionario está elaborado en base a la escala Likert, Asimismo, la variable cuenta con 3 dimensiones, y cada una de ellas será medida por sus respectivos indicadores.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Planificación • Nivel de organización 	Escala Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de Cumplimiento de normas y procedimientos establecidos. • Nivel de rapidez y agilidad. • Nivel de ahorro de recursos. • Nivel de colaboración con las diferentes áreas. 		
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento de competencia. • Nivel de quejas. • Nivel de servicios. • Nivel de actitudes 		

Anexo 3: Cuestionario Gestión del talento humano

Estimado colaborador:

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir la gestión del talento humano, su aporte es valioso, en el sentido de marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta

1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre						
Cuestionario de Opinión. Variable: Mejoramiento del desempeño laboral.						
Dimensión: Reclutamiento		1	2	3	4	5
1	¿Considera que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para reclutar al trabajador?					
2	¿Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?					
4	¿Considera que se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro de la empresa?					
5	¿Considera que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto?					
6	¿Considera que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción?					
Dimensión: Selección		1	2	3	4	5
7	¿Considera que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la empresa?					
8	¿Considera que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?					
9	¿Considera que existe proactividad por parte de los trabajadores de la empresa?					
Dimensión: Capacitación		1	2	3	4	5
10	¿Considera que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
11	¿Considera que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado?					
12	¿Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
13	¿Considera que se recibe las capacitaciones y/o talleres a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de su trabajo por parte de la empresa?					
14	¿Considera que se realizan constantes actualizaciones para darles a conocer la situación actual de la empresa?					
15	¿Considera que la empresa cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales?					

Dimensión: Recompensa		1	2	3	4	5
16	¿Se siente motivado al realizar su trabajo?					
17	¿La empresa le genera reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?					
18	¿La empresa le otorgan incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?					
19	¿Está satisfecho con su salario?					
20	¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?					
Dimensión: Evaluación del desempeño		1	2	3	4	5
21	¿Considera que se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral?					
22	¿Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral?					
23	¿Estaría Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?					
24	¿Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?					
25	¿Considera que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo?					
26	¿Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?					
27	¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?					
28	¿Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?					

Anexo 4: Cuestionario Desempeño laboral

Estimado colaborador:

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir el desempeño laboral, su aporte es valioso, en el sentido de marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre						
Cuestionario de Opinión. Variable: Desempeño laboral.						
Dimensión: eficiencia		1	2	3	4	5
1	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?					
2	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
3	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?					
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?					
6	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?					
Dimensión: Eficacia		1	2	3	4	5
7	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?					
8	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?					
9	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?					
10	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
Dimensión: Calidad		1	2	3	4	5
11	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la empresa?					
12	¿Está de acuerdo que la empresa promueva la iniciativa del trabajador?					
13	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
14	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
15	¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
16	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					

Anexo 6: Ficha de validación de instrumento

Experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	¿Considera que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para reclutar al trabajador?	X		X		X		
2	¿Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	X		X		X		
3	¿Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?	X		X		X		
4	¿Considera que se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro de la empresa?	X		X		X		
5	¿Considera que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto?	X		X		X		
6	¿Considera que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:								
7	¿Considera que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la empresa?	X		X		X		
8	¿Considera que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?	X		X		X		
9	¿Considera que existe proactividad por parte de los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3:								
10	¿Considera que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	X		X		X		
11	¿Considera que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X		
12	¿Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	X		X		X		
13	¿Considera que se recibe las capacitaciones y/o talleres y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de su trabajo por parte de la empresa?	X		X		X		
15	¿Considera que la empresa cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4:								
16	¿Se siente motivado al realizar su trabajo?	X		X		X		
17	¿La empresa le genera reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?	X		X		X		
18	¿La empresa le otorgan incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?	X		X		X		
19	¿Está satisfecho con su salario?	X		X		X		
20	¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5:								
21	¿Considera que se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral?	X		X		X		
22	¿Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral?	X		X		X		
23	¿Estaría Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?	X		X		X		
24	¿Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?	X		X		X		
25	¿Considera que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo?	X		X		X		
26	¿Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?	X		X		X		
27	¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?	X		X		X		
28	¿Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Vargas Merino Jorge Alberto

DNI: 41843715

Especialidad del validador: Especialidad en administración y economía. Investigador RENACYT en Concytec Perú.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

1 de diciembre del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	X		X		X		
3	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	X		X		X		
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	X		X		X		
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	X		X		X		
6	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?	X		X		X		
8	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3:								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la empresa?	X		X		X		
12	¿Está de acuerdo que la empresa promueva la iniciativa del trabajador?	X		X		X		
13	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	X		X		X		
14	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	X		X		X		
15	¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?	X		X		X		
16	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Vargas Merino Jorge Alberto

DNI: 41843715

Especialidad del validador: Especialidad en administración y economía. Investigador RENACYT en Concytec Perú.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

1 de diciembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Experto 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	¿Considera que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para reclutar al trabajador?	X		X		X		
2	¿Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	X		X		X		
3	¿Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?	X		X		X		
4	¿Considera que se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro de la empresa?	X		X		X		
5	¿Considera que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto?	X		X		X		
6	¿Considera que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:								
7	¿Considera que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la empresa?	X		X		X		
8	¿Considera que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?	X		X		X		
9	¿Considera que existe proactividad por parte de los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3:								
10	¿Considera que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	X		X		X		
11	¿Considera que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X		
12	¿Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	X		X		X		
13	¿Considera que se recibe las capacitaciones y/o talleres y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de su trabajo por parte de la empresa?	X		X		X		
15	¿Considera que la empresa cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4:								
16	¿Se siente motivado al realizar su trabajo?	x		X		X		
17	¿La empresa le genera reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?	X		X		X		
18	¿La empresa le otorgan incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?	X		X		X		
19	¿Está satisfecho con su salario?	X		X		X		
20	¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5:								
21	¿Considera que se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral?	X		X		X		
22	¿Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral?	X		X		X		
23	¿Estaría Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?	X		X		X		
24	¿Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?	X		X		X		
25	¿Considera que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo?	X		X		X		
26	¿Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?	X		X		X		
27	¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?	X		X		X		
28	¿Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

09 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Fernando Alexis Nolzco Labajos**

Especialidad del evaluador: **Metodología de la investigación**

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

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

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

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

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	X		X		X		
3	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	X		X		X		
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	X		X		X		
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	X		X		X		
6	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?	X		X		X		
8	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3:								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la empresa?	X		X		X		
12	¿Está de acuerdo que la empresa promueva la iniciativa del trabajador?	X		X		X		
13	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	X		X		X		
14	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	X		X		X		
15	¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?	X		X		X		
16	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

09 de noviembre del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos**

Especialidad del evaluador: **Metodología de la investigación**

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

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



Firma

Experto 3:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ^{3SI}		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	¿Considera que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para reclutar al trabajador?	X		X		X		
2	¿Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	X		X		X		
3	¿Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo?	X		X		X		
4	¿Considera que se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro de la empresa?	X		X		X		
5	¿Considera que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto?	X		X		X		
6	¿Considera que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:								
7	¿Considera que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en la empresa?	X		X		X		
8	¿Considera que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas?	X		X		X		
9	¿Considera que existe proactividad por parte de los trabajadores de la empresa?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3:								
10	¿Considera que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	X		X		X		
11	¿Considera que las capacitaciones se deben priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X		
12	¿Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	X		X		X		
13	¿Considera que se recibe las capacitaciones y/o talleres y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de su trabajo por parte de la empresa?	X		X		X		
10	¿Considera que la empresa cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4:								
16	¿Se siente motivado al realizar su trabajo?	X		X		X		
17	¿La empresa le genera reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña?	X		X		X		
18	¿La empresa le otorgan incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral?	X		X		X		
19	¿Está satisfecho con su salario?	X		X		X		
20	¿Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5:								
21	¿Considera que se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral?	X		X		X		
22	¿Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral?	X		X		X		
23	¿Estaría Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar?	X		X		X		
24	¿Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento?	X		X		X		
25	¿Considera que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo?	X		X		X		
26	¿Considera que existe suficiente equipo para realizar mis actividades diarias?	X		X		X		
27	¿Considera que se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño?	X		X		X		
28	¿Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jhandyra Flores Eguizabal

DNI: 46949868

Especialidad del validador:

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

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

03 de Enero del 2022

ACEP
 ASesoría y CONSULTORÍA PROFESIONAL
 PARA LAS EMPRESAS
 Mg. Jhandyra Flores Eguizabal
 CLAD Nº 13896
 DEPARTAMENTO

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1:								
1	¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?	X		X		X		
3	¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?	X		X		X		
4	¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?	X		X		X		
5	¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?	X		X		X		
6	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2:								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?	X		X		X		
8	¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
9	¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?	X		X		X		
10	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3:								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por la empresa?	X		X		X		
12	¿Está de acuerdo que la empresa promueva la iniciativa del trabajador?	X		X		X		
13	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?	X		X		X		
14	¿Considera que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?	X		X		X		
15	¿Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas?	X		X		X		
16	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Jhandyra Flores Eguizabal

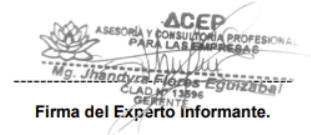
DNI: 46949868

Especialidad del validador:

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

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

03 de Enero del 2022



Firma del Experto Informante.