



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la
empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Roman Renteria, Jorge Enrique(orcid.org/0000-0002-3934-6821)

ASESORES:

Dr. Salgado Portugal, Juan José (orcid.org/0000-0002-6291-6984)

Dr.Sandoval Rios Jose Elias (orcid.org/0000-0002-3453-1091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A:

Dios

Dedico este proyecto a Dios por ser el inspirador para cada uno de mis pasos dados en mi convivir diario.

Mi madre Sabiendo que no existirá forma de agradecer una vida de sacrificio y esfuerzo, quiero que sientan que el objetivo logrado también es para ti.

Mis hermanos y tío

Por ser el incentivo para seguir adelante con este objetivo.

Roman Renteria, Jorge Enrique

Agradecimiento

A:

Dios

Por permitirme llegar hasta aquí;
siempre me ha ayudado a salir adelante,
en todo momento. En especial en los
más difíciles.

Roman Renteria, Jorge Enrique

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	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V.DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de gestión del talento humano de los colaboradores.....	18
Tabla 2. Niveles de rendimiento laboral de los colaboradores	19
Tabla 3. Prueba de normalidad	20
Tabla 4. Prueba de correlación entre las variables.....	22

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Niveles de gestión del talento humano de los colaboradores.....	18
Figura 2. Niveles de rendimiento de los colaboradores de la empresa	19

Resumen

La investigación tuvo objetivo general Determinar la relación significativa entre la Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022, definió por tipo de estudio básica, nivel descriptivo – correlacional y diseño no experimental – transversal. De la misma manera, reconoció tener por población estuvo conformada por todos los colaboradores de la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo, porque todos poseen el conocimiento de la realidad problemática, y la muestra estuvo compuesta por 20 colaboradores de la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo, que intervienen en el proceso y evaluación de las variables de estudio, a los que se empleó por instrumentos de recojo de datos dos cuestionarios. Tuvo por principales resultados, que la gestión del talento humano presentó un nivel bueno representado con un 90%, y el comportamiento de la variable rendimiento laboral tuvo un nivel bueno representado con un 55%, que esto se debe porque no realizan un trabajo en equipo por la ausencia de coordinaciones. Se concluyó, que sí existe una relación medianamente significativa ente las variables de estudio en la prueba de correlación de Rho de Spearman, porque se tuvo por puntaje de significancia de 0,00 y por coeficiente de correlación de 0,522.

Palabras clave: gestión del recurso humano, rendimiento laboral, trabajo en equipo.

Abstract

The research had a general objective to determine the significant relationship between Human Talent Management and work performance in the company 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo - 2022, defined by type of basic study, descriptive - correlational level and non-experimental - cross-sectional design. In the same way, he recognized that the population was made up of all the employees of the company 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo, because they all have knowledge of the problematic reality, and the sample was made up of 20 employees of the company 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo, which intervenes in the process and evaluation of the study variables, to which two questionnaires were used as data collection instruments. Its main results were that the management of human talent presented a good level represented by 90%, and the behavior of the work performance variable had a good level represented by 55%, which is due to the fact that they do not work as a team. due to the lack of coordination. It was concluded that there is a moderately significant relationship between the study variables in Spearman's Rho connection test, because it had a significance score of 0.00 and a connection coefficient of 0.522.

Keywords: human resource management, job performance, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, muchas empresas tienen problemas para medir el rendimiento laboral, indicando que es una variable es aquella evaluación sobre el cumplimiento de las tareas, valorando todo el esfuerzo tanto en conocimiento como el práctico (Llancari y Alania, 2020). Reconociendo que una de las causas que produce un débil rendimiento es porque los responsables de una organización no gestionan de manera oportuna el talento humano, sobre todo no planifican sus actividades esto genera el desconocimiento parcial de las tareas que facilite el cumplimiento de metas, sobre todo porque no cuentan con métodos de trabajo que ayuden al trabajo en equipo y pueda fortalecer las relaciones internas entre los colaboradores (Castro y Delgado, 2020).

Es por ello, que el presente problema lo presentó también otros países a nivel internacional, como en Argentina, donde de acuerdo a los autores Vega y Vásquez (2021) debido que actualmente en tiempos de covid las empresas presentaban un débil rendimiento, esto se debe porque no cuentan con las condiciones laborales oportunas para que el personal se sientan cómodos, generando incertidumbre laboral, y esto genera un bajo nivel de compromiso al momento de desarrollar sus actividades.

En México según Gonzáles y Pedraza (2021) señalan que se produce una inadecuada gestión del talento humano, sobre todo teniendo por deficiencias la selección del personal que cumplan con los requerimientos exigidos por organización, generando que el colaborador que cubre la plaza no cuenten con el perfil necesario, identificando que con un 42% se observó un débil compromiso, y con un 37% se reconoció que no poseen las habilidades interpersonales necesarias para el desarrollo oportuno de las tareas.

En Paraguay, según el autor Picón et al. (2021) señala que entre otras de las deficiencias que se reconoció, fue que los colaboradores que laboran en la empresa no cuentan con los conocimientos oportunos para el desarrollo de las tareas asignadas de manera asertiva, y puedan llegar a cumplir con el tiempo y condiciones esperadas. Cabe mencionar, que entre otras de las deficiencias es que no perciben acciones que permiten el crecimiento laboral en una organización, sobre todo porque se sienten inconformes con las condiciones laborales.

Perú también presenta problemas en su rendimiento producto de las deficiencias de la gestión del talento humano, Vilcaguano (2021) señalando muchas de las empresas poseen un nivel regular sobre el cumplimiento de tareas, esto se debe porque del total de colaboradores no han desarrollado de la manera asertiva las competencias necesarias para que puedan afrontar los problemas que pueden presentar a lo largo del desarrollo de las actividades. Asimismo, el débil cumplimiento de las metas propuestas se debe porque no cuentan con herramientas que permita acelerar el proceso de la realización de las actividades, más aún al momento de atender un cliente siendo repercutido en la interacción con el cliente, debido que no poseen las características necesarias para atender el total de requerimientos en el tiempo y de la manera prevista (La Gestión, 2020).

De igual manera, en Puno según Chambi y Zela (2021) manifiesta que en diversas empresas prevalece el nivel medio de rendimiento representado por un 61%, esto se debe porque cuenta con una adecuada comunicación institucional 76% y trabajo en equipo representado por un 48%, repercutiendo en su evaluación periódica, evidenciando que los colaboradores no se sienten conforme con la manera de cómo se relacionan con sus jefes directo evitando el adecuado trato y comunicación de los incidentes o problemas que se presenten a lo largo de la investigación.

De la misma manera, en Tacna se observa en una empresa de servicio generales de ese entorno posee deficiencias en el control del rendimiento que poseen los colaboradores de la empresa, sobre todo porque no poseen indicadores de evaluación para poder monitorear el estado y cumplimiento de las actividades, y de la misma manera, otros de los problemas que aquejan es que los gestores no saben cómo desarrollar las competencias, habilidades y capacidades para que puedan lograr potencias de manera constante (Cutipa, 2022).

No obstante, en la empresa Global 2R, se percibe una ausencia de personal calificado que cuenten con los conocimientos oportunos para asumir los retos actuales en el ámbito comercial; señalando, que son pocos los colaboradores que poseen las capacidades oportunas y desarrollo de las habilidades

interpersonales que sepan enfrentar las diversas situaciones conflictivas. También, otros de los problemas presentados es la limitada coordinación que el personal posee con los encargados, esto producto por la ausencia de la planificación de las tareas que se deben realizar para que puedan cumplir con las metas.

Es por ello, se tuvo por formulación del problema: ¿Existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo - 2022?

Se tuvo por justificación teórica debido que se empleó diversas teorías que ayudaron a fundamentar la conceptualización de las variables consideradas, tanto para la gestión del talento humano como para el rendimiento laboral. También se tuvo por justificación metodológica se debe porque se empleó conceptos o aportes sobre la forma de trabajo sobre el tipo y diseño de investigación; asimismo, ayudó a determinar los instrumentos que permitieron recoger adecuadamente los datos para conocer la situación problemática de la empresa. Y por último, se tuvo por justificación práctica, debido que mediante un procesamiento estadístico, ayudó a conocer si existe una relación significativa entre las dos variables de estudio, y esto se validó mediante una prueba de correlación, dicha información se le brindó a la empresa para planificar decisiones que a futuro puede proponer acciones que permita mejorar la situación problemática.

Además, se propondrá tener por objetivo general de la investigación: Determinar la relación significativa entre la Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo - 2022, y se tendrá por objetivos específicos los siguientes: i) Analizar el nivel de la gestión del talento humano en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022, ii) Identificar el nivel de rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022, y iii) Definir el tipo de relación entre gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022. Por otra parte, se presentó las siguientes hipótesis de la investigación: H_1 : Si existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022

II. MARCO TEÓRICO

Para la fundamentación de las variables, se consideraron diversos artículos y tesis relacionadas al tema del estudio, como se detallan a continuación:

Manay (2019), en su tesis “Gestión de talento humano orientado a la mejora del clima laboral en una empresa en Saltur, en Ecuador”, planteó como objetivo identificar el estado de la gestión del talento humano, reconociendo tener por tipo de estudio básico y nivel descriptivo, identificando que la muestra de estudio estuvo compuesta por un total de 72 colaboradores, a los que se aplicó por instrumento de recojo de datos un cuestionario medible. Se tuvo por principales hallazgos que el 56% de los encuestados tienen una baja percepción sobre la gestión del talento humano, esto se debe porque la empresa no tiene establecido el procedimiento para la adecuada selección del personal sobre todo no poseen definidos los criterios para la selección oportuna del personal idóneo para el puesto. Concluyendo, que el nivel presentado se debe porque no cuentan con un marco de trabajo que permita tener una selección adecuada.

Suárez y Cucalón (2019) en su estudio denominado “Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en un empresa de servicios, Ecuador”, tuvo por objetivo principal determinar la relación entre gestión del talento humano y rendimiento del RR.HH, reconociendo por tipo de estudio básica, nivel correlacional, logrando establecer tener por muestra de estudio a 44 colaboradores a los que se aplicó por instrumento un cuestionario. Tuvo por principales resultados. Que el 38% de los encuestados señalaron que el nivel de gestión del talento humano es medio, y que la variable rendimiento posee un nivel regular. Concluyendo, que para poder validar la relación entre las variables de estudio, se hizo una prueba estadística la de Rho de Spearman, en la que se tuvo por p valor de 0,000 y coeficiente de 0,98 reconociendo tener una relación alta entre ambas variables.

Calle (2020) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y rendimiento de los trabajadores de una empresa en Guayaquil” tuvo por objetivo general conocer la relación entre ambas variables, se reconoció tener tipo de estudio descriptivo – correlacional, por población de estudio a 206 colaboradores y por muestra a 51 colaboradores, por técnica de recojo de información una encuesta

y por instrumento un cuestionario. Se tuvo por hallazgos importantes que el 45% de los colaboradores menciona tener un nivel mediano de la gestión del talento humano y se observó tener un nivel alto de rendimiento laboral representado con un 52%. De la misma manera, se hizo un análisis estadístico de Rho de Spearman reconociendo que sí existe una relación altamente significativa entre ambas variables por tener un p valor de 0,000 y por tener un coeficiente de correlación de 0,777. Concluyendo que sí existe una relación significativa entre ambas variables por tener un puntaje menor a 0,05.

Martínez et al. (2018) en su artículo de revista que habla sobre la gestión del talento humano en una empresa en Venezuela, manifiesta tener una investigación descriptiva, teniendo por muestra considerada a 56 colaboradores. Tuvo por hallazgos, que la dimensión más afectada es la retención del personal esto se debe porque el 56% no está conforme con las motivaciones que emplea el encargado, y porque no tienen un adecuado control de las actividades que realiza en un determinado periodo de tiempo. Concluye, que la gestión del talento humano tiene un nivel débil porque no emplean herramientas de control que permita monitorear el cumplimiento de las actividades.

Godoy (2021) en su artículo de revista titulado “Gestión del talento humano y rendimiento laboral en una empresa en Huánuco”, definió tener por objetivo principal determinar la relación entre gestión del talento humano y rendimiento profesional, indicando tener por tipo de estudio correlacional, y por muestra de estudio a 18 colaboradores, por instrumento un cuestionario. Tuvo por hallazgos que el 95% de los colaboradores tuvo un nivel alto en la gestión del talento humano, y que con un 86% se reconoció tener un débil nivel de rendimiento. Se concluyó que al realizar una prueba estadística de Rho de Spearman en la que obtuvo tener por puntaje de sig, de 0,000 siendo mejor a 0,05 y por coeficiente se tuvo de 0,344 reconociendo tener una relación baja.

Ayanla (2021) en su artículo titulada “Gestión del talento humano y rendimiento laboral en una empresa comercial, en Lima”, tuvo por objetivo identificar la relación entre las variables de estudio, reconociendo por nivel correlacional, definiendo tener por muestra de estudio 72 colaboradores de la empresa, los que fueron participantes del recojo de datos mediante una

encuesta. Donde se tuvo por principales resultados, que el 84% de los encuestados manifiestan tener un nivel regular sobre la variable rendimiento, esto se debe porque no plantean estrategias que permitan incentivar el desarrollo de las actividades. Concluyendo, que para dar respuesta a los objetivos propuestos se hizo una prueba estadística que Pearson para reconocer el establecer la relación entre las variables, porque un puntaje de significancia entre 0.032 y por coeficiente del 0.651.

Sánchez (2021) en su investigación “Gestión de recursos humanos y del rendimiento en la Municipalidad de Mariscal Cáceres, Juanjuí”, tuvo por objetivo general determinar la relación entre las variables de estudio, se definió por tener por población de estudio 113 colaboradores y por muestra 65 personas a encuestar. Entre los resultados encontrados, se determinó tener una gestión del recurso humano regular con un 50.9%, esto se debe porque no cuentan con mecanismos para selección del personal idóneo y con el rendimiento presentó un nivel regular con un 53.9%. Concluyendo, que realizando un procesamiento estadístico para dar respuesta al objetivo general se hizo una prueba de correlación de Pearson teniendo un puntaje de significancia 0,000 y por tener un coeficiente de 0,445.

Santa (2018) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una Microred. Lambayeque” tuvo por tipo de estudio básico, nivel correlacional y diseño no experimental, estableció tener por población y muestra de estudio 60 colaboradores, a los que se les aplicó la técnica de la encuesta. Se tuvo por principales hallazgos que el 80% de los encuestados manifiestan tener un nivel medio de la gestión del recurso humano, indicando que las deficiencias se presentan en la retención del personal. Y con un 73% se reconoció tener un nivel medio, También se hizo un procesamiento estadístico, en la que se reconoció que las deficiencias se encontraron en el trabajo en equipo con un 59%. Concluyendo, que por tener datos no normales se hizo la prueba de Rho de Spearman teniendo un puntaje de 0,000 y por coeficiente 0,760, determinando que sí existe una relación alta entre ambas variables.

Para poder conocer más sobre el estado actual de las variables, se afirma que según Chiavenato (2015) considera que la gestión del talento humano es un proceso que ayuda a la empresa contar con colaboradores adecuados, que permitan contar con el perfil necesario para lograr cumplir con el total de los requerimientos necesarios para facilitar el cumplimiento de las metas establecidas.

De la misma manera, se hace referencia que la gestión de talento humano, es aquel mecanismo que establece todo el procedimiento necesario donde el responsable del área de recursos humanos, sobre todo ayuda a reconocer cuales son los candidatos que tiene los conocimientos, habilidades y experiencia necesaria que les facilite el cumplimiento de las actividades que serán asignadas. También, permitirá proponer acciones que permite incentivar y motivar a los colaboradores, a cumplir con el total de las tareas propuestas (Chiavenato, 2015).

De acuerdo, Cuestas (2015) considera que la gestión del talento humano es aquella función estratégica que establece cuales son los procesos necesarios que permitirá realizar la adquisición, entrenamiento y evaluación de los colaboradores que cumplan con el perfil idóneo, también facilita definir las políticas de contratación de los colaboradores, sobre todo permitirá brindar las mejores condiciones laborales.

También, hace mención que es de gran importancia la realización de una adecuada gestión del talento humano, esto se debe porque las organizaciones dependen mucho de su personal, siendo de gran necesidad que establezca bases para que se pueda reconocer cuales son los pasos necesarios que se debe seguir para disponer de los colaboradores que cuenten con las características necesarias (Esquia y Smith, 2015). También, se dice que dentro de los aspectos necesarios que se debe tener en consideración para el procedimiento de la gestión, es la organización del recurso humano la cual consiste en la distribución del talento humano de una manera racional (Smarandache y Leyva, 2019).

De la misma manera, según el autor Sanabria (2015) considera que el propósito que una empresa tenga un mecanismo de trabajo para gestione el

talento humano, es porque los colaboradores puedan desarrollo sus capacidades intrínseca, sobre todo lograr tener un mayor control del rendimiento, y con ello la organización si pueda cumplir con el total de actividades planificadas. Cabe mencionar, que para eso la empresa deberá alinear todas las tareas que son asignadas a los colaboradores para que sean direccionados a poder alcanzar la misión y visión de una empresa, esto permitirá reducir el riesgo y disminuición de la debilidades (Romero y Salcedo, 2019).

La teoría clásica considerada, es la teoría dada por la gestión administrativa que fue expuesta por Frederick Taylor en la que consideró es aquella teoría que indica que es cuando la organización tiene como finalidad poder planificar sus tareas, coordinar con el talento humano todas aquellas áreas para la realización de un trabajo en conjunto, esto se debe porque tiene como propósito poder cumplir con el total de metas planteadas (Gómez y Topete, 2018). Cabe mencionar, según Chambi (2021) que la presente organización ayudará a la organización buscar siempre el control de las actividades para poder generar una participación activa de cada uno de los miembros con la finalidad de generar una visión compartida, y esto ayudará a que siempre se encuentran en constante aprendizaje, y poder cumplir con cada una de las tareas programadas.

Dimensiones de la gestión de talento humano: De acuerdo al autor, Chiavenato (2015) considera para poder medir la gestión del talento humano, tiene la siguiente medición mediante las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Admisión de personal : La admisión del personal, consiste que de acuerdo a las necesidades de una empresa, se lanza una convocatoria que tiene por finalidad el reclutamiento del personal más adecuado, donde se hace conocimiento de cuál es el proceso que los interesados deben seguir para que sean parte del proceso (Chiavenato, 2015). Entre los indicadores que se consideraron, son los siguientes:

Reclutamiento del personal: es aquel proceso que consiste en definir cuál es el medio por la cual se debe enunciar cuales son los puestos que son disponibles en la organización, y cuales el perfil que deberá contar entre ello aspectos como nivel de educación mínima, experiencia, habilidades (Banafo, et al., 2022).

Selección del personal: en esta etapa consiste en la evaluación de cada uno de los currículums obtenidos en la etapa de convocatoria, con la finalidad de considerar aspectos de gran relevancia, sobre todo para la selección del personal que cumplan con las condiciones y expectativas para el puesto que va a desempeñar.

Inducción de personas, es cuando el personal ya fue seleccionado, y deberán instruirlo sobre cuáles son las funciones que deberán desempeñar, con el objetivo de que reconozcan las principales áreas, interactúen con sus compañeros de trabajo y puedan con facilidad adaptarse (Urquía, 2017).

Dimensión 2: Aplicación de personas: La presente dimensión consiste en establecer las políticas y condiciones laborales que la empresa brindará a sus colaboradores con la finalidad que los mismos puedan desarrollar de manera asertiva sus funciones dentro de la organización (Chiavenato, 2015).

Es por ello, se reconoce tener como indicadores de evaluación son: Diseño de puestos, es el aquel procedimiento que consiste en la elaboración del perfil de los colaboradores, sobre todo cuáles serán las funciones que deberá desempeñar. Proceso de adaptación: es aquel proceso que consiste en la realización de actividades que permitirá a los colaboradores poder adecuarse a las condiciones laborales para facilitar el desarrollo de sus actividades.

Dimensión 3. Compensación de personas: El presente mecanismos consiste en reconocer el esfuerzo de los colaboradores, sobre todo al momento de realizar una actividad, debido que será una forma de como compensar todas las tareas que se les asignan en un determinado momento y espacio, este tipo de compensación puede ser de manera intrínseca y extrínseca. De la misma manera, se hace referencia que, entre los indicadores considerados, se encuentra que es el reconocimiento laboral, tiene por significado que es cuando la organización valora todo el esfuerzo que realiza con la finalidad de reconocer mediante aportes económicos superior al sueldo mínimo, mediante la realización de un mecanismo de sistema de reconocimientos (Laís y Luning, 2022).

Dimensión 4: Desarrollo de personas: es cuando la organización realiza actividades que asegura el fortalecimiento de todos los conocimiento, habilidades y competencias de los colaboradores, sobre todo mediante el

desarrollo de tareas se pretende (Chiavenato, 2015). Cabe mencionar, que este tipo de mecanismo permitirá ayudar al talento humano mejorar sus aspectos personales y profesional. Teniendo los siguientes indicadores de evaluación:

Institucionalización. Consiste en capacitar a los colaboradores sobre aspectos de gran relevancia sobre en qué consiste la empresa, entre ellos aspectos de organigrama, funciones, visión y misión que permita conocer más sobre. También, comprende cuando un colaborador busca la identificación del colaborador con la empresa, esto permitirá tener mayor compromiso en la entrega y cumplimiento de metas (Chiavenato, 2015).

Administración de la función capacitar. Consiste en capacitar a todos los colaboradores sobre unas las funciones que deberá desempeñar, tener que permita incrementar su nivel de conocimientos, sobre todo que ayude a contar con los medios y información oportuna para hacer frente a las situaciones conflictivas (Camargo et al., 2023).

Elementos de capacitación. Consiste en realizar materiales de apoyo que permite la adecuada distribución de la información sobre mejorar la comprensión de un tema específico. Es aquella dimensión que permite reforzar sus conocimientos, sobre todo aquellas habilidades que les permitirá el adecuado desarrollo de sus actividades.

Plan de formación. Vera y Blanco (2018), es el conjunto de actividades que permite la realización de manera oportuna las tareas sobre todo con la finalidad de poder mantener el conocimiento constante para el autodesarrollo; aquí se especificará los temas que deben reforzarse con los colaboradores para que estos puedan obtener todas competencias necesarias que ayuden al cumplimiento de las tareas asignadas para que facilite obtener los resultados esperados.

Retroalimentación. Consiste en brindar capacitaciones constantes que permite reforzar el nivel de conocimiento de gran importancia que ayuden a mantenerse informados sobre las nuevas tendencias y herramientas que mejore su desempeño (Chiavenato, 2015, p.46). También, Vera y Blanco (2018) indica que es un conjunto de actividades que permite fortalecer los conocimientos de los colaboradores para refuercen las habilidades y competencias.

Dimensión 5: Mantenimiento de condiciones de trabajo: La presente dimensión, consiste en que el responsable del área debe mejorar las condiciones laborales, para que el colaborador pueda tener un adecuado medio de trabajo, donde se debe fortalecer la comodidad como la implantación de maquinaria y equipamiento, esto brindará una mayor estabilidad emocional y psicológica para un mayor confort (Chiavenato, 2015). Se reconoció tener por colaboradores, es contar con la maquinaria y equipamiento necesario para poder realizar de manera oportuna los medios y tareas establecidas, sobre todo para otorgar un mayor nivel de confianza, sobre el nivel de seguridad, al lograr definir establecer los medios y condiciones necesarias y sin riesgos, considerando entre uno de los aspectos de gran relevancia es contar con la infraestructura necesaria para la facilitar el oportuno desarrollo de las actividades.

Dimensión 6: Evaluación de personas: La presente dimensión consiste en poder analizar el nivel de rendimiento que posee un colaborador con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de las tareas que tiene programadas en un determinado periodo de tiempo (Chiavenato, 2015). Tienen como indicadores: Control de actividades. Es aquel proceso que consiste en que puedan cumplir con el plan de trabajo, esto evitará las interrupciones en la fluidez de la continuidad de las tareas, para ello, se determinará se pretende crear indicadores de evaluación que ayudará a conocer cuál es el estado del trabajo en estado real (Chiavenato, 2015).

Analizando la variable rendimiento laboral, según Albarracin & Huallpa (2017), consiste en aquel proceso que permite evaluar el esfuerzo realizado por los colaboradores, sobre todo por medio de un conjunto de actividades se podrá analizar conocer si el talento humano si realiza sus tareas y cumplen con las condiciones que acuerdo a su manual de operaciones y funciones. Asimismo, Elias (2021) señala que el rendimiento que poseen los colaboradores de una empresa, es el proceso que la empresa mediante indicadores de evaluación se podrá conocer si las tareas que realiza si logran cumplir con el total de funciones establecidas. Cabe señalar que la adecuada realización de las tareas, deberá crear un mecanismo de monitoreo y control, que permita tener referencia de todo el trabajo hecho en un periodo de tiempo (Maican & Lixandriou, 2016).

De la misma manera, según el autor Valdés (2022) considera que consiste en examinar cual es la realización de todo esfuerzo físico e intelectual que posee una persona, sobre todo consiste en poder validar que todos los colaboradores si están cumpliendo con las funciones asignadas. De la misma manera, según la autora Atoche (2020) plantea las siguientes dimensiones de evaluación:

Se tuvo por primera iniciativa: consiste cuando el colaborador tiene toda la voluntad de realizar un trabajo de manera libre, porque se siente identificado con el puesto que desempeña. Esta dimensión es de suma importancia porque permite la continuidad y cumplimiento de las tareas establecidas. La segunda dimensión se encuentra la organización: consiste en distribución de todo un plan de trabajo por las áreas de una empresa, esto permitirá que los colaboradores sepan cuales son las funciones que deben desempeñar. También, consiste en el trabajo ordenado, en la que se establecen las actividades y recursos necesarios que deben tener los colaboradores, para que ayuden a cumplir con las tareas asignadas. La tercera dimensión se encuentra las relaciones con el entorno del trabajo: consiste en la realización de actividades de una manera armónica, mediante la interacción amable con sus compañeros de trabajo sobre todo que facilite la comunicación. Esta dimensión ayuda a que cada uno de los colaboradores se sientan a gusto con el ambiente laboral, sobre todo incrementa su grado de confort que hace se identifique con su organización.

La cuarta dimensión trabajo en equipo: consiste en realizar sus funciones de manera coordinada, sobre todo siempre buscando la comunicación entre su entorno, para poder facilitar el cumplimiento de las tareas. Cabe mencionar que el trabajo en equipo, se trata de que todos los colaboradores participen de manera conjunta para el cumplimiento de un mismo objetivo, sobre todo que permitan la armonía entre las áreas y facilite la comunicación. Y, por último, se tuvo la quinta que es cumplimiento de tareas: es el compromiso que tiene los colaboradores al momento de realizar la funciones, indicando que es todo esfuerzo que realiza en cada una de las tareas. Cabe mencionar, que consistió que es cuando todo del personal se siente comprometido para llegar a cumplir con el plan de trabajo, que contribuye a la obtención de la misión y visión (Naranjo y Rodríguez, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque fue cuantitativo, según Sanchez y Murillo (2022) indica que es cuando se expone el comportamiento de las variable de una forma numérica, sobre todo mediante la realización de la aplicación de los cuestionarios se conoció la percepción de los colaboradores y clientes de la empresa 2R Global de como se estuvo la variable gestión del talento humano y el rendimiento de la empresa, la cual sirvió como base que facilitó dar respuesta los objetivos trazados.

También, se concuerda que según el autor Arispe (2020) fue básica porque la investigación solo se hizo una revisión de los diversos antecedentes, aportes teóricos, que ayudó a revisar cuál fue el estado de las variables de estudio.

Según Sampieri y Mendoza (2018) señala que el nivel de la investigación fue descriptivo - correlacional, porque lo que se requiere es encontrar la relación entre gestión del talento humano y rendimiento laboral, que será encontrado al aplicar un análisis estadístico.

Diseño de investigación: No- experimental

Hernández (2018) es cuando el investigador no hizo cambios en ninguna manipulación de las variables de estudio, sobre todo recogió datos de cuál es su situación actual para conocer el contexto la empresa. También, fue de corte transversal, esto se debe porque solo se recolectó todos los datos necesarios en un solo instante y por único periodo.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables de estudio son las siguientes:

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual: Chiavenato (2015) considera que la gestión del talento humano es un proceso que ayuda a la empresa contar con colaboradores adecuados, que permitan contar con el perfil necesario para lograr cumplir con el total de los requerimientos necesarios para facilitar el cumplimiento de las metas establecidas.

Definición operacional: es aquel mecanismo que establece todo el procedimiento necesario donde el responsable del área de recursos humanos, sobre todo ayuda a reconocer cuales son los candidatos que tiene los conocimientos, habilidades y experiencia necesaria que les facilite el cumplimiento de las actividades que serán asignadas. También, permitirá proponer acciones que permite incentivar y motivar a los colaboradores, a cumplir con el total de las tareas propuestas.

Dimensiones: Admisión de personal, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de condiciones de trabajo y evaluación de personas

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual: según Chambi (2021) es el proceso que la empresa mediante indicadores de evaluación se podrá conocer si las tareas que realiza si logran cumplir con el total de funciones establecidas. Cabe señalar que la adecuada realización de las tareas, deberá crear un mecanismo de monitoreo y control, que permita tener referencia de todo el trabajo hecho en un periodo de tiempo.

Definición operacional: Es aquel rendimiento consiste en examinar cual es la realización de todo esfuerzo físico e intelectual que posee una persona, sobre todo consiste en poder validar que todos los colaboradores si están cumpliendo con las funciones asignadas.

Dimensiones: Iniciativa, organización, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, y cumplimiento de metas.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo conformada por todos los colaboradores de la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo, porque todos poseen el conocimiento de la realidad problemática.

Hernández y Mendoza (2018), precisan que la población es un grupo total de casos que se encuentran sujeto a características.

Criterios de inclusión

Colaboradores mayores de 24 años

Colaboradores con 1 año mayor de experiencia.

Criterios de exclusión

Colaboradores menores de 24 años

Colaboradores que no cuenten con el tiempo de experiencia.

La muestra, de acuerdo al autor Ventura (2017) es un conjunto de personas que tienen una característica particular, sobre todo para poder delimitar la investigación, y es parte de la población de estudio. Por tanto, se consideró como muestra a 20 colaboradores de la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo, que intervienen en el proceso y evaluación de las variables de estudio (Ver anexo 6).

El muestreo, que se utilizó fue no probabilístico porque se hizo por conveniencia del investigador, debido que no empleó ninguna fórmula para la estimación del número de la muestra (Otzen, 2017).

La unidad de análisis de la investigación, fueron todos los colaboradores de la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, porque ellos conocen la situación problemática.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó fue una encuesta, donde según Hernández et al. (2014) consideró que es aquel medio que ayudó a interactuar de manera constante con la muestra de estudio, definiendo que es uno de los pasos más importante para recoger datos de manera asertiva.

El instrumento de recojo de datos, según López, et al., (2019) es aquella herramienta que permite recoger información sistematizada, que cumpla con todos los criterios necesarios de coherencia y cohesión, indicando que el instrumento más asertivo es el cuestionario.

La validez, se hizo mediante la realización de un juicio de expertos que consistió que tres profesionales y con el grado de maestría en administración de

empresas reconocieron si los dos instrumentos que fueron diseñados si cumplieron con las condiciones necesarias para su aplicación (Hernández, et al., 2014).

Aquí se revisarán los validadores reconocieron que las preguntas planteadas si lograron medir cada una de las dos variables planteadas, y son acorde al tipo de estudio (Arévalo & Padilla, 2016).

El análisis de confiabilidad, se hizo mediante una prueba estadística que ayudó a conocer el nivel de confianza de los datos que ayudó a reconocer que los datos no fueran manipulados, para ello, se utilizó el programa SPSS que ayudó a reconocer el grado de aceptación. Se logró obtener un alfa de Cronbach mayor 0,8, reconociendo que sí debe aplicar el total de la muestra los instrumentos. De los resultados encontrados en la primera variable de obtuvo un alfa de 0,849 y para el cuestionario de la variable rendimiento se obtuvo un puntaje de 0,964 (Ver anexo 7), indicando que por estar entre el rango de 0.8 a 1 se tuvo una alta confianza de los datos.

El método de análisis que se utilizó en la investigación, de la misma manera se empleó tener un método descriptivo porque se detalló la situación actual del comportamiento de cada una de las variables de estudio, mediante la exposición de tablas y figuras sobre la percepción de los colaboradores. Y se utilizó un método inferencial, porque se realizó un procesamiento estadístico para poder validar la relación de las variables consideradas.

3.5 Procedimientos

Se estableció que el procedimiento que se hizo es como primer aspecto el diseño de los dos cuestionarios que fueron propuesto, seguidamente se realizó una validación de tres especialistas en temas de gestión del talento humano con la finalidad de reconocer si las preguntas propuestas fueron adecuadas para su aplicación. Posteriormente, se realizó una solicitud a la empresa en la que permitió reconocer si la aceptación para su posterior aplicación.

Cabe mencionar, que una vez que la empresa Global 2R acepta la solicitud de aplicación de la investigación en sus instalaciones se procedió a realizar las debidas coordinaciones, para poder aplicar sus instrumentos de manera presencial, que facilitó el recojo de la información. Por tanto, toda la información

que fue realizada se hizo de manera presencial, con los debidos permisos, y sobre todo ayudó a tener información confiable, ayudando al recojo de los datos.

3.6 Método de análisis de datos

De los diversos métodos, se empleará un método descriptivo, pues ayudará a detallar el nivel de cada una de las variables de estudio, tanto del nivel de la gestión del talento humano y sobre el estado del rendimiento laboral que posee un colaborador de la empresa Global 2R.

También, para la realización del análisis estadístico se hizo uso del método descriptivo, el cual consiste en describir el estado actual de cada una de las variables de estudio, y dar a conocer cómo se encuentra la gestión del talento humano expuesto mediante tabla y figuras. Y se hizo uso del método inferencial, consistiendo en la realización mediante un procesamiento estadístico en el programa SPS versión 25 para conocer cuál es el comportamiento de los datos y también permitió conocer la relación de las variables.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación tuvo por aspectos éticos, los que dados por la universidad según la resolución N°021-2021-VI-UCVse detallan a continuación:

Confidencialidad: consistió que el investigador recogió los datos mediante la aplicación de los dos cuestionarios, donde toda la información fue recogida de manera anónima, sin comprometer la posición de ninguno de los encuestados.

Beneficencia: se utilizó cuando toda la información recolectada fue brindada a la empresa con la finalidad que conozca la situación real de la investigación, sirviendo como base para toma de decisión en beneficio de ella.

No maleficiencia: es cuando la información que se recolectada no se empleó para ninguna acción que realiza algún tipo de daño, en la imagen de la empresa, solo fue empleada para uso académico, para dar respuesta a los objetivos del estudio.

IV. RESULTADOS

Primer objetivo específico. Analizar el nivel de la gestión del talento humano en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022

Tabla 1

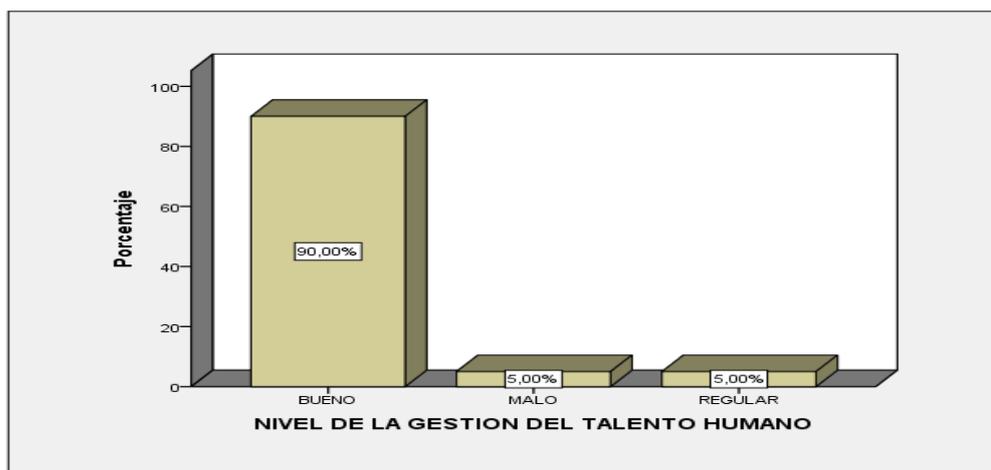
Niveles de gestión del talento humano de los colaboradores de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENA	18	90,0	90,0	90,0
	MALA	1	5,0	5,0	95,0
	REGULAR	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del cuestionario 1 sobre gestión del talento humano, en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L - noviembre

Figura 1

Niveles de gestión del talento humano de los colaboradores de la empresa



Nota. Base de datos del cuestionario 1 sobre gestión del talento humano, en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L - noviembre

En la figura 2, se observa que, con respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa se observó tener un nivel bueno de gestión del talento humano representado con un 90%, seguido de un nivel bajo con un 5% y con un 5% un nivel regular; esto se interpreta, porque la empresa no tiene un sistema de trabajo que permita la adecuada selección del personal.

Segundo objetivo específico. Identificar el nivel de rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022,

Tabla 2

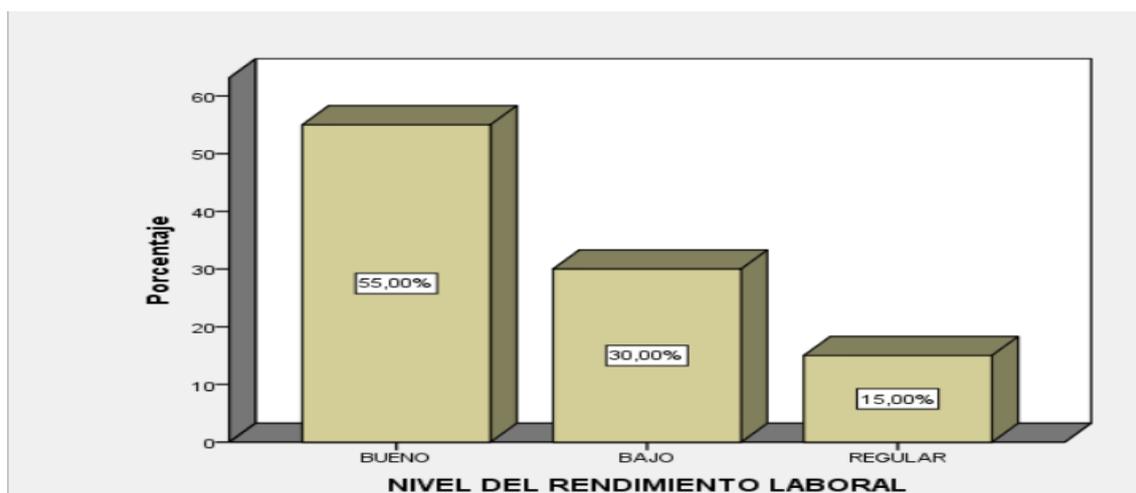
Niveles de rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	11	55,0	55,0	55,0
	Malo	6	30,0	30,0	85,0
	Regular	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del cuestionario 1 sobre rendimiento laboral, en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L - noviembre

Figura 2

Niveles de rendimiento de los colaboradores de la empresa



Nota. Base de datos del cuestionario 1 sobre rendimiento laboral, en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L - noviembre

En la figura 2, se observa que, con respecto a la percepción de los colaboradores de la empresa se observó tener un nivel bajo representado con un 55%, seguido de un nivel bajo con un 30% y con un 15% un nivel regular; esto se interpreta, que esto se debe porque no realizan un trabajo en equipo por la ausencia de coordinaciones.

Tercer objetivo específico. Definir el tipo de relación entre gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1.GT	,231	20	,006	,884	20	,001
D2.GT	,381	20	,000	,546	20	,000
D3.GT	,430	20	,000	,645	20	,000
D4.GT	,284	20	,000	,692	20	,000
D5.GT	,386	20	,000	,637	20	,000
D6.GT	,459	20	,000	,585	20	,000
D7.GT	,346	20	,000	,791	20	,001
V1.GT	,167	20	,147	,849	20	,005
D1.RL	,316	20	,000	,632	20	,000
D2.RL	,345	20	,000	,675	20	,000
D3.RL	,372	20	,000	,648	20	,000
D4.RL	,417	20	,000	,512	20	,000
D5.RL	,361	20	,000	,722	20	,000
V2.RL	,225	20	,009	,834	20	,003

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia en base al SPSS

La muestra de la investigación fue menor a 50, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-wilk, teniendo puntaje de significancia menor a 0,05 indicando que los datos no son normales, se requiere emplear la prueba no paramétrica siendo la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 4

Análisis correlacional entre la gestión del talento humano y las dimensiones del rendimiento laboral

			Gestión del talento humano
Spearman	Iniciativa	Coeficiente de correlación	.605**
		Sig	.001
	Organización	Coeficiente de correlación	.511
		Sig	.000
	Interacción con el entorno	Coeficiente de correlación	.588
		Sig	.000
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.612**
		Sig.	.000
	Cumplimiento de tareas	Coeficiente de correlación	.614**
		Sig.	.000

Nota. Obtenido del procesamiento de la base datos en el SPSS versión 25

De los resultados obtenidos se logró reconocer que sí existe una relación mediana entre la gestión de los recursos humanos y la primera dimensión de iniciativa 0,001 y por tener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,605. De la misma manera, se identificó que sí existe una relación mediana entre la variable y la segunda dimensión organización por tener un p valor de 0,000 y por tener un coeficiente de 0.511. También se aceptó que si existe una relación mediante entre la variable y la dimensión interacción con el entorno por tener un puntaje de significancia de 0,000 y por coeficiente de 0.588. Seguidamente se observó que sí existe una relación mediana entre la variable gestión y la dimensión trabajo en equipo por tener un p valor de 0,000 y coeficiente de correlación de 0,612. Y por último, se reconoció que sí existe una

relación entre la variable y la dimensión cumplimiento de metas por tener un valor de 0,000 y coeficiente de 0,614.

Objetivo general: Determinar la relación entre la variable gestión del talento humano y rendimiento laboral

Tabla 5

Prueba correlación entre las variables

Correlaciones		Gestión del talento humano	Rendimiento laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Spearman	1	,522
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Rendimiento laboral	Correlación de Spearman	,522	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

Nota. Obtenido del procesamiento de la base datos en el SPSS versión 25

Puntaje de sig debe ser menor a 0.05 para validar la existencia de la relación

0.1– 0.5 Relación baja

0.51 – 0.8 Relación mediana

0.81 A 1 Relación alta

De los resultados presentados se observó que sí existe una relación mediana entre la variable gestión del talento humano y el rendimiento laboral, porque se tuvo un puntaje de significancia del 0,000 siendo menor a 0,05, por contar con un coeficiente de correlación de 0,522.

V. DISCUSIÓN

Se determinó que sí existe una relación mediana entre la Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022 debido que en la realización de una prueba de correlación de Rho de Spearman se tuvo por puntaje de significancia de 0,000 y por coeficiente de correlación de 0,522.

De los artículos analizados se estuvo de acuerdo con el autor Suárez y Cucalón (2019) al concluir que en la realización de su análisis estadístico logró establecer la relación de ambas variables, se hizo mediante la prueba de Spearman obteniendo un p valor de 0.000 y con un coeficiente de correlación del 0.98 afirmando tener una relación fuerte. Se aceptó los hallazgos encontrados por los autores porque hicieron manifiesto que sí existe relación entre ambas variables y porque emplearon la misma prueba estadística de correlación que la del estudio. También, se coincidió con el estudio realizado por Godoy (2021) porque hizo un análisis estadístico de Spearman obteniendo por puntaje de correlación, se determinó la existencia de una relación significativa por tener un p valor de 0.344 siendo menor a 0.05., aceptando por utilizar la misma prueba no paramétrica.

De los resultados encontrados, se estuvo de acuerdo al autor Calle (2020) porque señaló que se hizo un análisis estadístico de Rho de Spearman reconociendo que sí existe una relación altamente significativa entre ambas variables por tener un p valor de 0,000 y por tener un coeficiente de correlación de 0,777, concluyendo que sí existe una relación significativa entre ambas variables por tener un puntaje menor a 0,05; aceptando los aportes del autor porque empleó la misma prueba estadística y por tener un coeficiente de correlación que logra tener un nivel medio de relación entre las variables. También, se aceptó los resultados expuestos por el autor Santa (2018) en su investigación por tener datos no normales se hizo la prueba de Rho de Spearman teniendo un puntaje de 0,000 y por coeficiente 0,760, determinando que sí existe una relación alta entre ambas variables, aceptando los resultados expuestos por el investigador

porque empleó Spearman al mencionar tener datos normales, y porque hace referencia que el tipo de relación que existe entre las variables es mediana.

Sin embargo, de los autores considerados se estuvo en desacuerdo con los aportes estadísticos encontrados por Ayanla (2021) indicando que para dar respuesta a los objetivos propuestos se hizo una prueba estadística que Pearson para reconocer el establecer la relación entre las variables, porque un puntaje de significancia entre 0.032 y por coeficiente del 0.651, de los resultados no está de acuerdo con lo expuesto por el autor debido que para que el valide la existencia de la relación entre ambas variables empleó una prueba paramétrica, siendo diferente al del estudio, de la misma manera se rechaza porque el tipo de relación no fue el mismo. También, se discrepó con los aportes dados por el autor Sánchez (2021) en su investigación al señalar que en la realización de un procesamiento estadístico sirvió para dar respuesta al objetivo general se hizo una prueba de correlación de Pearson teniendo un puntaje de significancia 0,000 y por tener un coeficiente de 0,445, rechazando los hallazgos porque manifestó que existe una relación baja y porque utilizó otro tipo de prueba a la que se utilizó en el estudio.

Se analizó tener un nivel bueno de la gestión del talento humano en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022 con un 90%, con 5% un nivel malo y con un 5% un nivel regular, señalando ser esa la presente situación problemática presentada, porque la empresa no tiene un sistema de trabajo que permita la adecuada selección del personal.

De las investigaciones analizadas, se concuerda con los aportes con el autor Godoy (2021) porque tuvo por hallazgos que el 95% de los colaboradores tuvo un nivel alto en la gestión del talento humano, se debe porque si cuentan con el adecuado proceso de selección por los colaboradores que cumplen con el perfil del puesto, estando de acuerdo con los aportes encontrados por el autor por ser similares a los de la investigación realizada. De la misma manera, se aceptó los aportes dados por el investigador Calle (2020) por tener por hallazgos importantes que el 45% de los colaboradores menciona tener un nivel mediano de la gestión del talento humano y se observó tener un nivel alto de rendimiento laboral representado con un 52%, estando de acuerdo porque el nivel encontrado

del manejo de la variable fu similar al estudio. También, se estuvo de acuerdo a los aportes encontrados por el autor Sánchez (2021) porque tuvo por resultados encontrados, tener una mediana gestión del recurso humano con un 50.9%, esto se debe porque no cuentan con mecanismos para selección del personal idóneo, estando de acuerdo con la conclusión que llegó el investigador. Y por último, se concuerda con el aporte del autor Santa (2018) porque tuvo por principales hallazgos que el 80% de los encuestados manifiestan tener un nivel medio de la gestión del recurso humano, indicando que las deficiencias se presenta en la retención del personal, aceptando porque tuvo el mismo nivel de la investigación.

Sin embargo, se discrepó con Suárez y Cucalón (2019) al señalar tener en sus hallazgos que con un 38.6% de los encuestados se encuentra en un nivel medio sobre la gestión del recurso humano, sobre todo porque con un 63% se muestra una deficiente admisión del personal, con un 45% se observó tener un nivel medio de aplicación del personal; y se observó tener con un 38.6% un regular nivel del rendimiento del colaborador, explicándose que se debe por el débil compromiso que posee los colaboradores, rechazando la situación problemática expuesta por ser diferente al presente estudio.

De los resultados encontrados, se estuvo en desacuerdo con los aportes dados por el autor Manay (2019) porque tuvo por principales hallazgos que el 56% de los encuestados tienen una baja percepción sobre la gestión del talento humano, esto se debe porque la empresa no tiene establecido el procedimiento para la adecuada selección del personal sobre todo no poseen definidos los criterios para la selección oportuna del personal idóneo para el puesto, indicando que el nivel presentado se debe porque no cuentan con un marco de trabajo que permita tener una selección adecuada. De los aportes encontrados, se estuvo en desacuerdo con los hallazgos encontrados se rechaza porque los resultados no coinciden con los de la investigación.

Se estuvo de acuerdo, con el aporte del autor Chiavenato (2015) porque considera que la gestión del talento humano es un proceso que ayuda a la empresa contar con colaboradores adecuados, que permitan contar con el perfil necesario para lograr cumplir con el total de los requerimientos necesarios para

facilitar el cumplimiento de las metas establecidas. Debido, que la gestión de talento humano, es aquel mecanismo que establece todo el procedimiento necesario donde el responsable del área de recursos humanos, sobre todo ayuda a reconocer cuales son los candidatos que tiene los conocimientos, habilidades y experiencia necesaria que les facilite el cumplimiento de las actividades que serán asignadas. También, permitirá proponer acciones que permite incentivar y motivar a los colaboradores, a cumplir con el total de las tareas propuestas, estando de acuerdo con lo señalado por el autor por que si mide el nivel de rendimiento.

De la misma manera, se coincide con la posición dada por Cuestas (2015) porque la gestión del talento humano es aquella función estratégica que establece cuales son los procesos necesarios que permitirá realizar la adquisición, entrenamiento y evaluación de los colaboradores que cumplan con el perfil idóneo, también facilita definir las políticas de contratación de los colaboradores, sobre todo permitirá brindar las mejores condiciones laborales.

También, se está de acuerdo Esquia y Smith (2015) al señalar que es de gran importancia la realización de una adecuada gestión del talento humano, esto se debe porque las organizaciones dependen mucho de su personal, siendo de gran necesidad que establezca bases para que se pueda reconocer cuales son los pasos necesarios que se debe seguir para disponer de los colaboradores que cuenten con las características necesarias. También, se acepta los aportes dados por Smarandache y Leyva (2019), al indicar que dentro de los aspectos necesarios que se debe tener en consideración para el procedimiento de la gestión, es la organización del recurso humano la cual consiste en la distribución del talento humano de una manera racional.

De la misma manera, aceptó el aporte teórico dado por el autor Sanabria (2015) porque considera que el propósito que una empresa tenga un mecanismo de trabajo para gestione el talento humano, es porque los colaboradores puedan desarrollo sus capacidades intrínseca, sobre todo lograr tener un mayor control del rendimiento, y con ello la organización si pueda cumplir con el total de actividades planificadas. Cabe mencionar, que para eso la empresa deberá alinear todas las tareas que son asignadas a los colaboradores para que sean

direccionados a poder alcanzar la misión y visión de una empresa, esto permitirá reducir el riesgo y disminución de las debilidades.

Se identificó con un 55% tener un nivel bajo de rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022, con un 30% un nivel malo y con un 15% un nivel regular, que esto se debe porque no realizan un trabajo en equipo por la ausencia de coordinaciones.

De los estudios analizadas, se aceptó los resultados obtenidos de la investigación Suárez y Cucalón (2019) al mencionar que el comportamiento de la variable rendimiento se identificó tener un nivel bajo del comportamiento de las variables, siendo representado con un 57%, esto se debe porque no plantean estrategia de motivación.

También, se rechazó el resultado obtenido por Godoy (2021) porque tuvo por resultados que se obtuvo un adecuado rendimiento laboral representado con un 95%, debido que el 93% si cuenta con un alto nivel de compromiso y por el 86% exponen que la institución si cuentan con una oportuna coordinación con los colaboradores, y se observa una eficiente gestión del talento humano representado con un 47%, discrepando con la realidad problemática encontrada por el autor. Además, se discrepó con los aportes dados por el autor Ayanla (2021) por tener por principales resultados, que el 84% de los encuestados manifiestan tener un nivel regular sobre la variable rendimiento, esto se debe porque no plantean estrategias que permitan incentivar el desarrollo de las actividades.

De los antecedentes analizados, se estuvo de acuerdo con los autores Albarracín y Huallpa (2017), debido que hace referencia que es aquel proceso que permite evaluar el esfuerzo realizado por los colaboradores, sobre todo por medio de un conjunto de actividades se podrá analizar conocer si el talento humano si realiza sus tareas y cumplen con las condiciones que acuerdo a su manual de operaciones y funciones.

También, se acepta la posición dada por el autor Elias (2021) al señalar que el rendimiento que poseen los colaboradores de una empresa, es el proceso que la empresa mediante indicadores de evaluación se podrá conocer si las

tareas que realiza si logran cumplir con el total de funciones establecidas. De la misma manera, se aceptó los aportes dados por Maican y Lixandriou (2016) al señalar que es la adecuada realización de las tareas, deberá crear un mecanismo de monitoreo y control, que permita tener referencia de todo el trabajo hecho en un periodo de tiempo.

De la misma manera, según el autor Valdés (2022) considera que consiste en examinar cual es la realización de todo esfuerzo físico e intelectual que posee una persona, sobre todo consiste en poder validar que todos los colaboradores si están cumpliendo con las funciones asignadas

Se definió que el tipo de relación que existe es mediano entre gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022 esto se debe porque el puntaje de coeficiente de correlación fue de 0,522. De los hallazgos estadísticos se estuvo de acuerdo con autor Ayanla (2021) se aceptó que los resultados encontrada por el autor porque llegó al a conclusión que sí existe una relación mediana entre la gestión del talento humano y rendimiento laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que sí existe una relación entre la Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022 debido que en la realización de una prueba de correlación de Rho de Spearman se tuvo por puntaje de significancia de 0,000 y por coeficiente de correlación de 0,522.
2. Se analizó tener un nivel bueno de la gestión del talento humano en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022 con un 905, con 5% un nivel malo y con un 5% un nivel regular.
3. Se identificó con un 55% tener un nivel bajo de rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022, con un 30% un nivel malo y con un 15% un nivel regular.
4. Se definió que el tipo de relación que existe es mediano entre gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022 esto se debe porque el puntaje de coeficiente de correlación fue de 0,522.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al encargado de recursos humano realizar un mecanismo de trabajo que facilite la adecuada gestión del recurso sobre todo la selección oportuna de los colaboradores que cumplan con los requerimientos necesarios que permita desarrollar el puesto.
2. Se recomienda al encargado de recursos humanos realizar un plan de capacitaciones que permita fortalecer tanto los conocimientos como las habilidades blandas que permita la adecuada interacción con su equipo de trabajo.
3. Se recomienda realizar una calendarización de tareas que facilite el control de las actividades, para facilitar el cumplimiento de metas.
4. Se recomienda al jefe recursos humanos crear indicadores de evaluación que permita realizar un diagnóstico situacional sobre el estado actual de las variables.

REFERENCIAS

- Acosta, D., Velandia, D., & Martínez, F. (2022). Two Focuses of the Learning Motivation. *Revista Cubana de Educación Superior*, 41(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142022000100013
- Alanya, J., Collantes, J., & Champi, A. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de. *Revista Propuestas Educativas*, 3(6). <http://portal.amelica.org/ameli/journal/511/5112381003/5112381003.pdf>
- Albarracin, P., & Huallpa, B. (2017). *Modelo de gestión directivo para mejorar el desempeño laboral en docentes en la Institución educativa Andres Avelina Cáceres*. Universidad Nacional Pedro Ruiz. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6414/BC-1025%20ALBARRACIN%20VALVERDE-HUALLPA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alik, P. (2022). Didactic situations in project-based learning: The case of numerical patterns and sequences. *The Journal of Mathematical Behavior*, 66. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jmathb.2022.100956>
- Amaru, C. (2021). *Calidad de servicio educativo y satisfacción del estudiante en Instituciones Educativas Públicas de la UGEL*. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1766/Amaro%20Guzman%2c%20Carlos%20Joel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arévalo, D., & Padilla, C. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1). https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469
- ARISPE, C. (2020). *La investigación científica*. UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>

- Atoche, E. (2020). *Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46930/Atoc he_EEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46930/Atoc%20he_EEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ayanla, J., Collantes, Y., & Chambi, A. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Universidad César Vallejo*, 3(6). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/511/5112381003/html/>
- Banafo, G., Shao, Y., & Owusu, E. (2022). Evaluation of organizational climate factors on tax administration enterprise. *Revista Elsevier*, 8(7). <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2405844022009306?token=524D29974783DCDAFC9E40393281AFC8B45D5280D34567D155EDF346A6AB5FD3C7EDD0E6FC1243C84DF9FA89427569EE&originRegion=us-east-1&originCreation=20220806212817>
- Bastos, R., Araújo, A., & Breyer, S. (2022). EatLOCAL: a platform that connects local farmers, consumers, municipalities and non-governmental organisations. *Revista Procedia Computer Science*, 196. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050921022730>
- Bravo, D. (2019). The Context of the Ideal User in Questionnaires of Social Habits. *Revista De Gruyter*, 7(3). <https://doi.org/10.1515/soprag-2019-0024>
- Bushra, A., Hilwana, A., & Norasyikin, A. (2018). Bank Financial Statement Management using a Goal Programming Model. *Revista Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 498-504. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.066>
- Bustamante, M., & Lapo, M. (2022). Modelamiento estructural de la calidad de servicio en atención en Guayas. *Universidad de Talca*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=b5f3928b-c9bc-4780-ae1c-5160b24642e4%40redis>

- Cairo, S., Ruiz, Y., & Cahuana, Y. (2022). Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*, 1(1). Retrieved junio 28, 2022, from <https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/158>
- Calle, J. (2020). *Gestión del talento humano y rendimiento de los trabajadores de la acuícola de COFIMAR S.A., Guayaquil, 2020*. Guayaquil: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55887/Call_e_SJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camargo, G., Guzmán, S., & Payares, K. (2023). Occupational Safety and Health Management Systems As A Component Of Labor Productivity. *Revista Procedia Computer Science*, 203, 667-672. doi:<https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.07.098>
- Campos, M. (2022). *Marketing digital y posicionamiento de la empresa de transportes turismo acunta sac, Lima. 2022*: Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9254/Campos%20Arriaga%20Mariella%20Jackeline.pdf?sequence=1>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista Multidisciplinar*, 4(2), 685. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chambi, D. (2021). *Estrés Laboral y Rendimiento Laboral en Colaboradores de la Empresa Minera Titan del Perú S.R.L. Caravel*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Retrieved from http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13408/TSc_hneda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chambi, N., & Zela, N. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. (R. d. Educación, Ed.) *Revista Horizontes*, 5(21). <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/320/761>

- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. Madrid: McGraw - Hill. Retrieved Abril 18, 2020, from https://www.todostuslibros.com/libros/gestion-del-talento-humano_978-970-10-7340-7
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de los recursos humanos*. España: Mcgraw-Hill.
- Cuestas, A. (2015). *Gestión del talento humano del conocimiento*. Bogotá: ECOE Ediciones. Retrieved Abril 12, 2020, from <https://books.google.com.pe/books?id=CDvnuQEACAAJ&dq=Gesti%C3%B3n+del+talento+humano+del+conocimiento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewifkv7x5onpAhUVILkGHb7GBREQ6AEIMDAB>
- Cutipa, J. (2022). *Estrés laboral y el rendimiento laboral del personal plaza vea Tacna*. Tacna: Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2307/Cutipa-Acero-Jhony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz. (2019). *Gestión administrativa y comercial en restauración 2.ª edición 2019*. España: Paraninfo. https://books.google.com.pe/books?id=w3qSDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+administrativa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20administrativa&f=false
- Elias, P. (2021). *Liderazgo del director y desempeño docente de la institución educativa que se encuentra en la Av. Chinchaysuyo del distrito de Independencia – Lima – Perú*. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29827>
- Espinoza, R., & Chafloque, V. (2018). *Efectos de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo en las estaciones de servicios de Repsol Comercial S.A.C*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3261>

- Esquia, K., & Smith, J. (2015). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Alto Selva Alegre*. Arequipa: Universidad Católica Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/2027/53.0809.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernandez, D. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19*. Arequipa: Revista Economía y Negocios. *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19*
- Flores, J. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería san pedrito de la ciudad de Riobamba*. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7485/1/8.-TESIS%20JENIFFER%20FLORES%20-ING-COM.pdf>
- Godoy, T. (2021). Liderazgo pedagógico y desempeño profesional de los docentes en la Institución Educativa N° 32211 José Carlos Mariátegui “El Amauta”, Ugel N° 05 Yarowilca. *Revista Identidad*, 7(2). doi:<https://doi.org/10.46276/rifce.v7i2.1280>
- Gómez, R., & Topete, C. (2018). Theoretical advances of management and formation processes in a postgraduate program. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100411
- González, A., & Pedraza, N. (2021). Factores del capital humano y desempeño en instituciones de educación media superior. *Perfiles educativos: Revista Scielo*, 43(174). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982021000400093
- González, S., Viteri, D., & Izquierdo, D. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo.

Revista Universidad y Sociedad, 12(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032

Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: La rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MC Graw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5.

Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. doi: <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

La Gestión. (2020). *Minedu: nueva prueba a docentes se realizará antes que termine año escolar 2022*. Lima: MINEDU. <https://gestion.pe/peru/minedurosendo-serna-nueva-prueba-a-docentes-se-realizara-antes-que-termine-ano-escolar-2022-noticia/>

Laís, M., & Luning, P. (2022). A roadmap for developing educational actions using food safety culture assessment – A case of an institutional food service. *Revista Elsevier*, 155. doi:<https://doi.org/10.1016/j.foodres.2022.111064>

Llancari, R., & Alania, R. (2020). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Junín: Revista científica Social Lium. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>

López, R., Avello, R., Palmero, D., & Sánchez, S. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572019000500011

Maican, C., & Lixandriou, R. (2016). A system architecture based on open source enterprise content management systems for supporting educational

institutions. *International Journal of Information Management*, 36(2), 207-214. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.11.003>

Manay, S. (2019). *Modelo de gestión de talento humano orientado a la mejora del clima organizacional en la I.E. Antonio Raimondi Dell Acqua - Saltru, Lambeyque 2018*. Chiclayo: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Retrieved Mayo 6, 202, from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31918/Manay_GSID.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, A., Vega, N., Pintado, N., & Guzmán, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84). <https://www.proquest.com/scholarly-journals/gestión-del-talento-humano-como-factor-de/docview/2159931063/se-2?accountid=37408>

Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2018). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador*. Colombia: Universidad de Nariño. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>

Mejía, S. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú –2019. *Revista Multidisciplinar*, 6(1). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494/2079>

Naranjo, D., & Rodríguez, E. (2018). Efecto del locus de control en la relación entre participación presupuestaria y rendimiento: un estudio. (Sciencedirect, Ed.) *Revista de Contabilidad*, 20(1). doi:<https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.07.001>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Chile: Universidad de Tarapacá. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

- Peñafiel, F. (2022). *Gestión de riesgos y Satisfacción Laboral en Personal Sanitario*. Piura: Universis César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94680/Pe%20c3%b1afiel_CFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, W., & Colcha, R. (2022). Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de Acuerdo a la Normativa Legal. *Revista Polo del conocimiento*, 7(1). doi:10.23857/pc.v7i1.3634
- Picón, G., González, G., & Paredes, J. (2021). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no. *Scielo*. Retrieved from <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/778/1075/1115>
- Romero, L., & Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano. *Revista Proquest*, 11(2), 99-117. doi:10.15332/24631140.5084
- Sampieri, A., & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación*. bookmedicos.org. Retrieved from <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Bap-tista-Metodología%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Sanchez, A., & Murillo, A. (2022). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Revista Debates por la historia*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-29562021000200147
- Sánchez, G. (2021). *Gestión de recursos humanos y del rendimiento en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56280/S%20c3%a1nhez_MGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santa María, F. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred*.

Lambayeque. Lima: Universidad César Vallejo. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8809/Santa%20Mar%c3%ada_CFB.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Smarandache, F., & Leyva, M. (2019). *Neutrosophic computing and machine learning*. Mexico D.F: Universidad de nuevo Mexico.

Suárez, W., & Cucalón, G. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en la unidad educativa "Santa María*. Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39389/Su%c3%a1rez_LWC-Cucal%c3%b3n_GGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urquía, A. (2017). *Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud Villa Victoria Porvenir – Surquillo – Lima*. Lima: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7270?locale-attribute=es>

Vega, P. (2021). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en educación primaria. *Revistas Espacios*, 42(19). <http://ww.revistaespacios.com/a21v42n19/21421901.html>

VENTURA, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Scielo*. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>

Vera, A., & Blanco, A. (2018). Diseño de puestos, es el aquel procedimiento que consiste en la elaboración del perfil de los colaboradores, sobre todo cuáles serán las funciones que deberá desempeñar. Proceso de adaptación: es aquel proceso que consiste en la realización de actividades. *Revista*, 29(74). doi:10.15446/innovar.v29n74.82059

Vilcaguano, E. (2021). *Gestión del talento humano mediante el teletrabajo*. Ecuador: Universidad Técnica de ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33795/1/135%20GTH.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	H_1 : Si existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo - 2022		Unidad de Análisis Colaboradores de la empresa.		
¿Existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL	Determinar la relación significativa entre la Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo - 2022.	H_0 : No existe una relación significativa entre la	V1: Gestión del talento humano	Población Todos los colaboradores de la empresa.	Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo: Aplica Nivel: descriptivo. correlacional Diseño: No experimental – transversal-descriptivo-correlacional	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Métodos de Análisis de Investigación: Inductivo Estadística descriptiva inferencial (tablas y figuras)
				Muestra 20 colaboradores		

E.I.R.L, Chiclayo - 2022?		Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo - 2022		de la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo		
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022? ¿Cómo se encuentra el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022?</p> <p>¿Cuál es el tipo de relación que</p>	<p>Objetivos Específicos: a) Analizar el nivel de la gestión del talento humano en en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022 . b) Identificar el nivel de rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022 c) Definir el tipo de relación entre gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022</p>		<p>V2: Rendimiento laboral</p>			

existe entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo - 2022?						
---	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión del recurso humano	Chiavenato (2015) afirman que la gestión de talento humano viene a ser un plan que permite estructurar la cultura organizacional, adoptando medidas de ambiente laboral adecuado permitiendo el mejoramiento del personal capacitado, acorde al desarrollo de las actividades y a la mejora de procedimientos internos de entidad.	Es aquel conjunto de actividades que permite la gestión de manera oportuna del talento humano, que facilite el seguimiento de las acciones que realiza teniendo como objetivo ayudar a cumplir a la organización para el cumplimiento de las metas institucionales.	Admisión del personal	1. Reclutamiento del personal	ORDINAL ESCALA DE LIKERT
				2. Selección del personal	
				3. Inducción del personal	
			Aplicación de personas	4. Diseños de puestos	
				5. Proceso de adaptación	
			Compensación de personas	6. Nivel de reconocimiento laboral	
				7. Percepción de políticas de remuneración	
			Desarrollo de personas	8. Institucionalización	
				9. Administración de capacitar	
				10. Elementos de capacitación	
				11. Plan de formación	

				12. Retroalimentación	
			Mantenimiento de condiciones de trabajo	13. Estado de trabajo en equipo	
				14. Estado de condiciones de seguridad y salud	
			Evaluación de personas	15. Control de actividades	
				16. Nivel de cumplimiento de metas	
V2: Rendimiento laboral	El rendimiento laboral, según Sánchez (2021) es aquel indicador de medición que permite a toda organización verificar el nivel de	Es aquel rendimiento que tiene una persona sobre la asignación de unas funciones con la finalidad de cumplir de	Iniciativa	1. Capacidad de participación	ORDINAL ESCAL DE LIKERT
				2. Solución de problemas	
			Organización	3. Nivel de planificación	
				4. Nivel de evaluación	

	<p>avance o estado actual que tiene ante un objetivo trazado, este indicador permitirá calificar todo el esfuerzo físico, aplicación de sus conocimientos y destrezas para desenvolverse en el entorno.</p>	<p>los objetivos trazados, siendo aquel esfuerzo físico y de conocimientos.</p>	Relaciones con el entorno de trabajo	5. Capacidad de respeto
				6. Aptitud de solidaria
			Trabajo en equipo	7. Aptitudes al trabajo en equipo
				8. Identidad al trabajo en equipo
				9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo
			Cumplimiento de tareas	10. Nivel de resultado laboral
				11. Logro de metas
				12. Uso de los recursos

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

PARA MEDIR EL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se agradece anticipadamente la colaboración de la empresa.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1. Admisión del personal	Reclutamiento del personal	1. Usted cómo califica la manera en cómo ofrecen los puestos disponibles en la empresa.					
		2. Considera importante planificar el reclutamiento del personal					
	Selección del personal	3. Considera importante la forma como seleccionan al personal oportuno					
		4. Considera que la empresa debe mejorar el proceso de selección					
	Inducción del personal	5. Según su proceso de integración a la institución ¿Usted, está de acuerdo con el proceso de inducción que recibió?					
		6. Usted considera importante que todo personal debe recibir un					

		proceso de inducción antes de empezar sus funciones.					
Aplicación de personas	Diseños de puestos	7. Usted, está de acuerdo con la gestión del talento humano que realiza la empresa.					
		8. Usted, está de acuerdo con las funciones asignadas de acuerdo al cargo que ocupa					
	Proceso de adaptación	9. Usted considera oportuno el proceso de integración a las nuevas actividades de un nuevo personal					
Compensación de personas	Nivel de reconocimiento laboral	10. Usted, como percibe la forma de reconocimiento del desempeño de los colaboradores en la institución.					
	Percepción de políticas de remuneración	11. Usted, está de acuerdo con las políticas de remuneración que tiene la empresa.					
Desarrollo de personas	Nivel de desarrollo personal	12. Usted, considera que las experiencias vividas en la empresa le ha enseñado mucho en el ámbito personal					
	Nivel de desarrollo profesional	13. Usted, como percibe las oportunidades de crecimiento profesional en la empresa					
	Nivel de desarrollo social	14. Usted, percibe la aplicación de acciones o					

		actividades que permitan el crecimiento del desarrollo social.					
Mantenimiento de condiciones de trabajo	Estado de trabajo en equipo	15. Usted, considera que sus compañeros muestran aptitud para integrarse al equipo de trabajo					
		16. Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo					
		17. Usted está de acuerdo con las condiciones de seguridad que brinda la empresa.					
Evaluación de personas	Control de actividades	18. La empresa hace uso de indicadores de evaluación					
	Nivel de cumplimiento de metas	19. Considera importante el cumplimiento de metas					
		20. Los colaboradores conocen del rendimiento mensual					

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL RENDIMIENTO LABORAL

Estimado colaborador de la empresa, el presente cuestionario tiene por finalidad conocer su perspectiva del rendimiento laboral.

MARQUE UNA (X) EN EL RECUADRO DONDE SU RESPUESTA SEA CORRESPONDIENTE A LOS SIGUIENTES VALORES:

Total, en desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Total de acuerdo
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1. Iniciativa	1. Capacidad de participación	1. Los colaboradores muestran nuevas ideas para mejorar los procesos					
		2. Los colaboradores se demuestran asequibles al cambio					
	2. Solución de problemas	3. Los colaboradores se anticipan a las dificultades					
		4. Los colaboradores tienen gran capacidad para resolver problemas					
2. Organización	3. Nivel de planificación	5. Usted considera que los colaboradores planifican sus actividades					
	4. Nivel de evaluación	6. Los colaboradores hacen uso de indicadores de evaluación					
		7. Los colaboradores conocen del rendimiento mensual					
3. Relaciones interpersonales	5. Capacidad de respeto	8. Los colaboradores se muestran cortés con los usuarios y con sus compañeros					
		9. Los colaboradores respetan las opiniones de los demás					

	6.Aptitud de solidaria	10. Los colaboradores brindan una adecuada orientación a los usuarios					
		11. Se percibe en los colaboradores acciones de solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones					
4. Trabajo en equipo	7.Aptitudes al trabajo en equipo	12. Los colaboradores muestran una aptitud de integración al equipo de trabajo.					
		13. Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo					
	8.Identidad al trabajo en equipo	14.Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo					
	9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo	15.Percibe el apoyo entre el equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas					
5. Cumplimiento de tareas	10.Nivel de resultado laboral	16. Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo					
		17.Los colaboradores cumplen con las tareas diarias que se le encomiendan					
	11.Logro de metas	18.Los colaboradores cumplen con el total de metas programadas					
	12.Uso de recursos	19.En el programa utilizan de manera adecuada los recursos asignados					
		20.Los colaboradores hacen uso adecuado de los recursos para el desarrollo oportuno de las actividades					

Anexo 4. Carta de aceptación



CARTA DE ACEPTACION DE INVESTIGACION

Chiclayo, 21 noviembre 2022

DIRECTOR EPG-UCV

Presente. -

Reciba un cordial saludo, a través de la presente 2R Global E.I.R.L, tenemos el agrado de notificarle la aceptación del proyecto desarrollado por **JORGE ENRIQUE ROMAN RENTERIA**, con la investigación "Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022". Además, deseamos hacerle saber que el proyecto comenzará a realizarse a partir de 22, noviembre 2022 hasta 30, noviembre 2022.

Durante la realización del proyecto el encargado de su desarrollo será Peter Ruiz y tendrá la labor de brindarle toda la información respecto al área según su investigación.

Agradeceremos nos escriba a nuestro correo electrónico 2rglobales@gmail.com, si en proceso tuvo algún percance y así mismo brindarnos la información recolectada y los resultados obtenido por su investigación.

Sin más que agregar, esperamos que el proyecto inicie según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.

Atentamente

Juan Huaman Farroñay
Administrador


2R GLOBAL E.I.R.L.



- C. Tupac Amaru Mz A1 Lot-01 PP.JJ Chosica del norte
- Calle Luis Gonzales #640 - Of. 303, Chiclayo, Perú



93256369



2rglobales@gmail.com



Anexo 5. Validación de juicio de experto

VALIDACIÓN DE EXPERTO N°1.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 1)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Coronel Benites Cynthia Vanessa	DNI N°	46350667
Nombre de los Instrumento	Instrumento para medir la variable gestión del talento humano		
Título Profesional/Especialidad	Lic. En administración de empresas		
Grado Académico	Magíster		
Mención	MBA – Maestro en Administración de Empresas		

Firma y sello.		Lugar y Fecha	15 de noviembre, 2022
----------------	---	---------------	-----------------------

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 2)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Total, en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Total, de acuerdo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Coronel Benites Cynthia Vanessa	DNI N°	46350667
Nombre de los Instrumento	Instrumento para medir la variable rendimiento laboral		
Título Profesional/Especialidad	Lic. En administración de empresas		
Grado Académico	Magíster		
Mención	MBA – Maestra en Administración de Negocios		

Firma y sello.		Lugar y Fecha	15 de noviembre, 2022
----------------	---	---------------	-----------------------

VALIDACIÓN DE EXPERTO N°2

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 1)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Total, en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Total, de acuerdo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Nidia Sarita Chumpitaz Napan	DNI N°	40814955
Nombre de los Instrumento	Instrumento para medir la variable gestión del talento humano		
Título Profesional/Especialidad	Lic. En administración de empresas		
Grado Académico	Magíster		
Mención	MBA – Maestra en Administración de Empresas		

Firma y sello.		Lugar y Fecha	13 de noviembre, 2022
----------------	---	---------------	-----------------------

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 2)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Nidia Sarita Chumpitaz Napan	DNI N°	40814955
Nombre de los Instrumento	Instrumento para medir la variable rendimiento laboral		
Título Profesional/Especialidad	Lic. En administración de empresas		
Grado Académico	Magíster		
Mención	MBA – Maestra en Administración de Empresas		

Firma y sello.		Lugar y Fecha	13 de noviembre, 2022
----------------	---	---------------	-----------------------

VALIDACIÓN DE EXPERTO N°3

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 1)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Figeroa Gaviño Oscar	DNI N°	16503133
Nombre de los Instrumento	Instrumento para medir la variable gestión del talento humano		
Título Profesional/Especialidad	Lic. En administración de empresas		
Grado Académico	Magíster		

Mención	MBA – Maestro en Administración de Empresas		
Firma y sello.	 Msc. Oscar Figueroa Gaviño ING. AGRÓNOMO CIP/25566	Lugar y Fecha	12 de noviembre, 2022

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 2)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

1	2	3	4	5
Total, en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Total, de acuerdo

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Figueroa Gaviño Oscar	DNI N°	16503133
Nombre de los Instrumento	Instrumento para medir la variable rendimiento laboral		
Título Profesional/Especialidad	Lic. En administración de empresas		
Grado Académico	Magíster		

Mención	MBA – Maestro en Administración de Empresas		
Firma y sello.	 Msc. Oscar Figueroa Ocaño ING. AGRÓNOMO CIP/25566	Lugar Fecha	12 de noviembre, 2022

Anexo 6. Tabla de la muestra

Áreas	N°
Gerencia	2
Administración	2
Área comercial	6
Área de logística	5
Operarios	5
Total	20

Anexo 7. Base de prueba piloto

Análisis de confiabilidad de la variable Gestión del talento humano

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5
2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	5	4	5	4	4	5
3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3
4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	2	2	4	2
5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	2	2	4	2
6	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	4	5	4	5	4	4	5
7	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5
8	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	4	4	5	4	5	4	4	5
9	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1
10	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	20

Nota: Cuando el alfa de Cronbach supera el 0,8 es confiable.

Análisis de confiabilidad de la variable Rendimiento laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2
3	3	3	3	3	4	2	4	2	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5
4	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1
5	1	1	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	1	1	3	1	2
6	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4
7	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
8	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1
9	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	3	1	3	1	1	2
10	4	4	4	5	5	5	3	3	1	1	2	4	5	5	4	3	4	4	4	4

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	10	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	20

Nota: Cuando el alfa de Cronbach supera el 0,8 es confiable.

Anexo 7. Base de datos

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																												
DIMENSIÓN 1. Admisión del personal						DIMENSIÓN 2 Aplicación de personas			DIMENSIÓN 3 Compensación de personas			DIMENSIÓN 4 Desarrollo de personas			DIMENSIÓN 5 Mantenimiento de condiciones de trabajo			DIMENSIÓN 6 Evaluación de personas										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUM D1	SUM D2	SUM D3	SUM D4	SUM D5	SUM D6	V1	NIVELES	
1	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	24	11	8	11	12	13	79	BUENO	
2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	24	11	8	11	12	13	79	BUENO	
3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	24	11	8	11	12	13	79	BUENO	
4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	18	3	5	3	6	4	39	MALO	
5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	23	11	8	11	12	12	77	BUENO	
6	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	21	9	8	11	12	12	73	BUENO	
7	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	1	3	4	4	4	4	4	2	23	11	5	8	12	8	67	BUENO	
8	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	1	22	8	8	10	7	9	64	BUENO	
9	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	23	11	8	11	12	12	77	BUENO	
10	4	3	3	2	4	4	1	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	20	4	8	10	12	12	66	BUENO	
11	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	1	4	2	4	4	21	10	6	9	7	12	65	BUENO	
12	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	18	11	8	11	12	12	72	BUENO	
13	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	4	20	11	4	10	10	9	64	BUENO
14	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	1	1	4	4	2	20	10	6	7	6	6	55	REGULAR	
15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	23	11	8	11	12	12	77	BUENO	
16	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	18	11	8	11	12	12	72	BUENO	
17	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	20	11	5	9	11	5	61	BUENO	
18	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	23	11	8	11	12	12	77	BUENO	
19	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1	1	4	4	1	23	11	8	7	6	9	64	BUENO	
20	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	20	11	8	11	12	12	74	BUENO	

Base de datos de gestión del talento humano

Base de datos de la variable rendimiento laboral

DESEMPEÑO LABORAL																											
DIMENSIÓN 1: Iniciativa				DIMENSIÓN 2: Organización			DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales					DIMENSIÓN 4: Trabajo en equipo					DIMENSIÓN 5: Cumplimiento de tareas										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	it18	it19	it20	SUMA1	SUMA2	SUMA3	SUMA4	SUMA5	V2	NIVELES	
1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	15	13	16	17	20	81	MUY BUENO
2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	15	13	16	17	20	81	MUY BUENO
3	4	4	3	3	2	1	5	1	1	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	14	8	10	15	17	64	BUENO
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	2	2	4	4	5	15	13	14	17	17	76	BUENO
5	2	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	2	2	4	3	3	11	13	14	17	14	69	BUENO
6	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	1	4	5	4	5	4	4	3	17	14	14	14	20	79	BUENO
7	1	4	5	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	11	14	16	17	20	78	BUENO
8	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	17	14	16	17	20	84	BUENO
9	4	4	5	4	4	5	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	17	10	8	10	8	53	REGULAR
10	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	7	16	17	20	64	BUENO
11	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	17	14	16	17	20	84	BUENO
12	4	4	5	4	4	5	5	1	2	2	2	2	4	5	1	1	1	1	1	2	17	14	7	14	6	58	REGULAR
13	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	17	14	16	17	20	84	BUENO
14	4	4	5	4	4	5	1	1	2	4	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	17	10	10	4	12	53	REGULAR
15	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	7	16	17	20	64	BUENO
16	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	17	14	16	17	20	84	MUY BUENO
17	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	17	14	16	17	20	84	MUY BUENO
18	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	17	14	16	17	20	84	MUY BUENO
19	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	1	17	14	16	17	15	79	BUENO
20	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	17	14	16	17	22	86	MUY BUENO

Anexo 8. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1.GT	,231	20	,006	,884	20	,001
D2.GT	,381	20	,000	,546	20	,000
D3.GT	,430	20	,000	,645	20	,000
D4.GT	,284	20	,000	,692	20	,000
D5.GT	,386	20	,000	,637	20	,000
D6.GT	,459	20	,000	,585	20	,000
V1.GT	,167	20	,147	,849	20	,005
D1.RL	,316	20	,000	,632	20	,000
D2.RL	,345	20	,000	,675	20	,000
D3.RL	,372	20	,000	,648	20	,000
D4.RL	,417	20	,000	,512	20	,000
D5.RL	,361	20	,000	,722	20	,000
V2.RL	,225	20	,009	,834	20	,003

a. Corrección de la significación de Lilliefors

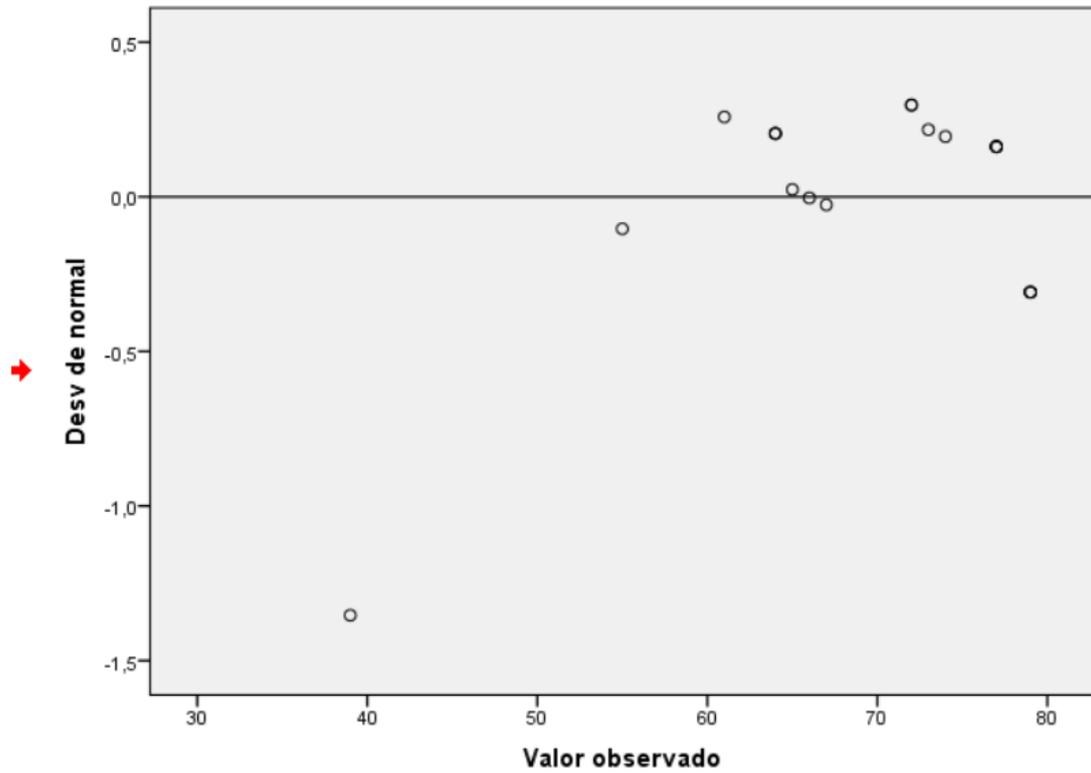
Si la muestra es menor a 50 se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro-wilk, teniendo puntaje de significancia menor a 0,05, se requiere emplear la prueba de correlación de Pearson.



D5.RL	,361	20	,000	,722	20	,000
V2.RL	,225	20	,009	,834	20	,003

a. Corrección de la significación de Lilliefors

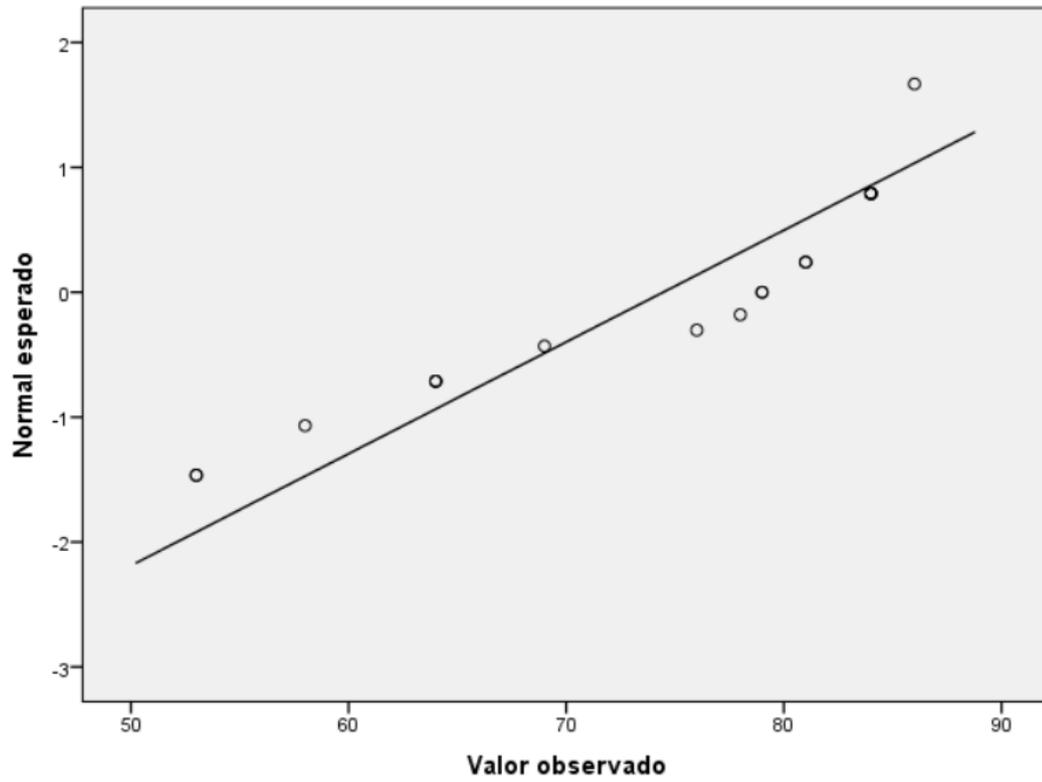
Gráfico Q-Q normal sin tendencias de V1.GT





V2.RL

Gráfico Q-Q normal de V2.RL



```

CORRELATIONS
/VARIABLES=V1.GT V2.RL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones

[Conjunto_de_datos0]

Correlaciones			
		GESTION DEL TALENTO HUMANO	RENDIMIENTO LABORAL
→ GESTION DEL TALENTO HUMANO	Correlación de Pearson	1	,522
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
RENDIMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	,522	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa 2R GLOBAL E.I.R.L, Chiclayo – 2022", cuyo autor es ROMAN RENTERIA JORGE ENRIQUE, 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.

TRUJILLO, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ DNI: 40350560 ORCID: 0000-0002-6291-6984	Firmado electrónicamente por: SALGADO el 22-01- 2023 18:41:11

Código documento Trilce: TRI - 0511992