



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño
laboral de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES EIRL,
Guadalupe, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Marin Terrones, Luz Elena (orcid.org/0000-0002-7677-1798)

Mostacero Arevalo, Nataly Francesca (orcid.org/0000-0002-1224-477X)

ASESORAS:

Mtra. Chuquitucto Cotrina, Lisseth Katherine (orcid.org/0000-0002-8785-0934)

Dra. Otiniano León, Mabel Ysabel (orcid.org/0000-0002-0637-6717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHEPÉN - PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mis padres, en especial a mi pequeño hijo, por enseñarme cada día a ser más fuerte, y ser el mayor motivo de mi formación profesional.

Luz Elena Marín Terrones

Va dedicado a mis padres y a mis abuelos que anhelaban verme titulada y que disfrutarán de este primero logro desde el cielo.

Nataly Francesca Mostacero Arévalo

Agradecimiento

Agradezco a mis padres, por todo su apoyo incondicional en mi futuro académico, gracias a los valores que me han venido formando, a mis asesoras por todas sus enseñanzas para el desarrollo de este proyecto, y a mi compañera de tesis por todo el esfuerzo.

Luz Elena Marín Terrones

Agradecer en primer lugar a Dios por brindarme la dicha de vivir este momento y estar presente en mi vida y en segundo lugar a mis padres que siempre estuvieron presentes alentándome en este proceso de elaboración.

Nataly Francesca Mostacero Arévalo

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES EIRL, Guadalupe, 2022", cuyos autores son MOSTACERO AREVALO NATALY FRANCESCA, MARIN TERRONES LUZ ELENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

CHEPÉN, 13 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUQUITUCTO COTRINA LISSETH KATHERINE DNI: 70288240 ORCID: 0000-0002-8785-0934	Firmado electrónicamente por: LCHUQUITUCTOCO el 13-07-2023 22:06:16

Código documento Trilce: TRI - 0590476



Declaratoria de originalidad del autor/autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MOSTACERO AREVALO NATALY FRANCESCA, MARIN TERRONES LUZ ELENA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHEPEN, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES EIRL, Guadalupe, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LUZ ELENA MARIN TERRONES DNI: 74279947 ORCID: 0000-0002-7677-1798	Firmado electrónicamente por: LMARINT el 13-07-2023 22:32:58
NATALY FRANCESCA MOSTACERO AREVALO DNI: 75838895 ORCID: 0000-0002-1224-477X	Firmado electrónicamente por: NMOSTACEROA el 13-07-2023 22:36:19

Código documento Trilce: TRI - 0590478



Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor/autores.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	11
3.6. Método de análisis de datos.....	11
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN.....	18
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS.....	32

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Nivel de la gestión del talento humano de los colaboradores de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022.....</i>	11
Tabla 2	<i>Nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022.....</i>	12
Tabla 3	<i>La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022.....</i>	13
Tabla 4	<i>La gestión del talento humano y su influencia en el compromiso de los colaboradores de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022.....</i>	14
Tabla 5	<i>Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES EIRL 2022, Guadalupe, 2022.....</i>	15

Índice de gráficos

Gráfico N° 1: Estructura del grafico Metodológico.....	9
--	---

Resumen

La investigación tuvo como intención conocer la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES EIRL, Guadalupe, 2022, su tipo de investigación fue básica, cuantitativa y su diseño de investigación no experimental, la población fueron 30 colaboradores, los mismos que se tomaron para la muestra luego de haber aplicado criterios de inclusión y exclusión, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario (Google Forms). Se empleó el programa SPSS para procesar los datos, así mismo se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, dando como resultado una relación de Spearman positiva alta de ($r=0,815$) entre la variable Gestión del talento humano y el Desempeño laboral en los colaboradores de la distribuidora, siendo el valor de significancia de ($p=0,000$) menor al 5%. Es decir, aceptamos la hipótesis de investigación la Gestión del talento humano influye en el Desempeño laboral de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L.

Palabras clave: Gestión del talento humano, influencia, desempeño laboral.

Abstract

The purpose of the research was to understand the management of human talent and its influence on the work performance of the distributor TOTO DISTRIBUCIONES EIRL, Guadalupe, 2022, its type of research was basic, quantitative and its research design was non-experimental, the population was 30 collaborators, the same ones that were taken for the sample after having applied inclusion and exclusion criteria, the survey was used as a data collection technique and the questionnaire (Google Forms) was used as an instrument. The SPSS program was used to process the data, and the Spearman Rho correlation test was also used, resulting in a high positive Spearman relationship of ($r=0.815$) between the variable Human talent management and Job performance in the distributor's collaborators, with the significance value of ($p=0.000$) being less than 5%. That is, we accept the research hypothesis that Human Talent Management influences the work performance of the collaborators of TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L

Keywords: Human talent management, influence, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Estamos frente a una nueva era donde, las empresas necesitan de varios componentes para lograr cumplir sus objetivos, para ello se necesita mantener firme la columna de la organización, dicho de otra manera a los colaboradores y a la gestión del talento humano (GTH) porque están involucradas con la estructura organizacional, por eso, se debe marcar un modelo a seguir, con el fin de crear estrategias que ayuden a la organización en su desarrollo y mantenerse sostenibles a través del tiempo, sólo así se logrará un nivel competitivo en el mercado (Jara et al., 2018). La GTH es esencial ya que hace que las organizaciones sean exitosas, y el desempeño humano es un elemento que no se puede excluir del mundo empresarial (Mori et al., 2020).

Vargas (2017), indicó que el desempeño laboral (DL) es lo que el trabajador va a ofrecer, demostrando sus habilidades, competencias, entre otros, que hacen posibles los resultados positivos o negativos dentro de la organización, teniendo en cuenta que un colaborador con un desempeño desfavorable puede ser perjudicial y uno favorable puede llevarnos directamente a cumplir los objetivos, ser un buen antecedente para las próximas metas y una motivación en los demás colaboradores de la organización.

Asimismo, Romero (2016), afirmó que existen deficiencias en la GTH en la mayoría de las empresas, una de ellas es la falta de compromiso y conciencia profesional, lo que afecta el desempeño de los procesos de gestión, debido a su falta de compromiso e interés. Así, la falta de formación constante no les permite mejorar sus habilidades, las cuales tendrán que desarrollar en el puesto que ocupan, y evitar carencias que puedan perjudicar al equipo y, por tanto, a la organización en su conjunto.

En Japón, se considera que un entorno empresarial debe ser dinámico ya que se encuentra en constantes cambios, por ello las empresas continuamente capacitan a su personal para que brinden un mejor DL (Fraga, 2021).

A nivel nacional, Castro et al. (2020), consideran que en la actualidad la GTH es un tema de gran importancia en las diversas entidades, debido a que, con el fin

de lograr buenos resultados, deben tener a personas preparadas y adecuadas para ocupar los distintos lugares de trabajo, dejar de priorizar la elaboración de sistemas, dejando en segundo plano a la GTH que finalmente es quien se encarga de mejorar el desempeño laboral de manera eficiente.

El ser humano es el pilar en una organización, donde no sólo se debe tener en cuenta su seguridad laboral, sino que también buscan oportunidad de crecimiento, motivación, identificación con su centro de trabajo, entre otros. Las situaciones que encontramos establecen una interacción con nuestra indagación, llegando a entender que la GTH tiene efecto en el comportamiento de los colaboradores.

Toto Distribuciones E.I.R.L, es una distribuidora situada en la ciudad de Guadalupe, con 10 años de presencia en el mercado, presenta una amplia cartera de productos de primera necesidad y cuenta con 30 colaboradores que son los encargados de comercializar los productos. En esta empresa, objeto de la investigación, se han detectado distintos problemas, los más notorios son: carencia de capacitaciones, colaboradores que no llegan a reportar su asistencia en campo, falta de incentivos por ventas; pudiendo repercutir esto en los resultados económicos, metas y el crecimiento de la comercializadora.

Asimismo, se analizó el DL de los colaboradores para determinar la influencia de la GTH en la distribuidora, es por ello que se formuló la siguiente pregunta de investigación: **¿De qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores de Toto Distribuciones E.I.R.L, Guadalupe, 2022?**, y como problemas específicos: a)¿cuál es el nivel de la gestión del talento humano de los colaboradores de la distribuidora Toto Distribuciones E.I.R.L, Guadalupe, 2022?; b)¿cuál es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores de la distribuidora Toto Distribuciones E.I.R.L, Guadalupe, 2022?; c)¿de qué manera la gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Toto Distribuciones E.I.R.L, Guadalupe, 2022?; d)¿de qué manera la gestión del talento humano y su influencia en el compromiso de los colaboradores de la empresa Toto Distribuciones E.I.R.L. Guadalupe, 2022?

La investigación fue justificada teóricamente, porque se presentaron teorías y opiniones de diversos autores respecto a las variables de estudio. Su justificación práctica servirá como guía para investigaciones. Finalmente, su justificación metodológica se basó en dar solución al problema de investigación, ayudándonos del método científico; así como apoyo a nuevos investigadores que estudien las variables presentadas.

Se formuló como objetivo general: Determinar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Toto Distribuciones E.I.R.L, 2022; y como objetivos específicos tenemos: Determinar el nivel de la gestión del talento humano de los colaboradores de la distribuidora Toto Distribuciones E.I.R.L. 2022. Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de Toto Distribuciones E.I.R.L. 2022. Determinar la gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Toto Distribuciones E.I.R.L. 2022. Determinar la gestión del talento humano y su influencia en el compromiso de los colaboradores de la empresa Toto Distribuciones E.I.R.L. 2022.

Finalmente se presentó la hipótesis de investigación H_i : La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L.

Hipótesis nula: La gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

Para conocer más a fondo nuestras variables de investigación, recurrimos a indagar algunos trabajos previos, guiándonos de plataformas confiables que permitieron enriquecernos en conocimientos y a su vez otorguen la información buscada.

Como antecedentes internacionales encontramos a:

Carrillo (2020), en su investigación en una municipalidad de Troncal Cantón de la provincia de Cañar, Ecuador, evaluó el desempeño de los colaboradores. La investigación fue no experimental transversal, los sujetos investigados fueron 180 servidores del sector público, los resultados obtenidos permitieron evaluar el DL en relación al grado de motivación de sus investigados de acuerdo a su lugar de trabajo.

Asimismo, Saavedra (2019), su investigación propuso para la GTH un modelo que implique la mejora del DL, su metodología fue explicativo y descriptivo, para realizar la investigación se aplicaron 37 cuestionarios a los trabajadores de dicha empresa, quienes también son la totalidad de la población, y se confirmó una significativa relación de dependencia entre las variables, ya que la GTH influye en el DL de los trabajadores de la industria.

Mientras Machado (2022) en su investigación reclutamiento del personal y la GTH de un hospital en Francia, concluyó que entre ambas variables existe una relación, su enfoque fue cuantitativa, no experimental, se aplicaron cuestionarios a 32 participantes, dando como resultado una relación positiva de intensidad baja.

Continuando con Gonzales (2020) realizó una investigación a profundidad para saber el DL que existe en los docentes de los colegios en Venezuela. Se empleó una entrevista a 4 directores de diversas instituciones, analizadas por categorización, los resultados permitieron conocer que se debería aplicar estrategias más idóneas para un lograr obtener un buen DL por parte de los docentes.

Comentaba también Morales (2020) que su investigación le permitió conocer la existencia de una correlación alta entre GTH y SL, en una institución educativa de

Chile, se encuestaron a 75 docentes, nos permitió comparar la relación acerca de la variable GTH con el DL de los colaboradores de la distribuidora TOTO.

En un contexto nacional tenemos a:

Torres (2019), en el estudio que realizó sobre la GTH y DL, tuvo como población a 50 trabajadores, utilizó la encuesta y de instrumento el cuestionario. Concluyendo que ambas variables tienen relación ya que el 55% de los encuestados dieron a conocer que el personal reclutado es deficiente, el 45% cree que la inducción brindada al personal es regular, y el 36% considera que es regular.

También Majad (2016) realizó una investigación de la GTH en las organizaciones educativas la cual fue no experimental, transeccional, cuantitativa. La población fueron las 20 escuelas; se encuestaron a 431 docentes y 40 directivos. Usaron la encuesta para recolectar datos, llegaron a concluir que la GTH no se da de manera idónea.

Pinedo et al. (2017), realizaron un estudio a la empresa PETREX S.A., sobre la GTH y su influencia en la motivación de los colaboradores, su población fue 212 colaboradores administrativos, se aplicó una encuesta y se logró determinar que es importante la aplicación de una correcta GTH ya que de esta manera se podrá mejorar el desempeño en el personal. Para que una empresa sea productiva debe tener en sus filas un talento humano que esté siempre motivando a sus trabajadores, ejerciendo sus habilidades que los mantengan eficientes, efectivos y productivos.

Asimismo, Vilches (2018) en su investigación, GTH y su relación en el DL del personal de un puesto de salud en Lima, participaron 50 trabajadores, cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión, para recolectar datos se usó la entrevista y la encuesta a través de un cuestionario validado, dando a conocer que ambas variables se llegan a relacionar.

Mamani (2018) realizó una investigación sobre GTH y el DL de una red de salud en Apurímac, su población fueron 130 trabajadores y la muestra 101 servidores, el resultado obtenido precisó una relación entre ambas variables estudiadas.

La GTH, según Matabanchoy et al. (2018) afirman que este es un término clave, ya que juega un papel vital, porque se encarga de reclutar, seleccionar y capacitar de manera eficiente al trabajador, así como brindarle conocimientos, un ambiente agradable laboralmente y una remuneración debidamente pactada, con la finalidad de cumplir las metas planteadas.

Respecto a la GTH, identificamos como primera dimensión el liderazgo; que se refleja en el líder, el cual presenta diversas habilidades logrando en los grupos y equipos de trabajo un mejor desempeño y un rendimiento superior al ya pactado, su objetivo principal, lograr las metas trazadas (Lussier et al., 2016). También encontramos tres indicadores: Dirección; es una manera de influir interpersonalmente para obtener el éxito en los objetivos mediante una buena supervisión (Robert, 2023). Trabajo en equipo; es una herramienta de la metodología activa y participativa por un grupo de personas para lograr un propósito (Asencio, 2018), y como último indicador, comunicación; es un proceso por la cual se transmite y recibe una información, se da mediante un receptor quien transmite el mensaje y un emisor quien interpreta, se realiza mediante dos o más individuos, si la comunicación es asertiva entre los integrantes mejores resultados se obtendrá (Villalobos et al., 2018).

Para nuestra segunda dimensión: Capacidad; recae en su libertad o sus oportunidades de lograr realizar lo que aprendió en la vida, el resultado de ello será el logro obtenido de toda la organización (Hernández et al., 2014). Para ello identificamos tres indicadores: Mentalidad constructiva; se identifica por buscar soluciones rápidas y positivas (Gil, 2015). Capacidad de solucionar problemas; es la agilidad que un individuo posee a la hora de solucionar problemas (Mercedes, 2021) y capacitaciones; brinda al empleado elegido una preparación por un cierto tiempo para que pueda desarrollar sus habilidades y adquirir nuevos conocimientos para desempeñarse con eficiencia en su puesto de trabajo (Hidalgo et al., 2020).

Del mismo modo para la tercera dimensión de la primera variable: Identidad; se basa en el ejercicio roles de trabajo, ya que el mundo del trabajo actualmente tiene las condiciones flexibles y diversas (Moreno et al., 2018), presenta dos indicadores; identificación; son los rasgos o datos que posee algo o alguien que los distingue de los demás (Porto, 2021); misión y visión; la misión es el rol que se

desempeña actualmente en la organización y la visión es una propuesta a futuro sobre lo que quiere ser la organización (Barraza, 2021).

Nuestra última dimensión de la primera variable, clima laboral; es una percepción de las personas, las cuales, tienen que tener una visión compartida para que puedan seguir una línea orientada, pero que se afligida por factores internos y externos, conformada también por las emociones y actitudes que presentan los colaboradores que desempeñan en una mismo centro de trabajo, si este clima es agradable, es más probable que las empresas tengan éxito, ya que logran una mejor productividad y se vuelvan más rentables (Lucas et al., 2019), presenta dos indicadores, adoptar la postura requerida por la empresa; el sujeto debe aprender a relacionarse con todo lo que le rodea (Gattoronchieri, 2016), y como segundo indicador, motivación laboral; es un tema que va tomando importancia cada vez más en las empresas, ya que es la fuerza que se le estimula al colaborador a tener un mejor desempeño, para que logre alcanzar sus objetivos a través del desarrollo de su trabajo, de esta manera los ayuda a mantener o mejorar su rendimiento(Rivas, 2018).

El DL : Para Bohórquez (2020), es el rendimiento que un colaborador refleja al realizar las actividades asignadas por un jefe encargado de su área, nos comenta que el DL también se debe presentar desde un enfoque funcional, ya que se tiene que medir los resultados y los logros que se van obteniendo basándonos en los objetivos que la empresa se planteó.

Con respecto a la segunda variable, se identificó como primera dimensión productividad; refleja si se está usando correctamente los recursos, así mismo la eficiencia de los recursos humanos los que son usados para lograr lo requerido por el mercado (Ospino et al., 2019), presenta tres indicadores, como primer indicador tenemos a efectividad laboral; es realizar las tareas asignadas "correctas" (Salazar et al., 2009), segundo indicador horario laboral; son las horas asignadas para que un trabajador realice su trabajo (Ramón, 2017) y como tercer y último indicador, cumplimiento eficiente de las tareas; es cumplir con las tareas asignadas en un determinado tiempo con el menor número de recursos posibles (Sánchez et al., 2021).

Como segunda dimensión de la segunda variable tenemos al compromiso; es convertir una promesa en realidad, es un pacto que se tiene que cumplir con la persona que lo hemos requerido (Sánchez et al., 2021), presenta dos indicadores, como primer indicador, roles definidos; son tareas que se le encarga a cada persona conociendo sus capacidades para desempeñar dicha función (Asana, 2023) y como ultimo indicador, retroalimentación; sirve para proporcionar comentarios y sugerencias con el fin de desarrollar habilidades de autoevaluación y monitoreos que ayuden a la mejora del trabajo y desenvolvimiento (Mollo et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

Fue básica, puesto que se confrontó la teoría con la realidad. Nos comenta Alvares (2020), que implica conocimientos directos a los problemas de una organización o sociedad. A partir de la información recopilada se puede confirmar o refutar la afirmación inicial del estudio, ayudándonos de los hallazgos encontrados.

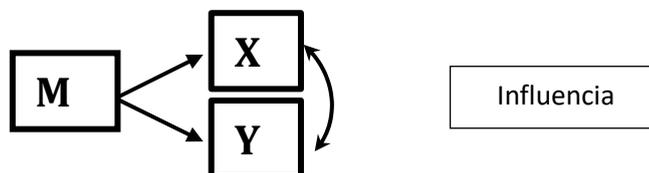
3.1.2. Diseño de investigación

Fue no experimental, nos enfocamos en conceptos, variables y tipos de un determinado tiempo, también correlacional causal porque buscamos ver cómo influye una variable de la otra. Es así que, para Inacio (2019), narra que el diseño de investigación es la forma en la que se va a desarrollar la investigación con el propósito de dar respuestas a las interrogantes que se presentan.

El diseño se representó en el siguiente esquema:

Gráfico N° 1

Estructura del grafico Metodológico



Dónde:

M=muestra

X=Gestión del Talento Humano

Y=Desempeño laboral

3.2. Variables y operacionalización

Gestión del Talento Humano

Definición conceptual: Franklin et al. (2012), es la clave para las organizaciones para un buen rendimiento laboral, donde las soluciones tradicionales ya no son las apropiadas porque no pertenecerán a la realidad que se presenta. Por ello una buena

GTH beneficiaría en alcanzar los objetivos planteados de una manera más eficiente.
(Anexo1)

Definición operacional: La variable GTH se calculó por medio de un cuestionario, utilizando la escala de Likert.

Indicadores: Primera dimensión, liderazgo: dirección, trabajo en equipo y comunicación, para la segunda dimensión, capacidad: mentalidad capacidad de solucionar problemas y capacitaciones, la tercera dimensión, identidad: identificación, misión, visión y objetivos, por último, la dimensión clima laboral: adopta una postura requerida por la empresa, motivación laboral.

Escala de medición: ordinal

Desempeño Laboral (v2)

Definición conceptual: Cuello et al. (2020), área encargada para realizar los métodos de gestión para cumplir las metas de la organización, mediante la participación y la colaboración del potencial humano. El DL se relaciona con el desempeño de las personas en sus deberes laborales. Además, que el talento humano se tiene que impulsar con planes de capacitación, el cual dará como resultado llegar a la meta anhelada (Romero et al., 2019).

Definición operacional: La variable DL se investigó a través de sus colaboradores por medio del cuestionario virtual.

Indicadores: primera dimensión, productividad: identidad y horario laboral. En la segunda dimensión compromiso: compromiso eficiente de las tareas, roles definidos y retroalimentación.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Condori (2020) Es la totalidad de un conjunto de lo estudiado. En la distribuidora TOTO Distribuciones, su población fue finita ya que fue un número específico, se consideró una población de 30 colaboradores.

- **Criterios de inclusión:** Los 30 colaboradores contratados y registrados en la modalidad de planilla.

- **Criterios de exclusión:** Colaboradores contratados mediante otras modalidades.

3.3.2. Muestra

Pastor (2019), es una representación de la población que se requiere investigar, el cual se aplica una formula, en nuestra investigación fueron 30 los colaboradores a encuestar ya que nuestra población es pequeña, por lo tanto, es la misma cantidad para la muestra.

3.3.3. Unidad de análisis:

es un colaborador de la comercializadora TOTO DISTRIBUCIONES.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La encuesta porque de esta forma se podrá obtener información eficiente y concreta para obtener respuestas valiosas.

Instrumento: El cuestionario, Mendoza et al. (2020), lo define como una serie de elementos que el investigador va construyendo con la finalidad de tener información, que permita facilitar medición de los mismos.

Validación del instrumento: López et al. (2019), declaran que la validación de instrumentos es una herramienta que permitió medir a las variables que se calcularán. Utilizamos el método de juicio por expertos para validar el instrumento. (Anexo 4)

Confiabilidad: Alberti (2020), la determina como la seguridad de los resultados.

Se utilizó el alfa de Cronbach para nuestro instrumento de recolección de datos. (Anexo 5)

3.5. Procedimientos

Se conversó primero con el jefe de la distribuidora Toto Distribuciones EIRL., para poder acceder al área de RR.HH. y de esta manera recolectar datos a través del instrumento. Luego, se procedió a la aplicación de un cuestionario virtual de Google con la ayuda de nuestra matriz de operacionalización, finalmente se procesó la información obtenida a través de SPSS, que nos permitió analizar los resultados y contrastar la hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Evaluamos las dos variables mediante un cuestionario realizado a los colaboradores para recolectar información sobre la investigación y lograr

determinar si GTH influye en el DL de los colaboradores. Nos ayudamos también de SPSS para responder la pregunta de investigación.

3.7. Aspectos éticos

En dicha investigación realizada se citó respectivamente a los autores de las distintas teorías presentadas mediante los estándares de APA, dando a conocer lo realizado está libre de plagio.

Contamos con el respaldo del Administrador de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L el cual tuvo conocimiento de la investigación que se estuvo realizando.

Mantuvimos la justicia y cada colaborador fue tratado sin discriminación, nos aseguramos de tener su consentimiento, amparando la confidencialidad de su identidad, dado que al momento de aplicar nuestro cuestionario no solicitamos nombre, cada colaborador fue tratado con respeto, sin cuestionar sus respuestas, la información obtenida se les dio a conocer para que les brinde algún beneficio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de la gestión del talento humano de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022

Nivel	Frecuencia (<i>f</i>)	Porcentaje (%)
Bajo	0	0%
Medio	9	30%
Alto	21	70%
Total	30	100%

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022.

En la tabla 1, se aprecia que, la GTH fue valorada por los colaboradores de la distribuidora con un nivel alto (70%) y un nivel medio (30%) por lo tanto se estima que la GTH es óptima. Los datos demuestran que el liderazgo, la capacidad, identidad y clima laboral se mantienen en un nivel considerable, sin embargo se reconoce la falta de liderazgo como en el trabajo en equipo y en la comunicación.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral en la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022

Niveles	Frecuencia(f)	Porcentaje (%)
Bajo	0	0%
Medio	6	20%
Alto	24	80%
Total	30	100%

Nota: Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022.

En la tabla 2, se aprecia que el DL fue valorada por los colaboradores de la distribuidora con un nivel alto (80%) y un nivel medio (20%) por lo tanto se estima que el DL es óptimo. Percibiendo que la productividad y el compromiso mantienen un nivel considerable, sin embargo un pequeño porcentaje deja notar la existencia de la falta de compromiso que existe en la distribuidora por parte de los colaboradores.

Tabla 3

La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022.

		Gestión del talento humano	Productividad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 .833** 30
	Productividad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.833** 1.000 30

Nota: Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022.

En la tabla 3, se aprecia la existencia de una relación de Spearman positiva alta ($r=0,833$) entre la variable GTH y la dimensión productividad, mostrando un valor de significancia ($p=0,000$) menor al 5%, rescatando que existe presencia de la efectividad laboral, horario laboral y cumplimiento eficiente de tareas de los colaboradores.

Tabla 4

La gestión del talento humano y su influencia en el compromiso de los colaboradores de la empresa TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022

		Gestión del talento humano	Compromiso
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.644**
		N	0.000
	Compromiso	Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	.644**
		N	0.000
			30

Nota: Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022.

En la tabla 4, se observa una correlación de Spearman positiva moderada ($r=0,644$) entre la variable GTH y la dimensión compromiso, siendo el valor de significancia ($p=0,000$) menor al 5%, manteniendo activos los roles definidos y la retroalimentación de los colaboradores.

Tabla 5

Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES EIRL, Guadalupe, 2022

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.815**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.815**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	30	30

Nota: Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022.

En la tabla 5, se aprecia existencia de una correlación de Spearman positiva alta ($r=0,815$) entre la variable GTH y el DL en los colaboradores de la distribuidora, siendo el valor de significancia ($p=0,000$) menor al 5%. Es decir la GTH influye en el DL de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L, a su vez aceptamos la hipótesis de investigación que, la GTH si influye en el DL de los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 1, determinar el nivel de la GTH en la distribuidora TOTO, se precisó en base a la muestra de 30 colaboradores a quienes se les aplicó el instrumento que el 70% la considera en un nivel alto y el 30% en un nivel medio. Lo que concuerda con López et al., (2017) en su investigación GTH en un entorno hospitalario, dieron a conocer que el 78,1% de los encuestados afirman que la GTH en la institución es positiva; del mismo modo con Checcaña (2022) GTH y DL en una municipalidad, pudo apreciar en su encuesta que un 85% de nivel regular, el 11,7% la considera como buena y el 3,33% indica que la GTH que se desarrolla es mala. De igual manera para Ciriaco (2021), en su investigación GTH y DL de los trabajadores de CETPROS, obtuvo un 27.1% de calificación baja, 32.9% media y un 40.0% alta. Sin embargo, para Rondón y Ammar (2016), al momento de ubicar a la GTH obtuvo un 51,9% nunca se hace y un 45,7% siempre se hace, resultado que no estuvo acorde al de nosotros.

El segundo objetivo específico, determinar el nivel del DL de los colaboradores de la distribuidora TOTO, tenemos a Rodríguez y Lechuga (2019), en su investigación DL de una institución el 78 % de los docentes considera que existe un buen DL mientras que 22% opina que no, demostrando que los docentes cumplen con niveles destacados para desarrollarse adecuadamente, resultado que coincide con el nuestro en la tabla 2, ubicando al DL con un nivel alto del 80%, un nivel medio del 20%, caso contrario al de Checcaña (2022), en su investigación GTH y DL en una municipalidad donde dio a conocer que el 80% de los encuestados considera que el DL que se desarrolló fue regular y el 20% restante como óptimo.

Con respecto a nuestro tercer objetivo determinar la GTH y su influencia en la productividad de los colaboradores de la distribuidora TOTO, tenemos una relación de Spearman positiva alta ($r=0,833$), con un valor de significancia ($p=0,000$) menor al 5%, resultado que se aprecia en la tabla 3, lo que concuerda con Roque (2017), en su investigación GTH y su productividad de los trabajadores de una entidad, tuvo como resultado que ambas variables se relacionan significativamente.

El cuarto objetivo específico, determinar la GTH y su influencia en el compromiso de los colaboradores de la empresa TOTO, en la tabla número 4 donde se aprecia que

existe relación entre GTH y el compromiso dato obtenido de la muestra a 30 colaboradores, presentamos una relación de Spearman de correlación positiva moderada ($r=0,644$) con un valor de significancia ($p=0,000$) menor al 5%, demostrando que el compromiso influye en la GTH.

Se planteó como objetivo principal determinar la influencia de la GTH en el DL de los colaboradores de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L. 2022, los resultados en la tabla número 5 son obtenidos de la muestra de 30 colaboradores donde se aplicó la prueba de Spearman, se aprecia una correlación positiva alta ($r=0.815$) y un valor de significancia ($p=0,000$) menor al 5%, lo que a su vez permite aceptar la hipótesis de investigación que, la GTH si influye en el DL de los colaboradores, por otro lado, Crisostomo (2018), en su investigación obtuvo una correlación alta y significativa ($r=0,935$), concluyendo que existe una influencia significativa de la GTH sobre el DL, resultado distinto al de Peralta (2015), en su investigación TH y su relación con el DL en la Municipalidad Distrital de Pacucha, su correlación fue ($r=0,05552$) mostrando una correlación débil, también Panduro (2020), en su investigación GTH y DL de los colaboradores de una empresa, obtuvieron una correlación alta con 0.826. Concluyendo que existe relación directa, alta y significativa entre la GTH y el DL, por lo tanto, mientras mejor sea la GTH, repercute en el desempeño laboral, lo mismo para Zaldaña y Zelada (2020), GTH y DL de los trabajadores de la UGEL, obtuvo una correlación positiva moderada entre la GTH y el DL, con un coeficiente de correlación ($r=0,665$) y un nivel de significancia ($p=0,000$). Concluyeron que si la institución cuenta con una GTH idónea se verá reflejado en el DL. Por otro lado, Crisostomo (2018), en su investigación obtuvo una correlación alta y significativa de ($r=0,935$), concluyendo que existe una influencia significativa de la GTH sobre el DL, lo mismo con Checcaña (2022), en su investigación GTH y DL de una municipalidad obtuvo Rho de Spearman (.559**), correlación positiva alta y como resultado de significancia bilateral (.000) aceptando como hipótesis que sí existe relación entre sus dos variables.

En nuestra investigación dirigimos los cuestionarios a 30 colaboradores, los mismos que fueran parte de la población y la muestra, lo mismo realizó Solis (2022), en su investigación GTH y su incidencia en el DL de los empleados del Consejo Cantonal,

donde su muestra fue no probabilística y su tamaño limitado, estuvo conformada por 38 servidores, por lo que no fue necesario calcular ni aplicar fórmulas.

Con respecto a nuestras variables GTH y DL se realizó un cuestionario sus dimensiones, para GTH consideramos ; liderazgo, capacidad, identidad, y clima laboral y para el DL a productividad y compromiso; No obstante Gómez (2022), consideró como dimensiones en GTH; compensación del personal, capacitación y retención al personal y para DL; motivación y trabajo en equipo; De igual modo Mundaca (2021), en su investigación consideró como dimensiones en DL; selección, identificación, desarrollo, retención y para DL; calidad de trabajo, organización del trabajo, colaboración y responsabilidad.

Nuestro tipo de investigación fue básica, diseño de experimentación no experimental-correlacional causal, sin embargo Mundaca (2021), plan de GTH para mejorar el DL de los colaboradores de una empresa utilizó como tipo aplicada y su diseño de investigación fue pre experimental, se aplicó un plan de GTH a los colaboradores y se observó , si el plan contribuirá, de igual modo Acosta (2017) ,GTH y su influencia en el DL de los trabajadores en una municipalidad, su tipo de investigación fue cualitativo y cuantitativo porque propusieron una solución que contribuya al cambio de todos los integrantes de la organización.

Respecto a nuestra variable GTH consideramos al autor Matabanchoy et al. (2018), quien la define como un término clave que juega un papel vital, porque se encarga de reclutar, seleccionar, y capacitar de manera eficiente al trabajador, así como brindarle conocimientos y capacitaciones, un ambiente agradable laboralmente y remuneración, con el fin de cumplir las metas planteadas. Sin embargo, para Ganaie y Haque, (2017) la define como un conjunto de procesos para garantizar un flujo adecuado de empleados en los lugares de trabajo que toda la organización debe estructurar; Es decir, continuidad y planificación del trabajo; Desde otro punto de vista, se define como un valioso recurso corporativo para resolver el atractivo del personal principal y los problemas urgentes que enfrenta el mantenimiento del personal principal (Krishnan & Scullion, 2017).

En nuestra variable DL Bohórquez (2020), nos comentó que también se debe presentar desde un enfoque funcional, ya que se tiene que medir los resultados y los

logros que se van obteniendo basándonos en los objetivos que la empresa se planteó. Sin embargo, Schutte & Loi (2014), mencionaron que no se elegían a trabajadores que desempeñaran en forma media, para que una organización tenga el éxito necesario, era necesario el alto rendimiento humano que se logra a través de la búsqueda de trabajadores que cumplieran con las características de la competencia. Desde otro enfoque Robbins y Judge (2014), consideraron que el desempeño de los trabajadores se observa mejor cuando tienen la predisposición repotenciar las labores.

VI. CONCLUSIONES

1. La GTH fue valorada por los colaboradores de la distribuidora TOTO mediante un cuestionario virtual del cual el 70% consideran que es alto, el 30% la valoró como medio y 0% nivel bajo, por lo tanto, se estima que la GTH que se realiza es óptima.
2. Por otro lado, el DL fue valorada por los colaboradores de la distribuidora TOTO mediante un cuestionario virtual, se reflejó que está en un nivel alto con un del 80%, considerando que el DL es óptimo.
3. Al aplicar el estadístico de rho de Spearman ($r=0.833$) de correlación entre el coeficiente de la variable GTH y la dimensión productividad; por lo que se concluye que fue valorada por los colaboradores como positiva, por lo tanto, mientras mejor permanezca la GTH en el trabajo que realice, mejor nivel obtendrá en la productividad de los colaboradores.
4. En el resultado de Spearman, obtuvimos ($r=0.644$) de correlación entre el coeficiente de la variable GTH y la dimensión compromiso; fue valorada por los colaboradores de la distribuidora ubicándola como alta, concluyendo que se relacionan de manera positiva, demostrando que mientras mejor trabajo realice la GTH mayor será el compromiso de los colaboradores.
5. El resultado obtenido de Spearman, obtuvimos ($r=0.815$) de correlación entre el coeficiente de las variables GTH Y DL; se concluye que: la GTH influye significativamente en el DL de los colaboradores de TOTO Distribuciones. Por último, aceptamos la hipótesis de investigación.
6. Finalmente, podemos enfatizar que esta investigación servirá para futuras investigaciones de manera empíricas destinadas a profundizar el conocimiento de la GTH y el DL.

VII. RECOMENDACIONES

Se presentaron las siguientes recomendaciones, en base a nuestras conclusiones planteadas anteriormente.

1. Evaluar la GTH de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES, con la finalidad de que si se lograra identificar algún problema pueda ser resuelto a tiempo y seguir manteniendo una buena GTH.
2. Medir el DL de los colaboradores semestralmente de la distribuidora TOTO DISTRIBUCIONES, todo aquello mediante evaluaciones, para que se pueda reconocer y destacar los logros y metas alcanzadas por los colaboradores.
3. Mantener la productividad de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES ofreciendo incentivos o reconociendo su alto nivel de desempeño ya que estarán más incentivados a lograr las metas.
4. Capacitar a los colaboradores sobre la importancia del compromiso, a su vez establecer un control de asistencias de los colaboradores a campo, para lograr un adecuado funcionamiento de la distribuidora TOTO.
5. Es necesario evaluar esporádicamente para tener una GTH positiva ya que es quien vela por el DL de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES, de esta manera, se podrán tomar mejores estrategias y a su vez conocer los problemas que existieran y resolverlos inmediatamente ya que los conoceremos, así la distribuidora logrará los resultados anhelados.

REFERENCIAS

- Alvarado, B., Pastran, A. y Rincones, D. (2018). Sistema integral del talento humano en las organizaciones. *Revista de Talento Humano*, 6(25), 1-26. Recuperado de <https://issuu.com/gleidyspastran/docs/revista>
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Asencio, A. D. (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial Elearning, SL.
- Barraza, H. J. (2019). ¿Cuál es la diferencia entre Propósito, Misión y Visión. *Revista Entrepreneur*, 3.
- Batanero, C., Gea, M. M., & Begué, N. (2019). El sentido del muestreo. *Números. Revista de Didáctica de las Matemáticas*, 100, 121-124. <http://funes.uniandes.edu.co/14745/>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bocanegra, I.V., & Delgado, C. (2017). La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardos San Isidro – 2017. *Logos*, 7. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1477/1462>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Carrillo Brito, J. (2020). Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5155>

- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Checcaña Chahuayllo, R. A. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad de la provincia de Cotabambas-2022. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98666>
- Cielo Acosta, M. J. (2017). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, agencia de Tingo María, 2017. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/87>
- Ciriaco Orbeso, J. L. (2021). Gestión de talento humano y el desempeño de los trabajadores de los Cetpros de San Juan de Lurigancho 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71472>
- Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Crisostomo, M. (2018). Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en hospital de Huacho 2018, (Tesis de maestría). Obtenido de <https://bit.ly/3wYFbd9>
- Cruz Saldaña, E. A., & Cruz Zelada, L. M. (2020). Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de UGEL Pacasmayo, 2020. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60961>
- Fraga, S. (2021). La adaptabilidad organizacional. revista Española de Orientación y Psicopedagogía. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338232571019>
- Franklin, E. y Krieger, M. (2012) Comportamiento Organizacional. Pearson Educación. México <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>
- Gattoronchieri, V. (2016). *La postura correcta*. Parkstone International. Libro

- Ganaie, M. U., & Haque, M. I. (2017). Talent management and value creation: A conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2), 1-9.
- Gil, I. G. (2015). El imaginario alquímico en el modernismo. In *Espejismos de la realidad: percepciones de lo insólito en la literatura española (siglos XIX-XXI)* (pp. 117-127). Servicio de Publicaciones.
- González, T. J. T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 42-53.
- Hernández Torrano, D., & Gutiérrez Sánchez, M. (2014). *El estudio de la alta capacidad intelectual en España: Análisis de la situación actual* (Vol. 364). Ministerio de Educación. DOI:10.443811988-592X-RE-2014-364-261
- Hernandez Mendoza, S., & Duana Avila , D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hidalgo-Parra, Y., Hernández-Hechavarría, Y., & Leyva-Reyes, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 26(1), 74-88. Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181562407006>
- Inacio, E. J. H. (2019). Método de investigación. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78>
- Juipa Machado, K. M. . (2022). Reclutamiento de personal y gestión del talento humano. *Innovación Empresarial*, 2(2), e18. <https://doi.org/10.37711/rcie.2022.2.2.18>
- Krishnan, T. N., & Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*, 27(3), 431-441. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.10.003>
- López Fernández, Raúl, Avello Martínez, Raidell, Palmero Urquiza, Diana Elisa, Sánchez Gálvez, Samuel, & Quintana Álvarez, Moisés. (2019). Validación de

instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(Supl. 1), e390. Epub 01 de diciembre de 2019. Recuperado en 06 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011&lng=es&tlng=pt.

Lopez, J. M. C., Palao, B. M., Pomareda, H. L. P., & Medina, R. S. B. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(106), 13-19. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>

López Puig, Pedro, Díaz Bernal, Zoe, Segredo Pérez, Alina María, & Pomares Pérez, Yagén. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3-15. Recuperado en 06 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002&lng=es&tlng=es.

Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México D.F.: Cengage Learning.

Majad Rondón, Musa Ammar. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. Recuperado en 08 de julio de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=es.

Mamani Ccana, R. E. (2018). Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud–Antabamba–Apurímac-2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30237>

Martínez, A.J., Vega, N.S., Pintado, N.E., & Guzmán, J.J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

- Matabanchoy-Tulcán, Sonia Maritza, Álvarez-Pabón, Karol Melissa, & Riobamba-Jiménez, Oscar David. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mazariegos, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. URL Disponible: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.
- Mollo Flores, Marybel Esther, & Deroncele Acosta, Angel. (2022). Integrate formative feedback model. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 391-401. Epub 10 de febrero de 2022. Recuperado en 07 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100391&lng=es&tlng=en.
- Morales Ruiz, H. J. (2020). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020. <https://hdl.handle.net/20500.12692/47186>
- Mundaca Leyva, J. F. (2021). Plan de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Sanicenter SAC, Chiclayo-2019. <https://hdl.handle.net/20500.12802/8781>
- Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., Hamburger-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. <https://hdl.handle.net/20500.12442/3289>
- Oscoco Peralta, H. (2015). repositorio.unajma.edu.pe. Obtenido de repositorio.unajma.edu.pe:<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/1232>
- Panduro Bernazza, J. D. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020. <https://hdl.handle.net/20500.12692/56798>
- Pastor, B. F. R. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.

- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Pineda, Javier Armando, & Acosta, Carlos Eduardo. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre POLÍTICA ECONÓMICA*, 29(65), 60-105. Retrieved July 07, 2023, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832011000200003&lng=en&tlng=es.
- Pinedo Montoya, C y Quispe Peralta, L. (2017). La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa PETREX S.A. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/2829>
- Pros, Ramon Cladellas, Tarrida, Antoni Castelló, Muntada, Mercè Clariana, & Martin, Mar Badia. (2017). Horarios laborales de los progenitores y su incidencia en el rendimiento académico de alumnos de primaria: Efectos diferenciales del género. *Revista Portuguesa de Educação*, 30(1), 135-155. <https://doi.org/10.21814/rpe.9512>
- Ramos, N., & Calixta, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de pichanaqui, 2017. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>
- Robbins, S. y Judge, T. (2014). Admisnitracion.. (15th ed.). Mexico: Edit. Pearson <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1191>
- Rodríguez-Marulanda, Karina Patricia, & Lechuga-Cardozo, Jorge Isaac. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

- Roque, J. I. (21 de febrero de 2017). repositorio.upao.edu.pe. Obtenido de repositorio.upao.edu.pe:URI:<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upao5>
- Ronquillo Solis, E. A. (2022). Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón, La Troncal (Master's thesis). <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5910>
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Salazar Estrada, José Guadalupe, Guerrero Pupo, Julio Cristóbal, Machado Rodríguez, Yadira Bárbara, & Cañedo Andalia, Rubén. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. Recuperado en 07 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es.
- Schutte, N. S., y Loi, N. (2014). Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 66, 134-139. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.03.031>
- Sánchez-Sánchez, F. J., & Sánchez-Sánchez, A. M. (2021). Medición de la eficiencia laboral del turismo rural sostenible en espacios naturales protegidos de España. *Investigaciones turísticas*, (22). <http://hdl.handle.net/10045/116574>
- Santiago-Torner, Carlos, & Rojas-Espinosa, Sandra Rismillia. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437-450. Epub February 09, 2022. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Ugalde Villalobos, M., & Canales García, A. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(2), 45-61. <https://doi.org/10.15359/rep.11-2.2>

Valenzuela Carbajal, D. (2018). Gestión Del Talento Humano Y Compromisos De Gestión Educativa De La UGEL Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39015>

Vilchez Paz, S. B. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado corazón de Jesús–Lima, enero 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/1712>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Sánchez (2017) Comenta que la gestión del talento humano es componente fundamental para el desarrollo de funciones. Que hacen que las organizaciones sean exitosas.	La gestión del talento humano será medida a través de un cuestionario.	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección - Trabajo en equipo - Comunicación 	Ordinal
			Capacidad	<ul style="list-style-type: none"> - Mentalidad constructiva - Capacidad de solucionar problemas - Capacitaciones 	
			Identidad	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación - Misión, visión y objetivos de la distribuidora 	
			Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Adopta la postura requerida por la empresa - Motivación laboral 	
Variable dependiente DESEMPEÑO LABORAL	Bizneo (2018) indico que el desempeño laboral, es lo que ofrece el trabajador demostrando su productividad y compromiso que harán posible los resultados positivos o negativos dentro de la organización.	El desempeño laboral será medido a través de un cuestionario.	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Efectividad laboral - Horario laboral - Cumplimiento eficiente de tareas 	Ordinal
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> - Roles definidos - Retroalimentación 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

Encuesta de talento humano

Instrucciones: Estimado cliente, a continuación, te presentamos la encuesta con el objetivo de identificar la gestión del talento humano que ofrece la empresa a sus colaboradores, cabe resaltar que la encuesta es totalmente anónima, gracias por su participación.

Macar con un (X) las siguientes preguntas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Edad: _____

Sexo: Masculino ()

Femenino ()

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	El plan a trabajar está orientado a las metas que se requieren.					
2	Su jefe inmediato da las indicaciones de las actividades a realizar de manera clara y precisa.					
3	Se realiza trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas.					
4	Participa de manera activa cuando se le asigna trabajo en equipo.					
5	Considera que la comunicación que usted tiene con sus compañeros de trabajo es cordial.					
6	Se toma en cuenta las opiniones que usted da a sus jefes inmediatos.					
7	Se promueve actitudes positivas entre colaboradores en TOTO DISTRIBUCIONES.					
8	Busca soluciones prácticas y positivas ante un problema en su trabajo.					
9	TOTO DISTRIBUCIONES brinda capacitaciones permanentes a sus colaboradores.					
10	Asigna tiempo adicional para cumplir con los compromisos en el plazo más breve posible.					
11	Conoce la misión y visión de TOTO DISTRIBUCIONES.					
12	Siente que sus objetivos personales se alinean a los objetivos de la organización.					
13	Considera que los colaboradores cumplen con las expectativas de TOTO DISTRIBUCIONES.					
14	El clima laboral de TOTO Distribuciones, lo motiva para realizar sus funciones					
15	La empresa TOTO Distribuciones reconoce su labor en el logro de los objetivos.					

Encuesta de desempeño laboral

Instrucciones: Estimado cliente, a continuación, te presentamos la encuesta con el objetivo de identificar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, cabe resaltar que la encuesta es totalmente anónima, gracias por su participación.

Macar con un (X) las siguientes preguntas:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Edad: _____

Sexo: Masculino ()

Femenino ()

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Como colaborador considera que su desempeño es reconocido cuando cumple las actividades optimizando los recursos.					
2	TOTO Distribuciones le brinda las herramientas y recursos necesarios para cumplir con su trabajo.					
3	Considera que cumple con todas las metas que establece TOTO Distribuciones.					
4	Cumple con el horario establecido por la empresa.					
5	Sus horas extras son debidamente remuneradas.					
6	El cumplimiento de las tareas se da en forma oportuna y conforme a los recursos asignados.					
7	Tienes conocimiento de las funciones y tareas asignadas.					
8	Se cuenta con Manual de Organización y Funciones.					
9	Cree que se puede llegar a desenvolverse mejor en otra área.					
10	Existen charlas de retroalimentación en TOTO DISTRIBUCIONES para los colaboradores.					
11	Cree que las charlas le permiten mejorar su desenvolvimiento en el trabajo.					
12	Considera que la retroalimentación recibida en su área tuvo resultados positivos.					

Anexo 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

ANEXO N° 2 . OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión del talento humano y su Influencia en el desempeño laboral de los Colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES EIRL, Guadalupe, 2022

Investigador principal: Marín Terrones, Luz Elena
Mostacero Arévalo, Nataly Francesca

Asesor: Mg. Ricardo Antonio Guerrero Vilchez

Propósito del estudio

Somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Gestión del talento humano y su Influencia en el desempeño laboral de los Colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES EIRL, Guadalupe, 2022** cuyo propósito es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de TOTO DISTRIBUCIONES EIRL, Guadalupe, 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución Municipalidad del distrito Pueblo Nuevo).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 10 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Mg. Ricardo Antonio Guerrero Vilchez, al correo electrónico rguerrero@ucv.edu.pe o con el Comité de Ética de etica-administracion@ucv.edu.pe .

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

		Se toma en cuenta las opiniones que usted da a sus jefes inmediatos.				X		X		X		X		X		X		X		X
Capacidad	Mentalidad constructiva	Se promueve actitudes positivas entre colaboradores de TOTO Distribuciones.				X		X		X		X		X		X		X		X
	Capacidad de solucionar problemas	Busca soluciones prácticas y positivas ante un problema en su trabajo.				X		X		X		X		X		X		X		X
	Capacitaciones	TOTO Distribuciones, brinda capacitaciones permanentes a sus colaboradores.				X		X		X		X		X		X		X		X
Identidad	Identificación	Asigna tiempo adicional para cumplir con los compromisos en el plazo más breve posible.				X		X		X		X		X		X		X		X
	Misión, visión y objetivos de la distribuidora	Conoce la misión y visión de TOTO Distribuciones.				X		X		X		X		X		X		X		X
		Siente que sus objetivos personales se alinean a los objetivos de la organización.				X		X		X		X		X		X		X		X
	Adopta la postura requerida por la empresa	Considera que los colaboradores cumplen con las expectativas de TOTO Distribuciones.				X		X		X		X		X		X		X		X
Clima laboral	Motivación laboral	El clima laboral de TOTO Distribuciones, lo motiva para realizar sus funciones				X		X		X		X		X		X		X		X
		La empresa TOTO Distribuciones reconoce su labor en el logro de los objetivos.				X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 28/11/ 2022	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Leyenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 28/11/ 2022	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mgtr. Arcila Olivera, Michelangelo.	Coordinador - ONPE	Cuestionario de gestión de talento humano	Marín Terrones Luz Elena Mostacero Arévalo Nataly Francesca
Título del estudio: Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES EIRL, Guadalupe 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGIA				
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B		
				LOGIA																												
Gestión del talento humano	Liderazgo	Dirección	El plan a trabajar está orientado a las metas que se requieren.			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
			Su jefe inmediato da las indicaciones de las actividades a realizar de manera clara y precisa.			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Trabajo en equipo	Se realiza trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas.			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Participa de manera activa cuando se le asigna trabajo en equipo.			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Comunicación	Considera que la comunicación que usted tiene con sus compañeros de trabajo es cordial.			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
		Se toma en cuenta las opiniones que usted da a sus jefes inmediatos.			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
Capacidad	Mentalidad constructiva	Se promueve actitudes positivas entre colaboradores de TOTO Distribuciones.	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Capacidad de solucionar problemas	Busca soluciones prácticas y positivas ante un problema en su trabajo.				X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Capacitaciones	TOTO Distribuciones, brinda capacitaciones permanentes a sus colaboradores.				X			X			X			X			X			X			X			X			X		

Identidad	Identificación	Asigna tiempo adicional para cumplir con los compromisos en el plazo más breve posible.				X			X			X			X			X			X			X
	Misión, visión y objetivos de la distribuidora	Conoce la misión y visión de TOTO Distribuciones. Siente que sus objetivos personales se alinean a los objetivos de la organización.				X			X			X			X			X			X			X
	Adopta la postura requerida por la empresa	Considera que los colaboradores cumplen con las expectativas de TOTO Distribuciones.				X			X			X			X			X			X			X
	Clima laboral	Motivación laboral	El clima laboral de TOTO Distribuciones, lo motiva para realizar sus funciones				X			X			X			X			X			X		
		La empresa TOTO Distribuciones reconoce su labor en el logro de los objetivos.				X			X			X			X			X			X			X

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 27 / 11 / 2022	74280263		920483058
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mgtr. Arcila Olivera, Michelangelo.	Coordinador - ONPE	Cuestionario de desempeño laboral	Marín Terrones Luz Elena Mostacero Arévalo Nataly Francesca
Título del estudio: Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES EIRL, Guadalupe 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

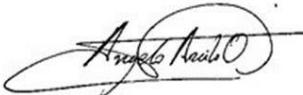
Desempeño laboral	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA					
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B			
Desempeño laboral	Productividad	Efectividad laboral	Como colaborador considera que su desempeño es reconocido cuando cumple las actividades optimizando los recursos.	Totalmente de acuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			X			
			TOTO Distribuciones le brinda las herramientas y recursos necesarios para cumplir con su trabajo.	De acuerdo (4)			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
			Considera que cumple con todas las metas que establece TOTO Distribuciones.	Indeciso (3)			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X
	Horario laboral	Cumple con el horario establecido por la empresa.	En desacuerdo (2)			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Sus horas extras son debidamente remuneradas.	Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Compromiso	Cumplimiento eficiente de las tareas	El cumplimiento de las tareas se da en forma oportuna y conforme a los recursos asignados.			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X	

	Roles definidos	Tienes conocimiento de las funciones y tareas asignadas.		X		X		X		X		X		X		X		X
		Se cuenta con Manual de Organización y Funciones.		X		X		X		X		X		X		X		X
		Cree que se puede llegar a desenvolverse mejor en otra área.		X		X		X		X		X		X		X		X
	Retroalimentación	Existen charlas de retroalimentación en TOTO Distribuciones para los colaboradores.		X		X		X		X		X		X		X		X
		Cree que las charlas le permiten mejorar su desenvolvimiento en el trabajo.		X		X		X		X		X		X		X		X
		Considera que la retroalimentación recibida en su área tuvo resultados positivos.		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 27 / 11 / 2022	74280263		920483058
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mgtr. Pablo Valentino Aguilar Chávez	Docente Tiempo Completo – Universidad César Vallejo	Cuestionario de gestión de talento humano	Marín Terrones Luz Elena Mostacero Arévalo Nataly Francesca
Título del estudio: Gestión del Talento Humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES EIRL, Guadalupe 2022			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	METODOLOGIA																										
					CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			LOGIA		
					M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B			
Gestión del talento humano	Dirección		El plan a trabajar está orientado a las metas que se requieren.	Totalmente de acuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X						
			Su jefe inmediato da las indicaciones de las actividades a realizar de manera clara y precisa.	Totalmente de acuerdo (5)			X			X			X			X			X			X			X			X			
	Trabajo en equipo		Se realiza trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas.	De acuerdo (4)			X			X			X			X			X			X			X						
			Participa de manera activa cuando se le asigna trabajo en equipo.	Indeciso (3)			X			X			X			X			X			X			X			X			
	Comunicación		Considera que la comunicación que usted tiene con sus compañeros de trabajo es cordial.	En desacuerdo (2)			X			X			X			X			X			X			X						
			Se toma en cuenta las opiniones que usted da a sus jefes inmediatos.	Totalmente en desacuerdo (1)			X			X			X			X			X			X			X			X			

	Capacidad	Mentalidad constructiva	Se promueve actitudes positivas entre colaboradores de TOTO Distribuciones.			X		X		X		X		X		X		X		X		
		Capacidad de solucionar problemas	Busca soluciones prácticas y positivas ante un problema en su trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Capacitaciones	TOTO Distribuciones, brinda capacitaciones permanentes a sus colaboradores.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Identidad	Identificación	Asigna tiempo adicional para cumplir con los compromisos en el plazo más breve posible.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Misión, visión y objetivos de la distribuidora	Conoce la misión y visión de TOTO Distribuciones.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Siente que sus objetivos personales se alinean a los objetivos de la organización.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Adopta la postura requerida por la empresa	Considera que los colaboradores cumplen con las expectativas de TOTO Distribuciones.			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Clima laboral	Motivación laboral	El clima laboral de TOTO Distribuciones, lo motiva para realizar sus funciones			X		X		X		X		X		X		X		X		X
			La empresa TOTO Distribuciones reconoce su labor en el logro de los objetivos.			X		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 27 / 11 / 2022	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

Compr omiso	Cumplimiento eficiente de las tareas	El cumplimiento de las tareas se da en forma oportuna y conforme a los recursos asignados.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Roles definidos	Tienes conocimiento de las funciones y tareas asignadas.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Se cuenta con Manual de Organización y Funciones.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Cree que se puede llegar a desenvolverse mejor en otra área.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Retroalimentación	Existen charlas de retroalimentación en TOTO Distribuciones para los colaboradores.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Cree que las charlas le permiten mejorar su desenvolvimiento en el trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Considera que la retroalimentación recibida en su área tuvo resultados positivos.			X		X		X		X		X		X		X		X		X

Leyenda:

M: Malo

R: Regular

B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Chepén 27 / 11 / 2022	44852440		968640938
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	12

Estadísticas de total de elemento

	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
Como colaborador considera que su desempeño es reconocido cuando cumple las actividades optimizando los recursos.	47,45	52,787	,675	,900
TOTO Distribuciones le brinda las herramientas y recursos necesarios para cumplir con su trabajo.	47,05	57,734	,665	,896
Considera que cumple con todas las metas que establece TOTO Distribuciones.	46,75	61,145	,672	,898
Cumple con el horario establecido por la empresa.	46,70	64,747	,580	,903
Sus horas extras son debidamente remuneradas.	47,50	56,579	,550	,906
El cumplimiento de las tareas se da en forma oportuna y conforme a los recursos asignados.	47,15	58,555	,597	,900
Tienes conocimiento de las funciones y tareas asignadas.	46,90	57,674	,730	,893
Se cuenta con Manual de Organización y Funciones.	46,90	57,042	,776	,891

Cree que se puede llegar a desenvolverse mejor en otra área.	46,95	62,366	,576	,901
Existen charlas de retroalimentación en TOTO DISTRIBUCIONES para los colaboradores.	46,90	59,147	,720	,895
Cree que las charlas le permiten mejorar su desenvolvimiento en el trabajo.	47,00	62,947	,606	,901
Considera que la retroalimentación recibida en su área tuvo resultados positivos.	47,05	58,050	,780	,892

Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	15

Estadísticas de total de elemento

	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
El plan a trabajar está orientado a las metas que se requieren.	57,90	88,937	,614	,905
Su jefe inmediato da las indicaciones de las actividades a realizar de manera clara y precisa.	57,60	91,937	,582	,907
Se realiza trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas.	58,30	80,747	,799	,897

Participa de manera activa cuando se le asigna trabajo en equipo.	57,95	84,997	,775	,899
Considera que la comunicación que usted tiene con sus compañeros de trabajo es cordial.	57,85	86,976	,635	,904
Se toma en cuenta las opiniones que usted da a sus jefes inmediatos.	58,15	93,713	,300	,915
Se promueve actitudes positivas entre colaboradores en TOTO DISTRIBUCIONES.	57,90	87,568	,653	,903
Busca soluciones prácticas y positivas ante un problema en su trabajo.	57,90	85,253	,745	,900
TOTO DISTRIBUCIONES brinda capacitaciones permanentes a sus colaboradores.	58,20	83,747	,775	,899
Asigna tiempo adicional para cumplir con los compromisos en el plazo más breve posible.	58,05	89,208	,524	,908
Conoce la misión y visión de TOTO DISTRIBUCIONES.	57,75	91,776	,492	,908
Siente que sus objetivos personales se alinean a los objetivos de la organización.	58,00	89,579	,490	,909
Considera que los colaboradores cumplen con las expectativas de TOTO DISTRIBUCIONES.	57,85	92,555	,331	,914
El clima laboral de TOTO Distribuciones, lo motiva para realizar sus funciones	58,05	86,261	,588	,906
La empresa TOTO Distribuciones reconoce su labor en el logro de los objetivos.	57,95	82,997	,802	,897

Anexo 6. Autorización de publicación de la institución



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L.	20603463758
Nombre del Titular o Representante legal: VILMA GLADYS MARIN SANCHEZ	
Nombres y Apellidos: VILMA GLADYS MARIN SANCHEZ	DNI: 19260562

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (1), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los Colaboradores de TOTO DISTRIBUCIONES E.I.R.L., Guadalupe, 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Marín Terrones Luz Elena Mostaero Arévalo Nataly Francisca	DNI: 74279947 75838695

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

Lugar y Fecha: Chepén, 9 de noviembre del 2022.

Firma: 

Toto de Guadalupe S.R.L.

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



Anexo 7. Base de datos

VISTA DE DATOS ORIGINAL final martes.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 33 de 33 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	1	3	1	3	2	2	2	5	5	5	5	5	3
2	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	4	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4
8	3	4	3	2	4	5	3	4	3	5	4	3	2	2	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4
12	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	2	3	1	2	3	4	4	2	2	3	5	5	4	1	2
18	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
23	4	4	2	4	3	3	3	5	2	4	3	3	3	3	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

VISTA DE DATOS ORIGINAL final martes.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 33 de 33 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	DL	cDL	Produ
1	5	5	2	5	1	2	5	5	5	5	5	3	48	3	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49	3	
3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	41	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	3	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	
7	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	54	3	
8	2	2	5	5	2	4	5	3	5	2	5	2	42	2	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	3	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	3	
11	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	49	3	
12	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	48	3	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	3	
14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50	3	
15	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	45	3	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	
17	2	2	5	5	3	2	1	1	3	3	3	3	33	2	
18	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	42	2	
19	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45	3	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	
22	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	49	3	
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

