



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa
financiera, Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Domen Kumasaki, Carmen Yuriko (orcid.org/0009-0007-0661-0343)

ASESORA:

Mg. Esteves Cardenas, Veronica Liset (orcid.org/0000-0002-3475-5845)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a nuestro Dios, y a mis padres por haberme forjado como persona que soy en la actualidad; a muchos logros que van en mi camino eso se les debo a ustedes, que me ayudaron en la formación porque gracias a ustedes me motivaron constantemente a alcanzar nuestros anhelos.

La autora.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes por el apoyo y por compartir sus conocimientos para que este trabajo de investigación se realice y al personal de la empresa financiera por brindarme su tiempo e información necesaria para hacer posible esta investigación.

A la familia, quienes han sido mi aliento y fortaleza para seguir creciendo en mi vida profesional, por sus múltiples consejos que me han guiado para seguir creyendo en mis sueños y anhelos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESTEVES CÁRDENAS VERÓNICA LISET, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023”, cuyo autor es DOMEN KUMASAKI CARMEN YURIKO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

TARAPOTO, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESTEVES CARDENAS VERONICA LISET DNI: 71231923 ORCID: 0000-0002-3475-5845	Firmado electrónicamente por: ESTEVES el 25-02-2024 21:21:50

Código documento Trilce: TRI – 0738218





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DOMEN KUMASAKI CARMEN YURIKO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARMEN YURIKO DOMEN KUMASAKI DNI: 16658593 ORCID: 0009000706610343	Firmado electrónicamente por: CDOMEN el 14-02- 2024 08:30:02

Código documento Trilce: TRI - 0738217

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados de validez del instrumento de gestión del talento humano	19
Tabla 2 Resultados de validez del instrumento de desempeño laboral	19
Tabla 3 Estadística de fiabilidad de los instrumentos	20
Tabla 4 Nivel de la variable gestión del talento humano	22
Tabla 5 Nivel de la variable desempeño laboral	24
Tabla 6 Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano	25
Tabla 7 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	27
Tabla 8 Tabla cruzada de las variables	29
Tabla 9 Correlación de las variables	30
Tabla 10 Correlación de la dimensión admisión de personas y la variable desempeño laboral	31
Tabla 11 Correlación de la dimensión contratación de personas y la variable desempeño laboral	31
Tabla 12 Correlación de la dimensión compensación de personas y la variable desempeño laboral	32
Tabla 13 Correlación de la dimensión desarrollo de personas y la variable desempeño laboral	32
Tabla 14 Correlación de la dimensión mantenimiento de personas y la variable desempeño laboral	33
Tabla 15 Correlación de la dimensión monitoreo de personas y la variable desempeño laboral	33

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la variable gestión del talento humano	23
Figura 2 Nivel de la variable desempeño laboral	24
Figura 3 Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano	26
Figura 4 Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	25

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023, así la investigación presentada fue de tipo aplicada con un nivel correlacional y con un diseño no experimental, donde se aplicó a 136 colaboradores el cuestionario de las dos variables. Los resultados en cuanto a la variable gestión del talento humano, se encuentra en un nivel medio con un 56%, en un nivel bajo con 42%, así mismo la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel medio en un 59% y en un nivel bajo con un 41%, es muy importante resaltar que la empresa financiera tiene que mejorar los procesos de selección de personal y sobre todo aplicar estrategias que permitan mejorar el desempeño laboral en los colaboradores. Se llegó a la conclusión que mediante la prueba estadística de Tau-b de Kendall, se demostró que existe una correlación positiva y moderada entre las variables de estudio dando un valor de significancia de 0.000, y un valor ordinal de 0.468, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación formulada.

Palabras clave: Gestión, desempeño, comunicación, motivación, capacitación.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between human talent management and work performance in a financial company, Lima, 2023, so the research presented was applied with a correlational level and with a non-experimental design. where the questionnaires of the two variables were applied to 136 collaborators. The results regarding the human talent management variable are at a medium level with 56%, at a low level with 42%, likewise the job performance variable is at a medium level at 59% and at a low level with 41%, it is very important to highlight that the financial company has to improve personnel selection processes and, above all, apply strategies that improve the work performance of collaborators. It was concluded that through Kendall's Tau-b statistical test, it was demonstrated that there is a positive and moderate correlation between the study variables giving a significance value of 0.000, and an ordinal value of 0.468, therefore, the formulated research hypothesis is accepted.

Keywords: Management, performance, communication, motivation, training

I. INTRODUCCIÓN

El sector bancario y de seguros se concibe como una industria que se ha desarrollado rápidamente a lo largo del tiempo, ajustándose a las innovaciones demandadas tanto por el mercado como por la sociedad, viabilizando una competitividad de manera más efectiva (Barrera et al., 2021). El sector empresarial, por su parte, se distingue por su necesidad de innovación y competitividad, lo que ha dado lugar a una serie de análisis sobre la dirección estratégica y normativa del capital humano. En los países en desarrollo, se cree que la puesta en práctica de estas estrategias es crucial para mejorar el rendimiento de los empleados y evitar que el talento se pierda a manos de la competencia, ya que las empresas se están dando cuenta de que su capacidad de producir está directamente correlacionada con su capital humano y están haciendo todo lo posible por mantener la satisfacción de los empleados y fomentar un entorno de trabajo ideal (Ali y Anwar, 2021).

A nivel internacional, en Eslovenia se encontró que en las medianas y grandes empresas, la gran mayoría (66,7 %) utilizan entrevistas de evaluación y el 42,9 % utilizan técnicas como evaluaciones de habilidades, revisiones de 360 grados y otros métodos a fin de ofrecer retroalimentación ayudando a los empleados a comprender sus áreas de fortaleza y desarrollo, asimismo, los mayores desafíos, según los profesionales de recursos humanos (RRHH) serán atraer a los empleados clave y con alto potencial en las organizaciones (N = 14), así como retener a los trabajadores (N = 6) (Boštjančič y Slana, 2018). Aunque la investigación llevada a cabo en Egipto reveló una fuerte correlación positiva entre los tres componentes de la administración de las capacidades del personal y el rendimiento organizativo -un coeficiente de correlación de 0,563 indicaba que los tres componentes estaban consideradamente asociados con el rendimiento organizativo, y un R-cuadrado de 0,563 indicaba que el 56,3 por ciento de las variaciones en el rendimiento podían atribuirse a la atracción, el desarrollo y la retención del talento. (El Dahshan et al., 2018).

Manpower Group (2018) encontró que, en comparación con el entorno nacional, el 46% de las medianas compañías y el 54% de las grandes compañías informaron tener problemas para cubrir puestos vacantes. Esto sugiere que los bancos del país compiten continuamente por el personal más cualificado. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020), el 42,2% de los trabajadores de Lima Metropolitana se encontraban ocupados en condiciones de informalidad y precariedad durante los últimos tres meses del 2020. Asimismo, el mercado laboral peruano enfrenta importantes retos en materia de informalidad y precariedad laboral. Esta situación no se limita únicamente al sector informal, sino que también afecta al empleo ofrecido por empresas formales y el sector público, en esa línea, la existencia generalizada de empleos no adecuados y precarios tiene un efecto negativo en la productividad y rendimiento laborales.

En el plano local, luego de algunas entrevistas informales efectuadas a los empleados de la empresa financiera, se evidencia que algunos de ellos pueden tener dificultades para planificar y organizar su trabajo, lo que puede obstaculizar su capacidad para terminar los proyectos a tiempo, asimismo, pueden carecer de la iniciativa para asumir nuevas responsabilidades, buscar nuevas oportunidades o generar nuevas ideas, así como, comprometerse con la organización, lo que puede impedir la productividad. De esta manera, en los empleados se presenta un desafío para mantener un ritmo productivo y constante generando demoras y una finalización de tareas menos efectiva.

Lo más probable es que este problema haya empezado porque la administración del capital humano de la empresa no suele ser la mejor. También puede haber problemas con la provisión de prestaciones y servicios que den a los trabajadores una sensación de realización y bienestar, así como problemas con la comunicación interna, como la falta de canales eficaces y de transparencia informativa. Asimismo, es posible que no existan suficientes reglas o procedimientos para garantizar un lugar de trabajo seguro, además, si hay problemas con la gestión y actualización de los datos tomar decisiones informadas puede ser un reto. Además, de persistir el detallado escenario, la empresa financiera, debió contraer los índices de

productividad aumentar la tasa de rotación laboral y, por otro lado, amenazar su posición comercial.

De esta manera, se planteó como pregunta general ¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023?, asimismo, como problemas específicos: (i) ¿En qué medida la admisión de personas se relaciona con el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023?, (ii) ¿En qué medida la contratación de personas se relaciona con el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023?, (iii) ¿En qué medida la compensación de personas se relaciona con el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023?, (iv) ¿En qué medida el desarrollo de personas se relaciona con el desempeño en una empresa financiera, Lima, 2023?, (v) ¿En qué medida el mantenimiento de personas se relaciona con el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023?, (vi) ¿En qué medida el monitoreo de personas se relaciona con el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023?.

Por otro lado, la presente investigación se justificó teóricamente por el aporte de conocimientos en el terreno de la administración de las habilidades del personal, así como, por la necesidad de comprender los procedimientos actuales y la necesidad de evaluar el rendimiento laboral. Respecto a relevancia social se justifica dado que apoyará la consecución de futuras investigaciones sobre los mismos temas colaterales y brindará a varias organizaciones en el campo los elementos fundamentales que necesitan para mejorar sus estructuras de gestión humana. En la justificación práctica radicará en la entrega de un reporte diagnóstico que exponga las deficiencias que están aconteciendo en la empresa financiera, de tal modo que la entidad empresarial pueda efectuar el consiguiente análisis y emitir una respuesta de retroalimentación oportuna en cuanto a la dirección de las habilidades y capacidades del personal y en los resultados relativos al rendimiento laboral, así mismo se justificó metodológicamente porque ayudó a generar mayores investigaciones en relación a la dirección de las personas y el rendimiento laboral, y así generar conocimientos de carácter científico.

Además, se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023; mientras que los objetivos específicos fueron los siguientes: (i) Determinar la relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023, (ii) Determinar la relación entre la contratación de personas y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023, (iii) Determinar la relación entre la compensación y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023.

Asímismo, (iv) Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023, (v) Determinar la relación entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023, (vi) Determinar la relación entre el monitoreo de personas y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023. Finalmente, como hipótesis general se planteó de la siguiente manera: Existe una relación significativa positiva y alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Es factible distinguir entre los antecedentes a nivel nacional e internacional a partir de un análisis cuidadoso de la literatura científica más reciente sobre el tema; en este sentido, los antecedentes documentados a nivel internacional:

Castro y Delgado (2020) encontraron que la organización está interesada en promover y fortalecer el conocimiento de su personal que aplica efectivamente sus conocimientos y demuestra liderazgo, los trabajadores se ajustan a los cambios, asumen riesgos y se enfocan en los resultados. Su investigación se realizó con el objetivo de crear un modelo de dirección del personal para optimizar el rendimiento laboral. En resumen, los trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo tienen un rendimiento adecuado y una buena administración de las personas.

El objetivo del estudio de Vera et al. 2021 era determinar el nivel de cada variable. Las principales conclusiones apuntan a deficiencias en su sistema de formación y comunicación, así como en el procedimiento de selección. Se determinó que era necesario mejorar estas áreas y establecer un programa de recompensas basado en las competencias. La conclusión es que, para aumentar el rendimiento y fomentar un mayor grado de felicidad de los empleados, hay que mejorar la administración del capital humano.

En su estudio, Cooper et al. (2019) trataron de investigar cualquier relación entre las características enumeradas. La resiliencia actúa como mediador en la relación entre el clima social y el rendimiento, y se demostró que existe una correlación favorable entre el clima social en el lugar de trabajo y las estrategias de dirección del capital humano que priorizan el bienestar de los empleados. Se argumenta que, al afectar al clima social en el lugar de trabajo, las estrategias centradas en el bienestar mejoran el rendimiento laboral.

Cedeño (2019) realizó un estudio con el objetivo de determinar cómo la administración de las personas afecta el rendimiento laboral de una organización. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo con nivel correlacional, cuya muestra fue de 345 participantes, a quienes se les aplicó un cuestionario. Las principales conclusiones indican que el 39% de los encuestados no están seguros de cómo debe manejar la

organización su capital humano. La conclusión del estudio fue que existe una conexión entre la administración y el rendimiento de los empleados en la organización. Aunque no es muy fuerte, este vínculo es lo suficientemente significativo como para ser importante en entornos profesionales.

Posteriormente, se expusieron antecedentes registrados en el plano nacional.

Rojas (2018) El objetivo del estudio fue determinar cómo se relacionan la administración del personal y el rendimiento laboral. Para ello, se utilizó como muestra a 50 trabajadores, a quienes se les aplicaron los cuestionarios del investigador. Los principales hallazgos mostraron que, en cuanto a la administración del personal, el 50% de los encuestados está de acuerdo y solo el 4% está en desacuerdo, y que, en cuanto al rendimiento laboral, el 34% reconoce estar de acuerdo y el 60% totalmente de acuerdo. Los resultados mostraron que existe una asociación fuerte, positiva y moderada entre el rendimiento laboral y la administración de las personas, lo que sugiere que una dirección eficaz de las habilidades puede tener un impacto favorable en el rendimiento de los empleados.

Del mismo modo, Mestas et al. (2021) trataron de comprender la relación entre la dirección del capital humano y el rendimiento laboral. Su enfoque cuantitativo incluyó un nivel correlacional. Se administró un cuestionario a 200 participantes, y los principales resultados indicaron que existía una relación moderada entre la selección de candidatos y la aplicación de formación de personal y el rendimiento laboral, con coeficientes de 0,756 y 0,640, respectivamente. Las conclusiones del estudio indican que las variables tienen un vínculo fuerte, positivo y altamente significativo, lo que indica que cuando una de ellas cambia, hay muchas probabilidades de que la otra siga el mismo camino.

Según Morales (2018), el objetivo del estudio fue determinar cómo la administración del capital humano afecta al rendimiento laboral. Utilizó una metodología cuantitativa y correlacional, y 61 participantes completaron el cuestionario. Los principales hallazgos demuestran que las prácticas de contratación y la colaboración tienen una relación que tiende a ser menor a 0,05. La formación y la calidad del trabajo también muestran esta asociación. Se llegó a la conclusión de que existía una fuerte correlación, lo que indicaba que las estrategias y prácticas de

dirección del capital humano tenían un impacto notable y directo en el rendimiento de los empleados en el lugar de trabajo.

En su investigación, Espinoza et al. (2021) trataron de identificar la relación entre los factores especificados. La hipótesis fue apoyada por los datos, que demostraron una relación sustancial entre la productividad y la dirección del personal. Se concluye que una dirección eficaz del personal incrementa la productividad y que los métodos que ponen más énfasis en la contratación y la asignación de puestos se quedan cortos.

Seguidamente More y Morey (2021) en su estudio propuso establecer la asociación entre las variables. Los hallazgos señalaron una asociación significativa entre variables como la gestión del clima organizacional, el liderazgo del director, la motivación, la reciprocidad y la participación del director con el rendimiento del personal docente, además, encontraron que el desenvolvimiento percibido por los estudiantes es adecuado. Se concluye que, en favor de un rendimiento más óptimo, debe ofrecerse atención a aspectos como las demandas sociales, los procesos formativos y las interacciones laborales.

Una corporación desarrolla acciones para la selección de un perfil de acuerdo con sus metas y objetivos a través del proceso de gestión del talento humano con el fin de producir valor para el empleador, el empleado y también para el cliente (Kravariti y Johnston, 2020). Es un conjunto de decisiones y actos administrativos en el contexto de las empresas que afectan a los individuos. Se esfuerza por mejorar constantemente mientras desarrolla, pone en práctica y supervisa los planes de la organización al tiempo que tiene en cuenta las interacciones con el entorno (Gallardo, 2020).

En cuanto a al marco teórico, la teoría de Chiavenato (2008) estableció que, a través de una estrategia organizacional alineada con la gestión administrativa, se puede implementar la gestión de talento humano para evaluar el nivel de capital humano y prevenir las necesidades del personal. También, facilita la creación de programas educativos para el personal, dirigidos a rectificar y prevenir desequilibrios en la plantilla laboral, como los excesos y las carencias de empleados. (Palacios et al., 2022). Por otra parte, un fundamento teórico más actual es el postulado por Alles (2011) sugiere implementar un enfoque de gestión de recursos humanos centrado en

competencias, el cual se fundamenta en tres aspectos fundamentales: la selección, la evaluación del rendimiento y el desarrollo. Esta estrategia busca segmentar el personal con el fin de detectar el talento y minimizar las discrepancias entre las habilidades necesarias y las habilidades reales de los empleados (Rubio y García, 2019).

De conformidad con la propuesta del autor Chiavenato (2008) la variable gestión del talento humano será evaluada y dividida en seis dimensiones. Las dimensiones e indicadores que se considerarán se enumeran a continuación. La empresa busca un perfil que se ajuste a los requisitos del puesto ofertado para ser reclutado y elegido. Esto se conoce como la primera dimensión: admisión de personas. Para los aspirantes que tengan flexibilidad para encajar en el perfil creado por la empresa, este es el procedimiento de admisión y la ruta de admisión. La decisión de incorporarse a la empresa es mutuamente beneficiosa para ambas partes, en opinión de este autor (Rozario et al., 2019). La admisión de individuos involucra, predominantemente, dos indicadores, (i) Reclutamiento, (ii) Selección.

La herramienta de mayor valor para los profesionales de recursos humanos durante el proceso de selección es la comunicación de ofertas establecidas a través de diversos medios. Esta herramienta le permite seleccionar e identificar el potencial del solicitante a la luz de la competencia constante que existe en las empresas (Lepistö y Ihanntola, 2018). Además, se puede entender como el proceso de implementar políticas diseñadas para atraer a candidatos altamente cualificados que se ajusten al puesto vacante. Esta acción implica llevar a cabo estrategias específicas con el fin de atraer y seleccionar al personal más adecuado para la organización y el puesto en cuestión (Ramírez et al., 2018).

Uno de los componentes fundamentales del enfoque de gestión del talento basado en competencias es el proceso de selección, ya que busca cerrar la brecha entre los perfiles de los candidatos y los requerimientos de la empresa. Esta etapa implica una evaluación minuciosa de las habilidades, conocimientos y capacidades de los aspirantes, asegurando que estén alineados con las necesidades específicas del puesto y los objetivos organizacionales. Esta evaluación exhaustiva permite identificar a los candidatos más adecuados, reduciendo así la discrepancia entre sus habilidades reales y las requeridas para el éxito en la posición (Van Iddekinge et al., 2023). El

proceso de selección de un candidato implica que la empresa tome decisiones sobre los candidatos en función de sus calificaciones, lo que permite que la empresa de contratación los capacite de manera efectiva para el puesto vacante (Martínez y Vargas, 2019).

La segunda dimensión es el proceso de contratación, que es cómo se diseñan, analizan y describen organizacionalmente los puestos y tareas que se evaluarán en función del desempeño (Stewart y Van Esch, 2020).

Sus indicadores son: el diseño de cargos según Ferrín (2019), contribuye con la potenciación del puesto por el talento de quien lo ocupa, mejorando el desempeño tanto del empleador como del empleado. Asimismo, se conceptúa como un constructo que implica la comprensión clara del perfil y las competencias que necesita para seleccionar al candidato y tomar una decisión informada basada en ellos (Rubio y García, 2019). Por otro lado, la evaluación de desempeño es crucial para una exitosa gestión del talento humano. Permite analizar los predictores de desempeño, como las motivaciones, para lograr un anclaje laboral efectivo. Al utilizar esta herramienta, las organizaciones pueden analizar de manera más precisa cómo el desempeño de los trabajadores se alinea con las expectativas del puesto que ocupan (Vera, 2018).

La tercera dimensión es la compensación de personas, que se emplea para inspirar y satisfacer las necesidades únicas de cada trabajador, se utiliza este proceso. Siempre que se cumplan las metas establecidas, este proceso busca dar a los empleados la impresión de que comparten las ventajas de la organización (Sridhar, 2020).

De acuerdo con Martono et al. (2018), el indicador motivación y recompensas es el comportamiento de los empleados es impulsado hasta el punto de recompensar cuando la motivación y las recompensas están vinculadas, mientras que el recompensar coadyuva con la motivación a las personas para que trabajen en pro de las metas dado que perciben incentivos acordes a sus esfuerzos. Por su parte, los beneficios y servicios aluden a una compensación añadida que también se ven como un compromiso entre el empleador y el empleado porque son una inversión financiera en la capacidad de los trabajadores para formar vínculos con el negocio y, en

consecuencia, percibir mejores resultados en cada puesto. Desempleo laboral (Jaworski et al., 2018).

La cuarta dimensión del desarrollo del personal se refiere a la progresión del empleado a través de las promociones, lo que sugiere la importancia de este proceso dada su estrecha conexión con el desarrollo de carrera. Está conectado con el desarrollo personal del empleado, la formación del candidato y la formación que recibió que estaba enfocada al futuro (Majeed et al., 2018).

El entrenamiento es fundamental para desarrollar las capacidades de los trabajadores, incluyendo la educación, experiencia y capacitación, esto resulta en un mejor desempeño laboral y un aumento en la producción. Asimismo, la implementación de programas de comunicación en la gestión de recursos humanos es básica para el éxito de la entidad (Petrakis et al., 2018), de manera que se estima relevante el establecimiento de programas destinados al mejoramiento de la comunicación y el trabajo en equipo a fin de promover interrelaciones favorables entre los colaboradores y prevenir la rotación laboral. Además, se sugiere a los gerentes y supervisores asistan a seminarios con la finalidad de fomentar y actualizar sus habilidades en términos de gestión de personal, fortaleciendo su liderazgo y autoridad (Tkalac, 2021).

La quinta dimensión es el mantenimiento de las personas es visto como una estrategia para atraer y mantener a los empleados. Dado el énfasis que los directivos otorgan a la captación y permanencia del talento más destacado, se anticipa que, al adoptar estas tácticas con flexibilidad y adaptabilidad, el propósito primordial será atraer y conservar individuos altamente capacitados que posean las habilidades apropiadas en concordancia con la cultura empresarial establecida. Al implementar estas estrategias de manera dinámica, la organización se posicionará para atraer a los profesionales más talentosos y retenerlos a largo plazo, garantizando así una fuerza laboral sólida y alineada con los objetivos y valores de la empresa (Kurdi y Alshurideh, 2020).

La higiene, seguridad y calidad de vida son aspectos clave para retener al personal y crear un ambiente laboral agradable, los primeros se enfocan en proteger la salud física y mental de los trabajadores, mientras que la calidad de vida abarca el

bienestar físico, mental y social, siendo responsabilidad de la gestión de talento humano para asegurar un entorno laboral adecuado (Cross, 2019).

La siguiente dimensión fue el monitoreo de las personas, que se concibe como el procedimiento demanda de un seguimiento y regula lo que hacen los miembros del equipo, asegurando que están siguiendo las reglas establecidas y obteniendo los resultados deseados (Tomczak et al., 2018).

Por otro lado, el desempeño laboral concierne a la realización de actividades generadas por el trabajador que auspician la concreción de los objetivos previstos en aras del éxito empresarial, desde la óptica de Wang y Chen (2020), se refiere a una colección de conductas que están vinculadas a objetivos y resultados, el autor sugiere que cuando se cambia cualquier comportamiento, el desempeño también cambia porque se refiere al comportamiento del empleado. En suma, es considerado como actos que agregan valor a la organización, se realizan como sistemas que están enfocados a su crecimiento exitoso (Bautista, et al., 2020).

Existen diversas orientaciones teóricas que se ocupan de aportar una explicación que sustente el desenvolvimiento laboral, siendo unas de ellas la teoría de la satisfacción laboral de Leigh y Woodman (1988) la cual plantea que es una forma de pensar que actúa en relación con las tareas a realizar; las personas adoptan una comprensión más amplia del entorno organizacional y aumentan su capacidad para atribuir culpas de la manera que más les convenga (Susilo y Septina 2021). Por otro lado, Ramírez-Vielma y Nazar (2019) indicaron que el desempeño laboral es, por definición, una variable multidimensional que se extiende más allá de la simple competencia técnica (tarea), pero que históricamente se ha limitado a este enfoque, por ende, planteó una serie de dimensiones a fin de ir más allá de los requisitos formales de un puesto. Para fines de este estudio se empleó lo mencionado por esta autora evaluando a través de tres dimensiones:

La primera dimensión fue el desempeño de tareas que es el grado de implicación de los trabajadores de acuerdo con las normas establecidas en este caso por la empresa contratante, que establece que deben realizarse de acuerdo con un método de trabajo preestablecido y adherirse a las rutinas y procedimientos de la organización (Ramírez-Vielma y Nazar 2019). Esta dimensión abarcó tres indicadores:

El primer indicador fue la capacidad de toma de decisiones, organización y planificación que según Gallego y Naranjo (2020) fue la construcción de las estrategias de carrera y desarrollo profesional del colaborador se enfoca en la capacidad de organización y planificación, fomentando actitudes proactivas y la capacidad de enfrentar riesgos. Esto dio como resultado una base más sólida para la toma de decisiones y aumenta la competitividad en el mercado. La capacidad de resolución de problemas, es elemental para la competencia y se basa en la experiencia y actitudes críticas, siendo cada vez más requerida en un contexto que demanda competencias tradicionales y nuevas (Ruiz et al., 2021).

Finalmente, la productividad, cual abarca cantidad y calidad de trabajo, para Vertakova et al. (2019), el clima organizacional influye en el desarrollo laboral y tiene impacto en los resultados de los trabajadores, la producción y los costos, ya que refleja las normas, valores y actitudes de la empresa.

La sucesiva dimensión es desempeño contextual que atañe a las acciones individuales y no planificadas que van más allá de lo que se espera del rol son cruciales para lograr las metas y objetivos especificados (Ramírez-Vielma y Nazar 2019), se compone de tres indicadores:

La orientación a objetivos y resultados, que consiste en que, posterior al reconocimiento de las competencias de los candidatos desde la etapa de selección, es viable distinguir que estarán focalizados en las metas empresariales definidas (Lora, 2020). La iniciativa es la competencia que se enfoca en ir más allá de lo que se requiere o espera de un trabajador; implica la búsqueda de nuevas oportunidades y desafíos para maximizar el desempeño en la actividad que se requiere desarrollar (Dachner et al., 2021). Respecto al indicador, compromiso con la organización, a decir de Pedraza (2020), se encuentra estrechamente vinculado con la satisfacción laboral puesto cuando se presenta en mayor magnitud, compromete un mayor nivel de compromiso; así como también propicia el afianzamiento de la retención laboral.

La siguiente dimensión es el desempeño organizacional, catalogada como un enfoque que beneficia el éxito de una empresa al obedecer a su capacidad para ejecutar su estrategia de acuerdo con el desempeño individual y una variedad de

conocimientos, aptitudes y actitudes de su fuerza laboral (Berberoglu, 2018). Esta dimensión comprende cinco indicadores:

El indicador de mantenimiento voluntario del rendimiento laboral, que hace alusión al cumplimiento de los deberes, responsabilidades y obligaciones del cargo en ausencia de supervisión, el uso adecuado de los recursos y del tiempo en el trabajo, la asistencia regular y el manejo efectivo del tiempo, y un ritmo de trabajo voluntario efectivo (Fong-Yi et al., 2020). El mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo, que respecta a que el empleado evidencie por propia motivación la promoción de un desempeño laboral sostenido y consistente en el tiempo (Palma et al., 2018). El tercer indicador se trata del uso eficiente del tiempo y los recursos laborales, que incluye la resolución de problemas, la productividad, el desarrollo del desempeño contextual con indicadores de ayuda y apoyo a los demás, la conexión y el soporte brindado a la organización y el desempeño fuera de la descripción del puesto (Danova et al., 2020).

El cuarto indicador es la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo, que amerita las correctas revisiones de rendimiento informan un enfoque más positivo del trabajo, el en el desempeño laboral (Andrade et al., 2019). Finalmente, el ritmo voluntario eficiente del trabajo este mismo es referente a la gestión propicia del tiempo y recursos laborales disponibles, de tal modo que se habilite el respeto de principios y buenas prácticas asociados con la puntualidad, disciplina y asistencia al trabajo (Ruiz et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

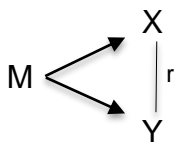
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: El estudio perteneció a la categoría aplicada porque tiene un propósito práctico de abordar, transformar y modificar cambios en un campo específico de la práctica y se basa en aportes de la teoría y la investigación científica. Patrón, modificar y aplicar (Marotti y Wood, 2019).

3.1.2 Diseño de investigación: Además, se optó por un diseño no experimental, debido a que no se efectuará alteración alguna de las variables, en otras palabras, se enfocará exclusivamente en la observación de los fenómenos en su estado natural, en un momento determinado. Este método permite una comprensión más detallada de los acontecimientos tal y como se desarrollan en su contexto original, sin intervenir en ellos de manera deliberada (Castro et al., 2020).

De igual manera, la investigación se enmarcó en un nivel relacional, el cual implica plantear una hipótesis que sugiera una correlación entre dos o más variables, en esa línea, para extrapolar los hallazgos de la investigación en beneficio de toda la población, se aplican procesos estadísticos inferenciales a nivel cuantitativo (Ramos, 2020). Es válido agregar que la información registrada una vez durante la revisión se transfiere con la idea de que explique las variables y determine la dirección de sus relaciones (Castro et al., 2020).

A continuación, se presenta el diagrama:



Dónde:

M: Muestra

X: Variable gestión del talento humano

Y: Variable desempeño laboral

r: Relación entre variables.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1 Primera variable: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Se refiere al enfoque adoptado por las empresas para organizar sus operaciones relacionadas con la contratación de personal de acuerdo con sus requerimientos y metas corporativas, con el fin de generar beneficios tanto para la compañía como para los trabajadores y los clientes. Este enfoque implica un proceso estratégico que busca alinear las habilidades y competencias de los empleados con los objetivos empresariales, garantizando así la eficacia y la eficiencia en la prestación de servicios o la producción de bienes (Kravariti y Johnston, 2020).

Definición operacional

La variable ha sido evaluada por intermedio de seis dimensiones e igualmente indicadores que se constatan a continuación, así como en su matriz de consistencia.

Indicadores: (i) Admisión de personas: reclutamiento, selección, (ii) Contratación de personas: ocupación de puestos, (iii) Compensación de personas: motivación y recompensas, beneficios y servicios, (iv) Desarrollo de personas: entrenamiento, programas de comunicación, (v) Mantenimiento de personas: higiene, seguridad y calidad de vida, (vi) Monitoreo de personas: evaluación de desempeño.

Escala de medición: Ordinal

3.2.2 Segunda variable: Desempeño laboral

Definición conceptual

Se trata de un conjunto de tareas y acciones que están alineadas con los objetivos y metas establecidos, lo que implica que el desempeño de los empleados debe cumplir

con los estándares de productividad definidos por la empresa. Esta correspondencia entre las actividades realizadas y los resultados esperados es fundamental para asegurar que el trabajo de los empleados contribuya de manera efectiva al logro de los objetivos organizacionales (Wang y Chen, 2020).

Definición operacional

La variable ha sido evaluada por intermedio de tres dimensiones y sus respectivos indicadores que se detallan a continuación:

Indicadores: (i) Desempeño de tareas: capacidad de toma de decisiones, capacidad de resolución de problemas, (ii) Desempeño contextual: orientación a objetivos, cooperación con compañeros, (iii) Desempeño organizacional: calidad del trabajo.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es el número total de unidades de investigación que comparten las características requeridas. En este caso, la población estuvo considerada por la empresa financiera que cuenta con un total de 210 empleados. Considere que la suma de los constituyentes considerados en una población puede ser una persona, un objeto, un grupo, un evento o un fenómeno que presente los atributos deseados para la investigación (Ñaupas et al., 2018).

Criterios de inclusión: La investigación incluyó a todos aquellos colaboradores que laboren en la empresa financiera durante el 2023 y que aceptaron firmar el consentimiento informado sujetos a su voluntad.

Criterios de exclusión: La investigación excluyó a aquellos colaboradores que se encontraron ausentes durante la aplicación de los instrumentos, así como, a los que

se negaron a firmar el consentimiento informado y mostraron resistencia a la investigación.

Unidad de análisis: un colaborador de la empresa financiera, Lima.

3.3.2. Muestra

La muestra por otro lado, se conceptúa como el subgrupo seleccionado de la población por fines prácticos de manera que se obtenga la información en aras de la consecución del estudio, pudiendo efectuarse la cuantificación de las variables sometidas a evaluación (Castro et al., 2020). En concordancia con lo precedente, la muestra estuvo constituida por 136 colaboradores deducidos de la aplicación de una fórmula estadística.

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{N \times E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

$$Z = 1.96$$

$$E = 0.05$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$N = 210$$

$$n = \frac{3.8416 \quad * \quad 0.25 \quad * \quad 210}{0.525 \quad + \quad 0.9604}$$

$$n = 136$$

3.3.3. Muestreo

Es posible que el muestreo sea probabilístico o no probabilístico, en ese sentido, el muestreo es un término utilizado para describir un método utilizado para determinar el

número de participantes que serán evaluados, por ende, el muestreo de tipo probabilístico se basa en fórmulas matemáticas, mientras que el muestreo no probabilístico se basa en el punto de vista del investigador (Castro et al., 2020). En consecuencia, en este estudio se ha adoptado un muestreo probabilístico para determinar el tamaño de la muestra requerida para la investigación

3.3.4 Unidad de análisis: Los trabajadores de la empresa financiera, Lima, 2023.

3.4, Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se optó por utilizar la metodología de encuesta, ya que se considera una herramienta que facilita la recopilación de datos de manera simple, conveniente y adaptable a diferentes situaciones. Esta metodología permitió reunir información de una muestra compuesta por 136 trabajadores. Además, implica la realización de preguntas específicas a los participantes con el fin de alcanzar los objetivos establecidos previamente para el estudio. La elección de esta técnica se basó en su capacidad para obtener datos de manera sistemática y estructurada, lo que proporciona una base sólida para el análisis y la interpretación de los resultados (Carhuancho et al., 2019).

En lo que respecta al instrumento empleado, se recurrió al uso de un cuestionario que incluye una serie de preguntas o afirmaciones diseñadas en base a la definición práctica de los conceptos relevantes. Se solicita a los participantes que respondan de acuerdo con el formato proporcionado (Castro et al., 2020).

Por consiguiente, la medición se llevó a cabo mediante 50 reactivos, correspondiendo 36 a la gestión del talento humano y los 14 restantes, destinados a la valoración del desempeño laboral. En el caso de la primera variable, tales ítems se agruparán en seis dimensiones; mientras que, para la segunda, los reactivos se repartirán en tres dimensiones. Todos los ítems, por otro lado, pueden ser puntuados de acuerdo con una escala tipo Likert de cinco alternativas, donde 5= Siempre a 1= Nunca.

Considerando la necesidad de que los instrumentos cumplan con estándares de calidad específicos, se llevará a cabo la validación del contenido mediante la

evaluación realizada por tres expertos. En este contexto, la validez se define como la habilidad del instrumento para medir de manera precisa la variable que se propone evaluar (Ñaupas et al., 2018). En lo que respecta a la fiabilidad, que se refiere a la consistencia de los resultados obtenidos al aplicar un instrumento en dos ocasiones diferentes al mismo individuo, se llevará a cabo una muestra piloto. Esta muestra piloto compartirá las mismas características que la muestra de estudio identificada. El propósito de esta muestra piloto es evaluar la fiabilidad a través de la consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach (Ñaupas et al., 2018).

Tabla 1

Resultados de validez de la gestión del talento humano

Experto	Nivel Académico	Adecuación del instrumento	Aplicabilidad
Dra. Rosa Elena Cueto Orbe	Doctor	Es adecuada	Aplicable
Mg. Karla Patricia Martell Alfaro	Magister	Es adecuada	Aplicable
Mg. Lady Diana Arévalo Alva	Magister	Es adecuada	Aplicable

Tabla 2

Resultados de validez del desempeño laboral

Experto	Nivel Académico	Adecuación del instrumento	Aplicabilidad
Dra. Rosa Elena Cuento Orbe	Doctor	Es adecuada	Aplicable
Mg. Karla Patricia Martell Alfaro	Magister	Es adecuada	Aplicable
Mg. Lady Diana Arévalo Alva	Magister	Es adecuada	Aplicable

Se realizaron cálculos para determinar la confiabilidad de las escalas empleadas, obteniendo coeficientes alfa de Cronbach de 0.93 y 0.80 para la escala de optimización de estacionamiento y satisfacción del cliente, respectivamente (consulte la tabla 3). Estos valores indican que los instrumentos utilizados son fiables para medir las variables de interés. La alta confiabilidad de las escalas sugiere que los resultados obtenidos son consistentes y precisos, lo que aumenta la credibilidad de los hallazgos del estudio.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad de los instrumentos

	Cronbach	Cuantía de ítems
Escala de gestión del talento humano	0.93	25
Escala de desempeño laboral	0.80	25

3.5. Procedimiento

Para la realización de este estudio ha sido necesario obtener la autorización necesaria para acceder a los empleados de la empresa financiera. El primer paso será iniciar una conversación con los representantes de la, durante la cual se explicó el objetivo del estudio y su importancia. Se atenderán todas las preguntas planteadas por los interlocutores durante esta comunicación. Las fechas en las que se realizó el proceso se pueden programar si se obtiene la autorización necesaria. Los empleados podrán participar en la investigación previo consentimiento informado y se les aplicarán los cuestionarios, asimismo, para garantizar que los cuestionarios se desarrollen correctamente, es crucial proporcionar instrucciones claras y concisas. Además, debe estar disponible para responder a cualquier consulta que puedan tener los participantes de la muestra que se seleccionaron mediante el empleo de una técnica de muestreo probabilístico y la fórmula estadística adecuada. Posteriormente se recogió las respuestas de los participantes a los cuestionarios para poder realizar los

análisis estadísticos necesarios a fin de sacar conclusiones pertinentes y arribar a resultados útiles.

3.6. Método de análisis de datos

Con respecto al manejo de los datos, se elaboró una base de datos en Microsoft Excel que permitirá llevar a cabo análisis estadísticos descriptivos. Estos análisis incluirán la determinación de frecuencias y porcentajes para cada variable, presentándolos de manera organizada en tablas y/o gráficos, dependiendo de la naturaleza de los datos. Además, se planeó realizar un análisis estadístico inferencial utilizando el programa SPSS. Se seleccionó la prueba correlacional de Tau b de Kendall debido a que esta prueba es apropiada cuando la muestra no sigue una distribución normal y cuando se trabajan con variables cualitativas o se utilizan escalas Likert. Este enfoque permitirá explorar las relaciones entre las variables y examinar posibles asociaciones o tendencias en los datos recopilados, contribuyendo así a una comprensión más profunda de los resultados arrojados en el estudio (Ñaupas et al., 2018).

3.7. Aspectos éticos

En primer lugar, el estudio fue redactado teniendo en cuenta las normas establecidas en la normativa APA, respetando los derechos de propiedad intelectual, ya que los datos proporcionados por los autores fueron citados y referenciados de acuerdo con los lineamientos del mencionado documento con el fin de evitar participar en prácticas poco éticas. De igual manera, los principios de justicia y beneficencia serán tomados en consideración al decidir las normas éticas que guiarán el avance de la investigación. Partiendo del principio de justicia, el cual comprende que el proceso de selección de sujetos se realice con una distribución equitativa de los riesgos y recompensas de la investigación. También se observó el principio de beneficencia, que implica mantener la confidencialidad y proteger los datos del participante con el objetivo de minimizar el daño y maximizar el beneficio (Anabo et al., 2019).

IV. RESULTADOS

En esta sección del trabajo se exponen los hallazgos obtenidos durante la ejecución del presente estudio, los cuales fueron evaluados en base a las dimensiones y las hipótesis planteadas en la investigación. Se analizan detalladamente los resultados que surgieron en relación con los objetivos y las expectativas del estudio, proporcionando una visión completa de cómo se abordaron las cuestiones planteadas y qué conclusiones se derivaron de este análisis.

4.1 Análisis descriptivo

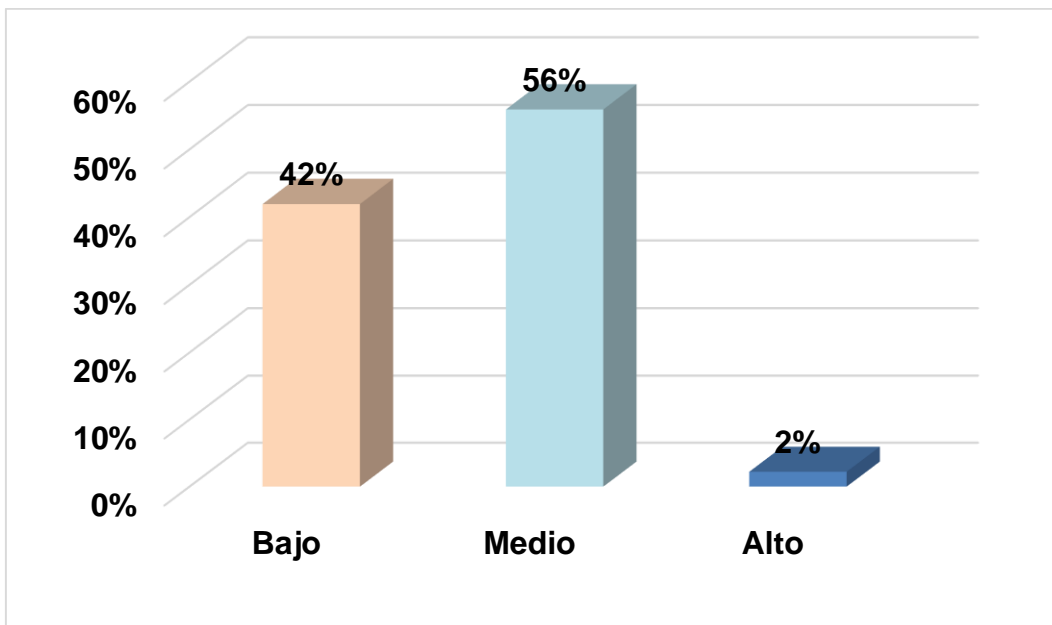
Tabla 4

Nivel de la variable gestión del talento humano

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	36	83	57	42%
Medio	84	131	76	56%
Alto	132	180	3	2%
Total			136	100%

Figura 1

Nivel de la variable gestión del talento humano



Interpretación:

La tabla 4 y figura 1 muestran los resultados de los niveles de gestión del talento humano, revelando que el 56% de los participantes se sitúan en un nivel medio, expresado de otra manera, pese a que estos empleados muestran capacidades apropiadas para sus posiciones y aportan de manera significativa a sus responsabilidades, hay una amplia oportunidad para mejorar y perfeccionar tanto sus habilidades como la forma en que se maneja el talento dentro de la organización. Esto indica que, si bien el nivel actual de competencia es competente, el potencial para elevar estas habilidades a un estándar superior es notable, ofreciendo un camino hacia la excelencia en la gestión de recursos humanos. Luego se ubicó el nivel bajo y alto en 42% y 2% respectivamente.

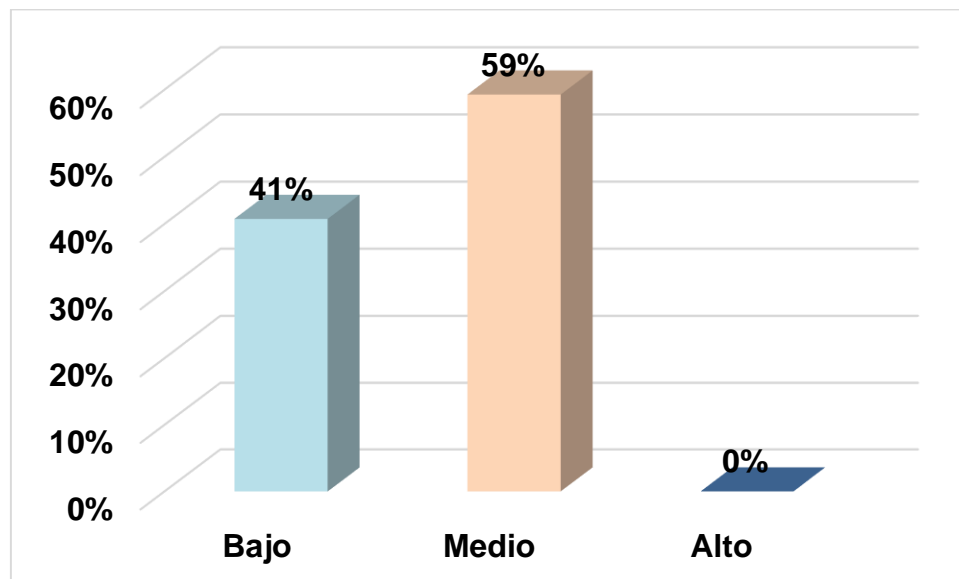
Tabla 5

Nivel de la variable desempeño laboral

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	14	32	56	41%
Medio	33	88	80	59%
Alto	89	70	0	0%
Total			136	100%

Figura 2

Nivel de la variable desempeño laboral



Interpretación:

La tabla 5 y la figura 2 muestran los resultados referentes a los niveles de desempeño laboral, evidenciando que el 59% de los participantes se encuentran en un nivel medio. Esto implica que una mayoría significativa de la plantilla de la empresa demuestra un rendimiento que, aunque suficiente, no alcanza los niveles más altos de excelencia o eficiencia. Este hallazgo sugiere que, si bien estos empleados cumplen con las expectativas básicas de sus roles, existe un margen considerable para impulsar su

productividad y eficacia a través de iniciativas de desarrollo profesional y capacitación. Continuamente se posicionó el nivel bajo y alto en 41% y 0%

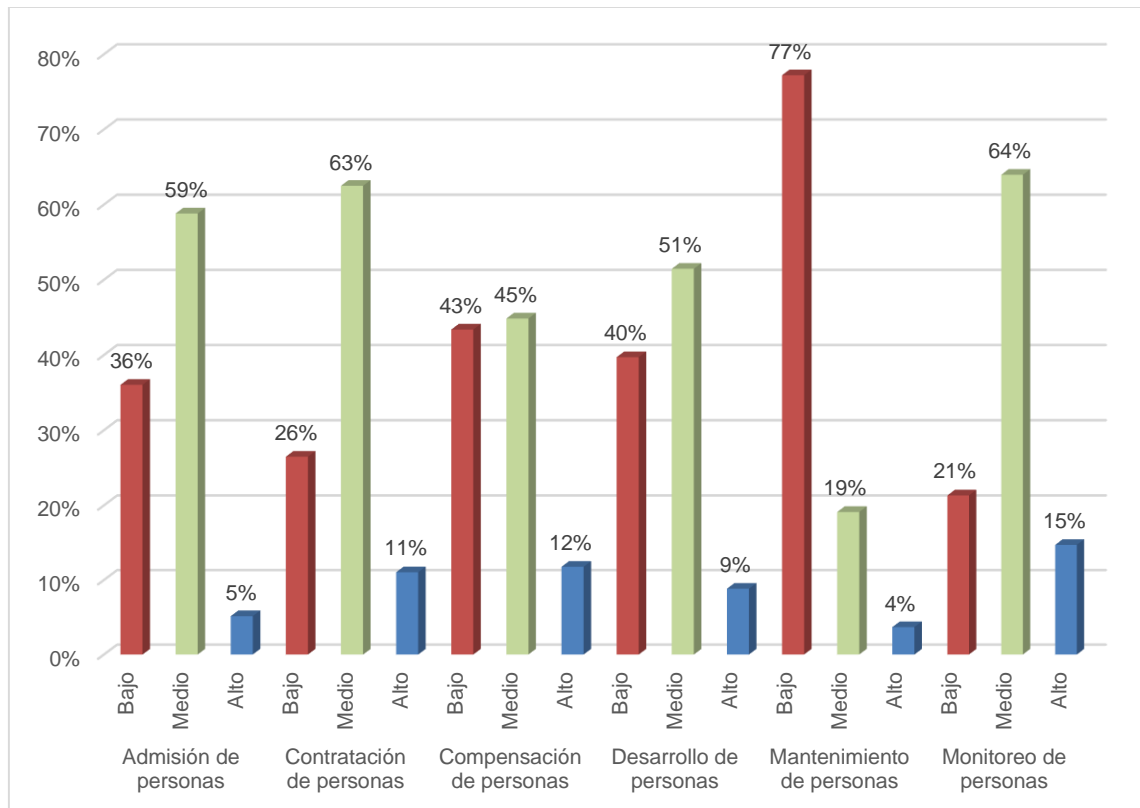
Tabla 6

Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano

	Niveles	f	%
Admisión de personas	Bajo	49	36%
	Medio	80	59%
	Alto	7	5%
Contratación de personas	Bajo	36	26%
	Medio	85	63%
	Alto	15	11%
Compensación de personas	Bajo	59	43%
	Medio	61	45%
	Alto	16	12%
Desarrollo de personas	Bajo	54	40%
	Medio	70	51%
	Alto	12	9%
Mantenimiento de personas	Bajo	105	77%
	Medio	26	19%
	Alto	5	4%
Monitoreo de personas	Bajo	29	21%
	Medio	87	64%
	Alto	20	15%
Total		136	100%

Figura 3

Nivel de las dimensiones de la gestión del talento humano



Interpretación:

La tabla 6 y la figura 3 exhiben los niveles de las diversas dimensiones de la gestión del talento humano. En lo concerniente a la admisión de personal, se observa que el 59% de los evaluados la califican como nivel medio, mientras que el 36% la percibe en niveles bajos. Respecto a la contratación de personal, el 63% se ubica en niveles medios, mientras que el 26% muestra niveles bajos. En cuanto a la compensación del personal, el 45% se encuentra en niveles medios y solo el 43% en niveles bajos. Por otro lado, en el ámbito del desarrollo del personal, el 51% se sitúa en niveles medios, mientras que el 40% se encuentra en niveles bajos. En cuanto a la dimensión de mantenimiento del personal, destaca que el 77% se clasifica en nivel bajo, con solo el 19% en nivel medio. Finalmente, en la dimensión de monitoreo del personal, el 64% se sitúa en nivel medio, mientras que el 21% presenta nivel bajo. Estos resultados señalan la necesidad de que la entidad financiera preste especial atención al

mantenimiento del personal, dado que el 77% se encuentra en niveles bajos en esta dimensión. Esto sugiere que los gerentes deben dar prioridad a la atracción y retención del mejor talento humano. Se espera que, al implementar estrategias flexibles y dinámicas, la empresa pueda atraer y retener individuos talentosos con las habilidades adecuadas, en consonancia con la cultura organizacional.

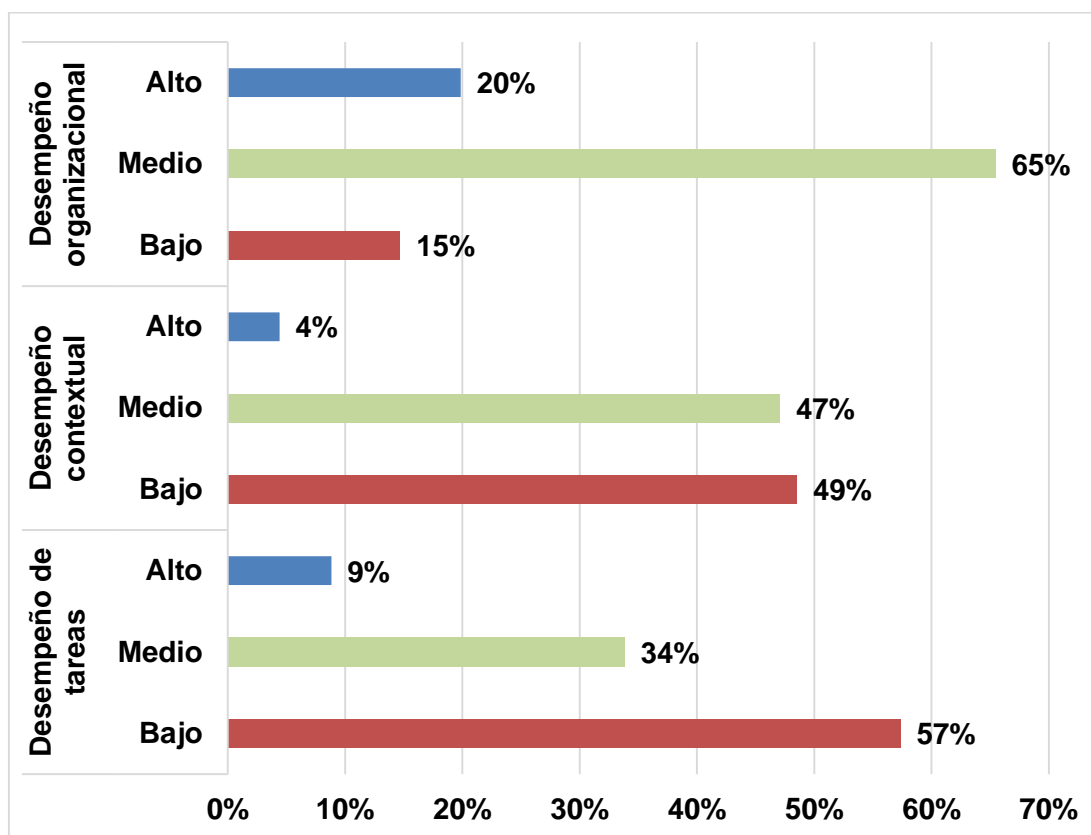
Tabla 7

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral

	Niveles	f	%
Desempeño de tareas	Bajo	52	38%
	Medio	76	56%
	Alto	8	6%
Desempeño contextual	Bajo	66	49%
	Medio	64	47%
	Alto	6	4%
Desempeño organizacional	Bajo	30	22%
	Medio	89	65%
	Alto	17	13%
Total		136	100%

Figura 4

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral



Interpretación:

En la tabla 7 y figura 4, se presentan los niveles de las dimensiones del desempeño laboral, en el desempeño de tareas los evaluados mencionan que se encuentra en un nivel medio con 65%, mientras que el 20% presenta niveles altos, en el caso del desempeño contextual el 49% presentan niveles bajos y un 47% tienen niveles medios, en cuanto al desempeño organizacional presenta niveles bajos en un 54% y el 34% está en niveles medios. En este sentido, se observa que la dimensión desempeño de tareas se encuentra en el nivel más bajo con un 57%, ello implica que la entidad financiera debe preocuparse por cada una de las tareas de sus colaboradores, puesto hace que el grado de implicación de los trabajadores esté de acuerdo con las normas establecidas en este caso por la empresa contratante, que establece que deben

realizarse de acuerdo con el método de trabajo preestablecido y adherirse a las rutinas y procedimientos de la organización.

4.2 Estadística inferencial

Contraste de hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa positiva y alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023.

HG: Existe una relación significativa positiva y alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023.

Tabla 8

Tabla cruzada de las variables

		Desempeño Laboral			
		Bajo	Medio	Total	%
Gestión del Talento Humano	Alto	1	2	3	2
	Bajo	40	17	57	42
	Medio	15	61	76	56
Total		56	80	136	100

Interpretación:

Al analizar la tabla 8, se nota que 57 individuos muestran un nivel bajo tanto en la gestión del talento humano como en el desempeño laboral. Además, se identifica que 61 personas están en un nivel medio, lo que suma un total de 76 encuestados que indican que ambas variables se sitúan en un nivel medio. Estos hallazgos resaltan la importancia de la alineación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la entidad financiera. Esto facilita la implementación de programas de formación para el personal con el fin de corregir y prevenir excesos y deficiencias de personal, lo que contribuirá a mejorar el desempeño laboral y optimizar la eficacia organizacional.

Tabla 9*Correlación de las variables*

	Valor	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,468	,000
Cantidad de casos válidos	136	

Interpretación:

Se ha obtenido un vínculo moderado e igualmente positivo entre las variables, esto implica que, al potenciar las competencias y capacidades de los trabajadores a través de programas de formación y desarrollo profesional, se puede esperar una mejora significativa en su productividad y eficiencia laboral. Por tanto, una gestión del talento humana eficaz conduce a un mejor desempeño laboral, y a su vez, un alto desempeño laboral refuerza la importancia de prácticas sólidas de gestión del talento. A su vez, se ha aceptado la hipótesis general.

Contraste de hipótesis

Contraste de hipótesis específica

Ho: No existe correlación de cada dimensión de la gestión del talento humano en relación con el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023.

H1: Existe correlación de cada dimensión de la gestión del talento humano en relación con el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023.

Tabla 10*Correlación entre admisión de personas hacia el desempeño laboral*

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,376	,081	4,674	,000
Cantidad de casos válidos	136			

Interpretación:

Al analizar los resultados de la tabla, se evidencia una correlación significativa entre la dimensión de admisión de personal, según los parámetros evaluados con la estadística

Tau-b de Kendall. En efecto, un procedimiento de admisión minuciosamente diseñado y ejecutado asegura que solo los candidatos más aptos y alineados con la cultura y necesidades de la empresa sean seleccionados. Esta cuidadosa selección previa contribuye significativamente a la productividad y al éxito general de la organización, ya que los empleados con las competencias adecuadas y una buena adaptación al entorno laboral tienden a mostrar un mayor compromiso y desempeño en sus roles. Por lo tanto, la calidad del proceso de admisión es un determinante crítico del nivel de desempeño que los trabajadores pueden alcanzar, subrayando la importancia de prácticas de reclutamiento eficaces para fomentar un ambiente laboral productivo y motivado. Por consiguiente, se confirma la hipótesis específica formulada en el estudio.

Tabla 11

Correlación entre contratación de personas hacia el desempeño laboral

	Valor	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,209	,012
Cantidad de casos válidos	136	

Interpretación:

Al analizar los resultados de la tabla, se aprecia una correlación significativa entre la dimensión de contratación de personal, según los criterios evaluados con la estadística Tau-b de Kendall. En efecto, cuando los trabajadores son seleccionados cuidadosamente teniendo en cuenta tanto sus competencias técnicas como su encaje con la cultura organizacional, es más probable que demuestren un desempeño sobresaliente en sus tareas. De esta manera, la efectividad del proceso de contratación se traduce directamente en un mejor desempeño laboral, resaltando la importancia de adoptar prácticas de reclutamiento que prioricen la calidad y la compatibilidad de los nuevos talentos con los objetivos y valores de la empresa. Por lo tanto, se valida la hipótesis particular definida en la investigación.

Tabla 12*Correlación entre compensación de personas hacia el desempeño laboral*

	Valor	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,311	,000
Cantidad de casos válidos	136	

Interpretación:

Al examinar los resultados de la tabla, se evidencia una correlación significativa entre la dimensión de compensación de personal, según los criterios evaluados con la estadística Tau-b de Kendall. Es así que, un plan de compensación bien estructurado, que no solo se limite a la remuneración económica, sino que también incluya beneficios adicionales y reconocimientos, juega un papel fundamental en la estimulación del compromiso y la mejora continua del desempeño de los trabajadores. Esta estrategia asegura que los empleados se sientan valorados y recompensados de manera justa por su contribución y esfuerzo, lo cual a su vez incentiva una mayor dedicación y excelencia en sus funciones. Por lo tanto, la adecuación y competitividad del paquete de compensaciones es directamente proporcional a la eficacia y el entusiasmo con que los empleados desempeñan sus labores, subrayando la importancia de desarrollar sistemas de recompensa que reflejen de manera efectiva el valor del talento humano dentro de la organización. Así, se verifica la hipótesis específica propuesta en el estudio.

Tabla 13*Correlación entre desarrollo de personas hacia el desempeño laboral*

		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,058	,483
Cantidad de casos válidos		136	

Interpretación:

Al analizar los resultados de la tabla, se evidencia que no se encuentra una correlación significativa entre la dimensión de desarrollo de personal, según los criterios evaluados mediante la estadística Tau-b de Kendall. Por tanto, un programa de desarrollo de personal bien diseñado, que incluya capacitación continua, oportunidades de aprendizaje y planes de carrera personalizados, es clave para mejorar las habilidades y competencias de los empleados. Este enfoque no solo enriquece su experiencia y conocimientos, sino que también incrementa su motivación y compromiso con la empresa. Al sentir que la organización invierte en su crecimiento profesional, los empleados tienden a mostrar un mayor nivel de satisfacción laboral, lo que se traduce en un mejor desempeño en sus funciones diarias. En resumen, el fortalecimiento del desarrollo personal es directamente proporcional a la mejora del rendimiento laboral, destacando la importancia de fomentar un entorno que promueva la evolución continua del talento dentro de la organización financiera. Así, se verifica la hipótesis específica propuesta en el estudio.

Tabla 14

Correlación entre mantenimiento de personas hacia el desempeño laboral

	Valor	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,022	,792
Cantidad de casos válidos	136	

Interpretación:

Al examinar los resultados de la tabla, se constata que no se observa una correlación significativa entre la dimensión de mantenimiento de personal, según los criterios evaluados mediante la estadística Tau-b de Kendall. Dado que, al invertir en el mantenimiento de su personal, las organizaciones financieras crean un entorno propicio para que los empleados puedan desarrollar plenamente sus capacidades, lo que a su vez se refleja en mejores resultados para la empresa. Por ende, el cuidado y soporte continuo al personal se traduce en una fuerza laboral más comprometida y

productiva, resaltando la importancia de adoptar prácticas de gestión de recursos humanos que fomenten la retención y el desarrollo del talento. Por lo tanto, se valida la hipótesis particular definida en la investigación.

Tabla 15

Correlación entre monitoreo de personas hacia el desempeño laboral

	Valor	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,186	,026
Cantidad de casos válidos	136	

Interpretación:

Al analizar los resultados de la tabla, se evidencia una correlación significativa entre la dimensión de monitoreo de personal, según los criterios evaluados con la estadística Tau-b de Kendall. Entonces, implementar un sistema estructurado de seguimiento y evaluación de los trabajadores permite a la organización identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora en su desempeño. Este proceso no solo facilita la retroalimentación constructiva y el reconocimiento de los logros, sino que también abre caminos para el desarrollo profesional mediante la identificación de necesidades específicas de capacitación y mejora. Al estar conscientes de que su desempeño es observado y valorado, los empleados tienden a mostrar un mayor compromiso con sus responsabilidades y una predisposición a superarse constantemente. En consecuencia, se verifica la hipótesis detallada propuesta en el estudio.

V. DISCUSIÓN

Este estudio se llevó a cabo con el propósito de identificar la relación existente entre gestión del talento humano hacia el rendimiento laboral dentro de una organización financiera a lo largo del 2023. Al aplicar una encuesta a 136 empleados de la compañía, los resultados de los análisis estadísticos efectuados revelaron una conexión significativa entre las variables examinadas, así mismo al contrarrestar con Cooper et al. (2019), menciona que mediante las prácticas de gestión de recursos humanos centradas en el bienestar mejoran el desenvolvimiento laboral, al influir en el clima social en el lugar de trabajo.

También Morales (2018) halló un vínculo significativo entre variables, es decir, un enfoque estratégico en la gestión del talento facilita la alineación de las habilidades de los trabajadores con los objetivos de la empresa, promoviendo así un ambiente laboral donde el potencial de cada individuo puede ser maximizado. De igual manera, Morales (2018) indicando una relación estadísticamente significativa entre variables. Este acuerdo refuerza la integridad de nuestros descubrimientos y ofrece un fundamento robusto para declarar que la gestión del talento humano va más allá de ser una faceta operacional adicional; de hecho, se posiciona como un componente vital que posee la capacidad de afectar de manera importante el rendimiento de los trabajadores dentro de una organización. Tal perspectiva subraya la importancia estratégica de las prácticas de recursos humanos, destacando su influencia directa en la eficacia y eficiencia general de la empresa

Al mismo tiempo, los hallazgos descriptivos revelan que la variable de gestión del talento humano se sitúa mayoritariamente en un nivel medio, con un 56% de los casos, mientras que un 42% se encuentra en un nivel bajo. Asimismo, al comparar estos resultados con los estudios realizados por Vera et al. (2021), se resalta la necesidad de mejorar la gestión de recursos humanos para impulsar el desempeño laboral y fomentar un mayor nivel de satisfacción entre el personal. Estos resultados indican que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel medio en la empresa financiera.

Por otro lado, de acuerdo con la teoría de Chiavenato (2008), una estrategia organizacional alineada con la gestión administrativa puede facilitar la implementación de la gestión del talento humano para evaluar el nivel de capital humano y anticipar las necesidades de personal. Esto permite la implementación de programas de formación del personal para abordar y evitar tanto excedentes como déficits de personal. Además, una perspectiva teórica más contemporánea, planteada por Alles (2011), propone la gestión del talento humano por competencias, la cual se fundamenta en tres aspectos clave: selección, evaluación de desempeño y desarrollo. A través de esta segmentación, se busca identificar el talento y reducir las discrepancias entre el perfil deseado y el perfil real del trabajador.

Por otro lado, los resultados descriptivos de la variable desempeño laboral, muestran que se encuentra en un nivel medio en un 59% y un 41% en un nivel bajo, por su parte Morales (2018), en su investigación respalda la idea de que las estrategias y acciones relacionadas con la gestión del talento humano tienen un efecto directo y palpable en cómo se desempeñan los trabajadores en su entorno laboral, esto permite confirmar la teoría de Wang y Chen (2020), el autor sugiere que cuando se cambia cualquier comportamiento, el desempeño también cambia porque se refiere al comportamiento del empleado.

En suma, es considerado como actos que agregan valor a la organización se realizan como sistemas que están enfocados a su crecimiento exitoso, por otro lado, Ramírez-Vielma y Nazar (2019) enfatizaron que el rendimiento en el trabajo constituye, por naturaleza, un constructo que va más allá de la simple destreza técnica en la ejecución de tareas. Aunque tradicionalmente se ha enfocado en esta dimensión, se sugiere la necesidad de ampliar la visión para incluir varias dimensiones adicionales que sobrepasen los límites de los requerimientos formales de un cargo. Por lo tanto, para abordar el rendimiento laboral dentro de una institución financiera de manera integral, es esencial considerar no solo la eficacia en las tareas asignadas sino también los elementos contextuales y organizativos que contribuyen al éxito general de la empresa.

Por otro lado, Rojas (2018) presentó datos que señalan que el 50% de los encuestados están de acuerdo con la gestión del talento humano en su organización, este porcentaje es notablemente mayor al encontrado en nuestra investigación, además, solamente el 4% de los participantes de su estudio manifestó indecisión al respecto. En conclusión, la mayoría de los hoteles Pyme en Villavicencio ofrecen a sus empleados los beneficios legales.

También Mestas et al. (2021) en su estudio tuvo como finalidad manifestar las causas que ponen límites a la habilidad de conseguir un elevado rendimiento. Los hallazgos predominantes informan una relación significativa entre la selección del personal y la calidad del trabajo ($p \leq 0,05$); pudiéndose formular como conclusión que, ante un incremento en el entrenamiento y una pertinente selección de personal ejerce un efecto directo en la calidad de trabajo.

Asimismo, Espinoza et al. (2021) en su estudio cuyo propósito fue definir la asociación entre las variables nombradas. Los resultados confirmaron que la gestión de recursos humanos se relacionó de manera significativa con la productividad, respaldando la hipótesis enunciada. Se concluye que una adecuada gestión de talento humano impacta positivamente en la productividad, y que aquellos enfoques que priorizan la distribución de roles y reclutamiento no son suficientes.

Seguidamente More y Morey (2021) en su estudio propuso establecer la asociación entre las variables. Los hallazgos señalaron una asociación significativa entre variables como la gestión del clima organizacional, el liderazgo del director, la motivación, la reciprocidad y la participación del director con el desempeño del personal docente, además, se encontró que el desenvolvimiento percibido por los estudiantes es adecuado. Se concluye que, en favor de un rendimiento más óptimo, debe ofrecerse atención a aspectos como las demandas sociales, los procesos formativos y las interacciones laborales.

Es crucial destacar los hallazgos concernientes a la correlación entre las diversas dimensiones. Se ha observado que las dimensiones de admisión de personas, contratación de personas, compensación de personas y mantenimiento de personas muestran una correlación significativa con la variable de desempeño laboral. Por otro lado, se ha encontrado que las dimensiones de desarrollo de personas y monitoreo de personas no muestran una correlación con la variable de estudio. Estos resultados proporcionan una comprensión más profunda de cómo estas diferentes áreas de gestión del talento humano pueden influir en el desempeño laboral en el contexto específico de la organización estudiada.

Estos resultados al ser comparados con Vera et al. (2021), menciona que los principales resultados presentan deficiencias en su sistema de comunicación y capacitación, así como en el proceso de selección. Se identificó la necesidad de mejorar estos aspectos y establecer un plan de incentivos basado en competencias. Con lo que se concluye que es necesario mejorar la gestión de recursos humanos para impulsar el desempeño y promover un mayor nivel de satisfacción en el personal.

Estos resultados al ser comparados con Castro y Delgado (2020), en su investigación tuvo por finalidad diseñar un modelo de gestión del talento humano en aras de optimizar el desenvolvimiento laboral, encontró que la organización se interesa por fortalecer y fomentar los conocimientos de su personal, quien aplica eficientemente sus conocimientos y demuestran liderazgo, los colaboradores se ajustan a los cambios, asumen riesgos y se focalizan en los resultados. En conclusión, se aprecia una eficiente gestión del talento humano y un adecuado rendimiento de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.

Por otro lado, (Ali y Anwar, 2021) consideró que la aplicación de estrategias en la empresa es elemental para impulsar el desempeño de los colaboradores y evitar la pérdida de talento frente a la competencia pues las empresas reconocen cada vez más que su productividad está directamente relacionada con su capital humano, por lo que

se esfuerzan por mantener a sus empleados satisfechos y crear un entorno laboral óptimo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En este estudio de tesis se ha evidenciado una correlación de importancia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa financiera. Esto se debe a que la entidad ha estructurado sus procesos de selección de personal en consonancia con las necesidades organizativas y los objetivos estratégicos, con el propósito de crear valor tanto para los empleadores como para los empleados y los clientes. Además, se ha observado que esta alineación efectiva entre la gestión del talento humano y los objetivos corporativos contribuye significativamente a la mejora del desempeño laboral dentro de la organización financiera.

Segunda: Se ha identificado una relación entre la dimensión de admisión de personal y el rendimiento laboral, ya que la empresa llevó a cabo un proceso de selección minucioso, evaluando las habilidades y conocimientos de cada candidato. Esta estrategia contribuyó a reducir las discrepancias entre los perfiles reales de los candidatos y los requisitos deseados por la empresa. Además, esta correlación resalta la importancia de un proceso de admisión efectivo para garantizar la idoneidad y la contribución óptima de los empleados al desempeño global de la organización.

Tercera: Además, se ha detectado una relación entre la dimensión de contratación de personal y el rendimiento laboral, ya que la entidad financiera ha establecido una metodología para diseñar, analizar y describir de manera estructurada los roles y responsabilidades que se evaluarán en función de su desempeño. Esta estrategia organizativa contribuye a una contratación más precisa y alineada con las necesidades operativas y estratégicas de la empresa, lo que a su vez impacta positivamente en el rendimiento general de los empleados

Cuarta: Se ha identificado una relación entre la dimensión de compensación de personal y el rendimiento laboral, dado que la entidad financiera llevó a cabo una evaluación de los empleados en función de los objetivos establecidos y desarrolló estrategias de motivación y recompensas para fomentar un alto desempeño laboral. Estas medidas de compensación y reconocimiento proporcionan incentivos adicionales para que los trabajadores se desempeñen de manera efectiva y contribuyan al éxito general de la organización.

Quinta: Se ha notado la ausencia de una correlación entre la dimensión de desarrollo de personal y el rendimiento laboral, ya que la entidad financiera no ha llevado a cabo promociones ni ha proporcionado oportunidades de desarrollo profesional a sus colaboradores. Esta observación es crucial, ya que el desarrollo del personal tiene una conexión directa con el progreso de sus carreras y su compromiso con el desempeño laboral.

Sexta: Los resultados indicaron la falta de correlación entre la dimensión de mantenimiento de personal y el desempeño laboral, ya que la empresa no ha implementado estrategias efectivas para la atracción y retención de sus empleados. Se espera que la empresa sea capaz de adaptar su enfoque de manera flexible y dinámica, con el objetivo constante de atraer y retener talento que posea las habilidades adecuadas y se ajuste a la cultura organizacional.

Séptima: Finalmente, se ha identificado una correlación entre la dimensión de monitoreo de personal y el desempeño laboral, dado que la entidad financiera implementó un proceso de supervisión que garantiza el seguimiento y la regulación de las actividades de los miembros del equipo. Esto asegura que estén cumpliendo con las políticas establecidas y logrando los resultados esperados.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Es fundamental que la administración de recursos humanos implemente estrategias y prácticas que impulsen la eficacia laboral del personal, con el objetivo de lograr tanto las metas individuales como las corporativas. Esto implica la necesidad de diseñar y aplicar programas de desarrollo y evaluación del rendimiento que sean efectivos y alineados con las necesidades de la organización y de sus empleados.

Segunda: Es responsabilidad de los encargados de recursos humanos identificar y reclutar a aquellos empleados que se considera poseen habilidades excepcionales y se espera que demuestren un alto rendimiento en sus roles dentro de la empresa. Esto implica la necesidad de implementar estrategias de selección y contratación que se centren en el potencial y las capacidades de los candidatos para contribuir de manera significativa al éxito y crecimiento de la organización.

Tercera: Es fundamental que los responsables de la gestión del talento humano analicen y seleccionen individuos que compartan los valores y la identidad corporativa de la empresa, y que además puedan contribuir con ideas innovadoras alineadas con las estrategias de crecimiento definidas por la organización. Esto implica la importancia de reclutar empleados que no solo posean las habilidades técnicas requeridas, sino también una afinidad cultural y un compromiso con la visión y misión de la empresa.

Cuarta: Es crucial que los encargados de la gestión del talento humano optimicen el sistema de compensación y beneficios con el fin de fomentar un elevado nivel de motivación entre los empleados. Esto no solo facilitaría la retención del talento disponible, incrementando su eficiencia, satisfacción y bienestar, sino

que también les posibilitaría mantener bajo control los gastos de la empresa y garantizar la equidad en el trato entre los colaboradores.

Quinta: El líder de equipos en el área de recursos humanos debe implementar un programa de entrenamiento personalizado que se adapte a las necesidades específicas de cada empleado y grupo de trabajo. Esto implica diseñar acciones de formación y capacitación que se alineen con los requerimientos individuales y colectivos. Además, es crucial identificar los talentos y habilidades que pueden ser cultivados en cada individuo, lo cual generaría un impacto significativo y valioso tanto para el empleado como para la organización.

Sexta: Es esencial que los líderes en el área de recursos humanos se centren en crear un entorno que fomente la comunicación abierta, el diálogo continuo y la disposición para asumir riesgos, con el fin de cultivar la confianza entre los empleados para que se sientan incentivados a proponer y actuar. Además, es fundamental que demuestren habilidades de escucha activa y empatía hacia las expectativas y necesidades de los colaboradores, lo que estimula su interés en contribuir con nuevas ideas y experimentar con procesos de trabajo innovadores. Este enfoque permite que, de forma intrínseca, se desarrollen las habilidades y el talento de los empleados.

Séptima: Los responsables de la gestión del talento humano deben llevar a cabo evaluaciones periódicas y imparciales, ofreciendo retroalimentación detallada sobre el desempeño de cada individuo, lo que facilitará el proceso de mejora y promoverá la satisfacción del personal. Además, estas evaluaciones brindarán la oportunidad de identificar áreas de desarrollo y establecer metas claras para el crecimiento profesional de los empleados.

REFERENCIAS

- Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and Its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Anabo, I., Elexpuru, I., & Villardón, L. (2019). Revisiting the Belmont Report's ethical principles in internet-mediated research: perspectives from disciplinary associations in the social sciences. *Ethics and Information Technology*, 21(1), 137 - 149. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10676-018-9495-z>
- Andrade, A., Del Río, C., & Alvear, D. (2019). Estudio de Tiempos y Movimientos para Incrementar la Eficiencia en una Empresa de Producción de Calzado. *Información tecnológica*, 30(3), 83-94. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000300083&script=sci_arttext
- Barrera, N., Robledo, S., & Zarela, M. (2021). Una revisión bibliográfica del Fintech y sus principales subáreas de estudio. *ECONÓMICAS CUC*, 43(1), 83–100. doi:<https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Econ.4>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18, 1-9. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Boštjančič, E., & Slana, Z. (2018). The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies – Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees. *Frontiers in psychology*, 9, 1-10. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01750>

- Cai-Ming, Z., & Hao-Nan, C. (2020). Preprocessing Method of Structured Big Data in Human Resource Archives Database. *EEE International Conference on Industrial Application of Artificial Intelligence (IAAI)*, 379-384. doi:10.1109/IAAI51705.2020.9332880.
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Guayaquil: UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
- Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), 1 - 38. <http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cooper, B., Wang, J., Bartram, T., & Cooke, F. (2019). Well-being-oriented human resource management practices and employee performance in the Chinese banking sector: The role of social climate and resilience. *Human Resource Management*, 58(1), 85-97. doi:<https://doi.org/10.1002/hrm.21934>
- Cross, D. (2019). Analysis of Quality Work Life on Employees Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(2), 60-65. doi:https://www.academia.edu/download/61904593/Analysis_of_Quality_Work_Life_on_Employees_Performance20200127-130549-1jfr0lk.pdf
- Dachner, A., Ellingson, J., Noe, R., & Saxton, B. (2021). The future of employee development. *Human Resource Management Review*, 31(2), 1-15. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2019.100732>
- Danova, K., Malysheva, V., Rosokha, V., Glushenkova, I., & Popovych, N. (2020). Maintenance of Labor Resources as Fundamentals of Sustainable Manufacturing

- Development. *European Journal of Sustainable Development*, 9(1), 432-441.
doi:<https://doi.org/10.14207/ejsd.2020.v9n1p432>
- El Dahshan, M., Keshk, L., & Dorgham, L. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123. doi:<https://doi.org/10.15640/jns.v5n2a10>
- Espinoza, S., Fernández, A., & Ticona, C. (2021). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna. *Iberoamerican Business Journal*, 4(2), 155-174. doi:<https://doi.org/10.22451/5817.ibj2021.vol4.2.11049>
- Ferrín, H. (2019). Análisis del modelo de diseño de puesto empresarial. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(12), 3-15. doi:10.23857/fipcaec.v4i12.60
- Flores Quispe, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero en la región de Puno, Perú. *Revista Ean*, 87, 59-77. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>.
- Fong-Yi, L., Hui-Chuan, T., Szu-Chi, L., Yu-Chin, L., & Cheng-Chen, L. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *SAGE Open*, 10(1), 1-11. doi:10.1177/2158244019899085
- Gallardo, E. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-473. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Gallego, C., & Naranjo, G. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. *Entramado*, 16(2), 70-89. doi:<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.6544>
- INEI. (2020). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-empleo-nacional-oct-nov-dic-2020.pdf>

- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 1-12. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.011>
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 5-95. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Kurdi, B., & Alshurideh, M. (2020). Employee retention and organizational performance: Evidence from banking industry. *Management Science Letters*, 10(16), 3981-3990. doi:10.5267/j.msl.2020.7.011
- Lepistö, L., & Ihanola, E. (2018). Understanding the recruitment and selection processes of management accountants: An explorative study. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 15(1), 104-123. doi:<https://doi.org/10.1108/QRAM-11-2016-0080>
- Lora, H. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15, 83 – 94. doi:<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Majeed, M., Wumbei, A., & Abdulai, B. (2018). Training, a Tool for Staff Development in Higher Educational Institutions: Challenges and Issues. Evidence from Tamale Technical University. *ADRRRI Journal of Arts and Social Sciences*, 16(2), 23-51. doi:ADRRRI Journal of Arts and Social Sciences,
- Maliqueo, C., González, J., Mardones, R., & Ardiles, M. (2021). Gestión de personas y las barreras para innovar en la transformación digital. *Revista venezolana de gerencia*, 96(24). <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612003/29069612003.pdf>
- Manpower Group. (2018). *Solving the Talent Shortage*. [https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20\(Global\)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf](https://go.manpowergroup.com/hubfs/TalentShortage%202018%20(Global)%20Assets/PDFs/MG_TalentShortage2018_lo%206_25_18_FINAL.pdf)

- Marotti, A., & Wood, T. (2019). What is applied research anyway? *Revista de Gestão*, 26(4), 338 - 339. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/REGE-10-2019-128/full/pdf?title=what-is-applied-research-anyway>
- Martínez, O., & Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y desarrollo*, 7(2), 225-242. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business & Society*, 19(4), 535-545. <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-S4-paper3.pdf>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(2), 21-29. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Morales, Y. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Bernal Sechura, 2018*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo . Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29039>
- More, R., & Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. 8(2), 1-25. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la Tesis*. Bogota: Ediciones de la U.
- Onik, M., Miraz, M., & Kim, C. (2018). A recruitment and human resource management technique using Blockchain technology for industry 4.0. *Smart Cities Symposium*, 1-16. doi:[10.1049/cp.2018.1371](https://doi.org/10.1049/cp.2018.1371).

- Palacios, W., Caicedo, A., & Davila, M. (2022). Qualitative Model For The Improvement Of The Human. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 18(3), 1-17. <http://www.jlls.org/index.php/jlls/article/view/5070>
- Palma, H., Parejo, I., & Sierra, D. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Criterio libre*, 16(28), 169-185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6676025>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *IDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Petrakis, M., Robinson, R., Myers, K., Kroes, S., & O'Connor, S. (2018). Dual diagnosis competencies: A systematic review of staff training literature. *Addictive behaviors reports*, 7, 53-57. doi:<https://doi.org/10.1016/j.abrep.2018.01.003>
- Ramírez, R., Villalobos, J., & Herrera, B. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 8, 2076-2101. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8369917.pdf>
- Ramírez-Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. doi:10.17652/rpot/2019.4.17517
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rozario, S., Venkatraman, S., & Abbas, A. (2019). Challenges in Recruitment and Selection Process: An empirical study. 10(2), 1-23. doi:<https://doi.org/10.3390/challe10020035>
- Rubio, L., & García, O. (2019). Relación entre gestión humana y compromiso laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 8, 35-48. doi:<https://doi.org/10.18634/ctxj.8v.0i.981>

- Ruiz, S., Corea, S., Aguilar, C., Saldaña, C., Oliva, H., Ruiz, J., Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Sridhar, V. (2020). Impact of compensation on employee performance. *IOSR Journal of Humanities And Social Science*, 25(9), 17-22. doi:10.9790/0837-2509011722
- Stewart, J., & Van Esch, P. (2020). AI-enabled recruiting: What is it and how? *Business Horizons*, 63(2), 215-226. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.12.001>
- Susilo, F., & Septina, K. (2021). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 180, 283-291. doi:10.2991/aebmr.k.210628.047
- Tkalac, A. (2021). The impact of employee engagement, organisational support and employer branding on internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 47(1), 1-7. doi:<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102009>
- Tomczak, D., Lanzo, L., & Aguinis, H. (2018). Evidence-based recommendations for employee performance monitoring. *Business Horizons*, 61(2), 251-259. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.006>
- Torres-Flórez, D., Arce, L., & Iburguen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas Cuc*, 41(1), 9-24. doi:<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>
- Van Iddekinge, C., Lievens, F., & Sackett, P. (2023). Personnel selection: A review of ways to maximize validity, diversity, and the applicant experience. *Personnel psychology*, 76(2), 651-686. doi:Personnel selection: A review of ways to maximize validity, diversity, and the applicant experience.
- Ventura, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 43-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897405>

- Vera, A. (2018). Integración del proceso de gestión del diseño organizacional y de gestión del desempeño en la aplicación de sanciones por incumplimientos del trabajador. *Derecho & Sociedad*, 50, 125-133. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6754607.pdf>
- Vera, K., Romero, E., & Esquivel, R. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Revista UNIANDES Episteme*, 8(3), 350-363. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298161>
- Vertakova, Y., Maltseva, I., & Shulgina, Y. (2019). Labour productivity management: factors of growth, the role of social and labour monitoring. *Economic Annals-XXI*, 173-182. <http://ea21journal.world/index.php/ea-v180-19/>
- Wang, C., & Chen, H. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415-429. doi:<https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Es la forma en la cual la empresa organiza actividades para la selección de un perfil acorde a las necesidades de la empresa en línea con los objetivos de la misma, con el fin de generar valor tanto para el empleador, el empleado y los clientes (Kravariti & Johnston, 2020, p.1).	La variable será evaluada por intermedio de seis dimensiones: admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y monitoreo de personas.	Admisión de personas	Reclutamiento	Ordinal
				Selección	
			Contratación de personas	Ocupación de puestos	
			Compensación de personas	Motivación y recompensas	
				Beneficios y servicios	
			Desarrollo de personas	Entrenamiento	
				Programas de Comunicación	
Mantenimiento de personas	Higiene, Seguridad y calidad de vida				
Monitoreo de personas	Evaluación de desempeño				
Desempeño laboral	Se refiere a un conjunto de comportamientos proyectados a metas y resultados, el autor indica que al ser modificado cualquier comportamiento	La variable será evaluada por intermedio de tres dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional.	Desempeño de Tareas	Capacidad de toma de decisiones.	Ordinal
				Capacidad de resolución de problemas	
				Orientación a objetivos.	

se transforma también el desempeño, pues este mismo alude a la conducta del personal (Wang & Chen, 2020, p.4).

Desempeño Contextual	Cooperación con los compañeros	
Desempeño organizacional	Calidad del trabajo.	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023								
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos	Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones		
						Variable	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida la admisión de personas se relaciona con el desempeño laboral en una</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral en una empresa</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una correlación significativa positiva y alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>	<p>Tipo</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel</p> <p>Relacional</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p>	<p>Población</p> <p>Conformada por 210 colaboradores de la empresa financiera.</p> <p>Tamaño de muestra</p> <p>Conformada por un total de 136 colaboradores de la empresa financiera.</p>	Gestión del talento humano	Admisión de personas	Reclutamiento
								Selección
							Contratación de personas	Diseño de cargos
								Evaluación de desempeño
							Compensación de personas	Motivación y recompensas
								Beneficios y servicios
							Desarrollo de personas	Entrenamiento
								Programas de Comunicación
							Mantenimiento de personas	Higiene, Seguridad y calidad de vida
								Relaciones con los sindicatos
Monitoreo de personas	Banco de datos							
	Sistemas de información a gerencia							

<p>empresa financiera, Lima, 2023?</p> <p>¿En qué medida la contratación de personas se relaciona con el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023?</p> <p>¿En qué medida la compensación de personas se relaciona con el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023?</p> <p>¿En qué medida el desarrollo de persona se relaciona con el desempeño en</p>	<p>financiera, Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la contratación de personas y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la compensación y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023.</p>					<p>Desempeño laboral</p>	<p>Desempeño de Tareas</p> <p>Desempeño Contextual</p> <p>Desempeño organizacional</p>	<p>Capacidad de toma de decisiones, capacidad de organización y planificación</p> <p>Capacidad de resolución de problemas</p> <p>Productividad</p> <p>Orientación a objetivos y resultados</p> <p>Iniciativa</p> <p>Compromiso con la organización, colaboración y cooperación con compañeros</p> <p>Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral y la calidad del trabajo</p> <p>Uso adecuado del tiempo y recursos laborales</p>
--	--	--	--	--	--	--------------------------	--	--

<p>una empresa financiera, Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023.</p>							<p>Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo</p>
<p>¿En qué medida el mantenimiento de persona se relaciona con el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el monitoreo de personas y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023.</p>							
<p>¿En qué medida el monitoreo de personas se relaciona con el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima, 2023?</p>								

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario para medir la gestion del talento humano

Saludos estimado colaborador, actualmente me encuentro realizando la siguiente investigacion con la intencion de conocer en base a tu percepción, la gestion de talento humano realizada por la institucion para lo cual se le solicita que responda cada items presentando, basandose en su propia perspectiva y/o objetividad. Es importante aclararle que la presente investigacion es de carácter anonimo con fines integramente academicos. Cada Item puede ser evaluado desde una escala del 1 al 5 donde 1: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS		1	2	3	4	5
RECLUTAMIENTO						
1	Cuando la empresa realiza convocatorias, usted se entera de las oportunidades laborales.					
2	Cuando la empresa ha hecho convocatorias, le han especificado las capacidades del perfil que se busca.					
3	Según su opinión, la empresa ha utilizado los canales adecuados para la publicación de vacantes disponibles.					
4	Cree usted que, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones ha sido óptima.					
SELECCIÓN						
5	Considera usted que la empresa identifica el perfil que realmente quiere la empresa.					
6	Considera usted que las evaluaciones identifican el talento del postulante.					
7	Considera usted que la empresa evalúa las capacidades de los postulantes.					
8	Considera usted que la empresa evalúa las habilidades de los postulantes.					
N° DIMENSIONES / ÍTEMS		ALTERNATIVAS				
DIMENSIÓN 2: CONTRATACIÓN DE PERSONAS		1	2	3	4	5
OCUPACIÓN DE PUESTOS						
9	Considera usted, que su perfil profesional se adecua al puesto que ocupa o labor que realiza.					
10	Considera usted, que el puesto que ocupa o la labor que realiza le permite ser productivo dentro de la empresa.					
N° DIMENSIONES / ÍTEMS		ALTERNATIVAS				
DIMENSIÓN 3: COMPENSACION DE PERSONAS		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
11	Cree usted, que se siente comprometido con la empresa.					
12	Considera usted, que su compromiso depende del clima organizacional de la empresa.					

13	Considera usted, que se encuentra motivado a desarrollar su talento en el puesto que ocupa.					
RECOMPENSAS						
14	Cree usted, que los incentivos que tiene fortalecen su compromiso con la empresa.					
15	Según su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo que realiza.					
16	Considera que el cuadro remunerativo que maneja la empresa es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador.					
BENEFICIOS						
17	Considera usted, que está conforme con los beneficios que ofrece la empresa.					
18	Considera usted, que la empresa toma en cuenta sus necesidades a la hora de otorgar los beneficios.					
SERVICIOS						
19	Considera usted, que la empresa le facilita la conciliación de la vida laboral con la familiar con horarios flexibles.					
20	Considera usted, que la empresa le facilita la opción de trabajar desde casa, ya sea a tiempo parcial o completo, por ser cada vez más frecuente en el mercado laboral.					
N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE PERSONAS		1	2	3	4	5
ENTRENAMIENTO						
21	Considera usted, que su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional.					
22	Considera usted, que la experiencia adquirida dentro de la empresa le permite desarrollarse mejor en el puesto					
23	Considera usted, que la capacitación que recibe amplía su visión para desarrollarse en el puesto.					
24	Considera usted, que las capacitaciones ayudan a mejorar su nivel de competencia.					
PROGRAMAS DE COMUNICACIÓN						
25	Considera usted, que existe una comunicación adecuada entre todas las áreas de la empresa.					
26	Considera usted, que se realiza una adecuada supervisión al personal.					
N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
DIMENSIÓN 5: MANTENIMIENTO DE PERSONAS		1	2	3	4	5
HIGIENE, SEGURIDAD						
27	Considera usted, que se siente físicamente segura en las instalaciones de la empresa.					

28	Considera usted, que las actividades que realiza diariamente no le generan estrés.					
29	Considera usted, que la empresa le brinda seguridad y estabilidad laboral.					
CALIDAD DE VIDA						
30	Considera usted, que existe una buena relación con sus compañeros de trabajo.					
31	Considera usted, que existe trabajo en equipo entre los colaboradores.					
32	Considera usted, que las relaciones laborales en donde exista respeto y empatía influyen en su desempeño de sus funciones.					
N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
DIMENSIÓN 6: MONITOREO DE PERSONAS		1	2	3	4	5
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						
33	Considera usted, que la empresa realiza constantemente evaluaciones de desempeño.					
34	Considera usted, que al reforzar sus competencias en la empresa puede ascender a cargos más altos.					
35	Considera usted, que los jefes reconocen su esfuerzo cuando cumple con los objetivos y metas laborales.					
36	Considera usted, que la forma como la empresa reconoce su buen desempeño es la adecuada.					

Cuestionario para medir el desempeño laboral

Buen día estimado, actualmente estamos realizando una investigación direccionada a evaluar el desempeño de los colaboradores, por ende, se solicita que llene el presente cuestionario de manera objetiva. Es importante aclararle que la presente investigación es de carácter anónimo con fines íntegramente académicos. Cada ítem puede ser evaluado desde una escala del 1 al 5 donde 1 representa Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre

N°	DESEMPEÑO LABORAL	ALTERNATIVAS				
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE TAREAS		1	2	3	4	5
CAPACIDAD DE TOMA DE DECISIONES						
1	Considera usted, que es capaz de encontrar soluciones creativas frente a nuevos problemas.					
2	Considera usted, que es capaz de hacer bien su trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.					
CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS						
3	En su opinión, se siente capaz de realizar tareas laborales desafiantes.					
4	En su opinión, siempre tiene en mente los resultados que debe lograr.					
5	En su opinión, usted trabaja constantemente para mantener sus conocimientos laborales actualizados.					
N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL		1	2	3	4	5
ORIENTACIÓN A OBJETIVOS						
6	Considera usted, planificar su trabajo de tal manera que puede lograr sus objetivos a tiempo.					
7	Considera usted, participar activamente de las reuniones laborales.					
8	Considera usted, que cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que se lo pidieran.					
COOPERACIÓN CON COMPAÑEROS						
9	Considera usted, que todos cooperan en la realización de las actividades en común.					
10	Considera usted, que existe colaboración entre los integrantes del equipo en el desarrollo de actividades para cumplir con el objetivo trazado.					
N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
CALIDAD DEL TRABAJO						
11	Considera usted, que cumple con las actividades, tareas y funciones propias del puesto.					
12	Considera usted, que respeta los horarios establecidos por la empresa.					

13	Considera usted, que usa correctamente sus tiempos y los recursos laborales de la empresa.					
14	Considera usted, que apoya e incentiva a sus compañeros en encontrar soluciones de problemas y productividad.					

Anexo 4. Tablas descriptivas

Tabla cruzada de la dimensión admisión de personas y la variable desempeño laboral

Gestión del Talento Humano		Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	%
D1: Admisión de personas	Bajo	35	14	0	49	36
	Medio	19	61	0	80	59
	Alto	2	5	0	7	5
	Total	56	80	0	136	100

Tabla cruzada de la dimensión contratación de personas y la variable desempeño laboral

Gestión del Talento Humano		Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	%
D2: Contratación de personas	Bajo	26	10	0	36	26
	Medio	26	59	0	85	63
	Alto	4	11	0	15	11
	Total	56	80	0	136	100

Tabla cruzada de la dimensión compensación de personas y la variable desempeño laboral

Gestión del Talento Humano		Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	%
D3: Compensación de personas	Bajo	43	16	0	59	43
	Medio	10	51	0	61	45
	Alto	3	13	0	16	12
	Total	56	80	0	136	100

Tabla cruzada de la dimensión desarrollo de personas y la variable desempeño laboral

Gestión del Talento Humano		Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	%
D4: Desarrollo de personas	Bajo	29	25	0	54	40
	Medio	25	45	0	70	51
	Alto	2	10	0	12	9
	Total	56	80	0	136	100

Tabla cruzada de la dimensión mantenimiento de personas y la variable desempeño laboral

Gestión del Talento Humano		Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	%
D5: Mantenimiento de personas	Bajo	44	61	0	105	77
	Medio	10	16	0	26	19
	Alto	2	3	0	5	4
	Total	0	0	0	136	100

Tabla cruzada de la dimensión monitoreo de personas y la variable desempeño laboral

Gestión del Talento Humano		Desempeño Laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	%
D6: Monitoreo de personas	Bajo	24	5	0	29	21
	Medio	27	60	0	87	64
	Alto	5	15	0	20	15
	Total	56	80	0	136	100

Anexo 5. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lady Diana Arévalo Alva		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Licenciada en administración de empresas, gestión pública, docencia universitaria, investigador.		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Martín		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Asesor de tesis pre y posgrado. - Docente en cursos de gestión pública - Docente del curso de investigación en pre y posgrado - Jurado de Tesis 		

2 Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral</i>
Autor (a):	<i>Domen Kumasaki, Carmen Yuriko (2023)</i>
Procedencia:	<i>Lima</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google</i>
Tiempo de aplicación:	<i>15 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Colaboradores de la empresa financiera</i>
Significación:	<i>El objeto es medir la gestión del talento humano, así como el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.</i>

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Primera dimensión / subcategoría: ADMISIÓN DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de admisión de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	¿Cuándo la empresa realiza convocatorias, usted se entera de las oportunidades laborales?	4	4	4	-
	¿Cuándo la empresa ha hecho convocatorias, le han especificado las capacidades del perfil que se busca?	4	4	4	
	¿Según su opinión, la empresa ha utilizado los canales adecuados para la publicación de vacantes disponibles?	4	4	4	
	¿Cree usted que, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones ha sido óptima?	4	4	4	
Selección	¿Considera usted que la empresa identifica el perfil que realmente quiere la empresa?	4	4	4	-
	¿Considera usted que las evaluaciones identifican el talento del postulante?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa evalúa las capacidades de los postulantes?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa evalúa las habilidades de los postulantes?	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: CONTRATACIÓN DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de contratación de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ocupación de puestos	¿Considera usted, que su perfil profesional se adecua al puesto que ocupa o labor que realiza?	4	4	4	-

	¿Considera usted, que el puesto que ocupa o la labor que realiza le permite ser productivo dentro de la empresa?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Tercera dimensión / subcategoría: COMPENSACIÓN DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de compensación de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	¿Cree usted, que se siente comprometido con la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que su compromiso depende del clima organizacional de la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que se encuentra motivado a desarrollar su talento en el puesto que ocupa?	4	4	4	
Recompensas	¿Cree usted, que los incentivos que tiene fortalecen su compromiso con la empresa?	4	4	4	
	¿Según su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo que realiza?	4	4	4	
	¿Considera que el cuadro remunerativo que maneja la empresa es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador?	4	4	4	
Beneficios	¿Considera usted, que está conforme con los beneficios que ofrece la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la empresa toma en cuenta sus necesidades a la hora de otorgar los beneficios?	4	4	4	
Servicios	¿Considera usted, que la empresa le facilita la conciliación de la vida laboral con la familiar con horarios flexibles?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la empresa le facilita la opción de trabajar desde casa, ya sea a tiempo parcial o completo, por ser cada vez más frecuente en el mercado laboral?	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: DESARROLLO DE PERSONAS
Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de desarrollo de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrenamiento	¿Considera usted, que su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la experiencia adquirida dentro de la empresa le permite desarrollarse mejor en el puesto?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la capacitación que recibe amplía su visión para desarrollarse en el puesto?	4	4	4	
	¿Considera usted, que las capacitaciones ayudan a mejorar su nivel de competencia?	4	4	4	
Programas de comunicación	¿Considera usted, que existe una comunicación adecuada entre todas las áreas de la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que se realiza una adecuada supervisión a personal?	4	4	4	

Quinta dimensión / subcategoría: MANTENIMIENTO DE PERSONAS
Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de mantenimiento de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene, Seguridad	¿Considera usted, que se siente físicamente segura en las instalaciones de la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que las actividades que realiza diariamente no le generan estrés?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la empresa le brinda seguridad y estabilidad laboral?	4	4	4	
Calidad de vida	¿Considera usted, que existe una buena relación con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Considera usted, que existe trabajo en equipo entre los colaboradores?	4	4	4	

	¿Considera usted, que las relaciones laborales en donde exista respeto y empatía influyen en su desempeño de sus funciones?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Sexta dimensión / subcategoría: MONITOREO DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de monitoreo de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de desempeño Calidad de vida	¿Considera usted, que la empresa realiza constantemente evaluaciones de desempeño?	4	4	4	
	¿Considera usted, que al reforzar sus competencias en la empresa puede ascender a cargos más altos?	4	4	4	
	¿Considera usted, que los jefes reconocen su esfuerzo cuando cumple con los objetivos y metas laborales?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la forma como la empresa reconoce su buen desempeño es la adecuada?	4	4	4	

Variable/categoría: DESEMPEÑO LABORAL
Primera dimensión / subcategoría: DESEMPEÑO DE TAREAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño de tareas y ver su eficiencia en la gestión del talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de toma de decisiones	Considera usted, que es capaz de encontrar soluciones creativas frente a nuevos problemas.	4	4	4	
	Considera usted, que es capaz de hacer bien su trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.	4	4	4	
Capacidad de resolución de problemas	¿En su opinión, se siente capaz de realizar tareas laborales desafiantes?	4	4	4	
	¿En su opinión, siempre tiene en mente los resultados que debe lograr?	4	4	4	
	¿En su opinión, usted trabaja constantemente para mantener sus conocimientos laborales actualizados?	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: DESEMPEÑO CONTEXTUAL

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño contextual y ver su eficiencia en la gestión del talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación a objetivos	¿Considera usted, planificar su trabajo de tal manera que puede lograr sus objetivos a tiempo?	4	4	4	
	¿Considera usted, participar activamente de las reuniones laborales?	4	4	4	
	¿Considera usted, que cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que se lo pidieran?	4	4	4	
Cooperación con compañeros	¿Considera usted, que todos cooperan en la realización de las actividades en común?	4	4	4	
	¿Considera usted, que existe colaboración entre los integrantes de equipo en el desarrollo de actividades para cumplir con el objetivo trazado?	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: DESMEPEÑO ORGANIZACIONAL

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño organizacional y ver su eficiencia en la gestión del talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad del trabajo	¿Considera usted, que cumple con las actividades, tareas y funciones propias del puesto?	4	4	4	
	¿Considera usted, que respeta los horarios establecidos por la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que usa correctamente sus tiempos y los recursos laborales de la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que apoya e incentiva a sus compañeros en encontrar soluciones de problemas y productividad?	4	4	4	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Lady Diana Arévalo Alva

Especialidad del evaluador: Licenciada en Administración, Maestro en Gestión Pública y Doctor en Gestión Empresarial.

15 de noviembre de 2023



Firma del evaluador

DNI: 43040028

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Karla Patricia Martell Alfaro		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Licenciada en administración de empresas, gestión pública, docencia universitaria, investigador.		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Alto Amazonas		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Asesor de tesis pre y posgrado. - Docente en cursos de gestión pública - Docente del curso de investigación en pre y posgrado - Jurado de Tesis 		

2 Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral</i>
Autor (a):	<i>Domen Kumasaki, Carmen Yuriko (2023)</i>
Procedencia:	<i>Lima</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google</i>
Tiempo de aplicación:	<i>15 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Colaboradores de la empresa financiera</i>
Significación:	<i>El objeto es medir la gestión del talento humano, así como el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.</i>

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Primera dimensión / subcategoría: ADMISIÓN DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de admisión de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	¿Cuándo la empresa realiza convocatorias, usted se entera de las oportunidades laborales?	4	4	4	-
	¿Cuándo la empresa ha hecho convocatorias, le han especificado las capacidades del perfil que se busca?	4	4	4	
	¿Según su opinión, la empresa ha utilizado los canales adecuados para la publicación de vacantes disponibles?	4	4	4	
	¿Cree usted que, la entrevista para evaluar su comportamiento actitudes y reacciones ha sido óptima?	4	4	4	
Selección	¿Considera usted que la empresa identifica el perfil que realmente quiere la empresa?	4	4	4	-
	¿Considera usted que las evaluaciones identifican el talento del postulante?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa evalúa las capacidades de los postulantes?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa evalúa las habilidades de los postulantes?	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: CONTRATACIÓN DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de contratación de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ocupación de puestos	¿Considera usted, que su perfil profesional se adecua al puesto que ocupa o labor que realiza?	4	4	4	-



	¿Considera usted, que el puesto que ocupa o la labor que realiza le permite ser productivo dentro de la empresa?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Tercera dimensión / subcategoría: COMPENSACIÓN DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de compensación de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	¿Cree usted, que se siente comprometido con la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que su compromiso depende del clima organizacional de la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que se encuentra motivado a desarrollar su talento en el puesto que ocupa?	4	4	4	
Recompensas	¿Cree usted, que los incentivos que tiene fortalecen su compromiso con la empresa?	4	4	4	
	¿Según su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo que realiza?	4	4	4	
	¿Considera que el cuadro remunerativo que maneja la empresa es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador?	4	4	4	
Beneficios	¿Considera usted, que está conforme con los beneficios que ofrece la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la empresa toma en cuenta sus necesidades a la hora de otorgar los beneficios?	4	4	4	
Servicios	¿Considera usted, que la empresa le facilita la conciliación de la vida laboral con la familiar con horarios flexibles?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la empresa le facilita la opción de trabajar desde casa, ya sea a tiempo parcial o completo, por ser cada vez más frecuente en el mercado laboral?	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: DESARROLLO DE PERSONAS
Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de desarrollo de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrenamiento	¿Considera usted, que su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la experiencia adquirida dentro de la empresa le permite desarrollarse mejor en el puesto?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la capacitación que recibe amplía su visión para desarrollarse en el puesto?	4	4	4	
	¿Considera usted, que las capacitaciones ayudan a mejorar su nivel de competencia?	4	4	4	
Programas de comunicación	¿Considera usted, que existe una comunicación adecuada entre todas las áreas de la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que se realiza una adecuada supervisión a personal?	4	4	4	

Quinta dimensión / subcategoría: MANTENIMIENTO DE PERSONAS
Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de mantenimiento de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene, Seguridad	¿Considera usted, que se siente físicamente segura en las instalaciones de la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que las actividades que realiza diariamente no le generan estrés?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la empresa le brinda seguridad y estabilidad laboral?	4	4	4	
Calidad de vida	¿Considera usted, que existe una buena relación con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Considera usted, que existe trabajo en equipo entre los colaboradores?	4	4	4	



	¿Considera usted, que las relaciones laborales en donde exista respeto y empatía influyen en su desempeño de sus funciones?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Sexta dimensión / subcategoría: MONITOREO DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de monitoreo de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de desempeño Calidad de vida	¿Considera usted, que la empresa realiza constantemente evaluaciones de desempeño?	4	4	4	
	¿Considera usted, que al reforzar sus competencias en la empresa puede ascender a cargos más altos?	4	4	4	
	¿Considera usted, que los jefes reconocen su esfuerzo cuando cumple con los objetivos y metas laborales?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la forma como la empresa reconoce su buen desempeño es la adecuada?	4	4	4	

Variable/categoría: DESEMPEÑO LABORAL

Primera dimensión / subcategoría: DESEMPEÑO DE TAREAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño de tareas y ver su eficiencia en la gestión del talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de toma de decisiones	Considera usted, que es capaz de encontrar soluciones creativas frente a nuevos problemas.	4	4	4	
	Considera usted, que es capaz de hacer bien su trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.	4	4	4	
Capacidad de resolución de problemas	¿En su opinión, se siente capaz de realizar tareas laborales desafiantes?	4	4	4	
	¿En su opinión, siempre tiene en mente los resultados que debe lograr?	4	4	4	
	¿En su opinión, usted trabaja constantemente para mantener sus conocimientos laborales actualizados?	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: DESEMPEÑO CONTEXTUAL

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño contextual y ver su eficiencia en la gestión del talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación a objetivos	¿Considera usted, planificar su trabajo de tal manera que puede lograr sus objetivos a tiempo?	4	4	4	
	¿Considera usted, participar activamente de las reuniones laborales?	4	4	4	
	¿Considera usted, que cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que se lo pidieran?	4	4	4	
Cooperación con compañeros	¿Considera usted, que todos cooperan en la realización de las actividades en común?	4	4	4	
	¿Considera usted, que existe colaboración entre los integrantes del equipo en el desarrollo de actividades para cumplir con el objetivo trazado?	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: DESMEPEÑO ORGANIZACIONAL

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño organizacional y ver su eficiencia en la gestión del talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad del trabajo	¿Considera usted, que cumple con las actividades, tareas y funciones propias del puesto?	4	4	4	
	¿Considera usted, que respeta los horarios establecidos por la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que usa correctamente sus tiempos y los recursos laborales de la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que apoya e incentiva a sus compañeros en encontrar soluciones de problemas y productividad?	4	4	4	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Karla Patricia Martell Alfaro

Especialidad del evaluador: Licenciada en Administración, Maestro en Gestión Educativa y Doctor en Gestión Empresarial.

15 de noviembre de 2023



Firma del evaluador

DNI: 18216268

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rosa Elena Cueto Orbe		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Contadora, gestión pública, docencia universitaria, investigador.		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Alto Amazonas		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Asesor de tesis pre y posgrado. - Docente en cursos de gestión pública - Jurado de Tesis 		

2 Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	<i>Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral</i>
Autor (a):	<i>Domen Kumasaki, Carmen Yuriko (2023)</i>
Procedencia:	<i>Lima</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google</i>
Tiempo de aplicación:	<i>15 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	<i>Colaboradores de la empresa financiera</i>
Significación:	<i>El objeto es medir la gestión del talento humano, así como el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa financiera.</i>

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Variable/categoría: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Primera dimensión / subcategoría: ADMISIÓN DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de admisión de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	¿Cuándo la empresa realiza convocatorias, usted se entera de las oportunidades laborales?	4	4	4	-
	¿Cuándo la empresa ha hecho convocatorias, le han especificado las capacidades del perfil que se busca?	4	4	4	
	¿Según su opinión, la empresa ha utilizado los canales adecuados para la publicación de vacantes disponibles?	4	4	4	
	¿Cree usted que, la entrevista para evaluar su comportamiento, actitudes y reacciones ha sido óptima?	4	4	4	
Selección	¿Considera usted que la empresa identifica el perfil que realmente quiere la empresa?	4	4	4	-
	¿Considera usted que las evaluaciones identifican el talento del postulante?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa evalúa las capacidades de los postulantes?	4	4	4	
	¿Considera usted que la empresa evalúa las habilidades de los postulantes?	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: CONTRATACIÓN DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de contratación de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ocupación de puestos	¿Considera usted, que su perfil profesional se adecua al puesto que ocupa o labor que realiza?	4	4	4	-

	¿Considera usted, que el puesto que ocupa o la labor que realiza le permite ser productivo dentro de la empresa?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Tercera dimensión / subcategoría: COMPENSACIÓN DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de compensación de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	¿Cree usted, que se siente comprometido con la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que su compromiso depende del clima organizacional de la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que se encuentra motivado a desarrollar su talento en el puesto que ocupa?	4	4	4	
Recompensas	¿Cree usted, que los incentivos que tiene fortalecen su compromiso con la empresa?	4	4	4	
	¿Según su opinión, la remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo que realiza?	4	4	4	
	¿Considera que el cuadro remunerativo que maneja la empresa es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador?	4	4	4	
Beneficios	¿Considera usted, que está conforme con los beneficios que ofrece la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la empresa toma en cuenta sus necesidades a la hora de otorgar los beneficios?	4	4	4	
Servicios	¿Considera usted, que la empresa le facilita la conciliación de la vida laboral con la familiar con horarios flexibles?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la empresa le facilita la opción de trabajar desde casa, ya sea a tiempo parcial o completo, por ser cada vez más frecuente en el mercado laboral?	4	4	4	

Cuarta dimensión / subcategoría: DESARROLLO DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de desarrollo de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrenamiento	¿Considera usted, que su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la experiencia adquirida dentro de la empresa le permite desarrollarse mejor en el puesto?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la capacitación que recibe amplía su visión para desarrollarse en el puesto?	4	4	4	
	¿Considera usted, que las capacitaciones ayudan a mejorar su nivel de competencia?	4	4	4	
Programas de comunicación	¿Considera usted, que existe una comunicación adecuada entre todas las áreas de la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que se realiza una adecuada supervisión a personal?	4	4	4	

Quinta dimensión / subcategoría: MANTENIMIENTO DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: Evaluar el proceso de mantenimiento de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene, Seguridad	¿Considera usted, que se siente físicamente segura en las instalaciones de la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que las actividades que realiza diariamente no le generan estrés?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la empresa le brinda seguridad y estabilidad laboral?	4	4	4	
Calidad de vida	¿Considera usted, que existe una buena relación con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿Considera usted, que existe trabajo en equipo entre los colaboradores?	4	4	4	

	¿Considera usted, que las relaciones laborales en donde exista respeto y empatía influyen en su desempeño de sus funciones?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Sexta dimensión / subcategoría: MONITOREO DE PERSONAS

Objetivos de la dimensión: *Evaluar el proceso de monitoreo de personas para medir su efectividad en el desempeño laboral*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de desempeño Calidad de vida	¿Considera usted, que la empresa realiza constantemente evaluaciones de desempeño?	4	4	4	
	¿Considera usted, que al reforzar sus competencias en la empresa puede ascender a cargos más altos?	4	4	4	
	¿Considera usted, que los jefes reconocen su esfuerzo cuando cumple con los objetivos y metas laborales?	4	4	4	
	¿Considera usted, que la forma como la empresa reconoce su buen desempeño es la adecuada?	4	4	4	

Variable/categoría: DESEMPEÑO LABORAL
Primera dimensión / subcategoría: DESEMPEÑO DE TAREAS

Objetivos de la dimensión: *Evaluar el desempeño de tareas y ver su eficiencia en la gestión del talento humano.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de toma de decisiones	Considera usted, que es capaz de encontrar soluciones creativas frente a nuevos problemas.	4	4	4	
	Considera usted, que es capaz de hacer bien su trabajo porque le dedico el tiempo y el esfuerzo necesario.	4	4	4	
Capacidad de resolución de problemas	¿En su opinión, se siente capaz de realizar tareas laborales desafiantes?	4	4	4	
	¿En su opinión, siempre tiene en mente los resultados que debe lograr?	4	4	4	
	¿En su opinión, usted trabaja constantemente para mantener sus conocimientos laborales actualizados?	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: DESEMPEÑO CONTEXTUAL

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño contextual y ver su eficiencia en la gestión del talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación a objetivos	¿Considera usted, planificar su trabajo de tal manera que puede lograr sus objetivos a tiempo?	4	4	4	
	¿Considera usted, participar activamente de las reuniones laborales?	4	4	4	
	¿Considera usted, que cuando termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que se lo pidieran?	4	4	4	
Cooperación con compañeros	¿Considera usted, que todos cooperan en la realización de las actividades en común?	4	4	4	
	¿Considera usted, que existe colaboración entre los integrantes de equipo en el desarrollo de actividades para cumplir con el objetivo trazado?	4	4	4	

Tercera dimensión / subcategoría: DESMEPEÑO ORGANIZACIONAL

Objetivos de la dimensión: Evaluar el desempeño organizacional y ver su eficiencia en la gestión del talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad del trabajo	¿Considera usted, que cumple con las actividades, tareas y funciones propias del puesto?	4	4	4	
	¿Considera usted, que respeta los horarios establecidos por la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que usa correctamente sus tiempos y los recursos laborales de la empresa?	4	4	4	
	¿Considera usted, que apoya e incentiva a sus compañeros en encontrar soluciones de problemas y productividad?	4	4	4	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Rosa Elena Cueto Orbe

Especialidad del evaluador: Contador Público, Maestro en Gestión Educativa y Doctor en Gestión Empresarial.

15 de noviembre de 2023



Mg. Rosa E. Cueto Orbe
Cod. Mat. Contador 19 - 230
D.N.I. 01112540
Firma del evaluador
DNI: 01117140

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima 2023.

Investigadora: Domen Kumasaki Carmen Yuriko

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima 2023”, cuyo objetivo es brindar apoyo en la búsqueda de soluciones a los diferentes problemas que presenta esta entidad. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La empresa no está utilizando estrategias para atraer y mantener a cada uno de sus empleados, dado que los gerentes dan alta prioridad a la atracción y retención del mejor talento humano, se espera que, al implementar estas estrategias de manera flexible y dinámica, el objetivo propuesto sea atraer y retener personas talentosas con las habilidades adecuadas en línea con la cultura de la empresa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa financiera, Lima 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución financiera. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Los procedimientos utilizados en este estudio son libres de riesgo y no le generará molestia.

Beneficios (principio de beneficencia):

No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):



Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora

(Apellidos y Nombres) Domen Kumasaki Carmen Yuriko email: cdomen@ucvvirtual.edu.pe y
Docente asesora (Apellidos y Nombres) Esteves Cárdenas Verónica Liset email:
esteves@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Fecha y hora:
.....