



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores  
en una empresa comercial, Huaraz – 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración de Empresas**

**AUTORA:**

Ramirez Agüero, Gresia Angie (orcid.org/0000-0003-3680-1590)

**ASESOR:**

Dr. Suarez Sanchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0002-5204-7412)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**HUARAZ – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz - 2024", cuyo autor es RAMIREZ AGÜERO GRESIA ANGIE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11%, 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.

HUARAZ, 07 de Octubre del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS DNI: 31661351 ORCID: 0000-0002-5204-7412	Firmado electrónicamente por: JSUAREZSA02 el 19- 11-2024 11:52:04

Código documento Trilce: TRI - 0870974



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RAMIREZ AGÜERO GRESIA ANGIE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz - 2024", 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
GRESIA ANGIE RAMIREZ AGÜERO DNI: 72104146 ORCID: 0000-0003-3680-1590	Firmado electrónicamente por: GRAMIREZAG el 07- 10-2024 14:56:29

Código documento Trilce: TRI - 0870984

### **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios por darme sabiduría y perseverancia durante este proceso de mi carrera profesional, haciendo posible culminar con éxito; a mis familiares y personas cercanas que siempre me alentaron y fueron mi fuente de inspiración para seguir adelante y por brindarme su apoyo incondicional durante este proceso.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, que permitió la realización de la presente investigación durante mi formación académica y al Dr. Juan de Dios Suarez Sánchez por su orientación y sabiduría. Asimismo, el agradecimiento y gratitud a mis padres por su apoyo y motivación incondicional para seguir adelante.

.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. METODOLOGÍA .....	11
III. RESULTADOS .....	14
IV. DISCUSIÓN .....	20
V. CONCLUSIONES .....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	34

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de vinculación entre el perfil del colaborador y satisfacción laboral.....	14
Tabla 2: Nivel de vinculación del proceso de reclutamiento y compromiso organizacional .....	14
Tabla 3: Nivel de vinculación de desarrollo del talento humano y trabajo en equipo.....	15
Tabla 4: Nivel de vinculación de gestión del talento humano y desempeño laboral .....	16
Tabla 5: Prueba de correlación de rho de Spearman de gestión del talento humano y desempeño laboral.....	16
Tabla 6: Prueba de correlación de rho de Spearman de perfil del colaborador y satisfacción laboral.....	17
Tabla 7: Prueba de correlación de rho de Spearman del proceso de reclutamiento y compromiso organizacional .....	18
Tabla 8: Prueba de correlación de rho de Spearman de desarrollo del talento humano y trabajo en equipo .....	19

## **RESUMEN**

La presente investigación tiene como objetivo de desarrollo sostenible de contribuir con el trabajo decente y crecimiento económico, teniendo como objetivo general determinar la vinculación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024. Para llegar a ello, se desarrolló un trabajo cuantitativo, con un enfoque correlacional de tipo aplicada no experimental, lo cual se tuvo como instrumento de recolección de datos la encuesta, cuyo instrumento fue aplicado a 20 colaboradores de la empresa comercial, en el cual los datos fueron analizados para determinar la correlación entre ambas variables de investigación. Por ello, los resultados muestran una correlación positiva de 0,837 entre gestión del talento humano y desempeño laboral. De esta manera concluyendo, que de acuerdo con el análisis se observó que refleja una relación positiva entre ambas variables. Esta correlación destaca la necesidad de optimizar la gestión del talento humano para lograr un mayor impacto en los resultados de la empresa, además que la gestión del talento es una herramienta principal para las organizaciones que permite un mejor desarrollo de la productividad y calidad de trabajo a través de la retención del talento humano y reclutamiento de personal adecuado.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral, empresas.

## **ABSTRACT**

The present research has the sustainable development objective of contributing to decent work and economic growth, with the general objective of determining the link between human talent management and the work performance of the collaborators of a commercial company, Huaraz - 2024. To achieve this, a quantitative work was developed, with a correlational approach of a non-experimental applied type, which had as a data collection instrument the survey, whose instrument was applied to 20 collaborators of the commercial company, in which the data were analyzed to determine the correlation between both research variables. Therefore, the results show a positive correlation of 0.837 between human talent management and work performance. Thus concluding that, according to the analysis, it was observed that it reflects a positive relationship between both variables. This correlation highlights the need to optimize the management of human talent to achieve a greater impact on the company's results, in addition to the fact that talent management is a main tool for organizations that allows a better development of productivity and quality of work through the retention of human talent and recruitment of suitable personnel.

**Keywords:** Human talent management, work performance, companies.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el mundo está experimentando cambios constantes, lo que impulsa a que las empresas deban adaptarse a los nuevos cambios para enfrentar los desafíos en cuanto a la formación, así como retención de talento. Por ello, es importante conocer cada uno de los aspectos y de esta manera los colaboradores puedan adquirir conocimientos para un buen desempeño laboral, ya que, en caso no se realice una gestión adecuada, esto podría generar conflictos para una correcta organización de la empresa causando pérdidas (Montes, 2022).

Asimismo, para que las empresas tengan un mayor desarrollo, es importante determinar la gestión del talento humano, así como el desempeño laboral de todos los colaboradores, lo cual debe realizarse mediante capacitaciones para que estén preparados y cuenten con un alto rendimiento satisfactorio en la realización de sus labores (Romero y Salcedo, 2019).

Por ello, gestionar el talento de la fuerza laboral en las empresas conlleva al uso de herramientas y un modelo adecuado para optimizar el desempeño dentro de la empresa y puedan obtener un beneficio a nivel general, esta gestión ha generado algunas dificultades y que esto se debe al no tener a los colaboradores involucrados y comprometidos con la empresa (Pomaranik y Kludacz, 2023). Además, hoy en día las empresas se encuentran muy caracterizadas por un alto grado de rigidez y falencias, lo que conlleva a que las empresas no cuentan con una gestión y desempeño adecuado de los colaboradores (Castro & Delgado, 2020).

La gestión del talento humano busca elevar el rendimiento del desempeño laboral, ya que esto constituye una gestión revolucionaria de las destrezas y saberes de los colaboradores de la empresa, que se usa como una estrategia fundamental para contribuir con una ventaja competitiva dentro de la empresa (Marcillo, 2024).

A nivel internacional, las empresas en Indonesia buscan acoplarse de la mejor manera posible a la categoría de industria 4.0, por lo que necesitan una fuerza laboral actualizada a las nuevas tendencias tecnológicas, motivadas para asumir presión laboral y dispuestas a capacitarse continuamente, pues solo así, pueden cumplir con estándares proporcionales óptimos que les permitirá obtener ventajas competitivas determinantes para su futuro y supervivencia en el mercado (Damarasri y Ahman, 2020). En el ámbito global la gestión de talento pasó a ser un principal obstáculo para las empresas, pues no es sencillo ubicar a un empleado con destrezas cuantitativas

y cualitativas que se ajuste a un puesto. Este reto se complica aún, cuando se refiere a un puesto clave. Asimismo, se menciona que deben ejecutarse acciones de atracción, retención y desarrollo, para que empleados capaces se interesen por una empresa (Almohtaseb et al., 2020)

A nivel de Latinoamérica, el manejo de los recursos humanos ha sido significativo para un crecimiento sostenible de la empresa, por ello, Macas (2024) sostiene que esto es fundamental si la organización desea perfeccionar el desempeño y rendimiento de los trabajadores de las empresas comerciales en Ecuador para así tener un logro positivo de los objetivos, además de que las empresas día a día enfrentan desafíos que están en constante desarrollo y de esta manera retener el talento y desempeño laboral para un crecimiento óptimo de las empresas. Posteriormente al contexto pandémico global, muchas empresas en Latinoamérica han visto conveniente dejar de lado los esquemas de gestión tradicionales, los cuales solo frenaban su desarrollo, optando por dar un mayor valor a sus recursos humanos, capacitándolos y mejorando sus habilidades comunicativas para optimizar su desempeño laboral (Montenegro y Chaluisa, 2021)

A nivel nacional, de acuerdo con Rodríguez (2018) menciona que en Huaraz la gestión del talento está pasando por diferentes cambios en cuanto a su manejo, siendo así una de las herramientas importantes para que la empresa tenga grandes logros para un buen proceso y además que le permite realizar evaluaciones del desempeño de cada colaborador de la organización. Asimismo, se considera que las variables a investigar son puntos clave tanto prácticas como políticas para las organizaciones.

Por ello, este proyecto de investigación busca estudiar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de una empresa comercial de Huaraz, lo cual tiene como finalidad contribuir con el trabajo decente así como crecimiento económico, donde la problemática es un factor humano en el cual se puede diferenciar distintos factores como es la ausencia de equipos laborales y omisión de motivación, además que estos son factores importantes y que se debe estar en constantes capacitaciones, por el cual se evidencia un desempeño mínimo de los trabajadores, por ello, este aspecto me permitirá evidenciar porque los miembros de la empresa no se encuentran constantes en una empresa.

Asimismo, se presenta la formulación del problema general ¿Cuál es la vinculación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los

colaboradores en una empresa comercial – Huaraz, 2024? Y en cuanto a los problemas específicos se plantea lo siguiente: ¿Cuál es la vinculación entre el perfil del colaborador y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024?, ¿Cuál es la vinculación del proceso de reclutamiento y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024?, ¿Cuál es la vinculación entre el talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024?

Como justificación teórica, se halla sustentada en el enfoque integral propuesto por Chiavenato, el cual brinda un mayor valor al recurso humano de las empresas. Precisamente, esta revalorización de la fuerza laboral de las empresas es un factor significativo en las organizaciones que buscan acoplarse al mundo global y ser más competitivos.

Asimismo, la justificación práctica está determinada por el aporte de los hallazgos esperados en el estudio, los cuales favorecerán el desarrollo futuro de propuestas que puedan optimizar el desempeño laboral de la empresa, otorgándole ventajas competitivas en el mercado de Huaraz e incluso traspasar fronteras.

En cuanto a la justificación metodológica, porque la obtención de los datos sobre las variables identificadas por medio de encuestas en escala de Likert resulta más apropiada para determinar la correlación esperada, permitiendo conocer más a fondo su relevancia sobre los empleados de una empresa comercial.

Lo cual se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la vinculación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024.

A partir del cual se plantean los siguientes objetivos específicos para la obtención de un mejor resultado: Determinar la vinculación del perfil del colaborador y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024, determinar la vinculación del proceso de reclutamiento y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024, por último, determinar la vinculación del desarrollo del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024.

A nivel internacional, Al Aina y Atan (2020) en su estudio se plantean fijar el impacto de la gestión del talento sobre la satisfacción laboral de las enfermeras de un hospital público en Malawi. Se optó por un diseño cuantitativo a través de encuestas transversales, las cuales fueron aplicadas a una muestra de 834 enfermeras. Para

ello, se adaptó el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ) bajo una combinación con el Cuestionario de Índice de Capital Humano. Los hallazgos indicaron que las estrategias de gestión del talento no mejoraron la satisfacción laboral de los empleados dentro de la organización.

Ramírez et al. (2019) analizó un enfoque acerca de la gestión del talento humano en el sector minero de países sudamericanos. El estudio manifestó un enfoque cuantitativo no experimental, para ello usó como instrumento un cuestionario donde la muestra se aplicó a 55 gerentes la cual se obtuvo como resultados que se debe diseñar procedimientos para la obtención de un desempeño óptimo y la implementación de nuevas tendencias sobre el desempeño laboral, concluyendo así que en las gerencias se prioridad a las estrategias organizacionales para fortalecer las actividades y el desempeño laboral de los miembros.

Al Aina y Atan (2020) llevaron a cabo el estudio del efecto de las prácticas de gestión del talento sobre el ejercicio organizacional sostenible en el rubro inmobiliario de los Emiratos Árabes Unidos. Optándose por un enfoque cuantitativo - no experimental, haciendo uso de un cuestionario estructurado para el levantamiento de datos, el cual se aplicó a 306 gerentes de las organizaciones. En los hallazgos se pudo evidenciar que el aprendizaje y desarrollo y la gestión de la carrera profesional manifestaron impactos relevantes positivos. Precisamente, estos últimos deben aprovecharse mediante capacitaciones y rotación de puestos para que el desempeño organizacional sea sostenible.

A nivel nacional, Castro y Delgado (2020) en su proyecto tiene como objetivo determinar el modelo de gestión para mejorar las condiciones del desempeño laboral en un proyecto especial de Huallaga. Este proyecto aplica una investigación no experimental la cual se orienta en dar una solución en cuanto al problema evidenciado, para ello se usó una muestra de 70 colaboradores que tuvo como instrumento una encuesta en donde se evidencio que los colaboradores una visión de trabajo en equipo y una actitud emprendedora de salir adelante, por ello, se concluyó que dentro de la empresa existe una gestión del talento adecuado y que cada uno de los trabajadores se desempeña laboralmente.

De la Cruz et al. (2024) menciona cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de una empresa, es por ello por lo que su investigación contó con una población de 20 empleados, teniendo un estudio no experimental y usando como instrumento el cuestionario para determinar las variables. Por consecuencia el

desempeño laboral obtuvo una calificación alta de 70%, mientras que la otra variable un porcentaje del 60%. Según la correlación de Pearson se produjo una relación de 0.726 lo que señala si la gestión es colosal o eficiente, en la misma medida será el desempeño. De esta manera se expresa que en la empresa la gestión del talento humano tiene impacto de forma efectiva y relevante con el desempeño laboral.

Vilcape et al. (2024) señala que la gestión del talento humano se desarrolla como un elemento significativo que repercute en el desempeño laboral. El estudio propone determinar la correlación entre las dos variables en las asociaciones sociales privadas de Lima Metropolitana; de tres asociaciones, como muestra se seleccionaron 157 trabajadores para un análisis cuantitativo, de esta manera para la compilación de los datos se diseñó una encuesta para las variables en estudio, y concluyendo que el estudio demuestra una correlación positiva.

Álvarez (2022) menciona en su investigación, a medida que las economías digitales avanzan y evolucionan, la gestión de recursos humanos ha adquirido una relevancia cada vez mayor para el futuro de las organizaciones. Esto se debe a que el perfil de los trabajadores que se reclutan hoy en día ha cambiado considerablemente en comparación con los años anteriores, con la finalidad de adaptarse a los cambios y evolucionar significativamente. Las organizaciones se han dado cuenta de que, además de encontrar y contratar trabajadores altamente talentosos, también es fundamental retener a estos empleados clave, ya que su talento contribuye significativamente al éxito organizacional. A su vez, contar con colaboradores satisfechos se ha convertido esencial para el logro de los propósitos estratégicos. Esto refuerza la importancia de mantener un entorno de trabajo positivo y motivador, en el cual los empleados estén comprometidos y alineados con la misión de la organización, lo que incrementa la probabilidad de alcanzar los hallazgos esperados.

A nivel regional, Cardoza y Velásquez (2021) realizaron una investigación con el objetivo principal de establecer una conexión directa entre las variables propuestas de los empleados en la empresa Sodimac a nivel regional. Este estudio se caracterizó por su diseño descriptivo - correlacional, la muestra fueron 75 empleados y se usó la recolección de datos válidos como herramienta de investigación. Concluyó que existe relación directa entre ambas variables, esto quiere decir que si aumenta el grado de gestión del talento humano se incrementará la productividad, permitiendo así nivel satisfactorio del empleado.

En el ámbito local, Camones (2020) en su investigación tiene como objetivo determinar cómo influyen en las variables, para ello realiza una investigación cuantitativa y un diseño no experimental, considerando como muestra a 21 administradores de la ciudad de Huaraz, obteniendo como resultado que los miembros de los hoteles realizan un manejo adecuado de estas variables, sin embargo, también existe un porcentaje que no lo toma en cuenta, por ello, se llegó a la conclusión que su investigación influye notablemente para el desempeño y es valorado.

Los investigadores Acuña y Catire (2023) se propusieron fijar una relación entre ambas variables, la cual se basa en un enfoque cuantitativo que tuvo como muestra a los trabajadores de la empresa en el que realiza el estudio. Obteniendo como resultados que los logros obtenidos se debe a la relación que existe entre ambas variables, concluyéndose la existencia de una vinculación entre las variables y que es importante tener en cuenta la disposición de ello para la empresa ya que le permite generar un mejor desempeño de la fuerza laboral.

Gonzales y Jaramillo (2022), buscaron determinar la relación de las variables de estudio en la municipalidad distrital de Ticapampa. Esta variable es un proceso que consta de varias dimensiones y elementos de dificultad. La gestión de recursos humanos es esencial para la innovación estatal, la mejora de las estructuras, la eficiencia y el desempeño institucional. A través de esta gestión pretendemos garantizar que las instituciones públicas cuenten con recursos humanos altamente capacitados y motivados, lo cual es fundamental para la efectiva realización de los objetivos institucionales. Algunos de los objetivos de la gestión del talento en el ámbito del servicio público incluyen el desarrollo profesional continuo de los servidores públicos en las áreas necesarias para que puedan desempeñar sus respectivas funciones y la adecuada contratación de directivos y subordinados en los niveles adecuados de sus organizaciones. Además, se hace necesario diseñar estrategias que ayuden a mantener a los empleados en la fuerza laboral para alinearlos con los valores y principios morales que rigen la función estatal, fomentando así un sentido de servicio público orientado al bienestar y la justicia.

La gestión del talento humano es muy importante en las organizaciones, por ello, Chiavenato (2009) menciona esto es una agrupación de políticas y prácticas que permite dirigir a los colaboradores o recursos de las empresas, esto se da mediante

el perfil del empleado, proceso de reclutamiento, así como el desarrollo del talento humano.

Por ello, señala que las dimensiones de esta variable permiten que las organizaciones puedan lograr un mayor éxito de acuerdo con el propósito que desea lograr la empresa mediante:

**Perfil del colaborador:** es una serie de habilidades técnicas y humanas con una fuerte ética de trabajo y una disposición hacia el aprendizaje continuo y la adaptación, esto ayuda a las empresas a seleccionar y desarrollar empleados que no solo son competentes en sus roles, sino que también contribuyen positivamente al entorno organizacional y a sus objetivos estratégicos.

**Proceso de reclutamiento:** esto se debe alinear con los propósitos y necesidades de la organización, ya que un procedimiento de reclutamiento bien gestionado no solo atrae a los mejores talentos, sino que también mejora la eficiencia, así como efectividad de la organización en general.

**Desarrollo del talento humano:** es un procedimiento integral que incluye la capacitación, evaluación del desempeño, planificación de la carrera, gestión del conocimiento, desarrollo de liderazgo, y la creación de un clima organizacional positivo. Este enfoque estratégico asegura que los empleados puedan crecer y desarrollarse continuamente, beneficiando tanto a los individuos como a la organización en su conjunto.

El desempeño laboral según Chiavenato (2006) es el comportamiento de los colaboradores de una empresa con el objetivo de lograr las estrategias y de esta manera se logre las metas propuestas por la empresa, teniendo en cuenta el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo. Por el cual estas variables comprenden diferentes dimensiones que permitirán realizar un mejor análisis de el estudio.

**Compromiso organizacional:** es esencial para el éxito sostenible de cualquier organización. Las empresas deben invertir en políticas y prácticas que fomenten el compromiso de sus empleados, asegurando así un alto rendimiento, una mayor retención y un clima organizacional positivo.

**Satisfacción laboral:** es importante ya que permite el éxito de una empresa, además de crear un entorno de trabajo que apoye y valore a cada uno de los miembros de la empresa para que de esta manera pueda maximizar su potencial.

Trabajo en equipo: esto requiere una gestión cuidadosa para superar los desafíos y maximizar los beneficios realizando un trabajo en equipo adecuado, además que esto permite tener mayor ventaja para la empresa ya que todos los miembros del equipo trabajan para un propósito en común.

Asimismo, Cabezas y Brito (2021) definen que el desempeño laboral es un proceso en el cual cada colaborador refleja cómo interactúa con el individuo, ya que esto sirve para regular la actividad de conductas con el propósito de analizarlas y cumplir con los requerimientos deseables de la empresa. Por ello, esta investigación es fundamental para una organización ya que de esta manera se refleja el desempeño laboral de cada empleado para un desarrollo positivo y también que la empresa cumpla satisfactoriamente con sus objetivos y metas planteadas.

El estudio plantea como hipótesis general: Existe vinculación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial – Huaraz, 2024. Y como hipótesis específicas: Existe vinculación entre el perfil del colaborador y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024, Existe vinculación entre el proceso de reclutamiento y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024, Existe vinculación entre el talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024.

## II. METODOLOGÍA

El tipo de estudio fue aplicado, ya que según Arias (2021) busca mejorar o resolver los problemas prácticos, el cual se sustenta en las revelaciones y soluciones que se plantearon en el objeto de estudio.

Asimismo, el enfoque de estudio que se usó es cuantitativo ya que se usó el levantamiento y análisis de datos para que de esta manera se pueda investigar las interrogantes del estudio y su interpretación, por ello, Hernández (2020) menciona que el enfoque cuantitativo se orienta al levantamiento y análisis de cifras numéricas y estadísticas para vislumbrar patrones, probar teorías y hacer predicciones.

El diseño de investigación que se implementó es una metodología de diseño no experimental de tipo transeccional, ya que esto implica que no se aplicó situaciones experimentales de las variables (Radhakrishnan, 2013). Por ello, es importante que no se realizó ninguna manipulación de las variables y de acuerdo con la elección del diseño de investigación, implica una recopilación de datos y que de esta manera se pueda describir el proceso de investigación, lo cual los alcances de el estudio son explicativos por el grado de investigación que se aborda en el fenómeno estudiado.

Para el estudio se consideró como variable independiente la gestión del talento humano y como variable dependiente el desempeño laboral.

Por ello, Chiavenato (2009) sostiene que de acuerdo con la variable, es una agrupación de políticas y prácticas que permiten orientar a los colaboradores o recursos de las empresas, esto se da mediante el perfil del empleado, proceso de reclutamiento y el desarrollo del talento humano.

Novera y Akhtar (2018) mencionan que la gestión del talento humano es fundamental en una empresa para un mejor manejo y eficiente, ya que esto tiene como finalidad que cada colaborador. Teniendo en cuenta el enfoque de la variable, se medirá mediante dimensiones las cuales son: perfil del empleado, proceso de reclutamiento y desarrollo del talento humano.

Jalagat (2016) define que el desempeño laboral es un proceso en el cual cada colaborador refleja cómo interactúa con el individuo, ya que esto sirve para regular la actividad de conductas con el propósito de analizarlas y de esta manera cumplir con las metas y propósitos de la empresa.

Por otro lado, Pashanasi, Gárate y Palomino (2021) mencionan que el desempeño laboral define el estado del colaborador en el cual refleja un estado emocional positivo en el cual se ve el desempeño que realiza cada trabajador en una empresa. Al igual que el punto anterior, el manejo de esta variable es importante para una organización ya que de esta manera se reflejará el aporte de cada colaborador para un crecimiento positivo así como para que la empresa cumpla satisfactoriamente con sus objetivos y metas.

Para esta variable se realizó la medición mediante las dimensiones seleccionadas para el estudio: satisfacción laboral, compromiso organizacional y trabajo en equipo.

Teniendo como población a un grupo de empleados de una empresa comercial de Huaraz, ya que esto es un conjunto de elementos el cual permite que el estudio obtenga conclusiones más claras sobre los hallazgos (Hernández, 2020).

Asimismo, la muestra es un conjunto de procedimientos que se realizaron para analizar la manera en que está distribuido los caracteres de una población (Arias, 2021).

Las técnicas de levantamiento de datos que se usaron es la encuesta, ya que de acuerdo con Hernández (2020) mencionan que es un proceso que requiere una serie de recopilación de datos sobre el objetivo a investigar, de esta manera se puede obtener las opiniones y hechos de los colaboradores de una empresa, asimismo, los conocimientos para una investigación más clara y promover la comunicación entre los encuestados de la empresa comercial. En este sentido, se ha empleado una encuesta como técnica para obtener información de los empleados de una empresa comercial Huaraz.

Este estudio se usó como medio para elaborar la encuesta utilizando un cuestionario como instrumento. Según Arias (2021), los cuestionarios consisten en un conjunto de preguntas cerradas que ofrecen opciones de respuesta a fin de medir las variables. Se usó este instrumento para obtener información sobre los colaboradores de una empresa comercial abordando preguntas relacionadas con las dos variables de interés.

Asimismo, para poder alcanzar los hallazgos deseados y el análisis de datos que se obtuvo fue por medio de un procedimiento estadístico del programa SPSS, lo cual se pudo ver la confiabilidad del cuestionario que se realizó y la relación entre las variables, de esta manera se alcanzó los hallazgos y porcentajes deseados.

Por ello, para poder admitir el procedimiento ético del estudio, se desarrolló de manera auténtica, además se elaboró a base de investigaciones con ayuda de autores a nivel internacional, nacional y local, lo cual brinda mayor credibilidad a esta investigación, asimismo, el estudio está citada de acuerdo con las normas APA, y toda la información recolectada se mostró tal y como es sin ser manipulada.

Por otro lado, el estudio se desarrolló respetando los principios éticos, asegurando un proceso transparente y responsable en cada etapa realizada. Se garantizo el respeto por las personas mediante la participación voluntaria y consiente de los colaboradores. Asimismo, se mantuvo el principio de confiabilidad que todos los datos recolectados se manejen de manera anónima y con fines investigativos. Se trabajo con la integridad y transparencia, presentando los hallazgos tal cual fueron recolectados y sin ser manipulados.

El principio de justicia también se respetó en todo momento, asegurando igualdad de oportunidades para todos los participantes, sin ningún tipo de discriminación ni favoritismo. Este enfoque equitativo permitió una representación balanceada de todos los colaboradores involucrados.

Además, se cumplió con el principio de responsabilidad social, priorizando la generación de conocimientos relevantes y útiles para la sociedad y la comunidad científica. Se cuidó que el estudio aportara valor al entorno social, respetando siempre los valores culturales y éticos de los participantes y el contexto investigado.

Finalmente, el cumplimiento de las normas APA aseguró que todas las fuentes y referencias utilizadas fueran citadas correctamente, respetando los derechos de autor y fomentando la transparencia académica. Este trabajo se enmarca dentro de los lineamientos éticos de la UCV, promoviendo la honestidad, rigor y credibilidad necesarios para un aporte significativo en el ámbito científico y social.

### III. RESULTADOS

Se presentan los hallazgos obtenidos del análisis del uso del instrumento para la recolección de datos mediante un instrumento que permitió analizar la relación en cuanto a las dimensiones de los objetivos específicos para un mejor resultado.

*Tabla 1*

*Nivel de vinculación entre el perfil del colaborador y satisfacción laboral*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	1	5%	5.0	5.0
	Medio	15	75%	75.0	80.0
	Alto	4	20%	20.0	100.0
	Total	20	100%	100.0	

Nota: Información recopilada mediante el cuestionario en el software SPSS.

En la tabla 1, de acuerdo con el objetivo específico se realizó el análisis de los datos estadísticos con un total de 20 colaboradores, el cual contamos con tres categorías: "Bajo", "Medio" y "Alto". Se observa que solo 1 colaborador que representa el 5% tiene un perfil que indica una baja satisfacción laboral. En el nivel medio se registra una mayoría significativa de 15 colaboradores, lo que representa el 75%. Por último, en la categoría alta hay 4 colaboradores, con un representativo del 20%. Lo cual según el análisis se pudo observar que predomina el nivel medio con un 75%, esto representa que la satisfacción laboral de los colaboradores impactará positivamente en cuanto al desempeño laboral.

*Tabla 2*

*Nivel de vinculación del proceso de reclutamiento y compromiso organizacional.*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Medio	13	65%	65.0	65.0
	Alto	7	35%	35.0	100.0
	Total	20	100%	100.0	

Nota: Información recopilada mediante el cuestionario en el software SPSS.

En la tabla 2 se presenta la vinculación entre el proceso de reclutamiento y el compromiso organizacional de los empleados en una empresa comercial. Se han analizado un total de 20 colaboradores, distribuidos en dos niveles: "Medio" y "Alto". En el nivel medio se registran 13 colaboradores, lo cual representa el 65% del total y en el nivel alto, hay 7 colaboradores, representando un 35%. El porcentaje válido indica que el 65% de los colaboradores tiene un compromiso organizacional considerado como "Medio", mientras que el 35% se encuentra en nivel "Alto". El porcentaje acumulado muestra que el 65% de los colaboradores está en la categoría media y el 100% en la categoría alta.

Tabla 3

Nivel de vinculación de desarrollo del talento humano y trabajo en equipo.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Medio	17	85%	85.0	85.0
	Alto	3	15%	15.0	100.0
	Total	20	100%	100.0	

Nota: Información recopilada mediante el cuestionario en el software SPSS.

En la tabla 3, son presentados los hallazgos de acuerdo con el objetivo específico, el cual se determinó que se muestran dos niveles lo que indica que, de los 20 colaboradores encuestados, solo un 15% está totalmente de acuerdo con el desarrollo del talento humano para aumentar la productividad del trabajo en equipo, mientras que un 85% se encuentra en nivel medio, lo cual significa que los colaboradores que se encuentran en este nivel no se encuentran satisfechos del todo con respecto a la metodología que realiza la empresa con respecto a este objetivo.

Asimismo, se presentan los hallazgos del instrumento aplicado para el objetivo general.

Tabla 4

Nivel de vinculación de gestión del talento humano y desempeño laboral.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Medio	16	80%	80.0	80.0
	Alto	4	20%	20.0	100.0
	Total	20	100%	100.0	

Nota: Información recopilada mediante el cuestionario en el software SPSS.

En la tabla 4 se presentan las variables de gestión del talento humano y el desempeño laboral, en el que se puede apreciar en el nivel "medio", se registran 16 colaboradores, lo que representa el 80% del total. En contraste, al nivel "Alto", hay 4 colaboradores, equivalentes al 20%. De acuerdo con el porcentaje obtenido del análisis, en el nivel medio un 80% indica que hay un área de mejora en la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados en la empresa, ya que solo un 20% se encuentra en nivel alto. Este análisis es fundamental para entender la situación actual que maneja la empresa sobre estas variables y como los colaboradores los desarrollan.

Tabla 5

Prueba de correlación de coeficiente de Spearman de gestión del talento humano y desempeño laboral

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Coeficiente de Spearman	V1_Gestión del talento humano	Coeficiencia de correlación	1,000	,837
		Sig. (bilateral)		,002
		N	20	20
	V2_Desempeño laboral	Coeficiencia de correlación	,837	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	20	20

Nota: Información recopilada mediante el cuestionario en el software SPSS.

En la tabla 5 se presentan los hallazgos de la correlación entre ambas variables del estudio, lo cual el valor de coeficiente entre las variables indica un valor de 0,837, brindando así una correlación positiva entre ambas variables, lo cual se puede decir que si la gestión del talento humano mejora, el desempeño de los empleados aumentará y de esta manera la empresa mejoraría en diferentes aspectos permitiendo que los colaboradores puedan desempeñarse más. En este caso, de acuerdo con la hipótesis planteada se puede decir que existe vinculación entre ambas variables y obtener un éxito positivo de la empresa comercial.

Tabla 6

Prueba de correlación de coeficiente de Spearman de perfil del colaborador y satisfacción laboral

			Perfil del colaborador	Satisfacción laboral
Coeficiente de Spearman	Perfil del colaborador	Coeficiencia de correlación	1,000	,160
		Sig. (bilateral)		,500
		N	20	20
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coeficiencia de correlación	,160	1,000
		Sig. (bilateral)	,500	
		N	20	20

Nota: Información recopilada mediante el cuestionario en el software SPSS.

En la tabla 6 de acuerdo con el análisis de la hipótesis, los hallazgos muestran que existe una correlación débil (0,160) entre el perfil del colaborador y la satisfacción laboral, asimismo, el nivel de significancia bilateral supera el nivel estándar de 0,05, lo cual esto sugiere que la correlación estadística no es significativa. Por ello, implica que hay una relación leve entre ambas variables, aunque la hipótesis planteada muestra cómo influirá estos datos estadísticos.

Tabla 7

Prueba de correlación de coeficiente de Spearman del proceso de reclutamiento y compromiso organizacional.

			Proceso de reclutamiento	Compromiso organizacional
Coeficiente de Spearman	Proceso de reclutamiento	Coeficiencia de correlación	1,000	,119
		Sig. (bilateral)		,616
		N	20	20
	Compromiso organizacional	Coeficiencia de correlación	,119	1,000
		Sig. (bilateral)	,616	
		N	20	20

Nota: Información recopilada mediante el cuestionario en el software SPSS.

En la tabla 7, se aprecia el análisis de correlación de Spearman entre el proceso de reclutamiento y compromiso organizacional, en el cual se muestra que el coeficiente de es de 0,119, esto indica una correlación débil entre ambas dimensiones. Por otro lado, el valor bilateral es de 0,616, que es mayor al nivel estándar de 0,05, que implica que no hay una relación significativa entre ambas dimensiones. Dado que la hipótesis planteada entre la vinculación de estas dimensiones, los hallazgos muestran una leve relación para la afirmación, indicando que el proceso de reclutamiento tiene una leve influencia con el compromiso de los empleados dentro de la empresa.

Tabla 8

*Prueba de correlación de coeficiente de Spearman de desarrollo del talento humano y trabajo en equipo*

			Desarrollo del talento humano	Trabajo en equipo
Coeficiente de Spearman	Desarrollo del talento humano	Coeficiencia de correlación	1,000	,228
		Sig. (bilateral)		,333
		N	20	20
	Trabajo en equipo	Coeficiencia de correlación	,228	1,000
		Sig. (bilateral)	,333	
		N	20	20

Nota: Información recopilada mediante el cuestionario en el software SPSS.

En la tabla 8, se presentan los hallazgos de la correlación entre las dimensiones de la hipótesis, de acuerdo con el coeficiente de 0,228, lo cual indica que existe una correlación leve entre ambas dimensiones. Estos resultados sugieren que, aunque el desarrollo de talento humano podría influir ligeramente en la dinámica del trabajo en equipo, en este caso se demuestra una conexión suficientemente sólida como para ser significativa en términos estadísticos.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El propósito del estudio es determinar la vinculación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa comercial.

Por ello, de acuerdo con el estudio como primer objetivo específico determinar la vinculación del perfil del colaborador y la satisfacción laboral de los empleados de una empresa comercial, esto en base a los aportes de Cardoza y Velásquez (2021), quienes sostienen que el perfil del colaborador es fundamental para mantener una satisfacción laboral positiva, ya que esto permite conocer más las actitudes, las características y entre otros aspectos más del empleado permitiéndole a la empresa tener un mayor conocimiento de quienes son los que aportan a la empresa para un mayor crecimiento. Asimismo, de acuerdo con los hallazgos que se obtuvieron de la encuesta se muestra que gran parte de los colaboradores (75%) se encuentran en nivel medio, mientras que solo el 5% presenta nivel bajo. Este hallazgo sugiere que, aunque gran parte de los empleados están satisfechos, existe un considerable número de ellos que no alcanzan nivel óptimo de satisfacción. Por otro lado, de acuerdo con Manosalvas et al. (2015), menciona que estos indicadores abordan características diferente ya que de acuerdo al desarrollo de cada variable se centra en actitudes diferente de los colaboradores hacia el trabajo que realizan, asimismo, estudios han confirmado que el perfil del trabajador influye en la satisfacción laboral, evidenciando efectos positivos en liderazgo, productividad y reducción de tensión laboral. La satisfacción laboral es fundamental, ya que se ha demostrado que influye en la productividad y el compromiso organizacional.

La predominancia de nivel medio indica que podría haber factores que limitan la satisfacción total, como la falta de reconocimiento, oportunidades de desarrollo o un ambiente laboral no del todo positivo. Es esencial que la empresa realice encuestas adicionales o entrevistas para identificar las áreas específicas que requieren atención. Mejorar la satisfacción laboral no solo beneficiaría a los colaboradores, sino que también podría impactar favorablemente en el desempeño laboral general de la organización.

Asimismo, de acuerdo con el siguiente objetivo específico determinar la vinculación del proceso de reclutamiento y el compromiso organizacional de los empleados, se basa con el aporte teórico de Chiavenato (2009), en el cual sostiene que las organizaciones escogen a las personas que quieren tener como parte de la

empresa que muestre sus habilidades y que se sientan comprometidos, este es un proceso importante ya que permite brindar oportunidades de trabajo, además de que este aspecto sirve como una conexión entre las oportunidades laborales y los recursos humanos para el compromiso de los colaboradores. Por ello, de acuerdo con los hallazgos obtenidos se evidencia que el 65% de los colaboradores tiene un compromiso organizacional medio, mientras que un 35% se encuentra en nivel alto. Este compromiso es crucial porque permite lograr el éxito de la empresa, ya que los empleados que se sienten comprometidos con la empresa tienden a ser más productivos y a permanecer más tiempo en la organización.

Ya que existe un alto porcentaje significativo de que los colaboradores tengan un compromiso medio sugiere que, aunque los procesos de reclutamiento puedan estar alineados con las expectativas, hay espacio para mejorar. La empresa podría beneficiarse de una revisión de sus estrategias de reclutamiento y selección, asegurándose de que los candidatos seleccionados tengan las habilidades y se alineen con la cultura organizacional. Además, la implementación de programas de integración y capacitación podría aumentar el compromiso y la satisfacción a largo plazo.

Seguidamente, como último objetivo específico determinar la vinculación del desarrollo del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial, esto se basa de acuerdo a la base de aportes de Castro y Delgado (2020), ya que mencionan en su investigación que el desarrollo del talento humano es primordial para las empresas para obtener resultados positivos de acuerdo al puesto de trabajo que buscan, es por ello, que esto se realiza de acuerdo a una base de datos de cada colaborador para gestionar un buen ambiente de trabajo en equipo y de esta manera valorar la eficacia de cada colaborador a fin de lograr las metas y objetivos de la organización. De acuerdo con el estudio se muestra que un 85% de los colaboradores se encuentra en nivel medio de satisfacción con respecto al desarrollo del talento humano así como el trabajo en equipo, mientras que sólo un 15% está en nivel alto. Este resultado indica que, aunque gran parte de los colaboradores reconoce la importancia del trabajo en equipo, no están completamente satisfechos con las oportunidades de desarrollo que se les ofrecen.

Lo cual es recomendable que la empresa debería poner más énfasis en programas de formación y desarrollo que promuevan habilidades de trabajo en equipo. Además, es posible que la metodología actual utilizada para el desarrollo del

talento humano no sea suficientemente efectiva o no esté bien comunicada. La implementación de talleres, actividades y programas podrían ser útiles para elevar el nivel de satisfacción y mejorar el desempeño colectivo de los colaboradores.

Finalmente, de acuerdo con el objetivo general, según con la base teórica de Ramírez et al. (2019), contempla que estas variables para una organización es un indicador fundamental ya que permite realizar un control a los colaboradores para medir su desempeño y que la empresa logre obtener resultados positivos, asimismo, de acuerdo con estos autores, señalan que una buena gestión permite tener una visión estratégica y de esta manera aplicar procesos según los puestos de cada colaborador para un desempeño óptimo. Se revela que un 80% de los colaboradores se encuentra en nivel medio de la vinculación de las variables, con solo un 20% en nivel alto. Este resultado es particularmente significativo, ya que muestra que la gestión actual del talento humano no está alcanzando su máximo potencial en términos de impacto en el desempeño laboral.

Es necesario que la empresa reevalúe sus prácticas en materia de gestión de talentos humanos y sugiera esquemas como retroalimentación constante, recompensa de los logros de cada empleado y elaboración de planes de carrera que pueden ser fundamentales para mejorar el nivel de eficacia en el trabajo. Localizar las debilidades en la gestión de recursos humanos puede ayudar a desarrollar políticas más adecuadas a los objetivos de la organización.

Por otro lado, de acuerdo con los hallazgos de la primera hipótesis específica muestra que existe una leve correlación entre el perfil del colaborador y la satisfacción laboral ( $\rho = 0,160$ ,  $p > 0,05$ ), hasta cierto punto, estas variables no están necesariamente interrelacionadas. Sin embargo, en algunos estudios se ha establecido que algunas variables como el clima de la organización, la estructura del trabajo y el perfil profesional del empleado son fuertes predictores de la satisfacción laboral. De acuerdo con un estudio realizado en la SUNARP de Arequipa 2020, concluyó que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad, destacando la importancia de las condiciones físicas y las relaciones sociales como elementos importantes para la organización. Asimismo, según Chuque y Gonzales (2022) en una entidad financiera de Lima Metropolitana encontró una relación moderada entre sus variables de investigación, sugiriendo que aspectos como la motivación y el reconocimiento impactan directamente en el desempeño y satisfacción de los colaboradores.

Seguidamente, de acuerdo con el análisis de la siguiente hipótesis, los hallazgos muestran una correlación leve entre el proceso de reclutamiento y el compromiso organizacional, por ello, de acuerdo con el aporte teórico de Mendoza y Paredes (2023), mencionan que en su investigación acerca del estudio que realizaron una correlación moderada entre el proceso de selección y el compromiso organizacional, lo cual indica una adecuada alineación entre los valores organizacionales y como el candidato durante todo el proceso de reclutamiento puede fomentar el compromiso con la organización. Asimismo, destacan que factores como entrevistas estructuradas y evaluaciones de compatibilidad cultural influyen positivamente en el compromiso de los nuevos empleados. Esto puede reflejar que el impacto del proceso de reclutamiento depende en gran medida de cómo se diseñen e implementen las prácticas de selección en cada organización.

Por último, de acuerdo con la última hipótesis específica, según la base teórica de los autores Flores y Ávila (2022), mencionan que identificaron una correlación moderada y significativa entre el desarrollo del talento humano y el trabajo en equipo, asimismo, difieren que la capacitación y el fortalecimiento de las habilidades interpersonales en los colaboradores incrementan la cohesión y colaboración para realizar exitosamente el trabajo en equipo dentro de la empresa. Asimismo, los hallazgos del estudio pueden diferir debido a limitaciones en el diseño del programa de desarrollo del talento humano o a factores externos, como el estilo de liderazgo así como la cultura organizacional, que podrían estar afectando el trabajo en equipo.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo con la relación de los indicadores, se concluye que el estudio muestra que gran parte de los colaboradores (75%) tiene nivel medio de satisfacción laboral, además un 20% alcanza nivel alto. Esto indica que, aunque existe conformidad, aún hay áreas de mejora que la empresa podría abordar, como las oportunidades de desarrollo profesional en la empresa. Incrementar la satisfacción laboral podría impactar positivamente en la retención y el desempeño.

Dando respuesta al segundo objetivo específico, se logró concluir que los hallazgos evidencian que el proceso de reclutamiento influye en el compromiso organizacional: el 65% de los colaboradores tiene un compromiso medio, mientras que un 35% muestra un compromiso alto. Optimizar este proceso y alinear a los candidatos con la cultura organizacional ayudaría a incrementar el compromiso, lo que puede contribuir a una mayor lealtad y productividad.

Para el tercer objetivo específico, se concluyó que el 85% de los empleados se encuentra en nivel medio de satisfacción respecto al desarrollo del talento y el trabajo en equipo, lo cual sugiere que las actuales metodologías podrían no estar siendo completamente efectivas. La empresa debería implementar programas de formación y actividades que fortalezcan las habilidades de colaboración y el desarrollo integral de los empleados.

Finalmente, como objetivo general se llegó a la conclusión que el 80% de los colaboradores está en nivel medio de desempeño, indicando que la gestión del talento humano no está logrando un impacto óptimo. La implementación de estrategias como la retroalimentación constante y el reconocimiento de logros pueden elevar el rendimiento laboral y alinear los objetivos organizacionales con las expectativas de los empleados.

Por ello, de acuerdo con el análisis de la hipótesis planteada se observó que la correlación de 0.837 (Coeficiente de Spearman) refleja una relación positiva entre ambas variables, sugiriendo en mejorar la gestión del talento lo cual elevaría aún más el desempeño. Esta correlación destaca la necesidad de optimizar la gestión del talento humano para lograr mayores resultados dentro de la empresa.

La discrepancia con estudios previos, como el de Flores y Ávila (2022), quien identificó una conexión moderada entre estas variables, subraya el impacto del entorno organizacional. Variables como el comportamiento del líder, la cultura

organizacional y el despliegue de programas adaptados a los requisitos de los equipos pueden ser cruciales. Mendoza y Paredes (2023) enfatizar que se obtienen mejoras importantes en el desempeño a nivel de grupo cuando los programas de desarrollo humano están dirigidos adecuadamente a las metas del equipo.

Es factible afirmar que pueden existir vacíos en las áreas de desarrollo humano de esta empresa, por ejemplo, en materia de capacitación en competencias para interrelacionar y potenciar el trabajo en equipo. Además, estudios como el de Rodríguez y Pérez (2021) señalan la importancia del liderazgo como intermediario para potenciar el talento humano y la cooperación en equipo. La eficacia del liderazgo, en esta situación, por otra parte, puede estar obstaculizando la eficacia de dichos programas.

Por lo tanto, se sugiere que la organización debería buscar evaluar más a fondo sus estrategias existentes con énfasis en la resolución de conflictos y el liderazgo transformacional, ya que estos factores han sido aludidos como críticos en estudios anteriores.

## VI. RECOMENDACIONES

El presente objetivo de investigación se centra en la gestión del talento humano así como en el impacto del empleo en el desempeño laboral y donde parece haber mucho margen de mejora. Así, las propuestas tienen como objetivo mejorar los procesos de trabajo llevados a cabo en las empresas y así fomentar la colaboración para mejorar el rendimiento laboral.

Para ello, es recomendable realizar una evaluación que permita identificar los perfiles y habilidades que poseen los colaboradores para que a cambio se pueda optimizar el perfil de los colaboradores y el impacto que tiene en la satisfacción laboral de las personas. organizada, por lo que se insta que la empresa implemente nuevas estrategias. Asimismo, se trata de mejorar las políticas de la empresa en materia de evaluación del desempeño de los empleados.

En cambio, al hablar del proceso de selección y reclutamiento de personas, se debe considerar que los candidatos elegidos sean consistentes con los valores aceptados por la empresa para mejorar el nivel de compromiso hacia la organización. Adicionalmente, la aplicación de programas de inducción es crucial para la adecuada asimilación de los nuevos integrantes de la organización. Además, es importante que la organización brinde la oportunidad de participar en proyectos que ayudarán a los empleados a mejorar su compromiso organizacional y su lealtad hacia la organización.

Se debe potenciar acciones que fomenten el trabajo en equipo, como dinámicas de grupo y proyectos cooperativos. Asimismo, desarrollar programas particulares de capacitación en habilidades interpersonales y trabajo colaborativo ayudaría en el desarrollo del talento humano y la integración de los trabajadores. No sólo se mejoraría el rendimiento sino también la satisfacción de los empleados con respecto a su lugar de trabajo.

La gestión del talento humano debe adoptar un enfoque estratégico lo que implica evaluaciones periódicas del desempeño de los asociados en el curso del logro de los objetivos de la organización. Al mismo tiempo, es igualmente importante crear una atmósfera organizativa favorable dentro de la empresa, cuando las políticas instituidas están dirigidas a mantener el equilibrio entre las obligaciones laborales y familiares, mejorando así la productividad y el bienestar.

Para mejorar la relación entre el desarrollo del talento humano y el trabajo en equipo, existe el argumento de que la organización formula programas de desarrollo estratégico adaptados a los requisitos de los equipos. Estos programas deben tener como objetivo mejorar las habilidades sociales, la gestión adecuada de conflictos y el liderazgo mediante la colaboración. Además, es importante introducir formación dirigida a líderes, ya que se ha establecido que el liderazgo transformacional es importante tanto para el desarrollo humano como para la mejora del desempeño del equipo.

Nuevamente, se recomienda establecer métricas claras para medir el efecto de dichos programas y garantizar que las inversiones realizadas se reflejen en el desempeño del equipo.

La dimensión comparativa que se debe evaluar es el clima organizacional y la cultura interna porque estos elementos pueden afectar la efectividad de los equipos. La organización podría pensar en dejar que los empleados participen en la definición de las necesidades y objetivos del programa, de modo que eliminen cualquier sentimiento de irrelevancia e inutilidad para sus tareas. Además, integrar herramientas tecnológicas que potencien tanto la formación como los esfuerzos colaborativos para que los programas beneficiarios de la empresa puedan extenderse aún más.

Por último y para finalizar este análisis recomendaría que se realice un ejercicio de benchmarking con otras organizaciones que hayan podido implementar exitosamente programas de desarrollo del talento humano, esto permitiría explorar mejores prácticas que se contextualizarán a las diferencias que posee la empresa y Ayudar a formular una estrategia mejor, más eficaz y sostenible a largo plazo para la empresa.

## REFERENCIAS

- Acuña, Y. y Catire, N. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz, año 2023* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134756/Acu%  
%b1a\\_VYD-Catire\\_ENA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134756/Acu%c3%b1a_VYD-Catire_ENA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Al Aina, R. y Atan, T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*, 12(1), 1-21. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8372/pdf?version=1602571984>
- Almohtaseb, A., Kareem, H., Alomari, K. y Yousef, M. (2020). Impact of Talent Management on Organizational Performance: The Moderating Role of an Effective Performance Management System. *International Journal of Business and Management*, 15(4), 11-24. <https://ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/download/0/0/42238/43996>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* [Archivo PDF]. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Álvarez, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad de Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94013>.
- Cabezas-Ramos, C. y Brito-Aguilar, J. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del conocimiento*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8219331.pdf>
- Camones, Y. (2020). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, en hoteles de 3 estrellas de la ciudad de Huaraz – 2020* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio UNASAM. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4733>
- Cardoza, J. y Velásquez, L. (2021). *Gestión del talento humano y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Sodimac, Chimbote 2021* [Tesis de licenciatura,

Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114110/Cardoza\\_SJF-Vel%C3%A1squez\\_CLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114110/Cardoza_SJF-Vel%C3%A1squez_CLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castro, K. y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallanga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology*, 40(7), 529-541.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJSSP-10-2019-0216/full/pdf?title=the-role-of-human-resource-management-practices-and-employee-job-satisfaction-in-predicting-organizational-commitment-in-saudi-arabian-banking-sector>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). McGraw-Hill Interamericana

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGrawHill.  
<http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chuque Vega, E., & Gonzales Cristobal, Y. E. (2022). *La relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad financiera de Lima Metropolitana, año 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.  
<https://hdl.handle.net/11537/33032>.

Damarasri, B. y Ahman, E. (2020). Talent management and work motivation to improve performance of employees. *DIJEMSS*, 1(4), 490-498.  
<https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/233/171>

De la Cruz, Y., Espinoza, N. y De la Cruz, M. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa de agroquímicos. *Sciendo*,

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5901/5915>

Dzimhiri, G. y Molefi, A. (2021). The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in Malawian public hospitals. *SA Journal of Human Resource Management SA*, 19(0), 1-9. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1513/2634>

Ferdousi, F. y Nuren, A. (2023). Strategic Human Resources Management for Creating Shared Value in Social Business Organizations. *Sustainability*, 15(3703), 1-24. <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/4/3703>

Flores, M. C., & Ávila, G. R. (2022). *La relación entre el desarrollo del talento humano y el trabajo en equipo en organizaciones educativas*. Repositorio de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Recuperado de <https://www.uatx.mx/repositorio/documento123>.

Gonzales, A., y Jaramillo, L. (2022). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Ticapampa, Huaraz 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100442>

Hernández, R. (2020). *Metodología de la investigación*. McGrawHill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-42. [https://www.researchgate.net/profile/Revenio-Jalagat/publication/310498763\\_Job\\_Performance\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Motivation\\_A\\_Critical\\_Review\\_of\\_Their\\_Relationship/links/5830553508ae004f74c0d709/Job-Performance-Job-Satisfaction-and-Motivation-A-Critical-Review-of-Their-Relationship.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Revenio-Jalagat/publication/310498763_Job_Performance_Job_Satisfaction_and_Motivation_A_Critical_Review_of_Their_Relationship/links/5830553508ae004f74c0d709/Job-Performance-Job-Satisfaction-and-Motivation-A-Critical-Review-of-Their-Relationship.pdf)

- Macas, D. (2024). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas comerciales de Cuenca* [tesis de licenciatura, Universidad Católica de Cuenca]. Repositorio UCACUE. <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/92d61246-c249-4d22-b1ce-b84be4c159de/content>
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 26(1), 1692-0279. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-02792015000100001&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-02792015000100001&lang=es)
- Marcillo, N. (2024). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi* [tesis de doctorado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/797>
- Mendoza, J. P., & Paredes, L. R. (2023). *La relación entre el proceso de selección y el compromiso organizacional en empresas comerciales de Arequipa*. Repositorio Universidad Católica de Santa María. Recuperado de <https://tesis.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/6242>.
- Montenegro, E. y Chaluisa, S. (2021). La gestión empresarial en la post pandemia: caso Latinoamérica. *TESLA revista científica*, 1(2), 28-44. <https://tesla.puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/tesla/article/view/3/11>
- Montes, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Ciencias Administrativas Revista Digital FCE-UNLP*, 19(10), 1-12. <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/10875/11446>
- Novera, A y Akhtar, B. (2018). Talent and talent Management: Definition and Issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 174-186. <https://ibtjbs.ilmauniversity.edu.pk/journal/jbs/14.2/14.pdf>

- Nyathi, M. y Kekwaletsme, R. (2022). Realizing employee and organizational performance gains through electronic human resource management use in developing countries. *African Journal of Economic and Management Studies*, 14(1), 121-134. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/AJEMS-11-2021-0489/full/pdf?title=realizing-employee-and-organizational-performance-gains-through-electronic-human-resource-management-use-in-developing-countries>
- Pashanasi, B., Gárate, J. y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3), 163-174. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682021000300163](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300163)
- Pomaranik, W. y Kludacz, M. (2023). Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Front. Psychol*, 14(2023), 1-18. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1146073/pdf?isPublishedV2=false>
- Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*, 12(1), 1-21. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8372/pdf?version=1602571984>
- Radhakrishnan, G. (2013). Non-Experimental Research Designs: Amenable to Nursing Contexts. *Asian J. Nursing Edu. And Research*, 3(1), 25-28. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ajner&volume=3&issue=1&article=007&type=pdf>
- Ramirez, R., Espindola, C., Ruiz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Inf. Tecnol*, 30(6), 167-176. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Rodriguez, K. (2018). *Gestión del talento humano y evaluación del desempeño en los colaboradores de la empresa PHOSTING PERÚ, huaraz-2018* [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27303/Rodr%c3%adquez\\_AKD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27303/Rodr%c3%adquez_AKD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Romero, L., y Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos*, 11(2), 99-117.  
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/5084/pdf>

Vilcape, W., Tocas, C. y Mora, J. (2024). Correlación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en Asociaciones Sociales privadas de Lima Metropolitana. *Scielo Preprints*.  
<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/8259/15414>

## ANEXO

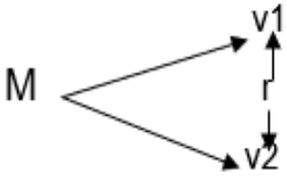
**Anexo 1:** Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009) menciona que la gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas que permite dirigir a los colaboradores o recursos de las empresas.	La gestión del talento humano es fundamental para una organización ya que de esta manera se refleja el desempeño laboral de cada colaborador para un desarrollo positivo y que la empresa cumpla con sus objetivos y metas planteadas.	Perfil del colaborador	Actitudes	Ordinal
				Aptitudes	
			Proceso de reclutamiento	Selección de personal	
				Convocatorias	
			Desarrollo del talento humano	Incentivos	
				Solución de conflictos	
Desempeño laboral	Chiavenato (2006) menciona que es el comportamiento de los colaboradores de una empresa con el objetivo de lograr las estrategias y de esta manera se logre las metas propuestas por la empresa.	El desempeño laboral es muy importante para las organizaciones, ya que esto determina la calidad de trabajo que realiza cada colaborador en una organización, también ver como cada miembro refleja el desempeño que muestra.	Satisfacción laboral	Desempeño	Ordinal
				Compromiso	
			Compromiso organizacional	Identificación con la entidad	
				Compromiso normativo	
				Compromiso calculado	
			Trabajo en equipo	Compromiso	
Empatía					

**Anexo 2:** Matriz de consistencia

**Título:** Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz - 2024

Formulación del problema	Objetivos	Técnica e instrumento	Hipótesis
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la vinculación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial – Huaraz, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la vinculación entre el perfil del colaborador y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024?</li> <li>• ¿Cuál es la vinculación entre el reclutamiento y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la vinculación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la vinculación entre el perfil del colaborador y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024.</li> <li>• Determinar la vinculación entre el proceso de reclutamiento y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024.</li> </ul>	<p><b>Técnica</b> Para esta investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta formulada para ambas variables, siendo las variables gestión del talento humano y la variable desempeño laboral.</p> <p><b>Instrumento</b> Se aplicará un cuestionario para las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.</p>	<p>Existe vinculación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial – Huaraz, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe vinculación entre el perfil del colaborador y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024.</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la vinculación entre el desarrollo del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la vinculación entre el desarrollo del talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024.</li> </ul>		<p>Existe vinculación entre el proceso de reclutamiento y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024.</p>
<p><b>Diseño de la investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Variables y dimensiones</b></p>	<p>Existe vinculación entre el talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024.</p>
<p>Se empleará un diseño no experimental de tipo transversal ya que no se aplicará situaciones experimentales de las variables.</p>  <p><b>M:</b> Colaboradores de una empresa comercial de Huaraz.  <b>V1:</b> Gestión del talento humano  <b>V2:</b> Desempeño laboral  <b>r:</b> Relación entre ambas variables de investigación</p>	<p><b>Población</b>  La población estará conformada por un grupo de colaboradores de una empresa comercial de Huaraz.</p> <p><b>Muestra</b>  La muestra es un conjunto de procedimientos que se realizara para analizar la manera en que está distribuido los caracteres de una población y de esta manera obtener los resultados de acuerdo al instrumento de investigación.</p>	<p><b>V1: Gestión del talento humano</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>D1:</b> Perfil del colaborador</li> <li>• <b>D2:</b> Proceso de reclutamiento</li> <li>• <b>D3:</b> Desarrollo del talento humano</li> </ul> <p><b>V2: Desempeño laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>D1:</b> Satisfacción laboral</li> <li>• <b>D2:</b> Compromiso organizacional</li> <li>• <b>D3:</b> Trabajo en equipo</li> </ul>	<p>Existe vinculación entre el talento humano y el trabajo en equipo de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024.</p>

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA COMERCIAL – HUARAZ

Reciba usted un cordial saludo.

Estoy muy agradecido por su colaboración aportando información sobre los temas internos en su ambiente de trabajo, ayudándome a realizar esta investigación cuyo título es: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2024.

#### I. DATOS PERSONALES

1. Edad:

- a) 18 – 25 años
- b) 26 – 35 años
- c) 36 años a más

#### II. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A continuación, se presenta una serie de preguntas sobre la gestión del talento humano, marca con honestidad y transparencia una equis “X” en el cuadro de la alternativa que mejor representa tu opinión.

##### Dimensión 1: Perfil del colaborador

	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
2. ¿Tomas la iniciativa para identificarte y abordar oportunidades de mejora en la empresa?					
3. ¿Puedes generar ideas y análisis de la información para la toma de decisiones?					

##### Dimensión 2: Proceso de reclutamiento

<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>

4. ¿Estás de acuerdo con el proceso de selección del personal en cuanto a la claridad y método de evaluación?					
5. ¿La empresa utiliza canales efectivos para difundir las convocatorias de empleo?					

**Dimensión 3: Desarrollo del talento humano**

	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
6. ¿La empresa ofrece incentivos adicionales para promover el desarrollo y desempeño de los colaboradores?					
7. ¿Consideras que la efectividad de los mecanismos de solución de la empresa es eficiente?					

**III. DESEMPEÑO LABORAL**

A continuación, se presenta una serie de preguntas sobre el desempeño laboral, marca con honestidad y transparencia una equis "X" en el cuadro de la alternativa que mejor representa tu opinión.

**Dimensión 1: Satisfacción laboral**

	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
8. ¿Te sientes satisfecho con tu desempeño en el trabajo?					
9. ¿Te sientes comprometido(a) con tu trabajo?					

--	--	--	--	--

**Dimensión 2: Compromiso organizacional**

	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
10. ¿Con que frecuencia te sientes identificado con los valores y objetivos de la empresa?					
11. ¿Consideras que es importante cumplir con las normas de la empresa?					
12. ¿Estarías dispuesto a cambiar de trabajo si surgiera una nueva oportunidad laboral?					

**Dimensión 3: Trabajo en equipo**

	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
13. ¿Te sientes comprometido con los objetivos establecidos de la empresa?					
14. ¿Sientes empatía hacia los demás miembros del equipo?					

¡AGRADEZCO SU COLABORACIÓN, TIEMPO Y HONESTIDAD!

## Anexo 4: Validación del instrumento por juicio de expertos

### 1. Validador experto: Mg. Vladimir Giovanni Rodríguez Sabino

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 1 de 75
---	---	---

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2024. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	<b>Código : PP-G-02.02</b> <b>Versión : 06</b> <b>Fecha : 01.04.2024</b> <b>Página : 2 de 75</b>
--	---	---

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable  
Gestión del Talento Humano.**

Definición de la variable: La gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas que permite dirigir a los colaboradores o recursos de las empresas (Chiavenato, 2009).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Perfil del colaborador	Actitudes	¿Tomas la iniciativa para identificarte y abordar oportunidades de mejora en la empresa?	1	1	1	1	
	Aptitudes	¿Puedes generar ideas y análisis de la información para la toma de decisiones?	1	1	1	1	
Proceso de reclutamiento	Selección de personal	¿Estás de acuerdo con el proceso de selección del personal en cuanto a la claridad y método de evaluación?	1	1	1	1	
	Convocatorias	¿La empresa utiliza canales efectivos para difundir las convocatorias de empleo?	1	1	1	1	

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	<b>Código</b> : PP-G-02.02 <b>Versión</b> : 06 <b>Fecha</b> : 01.04.2024 <b>Página</b> : 3 de 75
--	--	---

Desarrollo del talento humano	Incentivos	¿La empresa ofrece incentivos adicionales para promover el desarrollo y desempeño de los colaboradores?	1	1	1	1	
	Solución de conflictos	¿Cómo calificarías la efectividad de los mecanismos de solución de conflictos en la empresa?	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable  
Desempeño Laboral.**

Definición de la variable: El desempeño laboral es un proceso en el cual cada colaborador refleja cómo interactúa con el individuo, para regular la actividad de conductas con el propósito de analizarlas y cumplir con los objetivos y metas deseables de la empresa (Gonzales, 2008).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Satisfacción laboral	Desempeño	¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con tu desempeño en el trabajo?	1	1	1	1	
	Compromiso	¿Cómo calificarías tu nivel de	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir las variables
Nombres y apellidos del experto	Vladimir Giovanni Rodriguez Sabino
Documento de identidad	40223139
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	Docente
Número telefónico	961082526
Firma	
Fecha	21/Mayo/2024



## 2. Validador experto: Dr. Jorge Francisco Sabbass Chacón

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 1 de 75
---	---	---

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2024. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo



Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	<b>Código : PP-G-02.02</b> <b>Versión : 06</b> <b>Fecha : 01.04.2024</b> <b>Página : 2 de 75</b>
--	---	---

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable  
Gestión del Talento Humano.**

Definición de la variable: La gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas que permite dirigir a los colaboradores o recursos de las empresas (Chiavenato, 2009).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Perfil del colaborador	Actitudes	¿Tomas la iniciativa para identificarte y abordar oportunidades de mejora en la empresa?	/	{		{	
	Aptitudes	¿Puedes generar ideas y análisis de la información para la toma de decisiones?	{	{	{	{	
Proceso de reclutamiento	Selección de personal	¿Estás de acuerdo con el proceso de selección del personal en cuanto a la claridad y método de evaluación?	{	{	{	{	
	Convocatorias	¿La empresa utiliza canales efectivos para difundir las convocatorias de empleo?	{	}	{	{	

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	<b>Código : PP-G-02.02</b> <b>Versión : 06</b> <b>Fecha : 01.04.2024</b> <b>Página : 3 de 75</b>
--	---	---

Desarrollo del talento humano	Incentivos	¿La empresa ofrece incentivos adicionales para promover el desarrollo y desempeño de los colaboradores?	{	{	{	{	
	Solución de conflictos	¿Cómo calificarías la efectividad de los mecanismos de solución de conflictos en la empresa?	{	{	{	{	

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable  
Desempeño Laboral.**

Definición de la variable: El desempeño laboral es un proceso en el cual cada colaborador refleja cómo interactúa con el individuo, para regular la actividad de conductas con el propósito de analizarlas y cumplir con los objetivos y metas deseables de la empresa (Gonzales, 2008).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Satisfacción laboral	Desempeño	¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con tu desempeño en el trabajo?	{	{	{	{	
	Compromiso	¿Cómo calificarías tu nivel de					

		compromiso con tu trabajo y la empresa?					
Compromiso organizacional	Identificación con la entidad	¿Cómo calificarías tu nivel de identificación con la empresa y sus valores?					
	Compromiso normativo	¿Crees que es importante cumplir con las normas de la empresa?					
	Compromiso calculado	¿Qué tan dispuesto estarías de cambiar de trabajo si surgiera una nueva oportunidad laboral?					
Trabajo en equipo	Compromiso	¿Te sientes comprometido con los objetivos establecidos?					
	Empatía	¿Sientes empatía hacia los demás miembros del equipo?					

## Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir las variables
Nombres y apellidos del experto	Jorge Francisco Sabbaggy Chacón
Documento de identidad	DNI 09527825
Años de experiencia en el área	35 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Tiempo Completo
Número telefónico	943812588
Firma	
Fecha	21/Mayo/2024



### 3. Validador experto: Mg. Jason Steve Hernández Castillo

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	<b>Código : PP-G-02.02</b> <b>Versión : 06</b> <b>Fecha : 01.04.2024</b> <b>Página : 1 de 75</b>
--	--	---

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2024. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo



Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

 <b>UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO</b>	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código : PP-G-02_02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 2 de 75
--	--	---

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable  
Gestión del Talento Humano.**

Definición de la variable: La gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas que permie dirigir a los colaboradores o recursos de las empresas (Chiavenato, 2009).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Perfil del colaborador	Actitudes	¿Tomas la iniciativa para identificarte y abordar oportunidades de mejora en la empresa?	1	1	1	1	
	Aptitudes	¿Puedes generar ideas y análisis de la información para la toma de decisiones?	1	1	1	1	
Proceso de reclutamiento	Selección de personal	¿Estás de acuerdo con el proceso de selección del personal en cuanto a la claridad y método de evaluación?	1	1	1	1	
	Convocatorias	¿La empresa utiliza canales efectivos para difundir las convocatorias de empleo?	1	1	1	1	

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	<b>Código : PP-G-02.02</b> <b>Versión : 06</b> <b>Fecha : 01.04.2024</b> <b>Página : 3 de 75</b>
--	---	---

Desarrollo del talento humano	Incentivos	¿La empresa ofrece incentivos adicionales para promover el desarrollo y desempeño de los colaboradores?	1	1	1	1	
	Solución de conflictos	¿Cómo calificarías la efectividad de los mecanismos de solución de conflictos en la empresa?	1	1	1	1	

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable  
Desempeño Laboral.**

Definición de la variable: El desempeño laboral es un proceso en el cual cada colaborador refleja cómo interactúa con el individuo, para regular la actividad de conductas con el propósito de analizarlas y cumplir con los objetivos y metas deseables de la empresa (Gonzales, 2008).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Satisfacción laboral	Desempeño	¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con tu desempeño en el trabajo?	1	1	1	1	
	Compromiso	¿Cómo calificarías tu nivel de	1	1	1	1	

		compromiso con tu trabajo y la empresa?					
Compromiso organizacional	Identificación con la entidad	¿Cómo calificarías tu nivel de identificación con la empresa y sus valores?	1	1	1	1	
	Compromiso normativo	¿Crees que es importante cumplir con las normas de la empresa?	1	1	1	1	
	Compromiso calculado	¿Qué tan dispuesto estarías de cambiar de trabajo si surgiera una nueva oportunidad laboral?	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Compromiso	¿Te sientes comprometido con los objetivos establecidos?	1	1	1	1	
	Empatía	¿Sientes empatía hacia los demás miembros del equipo?	1	1	1	1	

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir las variables
Nombres y apellidos del experto	JASON STEVE HERNANDEZ CASTILLO
Documento de identidad	71452389
Años de experiencia en el área	4 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE TIEMPO COMPLETO
Número telefónico	913816075 / 915 997590
Firma	J Hernandez
Fecha	21/Mayo/2024



## Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.814	14

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

## Anexo 6: Consentimiento informado

	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 1 de 75
---	---	---

### Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz - 2024

Investigadora: Gresia Angie Ramírez Agüero

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2024*", cuyo objetivo es determinar la vinculación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa comercial, Huaraz – 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio administración de empresas, de la Universidad César Vallejo del campus Huaraz, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución GRUPO AGUERO GOMEZ S.R.L.



Describir el impacto del problema de la investigación.

La presente investigación tiene como finalidad de identificar la relación que existe entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa comercial.

#### 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
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa de la institución GRUPO AGUERO GOMEZ S.R.L. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

#### Riesgo (principio de No maleficencia):

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

**NOTA:** Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Tilloo serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 2 de 75
--	--	---

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Gresia Angie Ramírez Agüero, email: gramirezag@ucvvirtual.edu.pe y asesor Dr. Juan de Dios Suárez Sánchez, email: jsuareza02@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: *ANGIE RAMÍREZ GÓMEZ*  
Firma: *[Firma manuscrita]*  
Fecha y hora: *23/09/2024 10:00 AM*

**NOTA:** Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

## Anexo 7: Reporte de similitud del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&lang=es&s=1&u=1118146074&o=2535372121&student\_user=1

feedback studio GRESIA ANGIE RAMIREZ AGÜERO GRUPO 4\_TESIS.docx

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa comercial, Huaraz – 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA:  
 Ramirez Agüero, Gresia Angie (orcid.org/0000-0003-3680-1590)

ASESOR:  
 Dr. Suárez Sánchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0002-5204-7412)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
 Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA  
 Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

HUARAZ – PERÚ  
 2024

**Resumen de coincidencias**

11 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

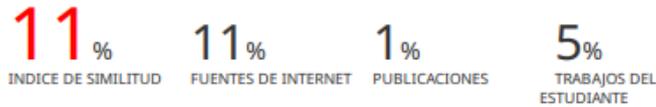
Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %	>
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %	>
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
5	repositorio.unajma.edu... Fuente de Internet	<1 %	>
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %	>
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %	>

Página: 1 de 26    Número de palabras: 7908    Versión solo texto del informe    Alta resolución    Activado

### GRUPO 4\_TESIS.docx

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>4 %</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3 %</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1 %</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unajma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>
<b>6</b>	<b>www.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>
<b>7</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>
<b>8</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>
<b>9</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de Cañete</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1 %</b>

## Anexo 8: Solicitud de autorización para investigar

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 1 de 75
---	--	---

### Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Huaraz, 20 de setiembre de 2024

Señor (a):  
**ALDO RAMIREZ GOMEZ**  
**ADMINISTRADOR DE GERENCIA**  
**GA GOMEZ SRL**  
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del X ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.



En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa comercial, Huaraz – 2024"

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
**Gresia Angie Ramirez Agüero**  
**DNI N.º 72104146**

*RECEBIDO*  
*20/09/2024*  
*ALDO RAMIREZ GOMEZ*  
*[Signature]*

**NOTA:** Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

## Anexo 9: Autorización de la entidad para desarrollar la investigación

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCENTES A GRADOS Y TÍTULOS</b>	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 1 de 75
---	---	---

### Autorización de uso de información de empresa

Yo Aldo Ramírez Gómez, identificado con DNI 40418233, en mi calidad de Administrador, del área de Gerencia de la empresa GA GOMEZ SRL con R.U.C. N° 20608667785, ubicada en la ciudad de Huaraz.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Gresia Angie Ramírez Agüero, identificada con DNI N° 72104146, de la carrera profesional de Administración de Empresa, para que utilice la siguiente información:

Datos para la recolección de información acerca del tema a tratar de su proyecto de investigación,

con la finalidad de que pueda desarrollar su  Tesis para optar el Título Profesional,  Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller,  Trabajo académico,  Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 Mencionar el nombre de la empresa.



  
ALDO A. RAMÍREZ GÓMEZ  
ADMINISTRADOR DEL PROYECTO

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 40418233

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 72104146