



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los
trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Herrera Castillo, Leydy Diana (orcid.org/0000-0002-5316-2287)

Olano Medina, Yiset (orcid.org/0000-0001-8863-9711)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos la tesis a Dios, a nuestras familias, porque gracias a ellos hemos logrado terminar nuestro trabajo exitosamente, por animarnos con palabras hermosas, que todo se puede cumplir cuando uno se lo propone.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por darnos sabiduría e inteligencia para poder terminar nuestra tesis, a nuestros padres por apoyarnos con sus consejos, a la UCV por abrirnos las puertas para cumplir nuestro sueño, a la doctora Karin por brindarnos sus enseñanzas y por tenernos mucha paciencia.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.1.1. Tipo de investigación	12
3.1.2. Diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.3.1. Población	14
3.3.2. Muestra	14
3.3.3. Muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

	pág.
tabla 1 frecuencias de la variable gestión del talento humano	17
tabla 2 frecuencia de la variable desempeño laboral	18
tabla 3 cruce entre las dos variables gth y desempeño laboral	19
tabla 4 cruce entre la dimensión reclutamiento y desempeño laboral	20
tabla 5 cruce entre la dimensión selección y desempeño laboral	21
tabla 6 cruce entre la dimensión capacitación y desempeño laboral	22
tabla 7 cruce entre la dimensión desarrollo humano y desempeño laboral	23
tabla 8 prueba de normalidad para variables y dimensiones	24
tabla 9 niveles de correlación bilateral	25
tabla 10 prueba de hipótesis general	26
tabla 11 prueba de hipótesis específica 1	27
tabla 12 prueba de hipótesis específica 2	28
tabla 13 prueba de hipótesis específica 3	29
tabla 14 prueba de hipótesis específica 4	30

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Histograma de frecuencias de la variable gestión de talento humano	17
figura 2 Histograma de frecuencia de variable desempeño laboral	18
figura 3 Histograma del cruce de variables GTH y desempeño laboral	19
figura 4 Histograma del cruce del reclutamiento y desempeño laboral	20
figura 5 Histograma del cruce de la dimensión selección y desempeño laboral	21
Figura 6 Histograma del cruce de capacitación y desempeño laboral	22
figura 7 Histograma del cruce de desarrollo humano y desempeño laboral	23

Resumen

En la presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022, asimismo según la orientación fue de Tipo aplicativa, de nivel descriptiva y correlacional, enfoque cuantitativo. Tuvo un diseño no experimental, con una población compuesta por el personal administrativo y operativo, que llega a un total de 34 trabajadores. Para la muestra se utilizó toda la población, la cual llega ser una muestra no probabilística. El instrumento y la técnica que se utilizó para esa investigación fue una encuesta y cuestionario de gestión del talento humano y desempeño laboral. Se utilizó Alpha de Cronbach para GTH fue 0.820 y para desempeño laboral fue 0.791. Concluimos que la hipótesis estadística demuestra, según la prueba Rho Spearman, de acuerdo con el sig. (bilateral) indica que si el resultado es mayor que $0.000 < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula de esta manera indicamos que las dos variables tienen una correlación con un nivel de 0,925; de modo, que se puede decir que existe correlación positiva muy alta entre variables y se acepta la hipótesis alterna rechazando la nula.

Palabras clave: selección, capacitación y trabajo en equipo.

Abstract

In the present investigation, the general objective was to determine the relationship between the management of human talent and the work performance of the workers of Boticas Arcángel Jaén, 2022, also according to the orientation it was of an application type, descriptive and correlational level, quantitative approach. It had a non-experimental design, with a population made up of administrative and operational personnel, reaching a total of 34 workers. For the sample, the entire population was used, which becomes a non-probabilistic sample. The instrument and technique used for this research was a survey and questionnaire on human talent management and job performance. Cronbach's alpha was used for GTH was 0.820 and for job performance it was 0.791. We conclude that the statistical hypothesis demonstrates, according to the Rho Spearman test, in accordance with the sig. (bilateral) indicates that if the result is greater than $0.000 < 0.05$, the alternative hypothesis is accepted and the null is rejected. In this way, we indicate that the two variables have a correlation with a level of 0.925; Thus, it can be said that there is a very high positive correlation between variables and the alternative hypothesis is accepted, rejecting the null.

Keywords: selection, training and teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

La GTH (Gestión del talento humano) actualmente no se aplica en algunas de las organizaciones, a pesar de que es la base para el desarrollo de las empresas. Por otra parte, el desempeño laboral desde muchos años atrás viene siendo importante para todo tipo de organizaciones, porque es fundamental para ellas, la cual marca el crecimiento de sus ganancias, de manera que en la actualidad todavía existen empresas que no ponen importancia a sus colaboradores, a pesar que corren peligro en el crecimiento y efectividad en la empresa, tal como dice Checa et al., (2020) afirmando que de momento comentar de GTH y del desempeño laboral es mencionar a la piedra angular de las empresas, Puesto que los esenciales elementos responsable del crecimiento y desarrollo de ello (p. 2), de manera que, si la GTH está afectando negativamente al desempeño laboral, esto refleja en las ganancias de la organización.

En algunas empresas a nivel del mundo hay una mala GTH, porque existe rotación de personal y escasez de talentos, donde Pérez et al., (2017) dice que: La industria maquiladora de México, está siendo afectada por la excesiva rotación del personal en ciertas áreas, según el gerente de RRHH opina que ello sucede por la falta de liderazgo. Dónde está afectando la productividad (p. 21). Aparte de ello existe un porcentaje mayor de escasez de talento, de modo que ManpowerGroup (2021) afirmo que el 69% de las compañías encuestadas globalmente reporta escasez de talento, en Argentina, el 72% de los empleadores poseen dificultades para hallar los perfiles que necesitan por su diferente formación educativa.

En el caso del desempeño laboral se vio afectado por la covid-19 que fue una de las enfermedades más potentes que afectó la salud de muchas familias a nivel del mundo, poniendo en riesgo las utilidades de las empresas, ya que muchos de los empleados tuvieron esta enfermedad y otros tuvieron estrés por lo que estaba sucediendo, el cual hizo bajar el rendimiento laboral, además muchas de las personas quedaron mentalmente mal, lo cual no les ayudará a desenvolverse en su trabajo, como comenta Hernández (2020) afirmando que la COVID-19 posee un resultado negativo en la mentalidad de las personas, donde la incertidumbre generada por esta pandemia, adicionando el distanciamiento social; entre otras, pueden empeorar el estado mental de los trabajadores.

A nivel nacional según el Economista América (2019) comento que en Perú disminuir el grado de rotación del personal en las organizaciones es un desafío que están enfrentando constantemente, ya que tienen un índice de rotación que llega a 20.7% de acuerdo con distintas investigación, por otra parte el Perú es uno de los países más afectado en escasez de talento, que lleva a los empleadores a un desafío, por los mismos avances tecnológicos que se están viendo en la actualidad, donde se busca empleados con mejores habilidades para desarrollar las actividades en las organizaciones y debido al alto índice de analfabetismo y pobreza los peruanos no todos tienen la oportunidad de continuar un estudio superior. En este sentido, Diario Gestión (2020) aclaro que, de acuerdo al estudio, los empleadores del Perú registran entre 53% y 55% de dificultad para encontrar profesionales con las habilidades adecuadas. Con respecto al desempeño a nivel del Perú hay ocasiones que líderes de empresas, dejaron de lado las necesidades de los colaboradores, a pesar que afecta el desarrollo de ellos. Según Ayala (2020) afirmó que líderes de Botica Inkafarma no reconocen el esfuerzo de los trabajadores, desinteresándose sobre la falta flexibilidad en horarios, sintiéndose obligados para cumplir los objetivos individuales y organizacionales, arriesgando la calidad de servicio e incluso el bienestar de sus clientes (P.17).

A nivel local tenemos la Botica Arcángel, una empresa que le interesa el bienestar de las personas, deseando obtener una buena GTH y desempeño laboral, está ubicada en la ciudad de Jaén, cuenta con 34 trabajadores en la actualidad y presenta diversidad de problemas el cual está afectando a las utilidades en un 30%, en la actualidad no existe un entorno adecuado para ejecutar correctamente las funciones, ya que existen ciertos problemas en cuanto a las tareas que se realizan, ya que muchos no cuentan con el perfil respectivo y hay una presión por las metas a cumplir con sucursal, puesto que generan dificultad entre los trabajadores de la botica, lo que según manifiesta el administrador, no aprueba lograr los objetivos planteados, porque existe escasez de talentos lo cual al gerente le hace difícil encontrar personal con el perfil adecuado que cumpla con el objetivo de la empresa, cuando encuentra la persona adecuada, con el pasar del tiempo descuidan este talento, donde ellos van a buscar a otras empresas donde les brinden mejores oportunidades y esto se ve más reflejado en sus salarios. El siguiente problema es que hay rotación de personal porque algunos dejan de trabajar en dicha empresa,

donde los lleva a no tener una selección de personal adecuada, es decir los contratos son apresurados y sin control, de manera que, si un trabajador no quiere seguir desempeñando sus labores, al siguiente día ya cuentan con otra persona para aquella área, el requisito es que sea técnico en farmacia, sin importar el perfil profesional. Otro de los problemas es que no hay un área encargada de las capacitaciones, ni del seguimiento de los nuevos colaboradores, así que no se investiga sus procedencias. Por último, el estrés ha sido un problema que ha estado afectando a todo el personal, pero principalmente afectado con mayor fuerza a los farmacéuticos, por el mismo trajín del día, además en el tiempo del Covid-19 esta enfermedad se vio más visible por las presiones de la población cuando llegaban desesperados a comprar su medicamento, todo ello dejó secuelas para la actualidad.

Por lo expuesto se plantea el siguiente problema general ¿qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaén, 2022? Así como los problemas específicos (a) ¿Qué relación existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaén, 2022?, (b) ¿Qué relación existe entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaén, 2022?, (c) ¿Qué relación existe entre capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaén, 2022?, (d) ¿Qué relación existe entre desarrollo humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaén, 2022?.

El presente estudio tuvo una justificación teórica, lo cual nos concede examinar el problema de la investigación, consiguiendo información de distintas fuentes, como tesis similares de los años anteriores, artículos, libros y noticias, esto nos permitió obtener más conocimientos sobre GTH y desempeño laboral. Como afirma Alvares (2020) que la justificación teórica permite identificar las brechas de conocimiento que se buscará reducir durante la investigación.

En la justificación metodológica, aprobó programar un instrumento para evaluar el desarrollo de las dos variables, de manera que permita medir GTH y el desempeño, utilizando las técnicas de investigación. Como dice Alvares (2020) que: busca describir la razón por la que se debe utilizar la metodología planteada y lo indispensable de esta para que Ribete la altura de aprovechar la metodología.

Por otro lado, la justificación práctica, fue un estudio importante porque nos ayudó a tener conocimiento, sobre los aspectos de las dos variables, identificando cómo se relacionan entre ellas y sus dimensiones. Como comenta Alvares (2020) diciendo que la justificación práctica es básicamente la descripción de la guisa en como los resultados que se obtuvo en la encuesta van a cambiar la realidad del ámbito del estudio.

Finalmente nos planteamos como Objetivos general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022, específicos (a) Determinar la relación entre reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022, (b) Determinar la relación entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022, (c) Determinar la relación entre capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022, (d) Determinar la relación entre desarrollo humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaén,2022. Asimismo, se tuvo como hipótesis general existe la relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022 e hipótesis específica (a) Existe relación positiva entre reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022, (b) Existe relación positiva entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022, (c) Existe relación positiva entre capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022, (d) Existe relación positiva entre desarrollo humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaen,2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este presente capítulo se destacan las teorías y definiciones de las dos variables juntamente con sus dimensiones, respaldándose con opiniones de autores. Para los antecedentes de la investigación, se ha recopilado información que coincida con las variables estudiadas. A partir de este párrafo llamaremos GTH a gestión de talento humano.

A nivel local, Carranza (2021) En el estudio que realizó preciso implantar la relación entre la GTH y el desempeño profesional en Jaén. Su ajuste es cuantitativo, básica, correlacional, no experimental-corte transversal, con 55 personas en su población, se validó el instrumento con enjuiciamiento de expertos, para obtener la confiabilidad se hizo uso el alfa de Cronbach que fue ingreso de las dos variables: 0,863 para GTH y 0.892 para desempeño profesional. Concluyó diciendo que la GTH se determina como la sucesión donde se incorporan los nuevos trabajadores en la universidad, con la finalidad para que el desempeño de las personas sea efectiva y eficaz en el manejo de RRHH, indicando que los derechos de los trabajadores sean calificados y recomendados según la normativa vigente.

A nivel nacional, Cairo (2021), en la tesis de GTH y desempeño ocupacional, en Puno, tipo básica, con una metodología cuantitativa, hipotético, deductivo, descriptiva-correlacional, no experimental y transversal, expone que el talento humano indica que los resultados son de 32, 56%, donde en ocasiones, la institución efectúa un proceso de selección, realizando una actividad para llevar a cabo un concurso, para obtener un candidato que tenga las habilidades correctas para tomar posesión del puesto, el 41,86% comenta que pocas veces figan recursos para capacitaciones. En el desempeño ocupacional, el 41,86% opinaron que casi siempre se trabaja en equipo, casi siempre se sienten motivados por un amigo de trabajo con el 48.84%, casi siempre se sienten motivados para ejercer sus funciones dentro de su lugar laboral el 51, 16%.

Por otra parte, Estrella (2020), realizó una investigación para ejercer el grado académico de maestro, titulado GTH. y el resultado en desempeño laboral, en Pasco, en el centro de salud regional, dando a conocer un método y tipo de

investigación aplicada, descriptiva y explicativa, cualitativa y estadística, teniendo de objetivo establecer si la GTH influye en el desempeño laboral observado por los trabajadores administrativos, explicando que, en la hipótesis general, al relacionar sus variables obtuvo un resultado, donde p-valor es igual a 0.001, llegando en conclusión que se repercute significativamente entre las dos variables.

A demás de eso Rojas y Vílchez (2018), en su estudio con un título GTH y la relación existente con el desempeño laboral dentro del área de salud, ubicado en Lima, expone un diseño no experimental, cuantitativa, tipo aplicada y correlacional, teniendo un objetivo que es precisar la relación entre las dos variables, con su participación de 50 personas, manifestando su significancia de $p=0,000$ entre variables. igualmente, afirmando que se examina que en el puesto de salud la que está a cargo de GTH no efectúa sus actividades que se le encomienda según su área por falta de conocimiento de sus funciones, lo que perjudica a los trabajadores, lo que se debería hacer es contratar personas que tengan habilidades y destrezas para mejorar el trabajo en equipo y los clientes se sientan satisfechos.

De igual modo, Apaza (2018), tenía como finalidad delimitar la relación de ambas variables, en Andahuaylas, Apurímac, el estudio era de enfoque cuantitativo, tipo básico, deductiva, el diseño es no experimental, correlacional - transversal. La población fue de 82 servidores públicos. En este estudio se acepta la hipótesis alterna en la hipótesis general, se habla que la GTH y el desempeño laboral se relacionan de forma significativa con alto de confianza de 95% y margen de error 5%. Según la comunicación el p-decisión es $< 0,05$. Posteriormente el hacedor de correlación es 0,584 esto es moderada correlación de entente a Rho Spearman.

Por tanto, Espinoza y Montalvo (2021), desarrolló su tema con un objetivo que es analizar la GTH y el desempeño laboral en los empleados, en Huancayo, para recibirse como Maestro en RRHH y Gestión Organizacional, con una investigación, de tipo básica, correlacional, descriptiva y no experimental, explica que el estudio se determina que la GTH ayuda de modo significativo en la ejecución de los colaboradores en el área administración de dicha empresa. En la correlación r de Pearson el resultado fue de $r= 0,769$, con una significancia de $p= 0,000$, donde manifiesta una correlación positiva, ósea que GTH cuando incrementa, mejora el

desempeño del personal. Por lo tanto, las influencias entre las dos variables son influyentes, lo que los lleva a conocer y fidelizar, con la entidad señalando los vínculos positivos, para obtener un adecuado clima laboral.

En este sentido Parra (2021), habla en su estudio que realizó, donde dice que el objetivo es establecer la relación que existe en las variables GTH y desempeño laboral, en la provincia de Pasco con un enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño descriptivo- correlacional y metodológico hipotético deductivo, de modo que en conclusión habla que en la mayor parte de la muestra que la variable GTH es altamente significativa y sus dimensiones están en nivel medio y alto.

Por otra parte, Cubas (2022), dice que la actual indagación cuantitativa, relacional, observacional, prospectivo, transversal y analítico; se recolectó a través de un cuestionario datos valioso, con un 0,86 de validez de contenido y un 0,836 de confiabilidad y 0,820, realizándose para buscar la relación de GTH y desempeño laboral en Amazonas-Chachapoyas. Finalmente se alcanzó, que entre variables existe una relación con un sig. de $p = 0,003 < 0,05$.

Además, Rodas y Silva (2021), en el actual estudio su objetivo es precisar la influencia de la GTH en el desempeño laboral en Cajamarca. El estudio es de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal, su población es de 32 personas, de modo que se aplicó un cuestionario para recolectar información, en conclusión, comenta que existe relación significativamente, directa y muy fuerte ($r=0.864$, $p<0.05$) con un nivel de influencia del 74.6% entre variable.

De manera que a nivel internacional, Bashir (2018), con un título GTH y Desempeño organizacional: el papel mediador del empleado Comprometido, ubicado en Palestina en la Franja de Gaza, con una investigación es exploratoria, descriptiva, explicativo y evaluativo, con 380 de población, expone que el nivel de compromiso del personal es moderado desde la perspectiva de los empleados del Banco de Palestina, lo que indica que la dirección del banco necesita esforzarse más en involucrar a sus empleados. Estadísticamente hay una relación significativa entre Employee Engagement y Dimensiones de Desempeño Organizacional (Financiero, proceso interno, clientes, aprendizaje y crecimiento) en el Banco de Palestina. El nivel de la dimensión Retención de Talento es moderado en el Banco

de Palestina en el Franja de Gaza, lo que indica que la administración del banco necesita ejercer más trabajo en retener a sus empleados. El Banco de Palestina en la Franja de Gaza tiene la capacidad de retener sus mejores empleados. Sin embargo, es necesario registrar y abordar las razones que hace que los empleados de alto desempeño dejen el trabajo.

De igual modo, Lazo y Puñido (2019), expone con un título GTH y desempeño de trabajadores de la empresa Waira System, ubicado en Santiago-Surco, con 22 colaboradores, donde habla por medio de un estadístico R de Pearson de 0,793 a una altura de sig. de 0,00 menor a 0,05. Afirma que al realizar una apropiada GTH, los colaboradores tienen un alto rendimiento, donde se mejora de manera positiva en el área laboral.

Además, Gaspar (2021) en su averiguación tiene como objetivo examinar la significación de la G.T.H y su influencia en el desempeño laboral para lograr el éxito empresarial. Por ese motivo, recalca el artículo con un estudio de tipo documental, descriptiva y no experimental, donde cabe destacar, que las empresas de la actualidad, han tenido más interés por mejorar las capacidades de su personal, han alcanzado jugar un papel fundamental en el logro de sus objetivos. La GTH es el elemento funcional de la organización, ya que al encargarse de la administración con eficiencia de los RRHH de la organización y de lo que esto conlleva, ayuda a la ejecución de sus funciones, ejecutando una GTH eficiente y de calidad.

De igual manera, Tanyaradzwa (2018), con un título el impacto de la GTH sobre el desempeño de los empleados y las estrategias de retención: un estudio de caso del concejo municipal de Masvingo en Zimbabwe, país de Durban, comenta que la necesidad de determinar si las prácticas de gestión del talento tienen o no impacto sobre el rendimiento de los empleados y las estrategias de retención es lo que motivó este estudio. Los hallazgos indicaron que la presión sobre los departamentos del sector público para atraer, desarrollar y retener talento en el entorno dinámico y competitivo actual es cada vez mayor. Independientemente de cuán vasto puede ser una organización del sector público o cuán excepcionales son los servicios, es imposible sobrevivir a largo plazo sin una fuerza laboral de alto rendimiento. El estudio concluye además que, la GTH juega un papel vital en

asegurar que los empleados de alto potencial y alto rendimiento sean retenidos en la organización. Por lo tanto, las empresas del sector público deben adoptar una mentalidad de seguir siendo plena y efectivamente operativa a largo plazo. Los hallazgos también indican que la GTH puede tener un impacto negativo en el éxito de la organización si no se implementa de manera efectiva.

Continuamente, se hablará sobre las bases teóricas de las variables y de sus dimensiones, donde se explica que GTH es la influencia que sobrelleva el labor colectivo de forma activa entre trabajadores y superiores, ya que el personal debe identificarse con la empresa, así lograr instaurar conexiones positivas alcanzando que sea extravertido y participativo entre ellos (Espinoza y Montalvo, 2021, p. 289), además, Armas et al., (2017) recalca que la GTH es un arte empresarial con la relevancia necesaria para ser bien implementado en una organización que busca conseguir los objetivos que se desea, por otra parte el desempeño laboral es un proceso de desarrollo que estimula la experiencia humana mediante el desarrollo organizacional, incluyendo la capacitación y el desarrollo de GTH para funcionar adecuadamente (Silva, 2018, p. 496).

Por otro lado, se habla sobre las características de GTH y el desempeño laboral, primeramente, se comentará sobre la primera variable donde Chiavenato (2009, como se citó en Espinoza y Montalvo, 2021) dice que: en la actualidad el desarrollo en el entorno económico obliga a las empresas a entender a los colaboradores para que mejoren su desempeño, preparándolos de manera cognoscitiva para que obtengan resultados a su favor. En el punto institucional de lo actual se debe descubrir nuevos aspectos que contribuyan en la capacitación y acción de potenciar del RRHH, el potencial de los individuos se debe a un buen manejo de dirección de RRHH, donde les acerca a sentirse satisfechos logrando ser informativo de un grupo de trabajo con responsabilidad de forma total. Las características de la segunda variable según Corvo (2018, como se citó en Espinoza y Montalvo, 2021) indica que son los siguientes: (1) Resultados, quiere decir que no es aplicable para los resultados obtenidos, porque pueden ser producto partidista del desempeño, como consecuencia de ciertos factores. (2) para que se alcance una meta en la organización, el desempeño de las personas debe

estar enfocado en los objetivos, que sea de importante para dicho puesto o función.

(3) Multidimensionalidad, cuando existe comportamientos diversos.

Dentro de este marco Vallejo (2016, como se citó en Apaza, 2018), habla sobre la GTH que busca involucrar a las personas que desempeñan dentro de una empresa buscando un desarrollo para que ellos sean más competitivos, además permite que exista comunicación entre ellos y con la organización. Además de ello la empresa se involucra en las necesidades de sus colaboradores con el fin de poder ayudarlos y ofrecerles su ayuda mutua, con la finalidad de motivar e enriquecer su personalidad ya que son lo más importante de su empresa, las empresas busca objetivos que lleguen a cumplirse para mejorar su productividad, en cambio los trabajadores tienen sus objetivos individuales, de tener un mejor salario y una mejor vida, por lo tanto es considerable que las empresas elijan personas que tengan los requisitos para que los ayude alcanzar los objetivos que se plantea la organización. Así mismo, Valdés (2004, como se citó en Apaza, 2018) afirma: que desempeño es cuando se pone en práctica de todos los conocimientos que tuvieron dentro de la educación profesional donde existe áreas que deben dominar que son las siguientes: tener un conocimiento elevado, una conducta impecable para que demuestren actitudes que promuevan su estudio, dominio del área que estén desarrollando, procedimientos y técnicas que les faciliten su aprendizaje y procedimientos y técnicas que les facilite su formación . por último, Samamé (2021) Con su tema que desarrolló a la compañía de seguros, en Miraflores, tipo cuantitativo, descriptivo y experimental de corte transversal, habla sobre la importancia del desempeño laboral diciendo que es el valor para que aporten a la empresa, en los distintos sucesos conductuales que una persona efectúa en un período de tiempo.

Por otro lado, existen tres conductas en el desempeño, (1) es cumplir con los deberes y las responsabilidades que ayudan a la producción que se realice correctamente, (2) son acciones que apoyan al área de psicología de la empresa, para echar una mano que la organización para que entre compañeros se respeten y digan cosas positivas de la empresa, (3) son acciones que perjudican a la organización, con conductas inapropiadas, como robos, comportamientos inadecuados y daños a la propiedad. (Linares, 2017, p. 33)

Por otro lado, se explicará sobre las dimensiones de las dos variables, con relación a las dimensiones de GTH, Rojas (2018) en su artículo científico dice que: (1) reclutamiento, es una base principal al momento de realizar la selección del personal, para que sea exitoso dependerá de las vacantes y aspirantes que cumplan con las características de selección, (2) capacitación, según Rojas y Vílchez (2018), llega ser la importación de intelecto de expertos, teorizador y experimental que será de ayuda para el desarrollo de las personas en el momento que realicen una actividad. (3) desarrollo humano según Alles (2015, como se citó en Lazo y puñido, 2019) dice que el desarrollo de las personas cubre los objetivos principales participando en la lograr que los objetivos de la empresa sean estratégicos, (4) selección de personal, según Chiavenato (2009, como se citó en Rivera, 2019) aclara que la selección es la elección consistente exacta de personas que son elegidas para el puesto en el momento oportuno.

Por último, se hablará sobre las dimensiones de desempeño laboral donde, Alvarado (2017) En su tarea de análisis que llevó de designación desempeño laboral en un grupo de trabajadores en la ciudad de Guatemala, habla de algunas dimensiones que son las siguientes: (1) eficiencia, es realizar lo primordial para alcanzar los objetivos deseados por la organización o áreas. (2) Trabajo en equipo, es la inserción de varias personas, lo que aclara que los objetivos no se lograrían sin la ayuda de su equipo. (3) eficacia, es la relación de los objetivos con los resultados bajo condiciones ideales. (George et al., 2021). (4) Calidad del trabajo se trata de una sensación que manifiestan los colaboradores, al momento de sentirse satisfechos o insatisfechos con respecto a su clima laboral. (Baitul, 2012, como se citó en Cruz, 2018).

III. METODOLOGÍA

En este apartado tuvimos a Mishra y Alok (2019) quienes nos afirmaron que la metodología es el enfoque en el que se resuelven los problemas de investigación minuciosamente. Es una ciencia que estudia cómo se lleva a cabo la investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, para Mishra y Alok (2019) La investigación aplicada es decir que busca encontrar una solución para un problema práctico en específico que puede estar enfrentando una sociedad o una organización industrial o comercial. Además, Espinoza y toscano (2015) afirman que esta investigación sondeó asimilar para producir, para llevar a cabo para construir, para restaurar, lo cual lo preocupa la insistencia inmediata sobre una sinceridad concreta.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño se realizó de tipo no experimental, del nivel descriptivo, correlacional, con un enfoque cuantitativo.

No experimental, es la que efectúa sin utilizar intencionalmente las variables independientes; se apoya en categorías, variables, conceptos, sucesos, contextos o fenómenos que se dio sin que intervenga directamente el investigador. (Rojas y Vílchez, 2018)

Esta investigación fue descriptiva porque consiste en encuestas e investigaciones de determinación de hechos de diferentes tipos. (Mishra y Alok, 2019) y correlacional porque se buscó implantar la etapa de correlación o de centro existente entre una variable (X) y otra (Z) que una ni otra no sean dependientes. (Ñaupas et al., 2018)

Esto fue una investigación cuantitativa basada en el aspecto de cantidad o medida. Está relacionado con el objeto que se puede expresar en términos de cantidad o algo que se pueda contar. (Mishra y Alok, 2019)

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual: Gestión del talento humano

Según Abril (2018) es la forma moderna de dirigirse a recursos humanos de la empresa y como tal, una de las ventajas es la colaboración para desarrollarlo según las necesidades de cada organización.

Definición operacional

Esta indagación midió a la GTH en categoría de cuatro dimensiones: (1) Reclutamiento, a través de éste, la estructuración capta candidatos del comercio de RR. HH para robustecer su genuino proceso selectivo, (2) Selección, es el favoritismo por el mejor pretendiente para la delación. Mediante este desarrollo la empresa discrimina de entre una moldura de candidatos, el individuo mejor calificada que logre satisfacer los criterios exigidos para el puesto apto, de acuerdo a las condiciones de la contratación, (3) Capacitación, significa que los colaboradores se encuentre en uniforme adiestramiento para avanzar y aprovechar las situaciones favorecedoras que se le presenten en el porvenir (4) Desarrollo humano, saliente enjuiciamiento permite evidenciar cómo se desenvuelven las personas y las organizaciones a través de la enseñanza incesante y la alteración de disposición. (abril, 2018, p. 61-67)

Indicadores: perfil del trabajador, condiciones laborales (Reclutamiento), evacuación, capacidad (selección), perfeccionamiento, conocimientos (capacitación), clima de convivencia y atención personalizada (desarrollo humano).

Definición conceptual: Desempeño Laboral

Juárez (2018) dijo que: Es la efectividad de los participantes de una corporación que adquieren los objetivos, metas y sobre todo los frutos que se espera, según su área (P .6).

Definición operacional

Esta investigación midió al desempeño laboral en clasificación de cuatro dimensiones: (1) eficiencia, es la humor y la envergadura necesaria que permite portear a cabo un trabajo o una empleo con mínimo gastos, (2) Eficacia, se mide el grado para alcanzar los objetivos que desea, si no hay objetivos ni metas definidos no es posible medirlos (Labrador et al, 2018), (3) Trabajo en equipo es el trabajo llevado a cabo por un conjunto de individuos, cada uno con una tarea en particular, pero compartiendo una misma visión enfocada en el objetivo común (Asencio, 2018, p. 7) (4) Calidad del trabajo es la satisfacción o insatisfacción que expresan los diligentes de una compañía, con respecto al ambiente laboral (cruz, 2018).

Indicadores: optimización de recursos, minimización de costos (eficiencia), cumplimiento de objetivos, actividades realizadas (eficacia), distribución del trabajo, compañerismo (trabajo en equipo), compromiso y creatividad (calidad del trabajo).

Escala de medición: es ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según los autores Lerna et al., (2021) consideran la población por lo general finito o innumerable cantidad de elementos con características muy similares para los cuales serán extensivas las conclusiones de la indagación. En esta investigación la población está constituida por los trabajadores, del personal administrativo y por los operativos de la botica Arcángel de la ciudad de Jaén.

3.3.2. Muestra

Es una fracción de la población que tiene las características necesarias para el desarrollo de la investigación (Ñaupas et al., 2018). La muestra del actual estudio fue de 34 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

El muestreo es una sucesión que permite seleccionar las unidades del tratado que serán parte de la muestra, con la única misión de adquirir los datos necesarios para la investigación que se desea elaborar (Ñaupas et al., 2018). El tipo de muestreo empleado fue no probabilístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Ñaupas et al., (2018) nos hace mención sobre las técnicas que es un conjunto de reglas y procedimientos necesarios para que sea regulado en un cierto proceso y poder alcanzar un objetivo determinado. En esta presente investigación se destinó la encuesta como técnica para medir las variables. Según López y Fachelli, (2017) precisa que la encuesta es una técnica del estudio de mayor uso en el campo de la Sociología que ha ido trascendiendo el ámbito escrito de la investigación científica, y se ha convertido en una actividad cotidiana de las que todos participan tarde o temprano.

Instrumento

Según Ñaupas et al., (2018) menciona a los instrumentos como las herramientas tanto conceptuales o materiales, que ayudan a la recolección de información, mediante el uso de distintos recursos como preguntas, o ítems que exigen al investigado brinde una respuesta. Asumen variedad de formas de acuerdo

con las técnicas que le sean más útiles y le sirven de apoyo. El instrumento será de elaboración propia en base a 32 ítems, donde se utilizará el cuestionario, con el motivo de medir el valor de las variables, el formato de respuestas de cada ítem será: (5) siempre, (4) casi siempre, (3) a veces, (2) casi nunca, (1) nunca.

3.5. Procedimientos

Para realizar el estudio, (1) se analizó el tema de investigación, (2) contactamos con la empresa Botica y Perfumería Arcángel EIRL, la cual fue seleccionada para realizar el estudio, (3) se procedió a la investigación por diversos medios posibles (libros, tesis, artículos, etc.) y (4) formulamos las preguntas para hallar la relación entre variable, (5) se realizó la encuesta, (6) la información se transfirió a la base de datos , para ser procesado por el estadístico

3.6. Método de análisis de datos

Debido al enfoque que fue elegido, que es el cuantitativo se llevó a cabo la elaboración de la base de datos para ambas variables en estudio, con la información obtenida en la aplicación de los seleccionados instrumentos de medición, que fue recolectado a través de una encuesta, luego que hemos obtenido los resultados se aplicó el concepto de nivel descriptivo y se ha identificado la estadística descriptiva que son los resúmenes de datos, que pueden ser diferentes opciones como tabulares, gráficos o numéricos y la estadística inferencial, una de las principales contribuciones que nos brinda la estadística es emplear datos de una muestra para cavar estimaciones y satisfacer hipótesis acerca de las características de una localidad mediante un proceso (Anderson et al., 2008, p 14-15). Los datos fueron tabulados correctamente y presentados en recursos como en marco y gráficos de pacto a las variables y dimensiones. Con el impacto de calibrar la relación entre las dos variables de estudio. Con el uso del SPSS y Excel.

3.7. Aspectos éticos

Para cumplir las exigencias éticas, que requiere el proceso de investigación, señalamos que se cumplió con las autorizaciones correspondientes para realizar el estudio a la empresa. Las encuestas se llevaron a cabo con el permiso de cada área involucrada.

Con respecto al código de ética de la Universidad César Vallejo con la resolución de Consejo Universitario N°0470-2022 se presentan los siguientes artículos.

Acorde al Artículo 1º. Objetivo, se refiere a alentar la limpieza científica de las investigaciones desarrolladas en la esfera de la Universidad César Vallejo, cumpliendo los máximos estándares de moderación científico, deber y compostura, para fijar la aclaración del conocimiento irrefutable, acoger los tributo y santidad de los participantes de la formación, investigadores y la propiedad intelectual.

Artículo 10º. De la Originalidad de la investigación, Igualmente se promueve y exige la originalidad en las mercancías finales de la averiguación respetando los derechos del autor.

Artículo 11º. De los Derechos del autor. Los autores de una investigación sostienen que los derechos de la Ley sobre el Derecho de Autor y el Reglamento de Propiedad Intelectual de la UCV le otorgan. La UCV respeta los impuestos de literato y sanciona a quienes cometan plagio o atenten contra el respeto de la averiguación.

IV. RESULTADOS

En este apartado explicaremos los resultados de la investigación que se llevó a cabo tras el análisis del comportamiento de los datos.

4.1. Análisis descriptivo univariado

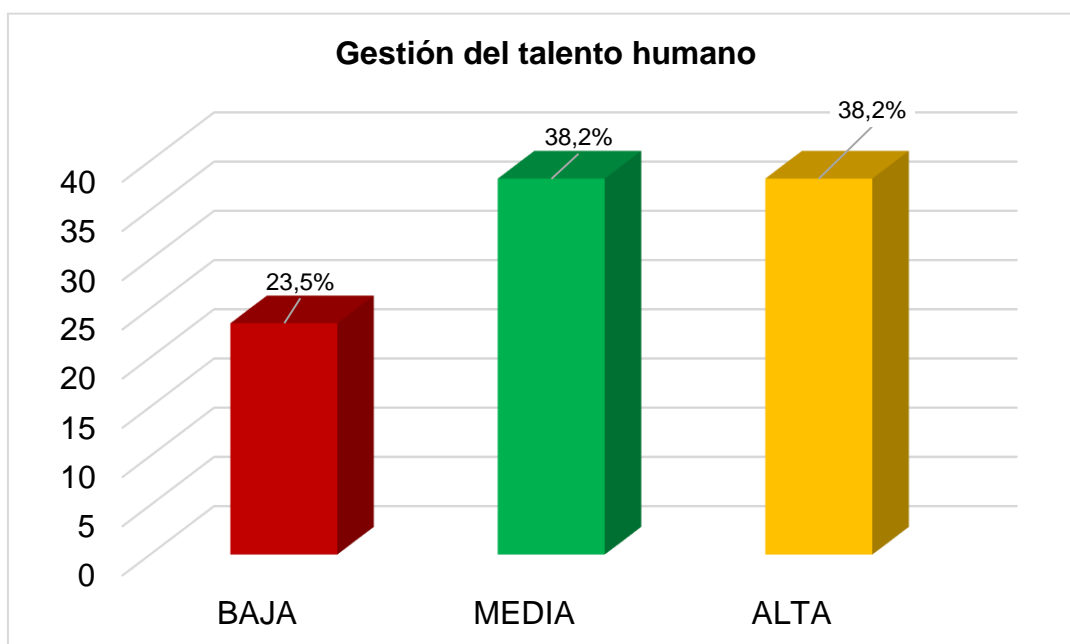
Tabla 1

Frecuencias de la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	8	23,5	23,5	23,5
	MEDIA	13	38,2	38,2	61,8
	ALTA	13	38,2	38,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Figura 1

Histograma de frecuencias de la variable gestión de talento humano



Nota. conforme con la tabla 1 y la figura 1, de los que fueron encuestados; el 38,2% dio a conocer que la gestión de talento humano afecta de manera alta al desempeño laboral. Sin embargo, el 38,2% manifestó que la gestión del talento humano tiene un impacto medio hacia el desempeño laboral. Por otro lado, existe el 23,5% la cual manifestó que perciben que GTH tiene un impacto bajo hacia el desempeño laboral en los trabajadores de boticas Arcángel, Jaén.

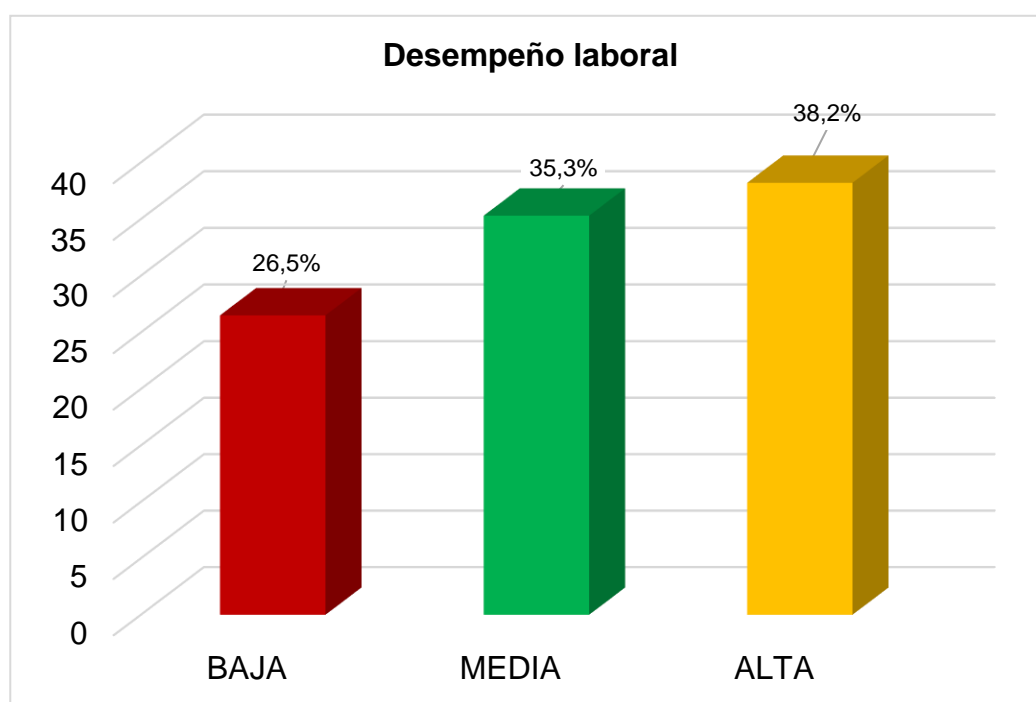
Tabla 2

Frecuencia de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	9	26,5	26,5	26,5
	MEDIA	12	35,3	35,3	61,8
	ALTA	13	38,2	38,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

figura 2

Histograma de frecuencia de variable desempeño laboral



Nota. Asimismo, con la tabla 2 y la figura 2; el 38,2% comentaron que el desempeño laboral afecta en un nivel alto a la GTH. Además, el 35,3% declararon que el desempeño laboral tiene un impacto medio con la variable GTH. Por otra parte, el 26,5% opinaron que observan que desempeño laboral tiene un impacto bajo hacia la GTH en los trabajadores de boticas Arcángel, Jaén.

4.2. Análisis descriptivo bivariada

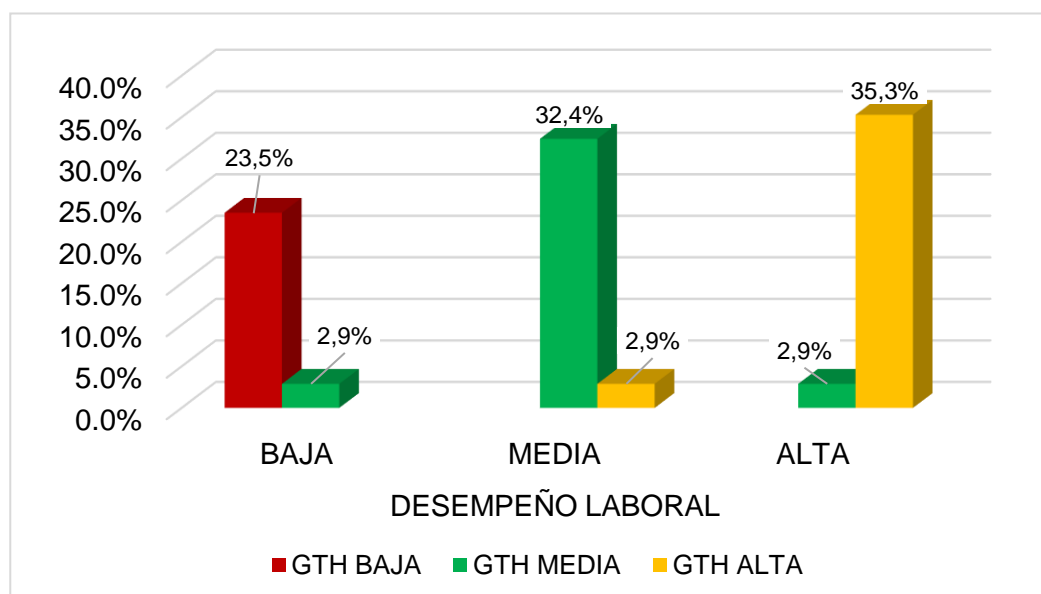
Tabla 3

Cruce entre las dos variables gestión del talento humano y desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
GTH	BAJA	23,5%			23,5%
	MEDIA	2,9%	32,4%	2,9%	38,2%
	ALTA		2,9%	35,3%	38,2%
Total		26,5%	35,3%	38,2%	100,0%

Figura 3

Histograma del cruce de variables gestión del talento humano y desempeño laboral



Nota. De acuerdo con la tabla 3 y figura 3, según las opiniones de los encuestados, el 35,3% comentaron que el cruce entre GTH y desempeño laboral mostró un nivel alto en la intersección de variables, además de ello el 32,4% resultó un nivel medio y por último un 23,5% mostró un nivel bajo. Es fundamental conocer que el 2,9% dio a conocer que la GTH estaba en un nivel medio, mientras que el desempeño laboral tenía un nivel bajo, además el 2,9% demostró que GTH tenía un nivel alto, en cambio el desempeño mostraba un nivel medio, por último, el 2,9% manifestó que GTH tenía nivel medio y el desempeño un nivel alto.

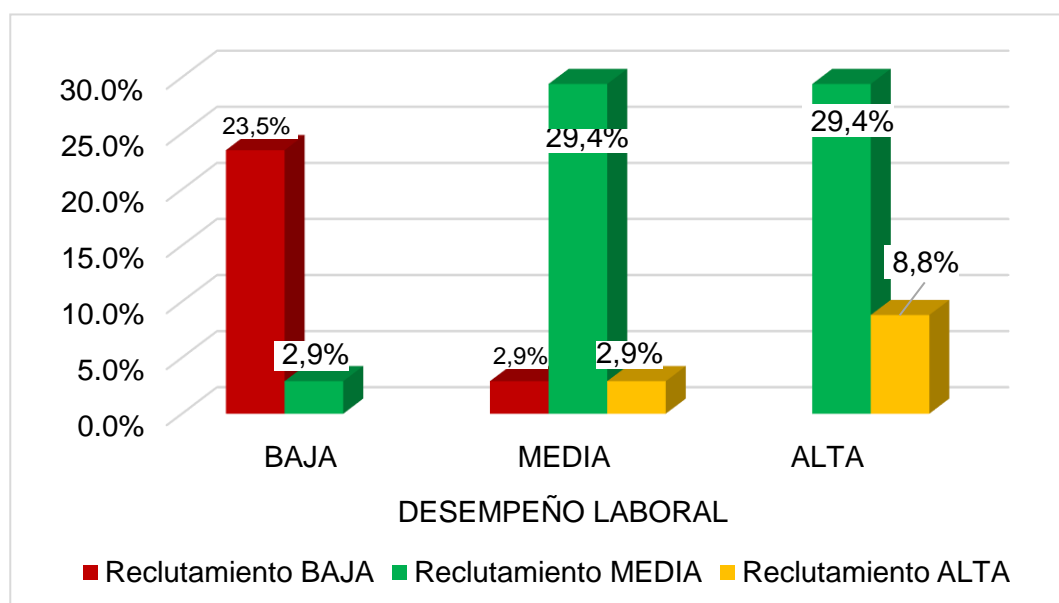
Tabla 4

Cruce entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Reclutamiento	BAJA	23,5%	2,9%		26,5%
	MEDIA	2,9%	29,4%	29,4%	61,8%
	ALTA		2,9%	8,8%	11,8%
Total		26,5%	35,3%	38,2%	100,0%

Figura 4

Histograma del cruce de la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral



Nota. Acorde con la tabla 4 y figura 4, según las opiniones de los encuestados, el 8,8% comentaron que el cruce entre reclutamiento y desempeño laboral mostró un nivel alto en la intersección de la dimensión con la variable, además de ello el 29,4% resultó un nivel medio y por último un 23,5% mostró un nivel bajo. Es fundamental conocer que el 2,9% dio a conocer que el reclutamiento estaba en un nivel medio, mientras que el desempeño laboral tenía un nivel bajo, además el 2,9% demostró que el reclutamiento tenía un nivel bajo, en cambio el desempeño mostraba un nivel medio, el 2,9% manifestó que el reclutamiento tenía nivel alto y el desempeño un nivel medio y por último el 29,4% mostró un nivel medio y el desempeño nivel alto.

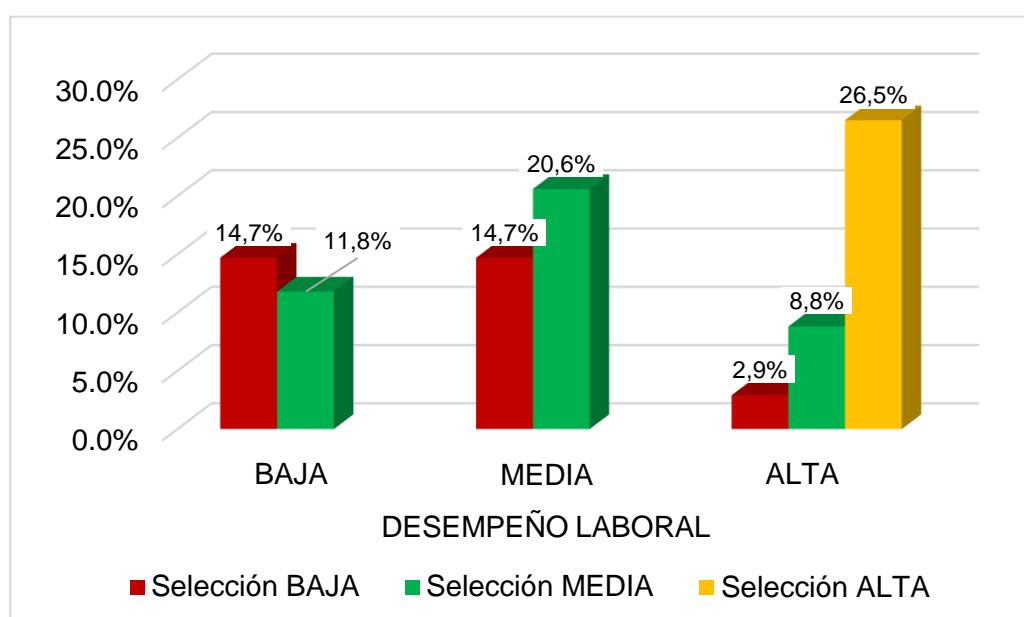
Tabla 5

Cruce entre la dimensión selección y la variable desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Selección	BAJA	14,7%	14,7%	2,9%	32,4%
	MEDIA	11,8%	20,6%	8,8%	41,2%
	ALTA			26,5%	26,5%
Total		26,5%	35,3%	38,2%	100,0%

Figura 5

Histograma del cruce de la dimensión selección y la variable desempeño laboral



Nota. Según con el cuadro 5 y figura 5, según las opiniones de los encuestados, el 26,5% comentaron que el cruce entre selección y desempeño laboral mostró un nivel alto en la intersección de la dimensión con la variable, además de ello el 20,6% resultó un nivel medio y por último un 14,7% mostró un nivel bajo. Es fundamental conocer que el 11,8% dio a conocer que la selección estaba en un nivel medio, mientras que el desempeño laboral tenía un nivel bajo, además el 14,7% demostró que la selección tenía un nivel bajo, en cambio el desempeño mostraba un nivel medio, el 2,9% manifestó que la selección tenía nivel bajo y el desempeño un nivel alto y por último el 8,8% mostró un nivel medio y el desempeño nivel alto.

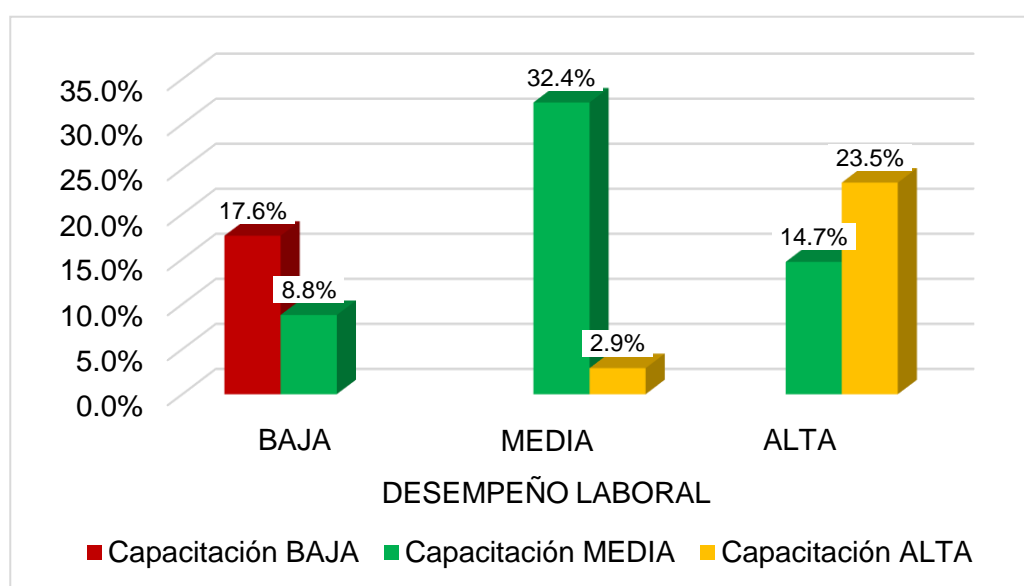
Tabla 6

Cruce entre la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Capacitación	BAJA	17,6%			17,6%
	MEDIA	8,8%	32,4%	14,7%	55,9%
	ALTA		2,9%	23,5%	26,5%
Total		26,5%	35,3%	38,2%	100,0%

Figura 6

Histograma del cruce de la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral



Nota. Como se ve en la tabla 6 y figura 6, según las opiniones de los encuestados, el 23,5% comentaron que el cruce entre capacitación y desempeño laboral mostró un nivel alto en la intersección de la dimensión con la variable, además de ello el 32,4% resultó un nivel medio y por último un 17,6% mostró un nivel bajo. Es fundamental conocer que el 8,8% dio a conocer que la capacitación estaba en un nivel medio, mientras que el desempeño laboral tenía un nivel bajo, además el 2,9% demostró que la capacitación tenía un nivel alto, en cambio el desempeño mostraba un nivel medio y el 14,7% manifestó que la capacitación tenía nivel medio y el desempeño un nivel alto.

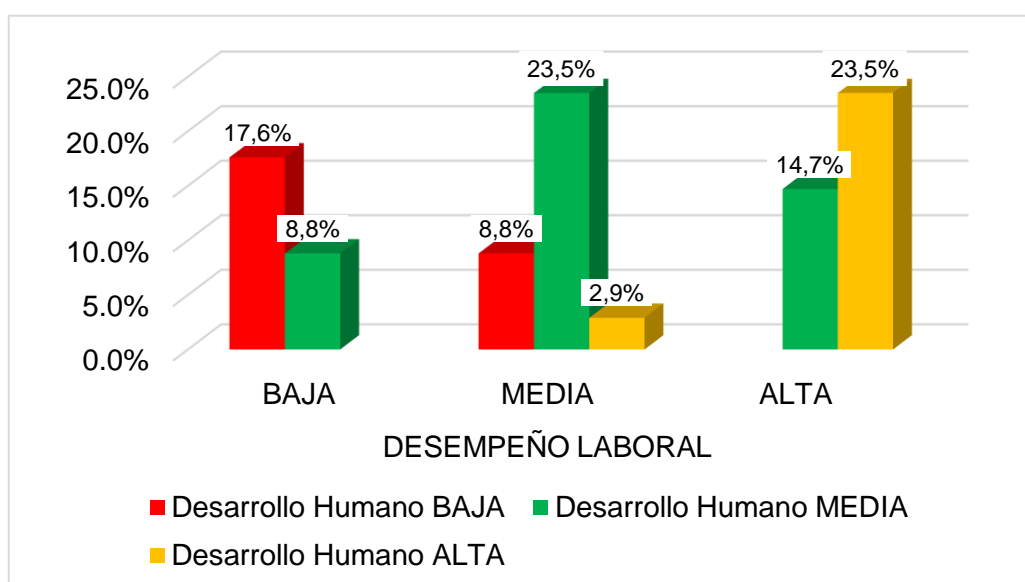
Tabla 7

Cruce entre la dimensión desarrollo humano y la variable desempeño laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Desarrollo Humano	BAJA	17,6%	8,8%		26,5%
	MEDIA	8,8%	23,5%	14,7%	47,1%
	ALTA		2,9%	23,5%	26,5%
Total		26,5%	35,3%	38,2%	100,0%

figura 7

Histograma del cruce de la dimensión desarrollo humano y la variable desempeño laboral



Nota. Según con el cuadro 7 y figura 7, según las opiniones de los encuestados, el 23,5% comentaron que el cruce entre desarrollo humano y desempeño laboral mostró un nivel alto en la intersección de la dimensión con la variable, además de ello el 23,5% resultó un nivel medio y por último un 17,6% mostró un nivel bajo. Es fundamental conocer que el 8,8% dio a conocer que el desarrollo humano estaba en un nivel medio, mientras que el desempeño laboral tenía un nivel bajo, además el 8,8% demostró que el desarrollo humano tenía un nivel bajo, en cambio el desempeño mostraba un nivel medio, el 2,9% manifestó que el desarrollo humano tenía nivel alto y el desempeño un nivel medio y por último el 14,7% mostró un nivel medio en desarrollo humano y el desempeño un nivel alto.

4.3. Prueba de normalidad

Hipótesis estadística

Hipótesis nula valor $p > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal.

Hupótesis alterna valor $p < 0.05$ Los datos *no* siguen una distribución normal.

Tabla 8

Prueba de normalidad para variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,244	34	,000	,798	34	,000
Reclutamiento	,331	34	,000	,766	34	,000
Selección	,211	34	,001	,808	34	,000
Capacitación	,288	34	,000	,796	34	,000
Desarrollo Humano	,235	34	,000	,812	34	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,245	34	,000	,795	34	,000

Nota. En la tabla 8, para determinar si las variables (GTH, desempeño laboral) y las dimensiones (Reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo humano) dan a conocer una distribución normal o no normal, se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk por que el tamaño de la muestra es 34 trabajadores de la botica, como lo dice Novales (2010, como se citó en Flores et al, 2021) que cuando el tamaño de la muestra es menor a 50 se puede contrastar la normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk. Los resultados se inclinan a favor de la hipótesis alterna porque los datos no siguen una distribución normal, por motivo que se obtuvo un valor $p < 0.05$, de tal manera que estableció el Rho de Spearman para analizar la muestra no paramétrica bajo las hipótesis planteadas y poder estimar el grado de correlación.

4.4. Análisis inferencial bivariada

En este fragmento se hablará sobre la prueba de hipótesis donde nos da a conocer si hay correlación entre variables y dimensiones de gestión de talento humano con la variable desempeño laboral, se utilizará el cuadro del coeficiente de correlación de Spearman para revisar el nivel de correlación.

Tabla 9

Niveles de correlación bilateral

Valor de rho			Significado
-1			Correlación negativa grande y perfecta
-0.9	a	-1	Correlación negativa muy alta
-0.7	a	-0.9	correlación negativa alta
-0.4	a	-0.7	Correlación negativa moderna
-0.2	a	-0.4	Correlación negativa baja
-0	a	-0.2	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 moderna
0.7	a	0.89	Correlación positiva alta
0.9	a	0.99	Correlación positiva muy alta
1			Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Recuperado de "Revista mexicana de ingeniería biomédica", de Martínez y Campos 2015.P 05.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis estadística

Ho no existe relación positiva entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.

Ha existe relación positiva entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.

Tabla 10

Prueba de hipótesis general

			GTH	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,925 ,000
		N	34	34
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,925 ,000	1,000 .
		N	34	34

Nota. Con respecto a la tabla 10 detalla que la relación de la prueba Rho Spearman entre las dos variables GTH y desempeño laboral, demuestran la correlación con un nivel de 0,925; de modo, que se puede decir que existe correlación positiva muy alta entre variables. Donde se puede proceder que la relación es directamente proporcional, en otras palabras, mayor GTH, considerablemente mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de boticas arcángel, Jaén, 2022.

De acuerdo con el sig. (bilateral) = 0.000 < 0.05 señala que se acepta la hipótesis alterna donde los datos no siguen una distribución normal, dejando de lado la hipótesis nula y afirmando que existe una correlación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores, eso quiere decir que si no se trabaja en gestión del talento humano se verá perjudicada la empresa boticas Arcángel.

Prueba de hipótesis específica 1.

Hipótesis estadística

Ho no existe relación positiva entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.

Ha existe relación positiva entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 1

		Reclutamiento	DESEMPEÑO LABORAL	
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,716
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,716	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

Nota. Como se ve en la tabla 11 detalla que la relación de la prueba Rho Spearman entre reclutamiento y desempeño laboral, demuestran la correlación con un nivel de 0,716; de modo, que se puede decir que existe correlación positiva alta entre dimensión y variable. Donde se puede deducir que la relación es directamente proporcional, en otras palabras, mayor reclutamiento, mayor mejora en el desempeño laboral de los trabajadores de boticas arcángel, Jaén, 2022.

De acuerdo con el sig. (bilateral) = 0.000 < 0.05 señala que se acepta la hipótesis alterna donde los datos no siguen una distribución normal, dejando de lado la hipótesis nula y afirmando que existe una correlación entre reclutamiento y desempeño laboral de los trabajadores, quiere decir que si no se trabaja el reclutamiento no tendrán vacantes y aspirantes que cumplan con las características que pide la empresa Boticas Arcángel.

Prueba de hipótesis específica 2.

Hipótesis estadística

Ho no existe relación positiva entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.

Ha existe relación positiva entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 2

			Selección	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de correlación	1,000	,646
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,646	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		34	34	

Nota. En tablero 12 detalla que la relación de la prueba Rho Spearman entre la selección y desempeño laboral, muestran un coeficiente de correlación de 0.646; de modo, que se puede inducir que existe correlación positiva moderada entre dimensión y variable. Donde se puede proceder que la relación es directamente proporcional, en otras palabras, mayor selección de personal, considerablemente mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de boticas arcángel, Jaén, 2022. conforme con el sig. (bilateral) = 0.000 < 0.05 señala que se acepta la hipótesis alterna donde los datos no siguen una distribución normal, dejando de lado la hipótesis nula y afirmando que existe una correlación entre selección y desempeño laboral de los trabajadores, quiere decir que, si no se trabaja la selección, no se obtendrá mejores candidatos para el puesto en boticas Arcángel.

Prueba de hipótesis específica 3.

Hipótesis estadística

Ho no existe relación significativa entre capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.

Ha existe relación significativa entre capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 3

		Capacitación	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,758
	N	34	34
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,758
Sig. (bilateral)		,000	
N	34	34	

Nota. En la tabla 13 detalla que la relación de la prueba Rho Spearman entre la dimensión capacitación y la variable desempeño laboral, muestran un coeficiente de correlación positiva alta de 0,758; de manera, que se puede decir que existe correlación positiva entre dimensión y variable. Donde se puede decir que la relación es directamente proporcional, explicando que, mayor capacitación, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores de boticas arcángel, Jaén, 2022. conforme con el sig. (bilateral) = 0.000<0.05 señala que se acepta la hipótesis alterna donde los datos no siguen una distribución normal, dejando de lado la hipótesis nula y afirmando que existe una correlación entre capacitación y desempeño laboral de los trabajadores, dándonos a conocer que si no se lleva a cabo la capacitación se deteriorará el desempeño individual, de los trabajadores de Boticas Arcángel.

Prueba de hipótesis específica 4.

Hipótesis estadística

Ho no existe relación significativa entre desarrollo humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.

Ha existe relación significativa entre desarrollo humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 4

			Desarrollo Humano	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Desarrollo Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,715
		Sig. (bilateral)	.	,000
	DESEMPEÑO LABORAL	N	34	34
		Coeficiente de correlación	,715	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

Nota. En el cuadro 14 detalla que la relación de la prueba Rho Spearman entre desarrollo humano y desempeño laboral, demuestran un coeficiente de correlación positiva alta de 0,715; de manera, que se manifiesta que existe correlación positiva alta entre dimensión y variable. Donde se puede decir que la relación es directamente proporcional, en otras palabras, mayor desarrollo humano mayor será el desempeño laboral de los trabajadores de boticas arcángel, Jaén, 2022.

Concorde con el sig. (bilateral) = 0.022 < 0.05 señala que se acepta la hipótesis alterna donde los datos no siguen una distribución normal, dejando de lado la hipótesis nula y afirmando que existe una correlación entre desarrollo humano y desempeño laboral de los trabajadores, esto nos dice, que si no existe desarrollo humano no se logrará cumplir los objetivos estratégicos de la empresa Boticas Arcángel.

V. DISCUSIÓN

En la investigación que se desarrolló, se planteó como problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel? Como es importante aplicar la Gestión de talento humano en las empresas, para que se obtenga un mejor desempeño en las actividades de los colaboradores, con la finalidad de tener clientes satisfechos.

Por otro lado, se tuvo como objetivo general, determinar la relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, de acuerdo a la prueba Rho Spearman entre las dos variables GTH y desempeño laboral, demuestran la correlación con un nivel de 0,925; dicho de otro modo existe correlación positiva muy alta entre variables, con el sig. (bilateral) = $0.000 < 0.05$, entonces se afirma que la GTH tiene relación con el desempeño laboral por lo que se hace realce que si el desempeño laboral disminuye es porque no se está realizando una adecuada GTH. Esta información es compatible con los resultados de Rivas (2018) donde demuestra que tiene el sig. de 0.000, probando que existe correlación bilateral. p es menor a 0.05, lo que nos lleva asumir la hipótesis alterna, dando a conocer que, Si existe correlación entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores, utilizando como autor principal a (Chiavenato I., Administración de Recursos Humanos, 1999), comentando que GTH es un área muy delicada en las organizaciones. Requiere de la apariencia de la cultura, la estructura del contexto ambiental de cada organización, de igual modo utiliza el mismo autor para definir el desempeño laboral donde dice que Es la autenticidad (eficacia), con lo que desarrolla su labor los trabajadores dentro de una empresa.

Estrella (2020), que realizó una en Pasco, en el hospital regional, explicando que, en la hipótesis general, al relacionar sus variables obtuvo un resultado, donde p -valor es igual a 0.001, llegando en conclusión que se repercute significativamente entre las dos variables.

Por otra parte, Carranza (2021) en su pesquisa tuvo como propósito determinar la relación entre la GTH y el desempeño laboral en Jaén, para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach que fue elevado en ambas variables: 0,863 para GTH y 0.892 para desempeño laboral.

Con respecto al objetivo específico n°1 el cual fue determinar la relación entre reclutamiento y desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, donde se demuestra que tiene correlación positiva alta entre dimensión y variable, con un nivel de 0,716, con un sig. de $0.000 < 0.05$ señalando que aceptan la hipótesis alterna. Es evidente que el reclutamiento si tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel. Este resultado tiene relación con Lazo y Puñido (2019) donde dice que el estadístico de R de Pearson se eleva a 0,671 con un nivel de $p=0,001 < 0,05$ por esta razón, se puede decir que hay una correlación positiva alta. Se apoyó en la teoría de Ibáñez (2011, como se citó en lazo y puñido, 2019) donde dice que el reclutamiento radica en obtener y pactar los candidatos potenciales calificados a habitar en su puesto el cual debe cumplir con los requisitos y exigencias de la organización.

Con respecto a los objetivos específico n°2 determinar la correlación entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, de manera que en el estudio realizado se demuestra un coeficiente de correlación de 0.646; que se puede inducir que se encuentra correlación positiva moderada con sig. = $0.000 < 0.05$ señala que se recibe la hipótesis alterna. Parecido a la investigación de Lazo y Puñido (2019) donde dice que el estadístico de R de Pearson asciende a 0,533 con un nivel de sig. $p=0,011$ menor al 0,05 por esta razón, se consigue decir que hay una relación positiva moderada. Cómo se apoyó en la teoría de Alles (2015, como se citó en lazo y puñido, 2019) donde indica que la selección es un compuesto de procesos, el cuales evalúa, examina las capacidades, y luego ve las actitudes de los solicitantes para que según el reglamento de la empresa puedan ser elegidos, aquellos que puedan adaptarse acomodarse al puesto de acuerdo a la imposición de la empresa.

Con respecto a los objetivos específico n°3 determinar la conexión entre capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, en la exploración se demostró una fórmula de correlación positiva alta de 0,758; por ese motivo, que se puede decir que existe correlación positiva entre dimensión y variable, con significancia = $0.000 < 0.05$ señalando que se admite la hipótesis alterna, rechazando la nula. Este fruto tiene relación con la investigación de Lazo y Puñido (2019) que comenta que el estadístico de R de Pearson asciende a 0,678 con un nivel de sig. $p=0,001$ menor al 0,05 por ende, se puede decir que tiene una

correlación positiva alta. Como se apoyó en la teoría de Ibáñez (2011, como se citó en lazo y puñado, 2019) donde muestra que la capacitación brota por los cambios de la aparición de la nueva tecnología, por la obligación de progresar en la gran calidad de los productos, servicios, de manera en la que el organismo prosiga siendo capaz, de modo que sea mejor las cualidades de los colaboradores incrementando su desempeño, conduciendo a mayor productividad y rentabilidad para la empresa.

Con respecto a los objetivos específico nº4 determinar la relación entre desarrollo humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, según la investigación tuvo una relación positiva alta de 0,715, con un sig. = $0.022 < 0.05$ señala que se asume la hipótesis alterna. Esta investigación tiene relación con Carranza (2021) que dice que existe un enlace positiva media igual a 0,405 entre la dimensión desarrollo humano con desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad de Jaén, con un sig. bilateral de 0.032. basándose en la teoría de Ibáñez (2011, como se citó en lazo y puñado, 2019) donde menciona que el desarrollo humano es cuando un cebón tiene propósitos y necesidad de avance. Como empleado entró a la empresa esperando perspectivas de florecer profesionalmente y personalmente. Las importantes empresas presentan las oportunidades para que su emprendedor se desarrolle.

En el marco teórico hemos utilizado el libro de María Cristina Abril Freire donde, dice que la GTH viene ser el efecto de las compañías para captar, incentivar, retener y originar agigantar profesionalmente a los individuos más idóneos, más competentes, más expuestos y ante todo, dar su repercusión para transformar el talento unipersonal, a través de un plan emocionante y desafiante, en zona de influencia organizacional (29); además de ello tiene un conjunto de procesos que pone en curso para identificar el problema al momento de elegir el personal para las empresas, dando a conocer que existe riesgos si no tienen un proceso de selección, capacitación, desarrollo humano y reclutamiento, puesto que se busca la relación positiva que existe entre GTH y desempeño laboral de los trabajadores de boticas arcángel asimismo GTH es una manera de tratar al personal de las organizaciones, de esa forma colabora para el desarrollo, dependiendo de las necesidades técnicas y sociales de cada organización. Teniendo como objetivo principal establecer a los colaboradores y asociarlos para cuando la empresa

marque como esquemas culturales de contribución y compensación. En otros términos, la gestión de talentos posee la tarea de integrar o asignar el capital humano en las estructuras culturales de la partición organizativa de la empresa, por otro lado, se utilizó el libro de José Othón Juárez Hernández titulado administración y evaluación del desempeño del personal donde dice que el desempeño laboral es la efectividad de los integrantes de una organización que alcanzan los objetivos, metas y sobre todo los beneficios que se espera, según su puesto. Además Caballana (2011, como se citó en Espinoza y Montalvo 2021) donde hablan que las empresas deben tener colaboradores completos, para ello necesitan que los trabajadores tengan algunos rasgos para un gran desempeño,:(1) capacidad para Aprender, tener conocimiento y valerse por sí mismo (2) Aplicación, estar dispuesto a darlo todo por la organización (3) Habilidades Interpersonales, facilidad para interactuar con su equipo de trabajo (4) Adaptabilidad, poder enfrentar los cambios y problemas que enfrente la empresa sin disminuir la efectividad (5) Integridad, personas que tienen ética y moral. Llegando a un punto que se confirma que los conceptos tienen relación donde el desempeño demuestra que depende de GTH.

Además, se puede asegurar que los empleados demostrarán, cuando se sienten satisfechos con la organización demostrando a través de sus actitudes y esfuerzo al momento de realizar sus actividades y para que siempre tengan actitudes positivas, los líderes de las empresas deben confiar en las habilidades que desarrollen sus colaboradores, demostrando más interés.

VI. CONCLUSIONES

Dentro del apartado tras revisar los antecedentes del estudio investigado se llegará a las siguientes conclusiones:

Primera. Se asegura en la consecuencia obtenida, de acuerdo con $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ y una reciprocidad con un nivel de 0,925; donde se afirma que existe correlación positiva muy alta. conforme a las opiniones de los 34 colaboradores, el 38,2% de los encuestados comentaron a la GTH de nivel medio, y el 23,5% se refirió en un nivel más bajo, con razón al desempeño laboral el 26,5% toma en cuenta a un nivel bajo y 35,3% en un nivel medio. Dichos resultados dan a conocer que los trabajadores no se sienten satisfechos con la gestión del talento que se establece en Boticas Arcángel, ya que en la mayor parte indica un nivel medio de sentirse satisfecho. Luego de ello se confirma que aceptó la hipótesis alterna desestimando a la hipótesis nula, por la relación que verdaderamente existe entre variables que se estudió. De igual modo se alcanzó el objetivo general.

Segunda. Se evidenció en los resultados que, la $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ y una correspondencia entre reclutamiento y desempeño laboral con un nivel de 0,716; donde se afirma que existe correlación positiva alta. De acuerdo a las respuestas de los 34 colaboradores, el 61,8% de los encuestados comentaron al reclutamiento de nivel medio, y el 26,5% se refirió en un nivel bajo, Se deduce concluyendo que la gran parte de los encuestados no consideran que Boticas Arcángel tenga un nivel alto de reclutamiento, lo que se visualiza en el desempeño de los empleados. Se afirma que se rechazó la hipótesis nula, aceptando la alterna debido a la conexión que existe entre reclutamiento y desempeño laboral, cumpliéndose con el objetivo específico n°1.

Tercera: De acuerdo a los resultados se obtuvo una $\text{sig. (bilateral)} = 0.000 < 0.05$ y entre dimensión selección y variable desempeño laboral, muestran un coeficiente de correlación de 0.646; de modo, que se puede inducir que existe correlación positiva moderada. Aunque el 26,5% de los encuestados consideran a la selección en un valor alto, el 41,2% dice tener un valor medio y 32,4% nivel bajo, concluyendo que aún carecen de selección de personal y ello afecta las utilidades de la empresa, además no se obtiene un

desempeño alto en los trabajadores. Debido a lo real de la relación entre selección y desempeño laboral, señalando que se recibe la hipótesis alterna. Logrando cumplir con el objetivo específico n°2.

Cuarta: se evidenció los resultados un valor de significancia menor que el 0.05, donde la capacitación y desempeño laboral, muestran un coeficiente de correlación positiva alta de 0,758. Según las encuestas realizadas a los trabajadores de Boticas Arcángel el 26,5% dijeron que realizaban capacitación en un nivel alto y 73,5% comentaron que está en un nivel medio y bajo. Se concluye que el porcentaje de no realizar capacitaciones es alta y debido a la ausencia de capacitaciones se generará un desorden y disminución de competencias las cuales están relacionadas con funciones asignadas a los colaboradores, si el personal de Boticas Arcángel, no se capacita, no existiría conocimiento sobre marcas de medicamentos, ya que actualmente la población a la que está dirigida este servicio de alguna forma conoce y diferencia el medicamento genérico el cual tiene un costo menor que el de marca, por este lado es indispensable que los colaboradores, ofrezcan una atención informada al consumidor. Por otro lado, decir que se recibe la hipótesis alterna. Por lo tanto, se cumple con el objetivo n°3.

Quinta: conforme con los resultados se encontró en valor de significancia menor que el 0.05, con una correlación entre desarrollo humano y desempeño laboral, demostrando coeficiente de correlación positiva alta de 0,715, luego que se realizó las encuestas se obtuvo resultados donde él 26,5% dicen que hay un desarrollo humano en un grado alto, el 73,6% dicen que existe un grado medio y bajo. Concluyendo que, muchos de los encuestados no creen que Boticas Arcángel tenga nivel alto en desarrollo humano, lo que se ve evidenciado en el desempeño de los empleados. De lo expuesto se dice que se toma la hipótesis alterna. De modo que se cumplió con el objetivo n°4.

VII. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta a los problemas que se identificó y las conclusiones en la investigación que se realizó a la empresa Boticas Arcángel en la ciudad de Jaén. Se brindará algunas recomendaciones sobre el estudio realizado:

Primera: Al gerente se le recomienda fidelizar a los colaboradores, como se lograría esto, construyendo un grato ambiente laboral, compensando sus horas extras de trabajo, retroalimentándolo, crear nuevos retos, generando líneas de carrera.

Segunda: Al gerente se le recomienda que en el proceso de reclutar tenga bien definidas las características que serán necesarias para la ocupación del puesto, las cuales son: capacidad para trabajar en equipo, aptitud para atender, ser responsable, tener habilidad informática, contar con habilidades para seguir procedimientos de laboratorio, de esto dependerá el desempeño de sus labores, no ver en el nuevo candidato la imagen del anterior empleado, respete cada uno de ellos, ser observador y analítico, de igual manera no siempre los empleados tiene compatibilidad con la organización, cada uno tiene diferentes culturas y poco a poco se pueden sincronizar a las necesidades de la empresa.

Tercera: Se recomienda al gerente, no apresurar las contrataciones, porque en un momento solo se reemplaza al empleado que renunciaba de la noche a la mañana, y el nuevo empleado se sentía desubicado en el local de trabajo, porque no era el mejor proceso de selección que se tomaba, es por ello que con este proyecto le brindamos las mejores opciones para que optimice sus resultados.

Cuarta: Se recomienda al gerente proporcionar una capacitación por farmacéuticos las que pueden incluir herramientas que servirían para un máximo rendimiento en el conocimiento de nuevas marcas de medicamentos lanzadas al mercado, de la misma forma las capacitaciones permiten brindar un mejor servicio y fortalecer la estabilidad de la empresa, mejora la satisfacción a los clientes, y asegura el desarrollo a largo plazo de la empresa.

Quinta: Se recomienda al gerente, aplicar estrategias para fortalecer el desarrollo humano, las cuales pueden ser: asociarse con profesionales de la salud los

cuales contribuirán con su talento y compartirán su conocimiento, invertir en marketing digital para que se actualicen y el cliente tenga acceso a su catálogo online ya que ahora las ventas online son más fáciles de acceder, la cultura empresarial tiende a desarrollarse de acuerdo a los objetivos planteados desde un principio para ser logrados.

REFERENCIAS

- Ayala, G., K., J. (2020). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo [tesis de maestría, Universidad peruana de los andes]. Repositorio institucional. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1780/T037_40712586_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, R. A. (2020). Justificación de la Investigación. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%c3%a9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20Justificaci%c3%b3n%20de%20la%20Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.
- Apaza, A., O. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39003/apaza_a_o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvarado, M. M. (2017). *desempeño laboral en un grupo de trabajadores cuyo peso se encuentra dentro de los parámetros de peso normal y un grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso en una institución pública de la ciudad de Guatemala* [tesis de grado, Universidad Rafael Landívar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Alvarado-Melanie.pdf>
- Armas, Ilano y Traverso. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC, Ecuador. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Anderson, D., R., Sweeney, D., J., Williams, T., A. (2008). Estadística para administración y economía.
- Abril M. C. (2018). Diseños de procesos de gestión de talento humano. Ambato. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Asencio, A. D. (2018). Trabajo en equipo. Editorial Elearning, SL.

- Bashir, H. H. (2028). Gestión del talento y desempeño organizacional: el papel mediador del empleado comprometido [tesis Máster en Administración de Empresas, The Islamic University–Gaza]. <https://library.iugaza.edu.ps/thesis/124495.pdf>
- Checa, L. A., Cabrera., X., y Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*. 1,995 – 445. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746/689>
- Cairo, M. Y. M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno-2019 (para obtener doctorado/ universidad Nacional del Altiplano) <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3219257>
- Carranza V., F., M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén* [tesis para grado de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73915/Carranza_VFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz V., 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*. <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
- Cubas, M., N. (2022). *gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, universidad nacional toribio rodríguez de mendoza de amazonaschachapoyas 2020* [tesis para grado de Maestría, Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2628/Cubas%20Medina%20Nelida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diario gestión, (2020). Escasez de talento: El 54% de los empleadores de todo el mundo no encuentra el perfil que busca. <https://gestion.pe/tendencias/estilos/escasez-de-talento-el-54-de-los-empleadores-de-todo-el-mundo-no-encuentra-al-profesional-que-busca-noticia/#:~:text=De%20acuerdo%20al%20estudio%20de,un%20promedio%20similar%20al%20global.>

- Díaz A., A. V. (2017). Planificación tributaria y la rentabilidad en las empresas textiles del distrito San Juan de Lurigancho, 2017.
- elEconomista América (2019). El índice promedio de rotación laboral llega a 20.7% en las empresas peruanas. <https://www.economistaamerica.pe/empresas-Am-peru/noticias/10257100/12/19/El-indice-promedio-de-rotacion-laboral-llega-a-207-en-las-empresas-peruanas.html>
- Estrella C., E. (2020). *Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018*. [Tesis para maestría, universidad nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1958>
- Espinoza, M., K., B. y Montalvo C., J., C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid* [tesis para maestría, Universidad continental]https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Espinoza, F., E., E. y Toscano, R., D., F. (2015). Metodología de la investigación educativa y técnica.
- Gaspar C., (2021). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Polo del Conocimiento: Revista científica - profesional, 6 (8), 318–329.
- George, Q, R S; Gámez, T, Y; Matos, L, D; González, R, I; Labori, R, R; Guevara, S, S, A. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/4452032014.pdf>
- Hernández, R., J. (2020). Impacto de la COVID-19 sobre la salud mental de las personas, 1029-3043. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029304320200003008
- Juárez, H., O. (2018). Administración y evaluación del desempeño del personal.
- Linares M., J. S. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017* [tesis para maestría, universidad cesar vallejo].

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Lerma M., A., Vázquez A., J., G., Martínez V., M., C., González C., L., E., Coronado M., J., M., Barraza M., y otros. (2021). Manual de tema nodales de la investigación cuantitativa, un abordaje didáctico.
- Labrador, O., Rivera, C.A. Alfonso, J.L. (2018). La eficiencia y eficacia socioeconómica de las cooperativas: enfoque desde la actualización del modelo económico cubano. *Avances*, 20(1), 11-26. Recuperado de <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/307/1157>
- Lazo H., M. N., Puñido A., K. Y. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco-2019* [tesis para maestría, universidad autónoma del Perú]
- <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1252/Lazo%20Huamani%2c%20Maylin%20Naomi%20y%20Punido%20Ames%2c%20Keyla%20Yomira.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- López-R., P., y Fachelli, S. (2017). El diseño de la muestra. Metodología de la investigación social cuantitativa.
- ManpowerGroup, (2021). Escasez de talento 2021. Recuperado de <https://www.manpowergroup.com.ar/investigaciones/datos-de-capital-humano/escasez-de-talento-2021>
- Mishra, SB., Alok, S. (2022). Manual de metodología de la investigación.
- Martínez, R. y Campos, F. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- Ñaupas P., Valdivia D., Palacios V., Romero D. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis (Ediciones de la U. DGP Editores SAS.
- Parra, T., V., H. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Institución Educativa N° 31 Nuestra Señora del Carmen del Distrito de Yanacancha, Provincia de Pasco, Región de Pasco* [tesis para grado de

- maestría, Universidad Nacional de Educación].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5448/Victor%20Hugo%20PARRA%20TORRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, B. A., montes, R. A., & carrillo, P. I. L. (2017) La rotación de personal y su efecto en la productividad del empleado a nivel operativo en una empresa maquiladora en Ciudad Juárez, Chihuahua. In *Memorias Congreso Internacional de Investigación Científica Multidisciplinaria*.
- Rivera, G., L. M. (2018). Reclutamiento y selección del personal empresarial. <file:///C:/Users/F2M4-AMOR%20DEL%20BUENO/Downloads/65-Texto%20del%20art%C3%ADculo-89-1-10-20191023.pdf>
- Rojas, R. y Vilches, S. (2018). *gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018 Huancayo* [tesis para maestría, universidad Norbert Wiener]. <https://docplayer.es/89279512-Tesis-gestion-del-talento-humano-y-su-relacion-con-el-desempeno-laboral-del-personal-del-puesto-de-salud-sagrado-corazon-de-jesus-lima-enero-2018.html>
- Rodas, S., G. y Silva C., P. (2021). *gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal en la chola CAJACHA S.R.L., CAJAMARCA – 2021* [tesis para ser licenciado, universidad privada Antonio Guillermo Urrelo].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1946/TESIS%20%20GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20EN%20LA%20CHOLA%20CAJACHA%20S.R.L%20CAJAMARCA%202021%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivas, L., M., A. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF – Cusco* [Tesis para grado de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. 2018https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/pe_ralta_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano. Innovación y desarrollo. Área de Innovación y Desarrollo, S.L.* <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/10/Gesti%C3%B3n-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>
- Rojas M., N., T. (2018). reclutamiento y selección del personal como elemento de trabajo del talento humano. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17192/1/2018_reclutamiento_selecci%C3%B3n_personal.pdf
- Samamé, S. (2021). Relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una compañía de seguros ubicada en Miraflores en el año 2019.
- Tanyaradzwa, M., L., (2018). The impact of talent management on employee performance and retention strategies: a case study of masvingo city council in zimbabwe. https://openscholar.dut.ac.za/bitstream/10321/3118/1/MAHLAHLALT_2018.pdf.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	IPÓTESIS GENERAL	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	METODOLOGÍA
¿Que relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaen,2022?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022.	Existe la relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022.	V1.Gestión del talento humano	Reclutamiento	Perfil del trabajador	1 al 30	1. Nunca	Tipo de investigación: aplicativa
					Condiciones laborales		2. Casi nunca	
				Selección	Evaluación		3. A veces	Nivel de investigación: descriptiva y correlacional
					Capacidad			
				Capacitación	Perfeccionamiento		4. casi siempre	Enfoque: cunatitativa
					Conocimientos			
					Desarrollo humano			
				Atencion personalizada				

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	IPÓTESIS ESPECÍFICA						
<p>¿Que relación existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaen,2022?</p> <p>¿Que relación existe entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaen,2022?</p> <p>¿Que relación existe entre capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaen,2022?</p> <p>¿Que relación existe entre desarrollo humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaen,2022?</p>	Determinar la relación entre reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022.	Existe relación positiva entre reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022.	V2. Desempeño Laboral	1 al 30	Eficiencia	Optimización de recursos	1. Nunca	Población: personal administrativo y operativo de la botica Tamaño: 34 trabajadores
	Minimización de costos	2. Casi nunca						
	Cumplimiento de objetivos							
	Determinar la relación entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022.	Existe relación positiva entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022.			Eficacia	Actividades realizadas	3. A veces	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario
	Determinar la relación entre capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022.	Existe relación positiva entre capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel Jaén, 2022.				Distribución del trabajo	4. casi siempre	
						Conpañierismo		
						Compromiso		
	Determinar la relación entre desarrollo humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaen,2022	Existe relación positiva entre desarrollo humano y el desempeño laboral de los trabajadores de boticas Arcángel, Jaen,2022			Calidad del trabajo	Creatividad	5. Siempre	Procesamiento de datos: SPSS

Nota elaboración propia

Anexo 2

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: Gestión del Talento Humano	Abril (2018) afirma que: La Gestión del Talento Humano es una forma de tratar al capital humano de la organización y como tal, colabora para desarrollarlo según las necesidades técnicas y sociales de cada empresa.	La variable gestión del talento humano se midió en función de 4 dimensiones (reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo humano), 8 indicadores y ítems, lo cual sirvió para medir la percepción que tienen los colaboradores sobre la gestión del talento humano dentro de la empresa Arcángel,Jaén.	Reclutamiento	Perfil del trabajador Condiciones laborales Evaluación	Ordinal
			Selección	Capacidad	
			Capacitación	Perfeccionamiento Conocimientos	
			Desarrollo Humano	Clima de convivencia Atencion personalizada	
Variable 2: Desempeño Laboral	Juárez (2018) dice que desempeño laboral es la efectividad de los integrantes de una organización que logran los objetivos, metas y sobre todo los resultados que se espera, según su puesto.	La variable desempeño laboral se midió en función de 4 dimensiones (Eficiencia, Eficacia, trabajo en equipo y calidad del trabajo) 8 indicadores y ítems, lo cual sirvió para medir la percepción que tienen los colaboradores sobre el desempeño laboral dentro de la empresa Arcángel,Jaén.	Eficiencia	Optimización de recursos Minimización de costos Cumplimiento de	Ordinal
			Eficacia	Actividades realizadas	
			Trabajo en equipo	Distribución del trabajo Compañerismo	
			Calidad del trabajo	Compromiso Creatividad	

Nota: elaboración propia

Anexo 3

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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
DIMENSION 1: Reclutamiento																	
1	Considera que el perfil del trabajador de las boticas Arcángel es importante para el cumplimiento de objetivos de la organización			X				X				X					X
2	Considera que el compromiso del trabajador es porque cumple con el perfil en su función establecida			X				X				X					X
3	Considera que la creatividad de empleador es porque cumple el perfil del área en la que se desarrolla dentro de la Boticas Arcángel			X				X				X					X
4	considera que las condiciones laborales en la Boticas Arcángel es la adecuada para que realicen las actividades laborales			X				X				X					X
5	Cree que para el cumplimiento de objetivos en Boticas Arcángel las condiciones laborales deben ser las más apropiadas			X				X				X					X
6	Observa que los recursos con los que cuenta la botica son suficientes para realizar el trabajo y alcanzar el objetivo			X				X				X					X
7	Considera que el reclutamiento es la más adecuada para que el personal sea más eficiente en Boticas Arcángel			X				X				X					X
8	cree que es adecuado calificar la calidad de trabajo en el momento de seleccionar el personal para Boticas Arcángel			X				X				X					X
9	Considera que la eficacia debe ser considerado al momento del reclutamiento para que Boticas Arcángel mejore sus ganancias			X				X				X					X
DIMENSION 2: Selección																	
10	considera que es necesario realizar evaluación al personal de Boticas Arcángel con la finalidad de detectar algún problema del servicio que genere gastos			X				X				X					X
11	Cree que para el cumplimiento de objetivos en Boticas Arcángel se debe realizar una evaluación al personal para el cumplimiento de las metas establecidas			X				X				X					X
12	considera que realiza sus actividades con eficiencia para cumplir con los objetivos de la organización obteniendo una evaluación de desempeño positivo			X				X				X					X
13	observa que la capacidad que poseen los colaboradores de Boticas Arcángel se justifica al momento de utilizar su creatividad para mejorar en su área			X				X				X					X
14	observa que para disminuir los gastos de recurso en las boticas Arcángel se debe contratar personal con competencias adecuadas al perfil de la función			X				X				X					X
15	Visualiza que el personal que labora optimiza los recursos de materiales porque cuenta con el perfil idóneo para el puesto			X				X				X					X
16	Cree que al momento de seleccionar la personal mejoría el trabajo en equipo en Boticas Arcángel			X				X				X					X
17	Contempla que la calidad de trabajo debe ser un requisito para que seleccionen su personal de manera adecuada para Boticas Arcángel			X				X				X					X
18	Cree que la eficiencia debe ser un requisito primordial para la selección del personal que debe trabajar en Boticas Arcángel			X				X				X					X
DIMENSION 3: capacitación																	
19	Considera a las capacitaciones una estrategia de perfeccionamiento en el puesto y así mismo permite la fidelización del trabajador			X				X				X					X
20	cree que las distribuciones adecuadas de las tareas en boticas Arcángel facilitan la perfección de las actividades según su área			X				X				X					X
21	considera que existe creatividad en los empleados de boticas Arcángel para perfeccionar sus labores dentro de su área			X				X				X					X
22	considera que los colaboradores poseen conocimientos del puesto para llevar a cabo la optimización de recursos materiales de la Boticas Arcángel			X				X				X					X
23	cree que la minimización de costos en Boticas Arcángel se puede realizar gracias a la adquisición de nuevos conocimientos			X				X				X					X
24	cree que las actividades realizadas son de acuerdo al perfil generando así activos de información			X				X				X					X
DIMENSION 4. desarrollo humano																	
25	considera una cultura organizacional el compañerismo como fortaleza de la Botica arcángel para ser competitivo en el mercado			X				X				X					X
26	Observa que la distribución del trabajo en Boticas Arcángel tiene el fin de conservar un buen clima de convivencia			X				X				X					X
27	Observa que los colaboradores de Boticas Arcángel comparten su creatividad para mejorar su clima de convivencia			X				X				X					X
28	Contempla que sus colaboradores brindan atención personalizada, para que los clientes se sientan comprometido con Boticas Arcángel			X				X				X					X
29	Considera que tiene compromiso con Boticas Arcángel para tener la paciencia de brindar atención personalizada a los clientes			X				X				X					X
30	Considera que la creatividad es efectiva para la atención personalizada a los clientes de Boticas Arcángel			X				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. Dra.: Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador: Especialista metodóloga



Firma del experto Metodológico

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

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

Escala de validez

MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
DIMENSIÓN 1: eficiencia																	
1	Visualiza que los colaboradores se esfuerzan por mejorar en sus actividades, con la finalidad de tener un perfeccionamiento laboral en Boticas Arcángel			X				X				X					X
2	Considera importante que los colaboradores tengan conocimientos de su área de trabajo para mejorar la optimización de recursos de Boticas Arcángel			X				X				X					X
3	visualiza que el perfil del trabajador es importante para mejorar la optimización de recursos en Boticas Arcángel			X				X				X					X
4	Observa que trabajo en equipo los costos fijos son mínimos porque la botica cuenta con un clima laboral óptimo de trabajo en equipo			X				X				X					X
5	observa que la atención al cliente de manera personalizada no genera gastos administrativos			X				X				X					X
6	observa que para la evaluación se considera los gastos que inducen al error de facturación			X				X				X					X
7	Considera que el ser eficiente les ayudaría a desarrollarse en las labores que desarrollan en Boticas Arcángel			X				X				X					X
8	Cree que la capacitación debe ser priorizado para que los colaboradores sean más eficientes en Boticas Arcángel			X				X				X					X
9	Cree que para ser seleccionado para dicha área en boticas Arcángel, debe ser una persona eficiente			X				X				X					X
DIMENSIÓN 2: eficacia																	
10	Considera que el personal labora cumple con los objetivos estratégicos de la empresa los cuales se reflejan en su evaluación			X				X				X					X
11	cree que la capacidad de los colaboradores es importante para el cumplimiento de objetivos en boticas Arcángel			X				X				X					X
12	Considera que el mayor conocimiento que tengan los colaboradores sobre la empresa ayudaría para el cumplimiento de los objetivos			X				X				X					X
13	Cree que las actividades que desempeñan los trabajadores en Boticas Arcángel lo desarrollan en un ambiente adecuado.			X				X				X					X
14	Posee el perfil adecuado para desempeñar las actividades en la boticas Arcángel			X				X				X					X
15	Posee la capacidad para desarrollar las actividades que la empresa Boticas Arcángel les asigna			X				X				X					X
16	considera que para que cumplan con los objetivos que la empresa Boticas Arcángel está buscando deben ser seleccionados según habilidades			X				X				X					X
17	Cree que el reclutamiento influye para que los trabajadores de Boticas Arcángel sean eficaces			X				X				X					X
18	Considera que al invertir en capacitaciones promueve la eficacia y el mejor desempeño en Boticas Arcángel			X				X				X					X
DIMENSIÓN 3: trabajo en equipo																	
19	Considera que la distribución de trabajo mejora el clima de convivencia en Boticas Arcángel			X				X				X					X
20	Considera que según las capacidades de los trabajadores debe ser distribuido el trabajo en Boticas Arcángel			X				X				X					X
21	cree que en importante conocer sobre la Boticas Arcángel para haya una distribución equitativa de labores			X				X				X					X
22	considera que el compañerismo en Boticas Arcángel mejora el clima de convivencia			X				X				X					X
23	cree que para la perfección de las actividades en Boticas Arcángel deben de apoyarse entre compañeros			X				X				X					X
24	Considera importante el perfil del trabajador para que tengan un buen compañerismo en la Boticas Arcángel			X				X				X					X
DIMENSIÓN 4. calidad del trabajo																	
25	Considera que el compromiso es importante para que tengan una atención personalizada con los clientes de Boticas Arcángel			X				X				X					X
26	Existe la perfección de actividades y compromiso dentro de Boticas Arcángel			X				X				X					X
27	Visualiza que se realizan evaluaciones en Boticas Arcángel para identificar el nivel de compromiso que tienen en su trabajo			X				X				X					X
28	Considera la creatividad para realizar su función en la Boticas Arcángel con sus activos de información que cuenta del rubro para alcanzar las metas.			X				X				X					X
29	cree que se sienten capaces de brindar su creatividad para desarrollar las actividades de manera que aplique sus conocimientos en la practica del rubro de Boticas			X				X				X					X
30	Considera que el perfeccionamiento en las actividades en Boticas Arcángel es por la creatividad de los colaboradores			X				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. Dra.: Lupe Esther Graus Cortez

DNI: 07539368

Especialidad del validador: Especialista metodóloga



Firma del experto Metodológico

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

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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
DIMENSION 1: Reclutamiento																	
1	Considera que el perfil del trabajador de las boticas Arcángel es importante para el cumplimiento de objetivos de la organización		X				X				X				X		
2	Considera que el compromiso del trabajador es porque cumple con el perfil en su función establecida		X				X				X				X		
3	Considera que la creatividad de empleador es porque cumple el perfil del área en la que se desarrolla dentro de la Boticas Arcángel		X				X				X				X		
4	considera que las condiciones laborales en la Boticas Arcángel es la adecuada para que realicen las actividades laborales		X				X				X				X		
5	Cree que para el cumplimiento de objetivos en Boticas Arcángel las condiciones laborales deben ser las más apropiadas		X				X				X				X		
6	Observa que los recursos con los que cuenta la botica son suficientes para realizar el trabajo y alcanzar el objetivo		X				X				X				X		
7	Considera que el reclutamiento es la más adecuada para que el personal sea más eficiente en Boticas Arcángel		X				X				X				X		
8	cree que es adecuado calificar la calidad de trabajo en el momento de seleccionar el personal para Boticas Arcángel		X				X				X				X		
9	Considera que la eficacia debe ser considerado al momento del reclutamiento para que Boticas Arcángel mejore sus ganancias		X				X				X				X		
DIMENSION 2: Selección																	
10	considera que es necesario realizar evaluación al personal de Boticas Arcángel con la finalidad de detectar algún problema del servicio que genere gastos		X				X				X				X		
11	Cree que para el cumplimiento de objetivos en Boticas Arcángel se debe realizar una evaluación al personal para el cumplimiento de las metas establecidas		X				X				X				X		
12	considera que realiza sus actividades con eficiencia para cumplir con los objetivos de la organización obteniendo una evaluación de desempeño positivo		X				X				X				X		
13	observa que la capacidad que poseen los colaboradores de Boticas Arcángel se testifica al momento de utilizar su creatividad para mejorar en su área		X				X				X				X		
14	observa que para disminuir los gastos de recurso en las boticas Arcángel se debe contratar personal con competencias adecuadas al perfil de la función		X				X				X				X		
15	Visualiza que el personal que labora optimiza los recursos de materiales porque cuenta con el perfil idóneo para el puesto		X				X				X				X		
16	Cree que al momento de seleccionar la personal mejoría el trabajo en equipo en Boticas Arcángel		X				X				X				X		
17	Contempla que la calidad de trabajo debe ser un requisito para que seleccionen su personal de manera adecuada para Boticas Arcángel		X				X				X				X		
18	Cree que la eficiencia debe ser un requisito primordial para la selección del personal que debe trabajar en Boticas Arcángel		X				X				X				X		
DIMENSION 3: capacitación																	
19	Considera a las capacitaciones una estrategia de perfeccionamiento en el puesto y así mismo permite la fidelización del trabajador		X				X				X				X		
20	cree que las distribuciones adecuadas de las tareas en boticas Arcángel facilitan la perfección de las actividades según su área		X				X				X				X		
21	considera que existe creatividad en los empleados de boticas Arcángel para perfeccionar sus labores dentro de su área		X				X				X				X		
22	considera que los colaboradores poseen conocimientos del puesto para llevar a cabo la optimización de recursos materiales de la Boticas Arcángel		X				X				X				X		
23	cree que la minimización de costos en Boticas Arcángel se puede realizar gracias a la adquisición de nuevos conocimientos		X				X				X				X		
24	cree que las actividades realizadas son de acuerdo al perfil generando así activos de información		X				X				X				X		
DIMENSION 4. desarrollo humano																	
25	considera una cultura organizacional el compañerismo como fortaleza de la Botica arcángel para ser competitivo en el mercado		X				X				X				X		
26	Observa que la distribución del trabajo en Boticas Arcángel tiene el fin de conservar un buen clima de convivencia		X				X				X				X		
27	Observa que los colaboradores de Boticas Arcángel comparten su creatividad para mejorar su clima de convivencia		X				X				X				X		
28	Contempla que sus colaboradores brindan atención personalizada, para que los clientes se sientan comprometido con Boticas Arcángel		X				X				X				X		
29	Considera que tiene compromiso con Boticas Arcángel para tener la paciencia de brindar atención personalizada a los clientes		X				X				X				X		
30	Considera que la creatividad es efectiva para la atención personalizada a los clientes de Boticas Arcángel		X				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.

Dr: Torres Cabanillas Luis

DNI: 08404690

Especialidad del validador: estadístico



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

Firma del estadístico

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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias				
		M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento																		
1	Considera que el perfil del trabajador de las boticas Arcángel es importante para el cumplimiento de objetivos de la organización				x				x				x					
2	Considera que el compromiso del trabajador es porque cumple con el perfil en su función establecida				x				x				x					
3	Considera que la creatividad de empleador es porque cumple el perfil del área en la que se desarrolla dentro de la Boticas Arcángel				x				x				x					
4	considera que las condiciones laborales en la Boticas Arcángel es la adecuada para que realicen las actividades laborales				x				x				x					
5	Cree que para el cumplimiento de objetivos en Boticas Arcángel las condiciones laborales deben ser las más apropiadas				x				x				x					
6	Observa que los recursos con los que cuenta la botica son sufrientes para realizar el trabajo y alcanzar el objetivo				x				x				x					
7	Considera que el reclutamiento es la más adecuada para que el personal sea más eficiente en Boticas Arcángel				x				x				x					
8	cree que es adecuado calificar la calidad de trabajo en el momento de seleccionar el personal para Boticas Arcángel				x				x				x					
9	Considera que la eficacia debe ser considerado al momento del reclutamiento para que Boticas Arcángel mejore sus ganancias				x				x				x					
DIMENSIÓN 2: Selección		M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
10	considera que es necesario realizar evaluación al personal de Boticas Arcángel con la finalidad de detectar algún problema del servicio que genere gastos				x				x				x					
11	Cree que para el cumplimiento de objetivos en Boticas Arcángel se debe realizar una evaluación al personal para el cumplimiento de las metas establecidas				x				x				x					
12	considera que realiza sus actividades con eficiencia para cumplir con los objetivos de la organización obteniendo una evaluación de desempeño positivo				x				x				x					
13	observa que la capacidad que poseen los colaboradores de Boticas Arcángel se testifica al momento de utilizar su creatividad para mejorar en su área				x				x				x					
14	observa que para disminuir los gastos de recurso en las boticas Arcángel se debe contratar personal con competencias adecuadas al perfil de la función				x				x				x					
15	Visualiza que el personal que labora optimiza los recursos de materiales porque cuenta con el perfil idóneo para el puesto				x				x				x					
16	Cree que al momento de seleccionar la personal mejoría el trabajo en equipo en Boticas Arcángel				x				x				x					
17	Contempla que la calidad de trabajo debe ser un requisito para que seleccionen su personal de manera adecuada para Boticas Arcángel				x				x				x					

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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias				
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: eficiencia																		
1	Visualiza que los colaboradores se esfuerzan por mejorar en sus actividades, con la finalidad de tener un perfeccionamiento laboral en Boticas Arcángel				x				x					x				
2	Considera importante que los colaboradores tengan conocimientos de su área de trabajo para mejorar la optimización de recursos de Boticas Arcángel				x				x					x				
3	visualiza que el perfil del trabajador es importante para mejorar la optimización de recursos en Boticas Arcángel				x				x					x				
4	Observa que trabajo en equipo los costos fijos son mínimos porque la botica cuenta con un clima laboral óptimo de trabajo en equipo				x				x					x				
5	observa que la atención al cliente de manera personalizada no genera gastos administrativos				x				x					x				
6	observa que para la evaluación se considera los gastos que inducen al error de facturación				x				x					x				
7	Considera que el ser eficiente les ayudaría a desarrollarse en las labores que desarrollan en Boticas Arcángel				x				x					x				
8	Cree que la capacitación debe ser priorizado para que los colaboradores sean más eficientes en Boticas Arcángel				x				x					x				
9	Cree que para ser seleccionado para dicha área en boticas Arcángel, debe ser una persona eficiente				x				x					x				
DIMENSIÓN 2: eficacia		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
10	Considera que el personal labora cumple con los objetivos estratégicos de la empresa los cuales se reflejan en su evaluación				x				x					x				
11	cree que la capacidad de los colaboradores es importante para el cumplimiento de objetivos en boticas Arcángel				x				x					x				
12	Considera que el mayor conocimiento que tengan los colaboradores sobre la empresa ayudaría para el cumplimiento de los objetivos				x				x					x				
13	Cree que las actividades que desempeñan los trabajadores en Boticas Arcángel lo desarrollan en un ambiente adecuado.				x				x					x				
14	Posee el perfil adecuado para desempeñar las actividades en la botica Arcángel				x				x					x				
15	Posee la capacidad para desarrollar las actividades que la empresa Boticas Arcángel les asigna				x				x					x				
16	considera que para que cumplan con los objetivos que la empresa Boticas Arcángel está buscando deben ser seleccionados según habilidades				x				x					x				
17	Cree que el reclutamiento influye para que los trabajadores de Boticas Arcángel sean eficaces				x				x					x				
18	Considera que al invertir en capacitaciones promueve la eficacia y el mejor desempeño en Boticas Arcángel				x				x					x				

DIMENSIÓN 3: trabajo en equipo		M	D	A	M	A	M	D	A	M	A	M	D	A	M	A
19	Considera que la distribución de trabajo mejora el clima de convivencia en Boticas Arcángel				X				X					X		
20	Considera que según las capacidades de los trabajadores debe ser distribuido el trabajo en Boticas Arcángel				X				X					X		
21	creo que es importante conocer sobre la Boticas Arcángel para haya una distribución equitativa de labores				X				X					X		
22	considera que el compañerismo en Boticas Arcángel mejora el clima de convivencia				X				X					X		
23	creo que para la perfección de las actividades en Boticas Arcángel deben de apoyarse entre compañeros				X				X					X		
24	Considera importante el perfil del trabajador para que tengan un buen compañerismo en la Boticas Arcángel				X				X					X		
DIMENSIÓN 4. calidad del trabajo		M	D	A	M	A	M	D	A	M	A	M	D	A	M	A
25	Considera que el compromiso es importante para que tengan una atención personalizada con los clientes de Boticas Arcángel				X				X					X		
26	Existe la perfección de actividades y compromiso dentro de Boticas Arcángel				X				X					X		
27	Visualiza que se realizan evaluaciones en Boticas Arcángel para identificar el nivel de compromiso que tienen en su trabajo				X				X					X		
28	Considera la creatividad para realizar su función en la Boticas Arcángel con sus activos de información que cuenta del rubro para alcanzar las metas.				X				X					X		
29	creo que se sienten capaces de brindar su creatividad para desarrollar las actividades de manera que aplique sus conocimientos en la práctica del rubro de Boticas				X				X					X		
30	Considera que el perfeccionamiento en las actividades en Boticas Arcángel es por la creatividad de los colaboradores				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. Espinoza

Bazán Betty Liliana DNI: 16621052

Especialidad del validador: Administrador

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

Mag. Betty L. Espinoza Bazán
LIC. ADMINISTRACIÓN
CLAD. N° 115

Firma del experto

Anexo 4

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Estadística de fiabilidad de la variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	30

Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	30

Tabla

Estadísticas del total de elementos de la variable gestión del talento humano

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1D1I1P1	74,71	75,487	,346	,815
V1D1I1P2	74,53	75,469	,499	,812
V1D1I1P3	72,97	79,666	-,015	,826
V1D1I1P4	74,32	71,135	,530	,807
V1D1I1P5	74,59	72,674	,564	,807
V1D1I2P6	74,44	79,648	-,011	,826
V1D1I2P7	72,65	73,084	,393	,813
V1D1I2P8	72,47	70,499	,520	,807
V1D1I2P9	74,50	73,591	,435	,811
V1D2I1P10	73,06	78,360	,249	,819
V1D2I1P11	71,91	83,356	-,293	,837
V1D2I1P12	74,18	71,180	,556	,806
V1D2I1P13	74,53	72,499	,589	,806
V1D2I1P14	74,32	71,135	,530	,807
V1D2I1P15	74,44	79,648	-,011	,826
V1D2I1P16	73,65	81,993	-,236	,831
V1D2I1P17	71,82	78,938	,058	,823
V1D2I1P18	71,82	78,938	,058	,823
V1D3I1P19	72,03	82,393	-,218	,836
V1D3I1P20	72,56	72,496	,400	,813
V1D3I1P21	74,12	69,986	,646	,802
V1D3I2P22	74,56	73,042	,578	,807
V1D3I2P23	74,35	72,235	,520	,808
V1D3I2P24	74,32	71,135	,530	,807
V1D4I1P25	74,59	72,674	,564	,807
V1D4I1P26	74,71	75,487	,346	,815
V1D4I1P27	74,47	79,226	,034	,824
V1D4I2P28	71,88	78,531	,101	,822
V1D4I2P29	74,18	70,089	,669	,801
V1D4I2P30	72,44	69,345	,578	,804

Tabla

Estadísticas del total de elementos de la variable desempeño laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1D111P1	82,12	73,198	-,246	,803
V1D111P2	83,18	67,362	,308	,785
V1D111P3	82,79	63,562	,477	,776
V1D111P4	83,00	67,030	,488	,780
V1D111P5	82,97	65,666	,393	,781
V1D112P6	80,35	69,508	,135	,791
V1D112P7	82,65	61,387	,711	,764
V1D112P8	80,35	67,750	,321	,785
V1D112P9	82,59	61,401	,677	,765
V1D211P10	81,32	73,013	-,258	,801
V1D211P11	82,65	62,417	,594	,770
V1D211P12	81,03	64,454	,377	,781
V1D211P13	80,50	72,803	-,170	,806
V1D211P14	81,44	70,496	,022	,796
V1D211P15	80,29	70,032	,076	,793
V1D211P16	80,79	69,502	,079	,795
V1D211P17	81,53	69,469	,288	,787
V1D211P18	83,00	64,727	,534	,775
V1D311P19	81,12	64,228	,426	,778
V1D311P20	80,29	70,032	,076	,793
V1D311P21	80,91	60,568	,620	,766
V1D312P22	82,91	71,113	-,034	,797
V1D312P23	82,79	63,562	,477	,776
V1D312P24	82,79	63,562	,477	,776
V1D411P25	82,65	61,387	,711	,764
V1D411P26	82,91	71,113	-,034	,797
V1D411P27	80,38	74,061	-,269	,809
V1D412P28	83,06	65,572	,447	,779
V1D412P29	80,94	61,815	,550	,771
V1D412P30	81,44	68,012	,174	,791

Anexo 5

carta de autorización



CARTA DE AUTORIZACION

La Botica y Perfumería Arcángel EIRL, con RUC: 20606386045 con domicilio fiscal en Av. Mariscal Castilla 501-A, distrito de Jaén, provincia de Jaén, departamento de Cajamarca, debidamente representada por su titular Gerente José Hever Arévalo Sánchez identificado con DNI 42079587.

Otorgo permiso necesario para que las estudiantes, Leydy Diana Herrera Castillo, con DNI 70890135 y Yiset Olano medina , con DNI 77066741, en calidad de tesis de la universidad **CESAR VALLEJO**, para que realicen el desarrollo de investigación titulado "**GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE BOTICAS ARCANGEL, JAEN 2022**", a través de aplicación de cuestionarios y/o entrevistas aplicadas a los trabajadores, administrativos y en general, así mismo instamos brindarles los permisos y la información necesaria sin llegar a violar los códigos de ética estipulados por la empresa que represento.



Atentamente



Jaén, 08 de agosto del 2022

Anexo 6

Base de datos

Base de datos de la variable gestión del talento humano

V1. Gestión del talento humano																																		
Reclutamiento										Selección								Capacitación						Desarrollo humano										
Perfil del trabajador					Condiciones laborales					Evaluación				Capacidad				Perfeccionamiento		Conocimientos				Clima de convivencia			Atención personalizada							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30					
V1D11P1	V1D11P2	V1D11P3	V1D11P4	V1D11P5	V1D12P6	V1D12P7	V1D12P8	V1D12P9	V1D21P10	V1D21P11	V1D21P12	V1D21P13	V1D21P14	V1D21P15	V1D21P16	V1D21P17	V1D21P18	V1D31P19	V1D31P20	V1D31P21	V1D32P22	V1D32P23	V1D32P24	V1D41P25	V1D41P26	V1D41P27	V1D42P28	V1D42P29	V1D42P30	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V1
1	1	3	3	3	1	4	5	1	3	5	1	3	3	1	2	5	5	4	5	3	2	2	3	3	1	2	4	2	5	22	28	19	17	86
1	1	3	1	1	2	4	5	1	3	5	1	1	1	2	2	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	2	4	1	5	19	23	14	14	70
3	2	4	2	2	2	3	5	2	4	4	2	2	2	2	3	5	5	4	5	2	2	3	2	2	3	2	5	2	5	25	29	18	19	91
2	1	3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	23	26	16	17	82
1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	5	5	4	3	3	3	3	3	2	1	2	5	3	3	22	30	19	16	87
1	1	4	1	1	1	2	2	1	3	4	1	1	1	1	2	5	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	14	23	10	11	58
3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	5	3	2	2	1	3	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	21	25	17	15	78
1	1	3	1	1	2	2	2	1	3	5	1	1	1	2	3	5	5	3	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	14	26	9	11	60
1	2	4	1	1	2	4	4	1	4	4	3	2	1	2	3	5	5	4	4	3	2	2	1	1	1	2	5	3	4	20	29	16	16	81
1	1	3	2	1	1	2	2	2	3	5	1	1	2	1	3	4	4	5	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	2	15	24	12	10	61
2	1	3	1	2	2	2	2	1	3	5	1	1	1	2	2	4	4	5	2	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	16	23	12	14	65
1	1	3	2	1	2	3	3	2	3	5	1	1	2	2	3	4	4	5	3	1	1	2	2	1	1	2	4	1	3	18	25	14	12	69
2	2	3	1	2	1	5	5	1	3	3	2	2	1	1	2	5	5	3	5	2	2	2	1	2	2	1	5	2	5	22	24	15	17	78
1	1	4	3	1	1	4	4	3	3	4	1	1	3	1	3	4	4	4	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	4	22	24	13	12	71
2	2	3	1	2	1	2	2	1	3	5	2	2	1	1	2	4	4	5	4	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	16	24	16	13	69
2	1	3	3	1	2	3	4	2	3	5	1	2	3	2	2	4	4	5	3	1	2	1	3	1	2	2	4	1	3	21	26	15	13	75
2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	5	3	2	3	2	2	5	5	5	3	3	2	2	3	2	2	5	3	5	22	30	18	19	89	
2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	5	5	3	3	3	2	3	2	2	2	5	3	4	23	29	17	18	87	
1	2	4	1	1	3	4	4	1	4	4	3	1	1	3	3	5	5	4	3	3	1	1	1	1	1	5	3	4	21	29	13	15	78	
1	1	3	1	1	2	4	4	1	3	5	1	1	1	2	3	4	4	5	4	1	1	3	1	1	1	2	4	1	4	18	24	15	13	70
1	2	3	1	1	2	2	2	1	3	5	3	2	1	2	3	4	4	5	2	3	2	1	1	1	1	2	4	1	2	15	27	14	11	67
3	2	3	1	1	1	4	4	1	3	5	3	2	1	1	3	4	4	5	4	3	2	1	1	1	3	1	4	3	4	20	26	16	16	78
1	2	2	1	1	2	4	4	1	3	3	2	1	1	2	3	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	2	4	2	4	18	23	12	14	67
1	2	2	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	3	2	3	4	4	3	4	2	1	3	3	2	1	2	4	2	4	22	25	16	15	78
1	2	3	1	2	3	4	4	1	3	3	1	1	1	3	3	5	5	3	4	1	1	3	1	2	1	3	5	1	4	21	25	13	16	75
1	2	4	1	3	2	4	4	1	3	4	3	1	1	2	3	5	5	4	4	3	1	1	1	3	1	2	5	3	4	22	27	14	18	81
1	1	4	1	1	2	4	4	1	3	4	1	1	1	2	3	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	2	5	1	4	19	25	12	14	70
1	2	4	2	1	2	4	4	2	3	4	3	1	2	2	3	5	5	4	4	3	1	2	2	1	1	2	5	3	4	22	28	16	16	82
1	2	4	3	1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	1	1	2	4	2	4	22	28	18	14	82
2	2	4	3	3	1	5	5	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	4	5	3	2	3	3	3	2	1	3	3	5	28	24	20	17	89
1	2	3	1	1	1	5	5	1	3	5	2	1	1	1	1	4	4	5	5	2	1	1	1	1	1	4	2	5	20	22	15	14	71	
2	2	3	3	3	1	4	4	3	3	5	3	2	3	1	2	4	4	5	4	3	2	3	3	3	2	1	4	3	4	25	27	20	17	89
1	2	3	2	1	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	2	1	2	1	1	2	4	2	4	21	25	14	14	74
2	2	4	3	2	1	4	4	3	4	4	2	2	3	1	2	4	4	3	4	2	2	2	3	2	2	1	4	2	4	25	26	16	15	82

Base de datos de la variable desempeño laboral

V2. Desempeño Laboral																																			
Eficiencia									Eficacia								Trabajo en equipo						Calidad del trabajo												
Optimización de recursos				Minimización de costos					Cumplimiento de objetivos				Actividades realizadas				Distribución del trabajo		Compañerismo				Compromiso			Creatividad									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30						
V1D11P1	V1D11P2	V1D11P3	V1D11P4	V1D11P5	V1D12P6	V1D12P7	V1D12P8	V1D12P9	V1D21P1	V1D21P1	V1D21P1	V1D21P1	V1D21P1	V1D21P1	V1D21P1	V1D21P1	V1D21P1	V1D31P1	V1D31P2	V1D31P2	V1D31P2	V1D32P2	V1D32P2	V1D32P2	V1D41P2	V1D41P2	V1D41P2	V1D42P2	V1D42P2	V1D42P3	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V2
2	1	3	1	1	4	2	4	3	3	1	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	1	3	3	2	1	5	3	5	4	21	31	21	20	93	
2	1	1	1	1	4	1	4	1	3	1	5	5	3	4	3	3	1	4	4	5	2	1	1	1	2	5	1	5	4	16	28	17	18	79	
3	3	2	2	2	5	2	5	2	4	2	5	4	4	5	4	4	2	3	5	5	2	2	2	2	2	4	2	5	4	26	34	19	19	98	
2	2	2	1	2	4	2	5	2	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	4	4	22	30	19	19	90	
2	1	3	2	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	5	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	27	31	19	17	94	
2	1	1	1	1	5	1	4	1	3	1	2	4	4	5	4	3	1	2	5	2	1	1	1	1	1	4	1	2	4	17	27	12	13	69	
3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	2	3	3	3	1	2	2	3	1	5	2	3	4	25	30	14	18	87	
3	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	1	2	3	3	5	3	3	1	2	5	2	2	1	1	2	5	1	2	2	17	25	13	13	68	
3	1	1	2	1	5	3	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	2	1	1	3	2	4	1	4	3	24	33	17	17	91	
3	1	2	1	2	4	1	4	1	4	1	2	5	3	4	5	3	1	2	4	2	1	2	2	1	1	5	1	2	3	19	28	13	13	73	
2	2	1	1	1	4	2	4	1	4	4	1	2	5	3	4	3	3	1	2	4	2	2	1	1	2	5	2	2	4	18	26	12	17	73	
3	1	2	1	2	4	1	4	1	4	1	3	5	3	4	5	3	1	3	4	3	2	2	2	1	2	5	1	3	2	19	29	16	14	78	
2	2	1	2	1	5	2	5	2	4	2	5	3	3	5	3	3	2	5	5	5	1	1	1	2	1	3	2	5	5	22	30	18	18	88	
3	1	3	1	3	4	1	3	1	3	1	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1	3	3	1	1	4	1	4	4	20	27	19	15	81	
2	2	1	2	1	4	2	4	2	3	2	4	5	3	4	3	3	2	2	4	2	1	1	1	2	1	5	2	2	3	20	29	11	15	75	
2	2	3	1	2	4	1	4	1	3	1	3	5	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	3	1	2	5	1	4	3	20	29	18	16	83	
2	2	3	2	2	5	3	5	3	3	3	3	5	2	5	5	3	2	3	5	5	2	3	3	3	2	5	2	4	4	27	31	21	20	99	
2	2	3	2	2	5	3	5	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	4	5	4	2	3	3	3	2	3	2	4	4	27	28	21	18	94	
3	1	1	2	1	5	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	1	4	5	4	3	1	1	3	3	4	1	4	4	23	31	18	19	91	
3	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	5	3	4	5	3	1	4	4	4	2	1	1	1	2	5	1	4	3	17	30	16	16	79	
3	1	1	2	1	4	1	5	3	4	3	2	5	3	4	3	3	2	2	4	2	2	1	1	1	2	5	1	2	2	21	29	12	13	75	
3	3	1	2	1	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	2	4	4	4	1	1	1	3	1	5	1	4	2	24	32	15	16	87	
3	1	1	2	1	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	1	4	4	4	2	1	1	2	2	3	1	4	4	19	25	16	16	76	
3	1	3	2	2	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	1	4	4	4	2	3	3	2	2	3	2	4	3	23	25	20	16	84	
3	1	1	2	1	5	1	5	1	3	1	4	3	3	5	3	3	1	4	5	4	3	1	1	1	3	3	2	4	2	20	26	18	15	79	
3	1	1	2	1	5	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	1	4	5	4	2	1	1	3	2	4	3	4	2	23	31	17	18	89	
3	1	1	1	1	5	1	4	1	3	1	4	4	4	5	4	3	1	4	5	4	2	1	1	1	2	4	1	4	2	18	29	17	14	78	
3	1	2	2	2	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	1	4	5	4	2	2	2	3	2	4	1	4	2	25	32	19	16	92	
3	1	3	2	3	4	2	5	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	4	1	3	3	25	31	19	15	90	
2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	2	5	3	5	1	3	3	3	1	4	3	5	4	25	31	20	20	96	
1	1	1	2	1	4	2	5	2	3	2	5	5	3	4	5	3	1	5	4	5	1	1	1	2	1	5	1	5	3	19	31	17	17	84	
2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	2	4	4	4	1	3	3	3	1	5	3	4	3	26	30	19	19	94	
3	1	2	2	2	4	2	5	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	1	4	3	23	27	18	15	83	
2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	1	3	3	2	1	4	2	4	3	24	29	19	16	88	

Anexo 07

Fotos encuestando en Boticas Arcángel







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Boticas Arcángel, Jaén, 2022.", cuyos autores son HERRERA CASTILLO LEYDY DIANA, OLANO MEDINA YISET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 20 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS ROMERO KARIN CORINA DNI: 32645104 ORCID: 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 20-12- 2022 23:47:47

Código documento Trilce: TRI - 0497700