



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**La gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el Instituto  
Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021**

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

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Aguilera Mejía, Indira Martina (ORCID: 0000-0003-3717-1228)

León Navarro, Jennifer Karolina (ORCID: 0000-0002-6387-4333)

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Este trabajo va dedicado a nuestros padres, familia y docente asesor, que nos apoyaron incondicionalmente, fueron nuestras guías, nos motivaron en todo momento y nos dieron las fuerzas y amor en todo el transcurso de nuestra elaboración de tesis, para llegar a cumplir nuestros objetivos y metas profesionales.

### **Agradecimiento**

Agradecemos inmensamente a Dios.  
En segundo lugar, agradecemos a nuestros Padres, ya que sin ellos no sería posible lograr este objetivo para cerrar la primera etapa de nuestra carrera profesional. Por último, agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo por la acogida que nos dio en su Institución y representarlos con esta investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de tablas .....	vi
Índice de figuras .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	16
3.1.1 Enfoque .....	16
3.1.2 Tipo .....	16
3.1.3 Nivel .....	16
3.1.4 Diseño .....	16
3.2 Variables y Operacionalización .....	17
3.2.1 Gestión del Talento Humano.....	17
3.2.2 Desempeño Organizacional .....	17
3.3 Población, muestra y muestreo .....	18
3.3.1 Población .....	18
3.3.3 Muestra .....	18
3.3.4 Muestreo .....	18
3.3.5 Unidad de análisis .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.4.1 Técnica .....	19
3.4.2 Instrumento .....	19
3.4.2.1 Validez .....	19
3.4.2.2 Confiabilidad .....	21
3.5. Procedimientos .....	23
3.6. Método de análisis de datos .....	23
3.6.1. Análisis de datos descriptivos .....	23
3.6.2. Análisis de datos inferencial .....	23
3.7 Aspectos éticos .....	23

IV. RESULTADOS .....	24
4.1 Estadística descriptiva .....	24
4.1.1 Estadística descriptiva de la primera variable .....	24
4.1.2 Análisis descriptivo de la segunda variable .....	25
4.1.3 Análisis descriptivo de las dimensiones .....	26
4.1.4 Análisis descriptivo de la Recompensa Laboral .....	27
4.1.5 Análisis descriptivo del Desarrollo Profesional .....	28
4.1.6 Análisis descriptivo del Supervisión Laboral .....	29
4.1.7 Análisis descriptivo de la Productividad .....	30
4.1.8 Análisis descriptivo de la Satisfacciones en el trabajo .....	31
4.1.9 Análisis descriptivo de las Actitudes .....	32
4.1.10 Análisis descriptivo de la Toma de decisiones .....	33
4.2. Estadística inferencial .....	34
4.2.2 Prueba de normalidad .....	34
4.2.3 Prueba de hipótesis .....	35
V. DISCUSION .....	42
VI. CONCLUSION .....	46
VII. RECOMENDACIONES .....	48
VIII.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	49
ANEXOS .....	54

## Índice de tablas

Tabla 3. Información personal de los 3 expertos .....	20
Tabla 4. Validación por juicio de expertos: Gestión del Talento Humano .....	20
Tabla 5. Validación por juicio de expertos: Desempeño Organizacional .....	21
Tabla 6. Escala de medición del Alfa de Cronbach .....	22
Tabla 7. Resultado de análisis de fiabilidad.....	22
Tabla 8. Resultado de análisis de fiabilidad. ....	22
Tabla 9. Resultado de análisis de fiabilidad. ....	22
Tabla 10. Resultado descriptivo de gestión del talento humano .....	24
Tabla 11. Resultado descriptivo de desempeño organizacional. ....	25
Tabla 12. Resultado descriptivo de Incorporación Laboral .....	26
Tabla 13. Resultado descriptivo de Recompensa Laboral .....	27
Tabla 14. Resultado descriptivo de Desarrollo Profesional .....	28
Tabla 15. Resultado descriptivo de Supervisión Laboral.....	29
Tabla 16. Resultado descriptivo de Productividad .....	30
Tabla 17. Resultado descriptivo de Satisfacción en el Trabajo.....	31
Tabla 18. Resultado descriptivo de las Actitudes .....	32
Tabla 19. Resultado descriptivo de Toma de Decisiones.....	33
Tabla 20. Prueba de normalidad de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Organizacional. ....	34
Tabla 21. Coeficiente de correlación por jerarquías de Rho de Spearman .....	35
Tabla 22. Prueba de hipótesis correlacional entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño Organizacional.....	36
Tabla 23. Prueba de hipótesis correlacional entre Incorporación Laboral y el Desempeño Organizacional.....	37
Tabla 24. Prueba de hipótesis correlacional entre Recompensa Laboral y el Desempeño Organizacional .....	38
Tabla 25. Prueba de hipótesis correlacional entre Desarrollo Profesional y el Desempeño Organizacional.....	39
Tabla 26. Prueba de hipótesis correlacional entre Supervisión Laboral y el Desempeño Organizacional.....	40

## Índice de figuras

Figura 1. Gestión del Talento Humano.....	24
Figura 2. Desempeño Organizacional .....	25
Figura 3. Incorporación Laboral .....	26
Figura 4. Recompensa Laboral .....	27
Figura 5. Desarrollo Profesional .....	28
Figura 6. Supervisión Laboral.....	29
Figura 7. Productividad .....	30
Figura 8. Satisfacciones en el Trabajo .....	31
Figura 9. La Actitudes .....	32
Figura 10. Toma de Decisiones.....	33

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión del talento Humano y el Desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021”, se planteó como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional.

La población fue compuesta por 38 colaboradores, por lo que se utilizó una muestra censal. Se recopiló los datos utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Asimismo, a través del juicio de expertos, validaron dicho instrumento para su validez y aplicación, por lo que se utilizó la estadística de alfa de Cronbach para medir su confiabilidad. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de diseño no experimental.

Finalmente se obtuvo como resultados mediante el Rho de Spearman un valor estadístico de 0,577 y una significancia (bilateral) de 0,000. Concluyendo que existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional, ante una adecuada gestión del talento humano que desarrolle la empresa se elevará el desempeño organizacional que tengan los trabajadores del Instituto.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, Desempeño Organizacional, Incorporación Laboral, Recompensa Laboral, Desarrollo Profesional, Supervisión Laboral.



## ABSTRACT

The present research entitled "Management of Human Talent and Organizational Performance in the International Institute of Tourism E.I.R.L., San Isidro 2021", set out as a general objective to determine the relationship between the management of human talent and organizational performance.

The population was made up of 38 collaborators, so a census sample was used. The data was collected using the survey technique and the questionnaire as an instrument. Likewise, through the judgment of experts, they validated this instrument for its validity and application, for which the Cronbach's alpha statistic was used to measure its reliability. The methodology used was quantitative approach, applied type, correlation level and non-experimental design.

Finally, a statistical value of 0.577 and a significance (bilateral) of 0.000 were obtained using Spearman's Rho. Concluding that there is a moderate positive relationship between the management of human talent and organizational performance, being that in the face of an adequate management of human talent developed by the company, the organizational performance of the Institute's workers will rise

**Keywords:** Human talent management, Organizational Performance, Labor Incorporation, Labor Reward, Professional Development, Labor Supervision.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La realidad problemática del presente estudio se basó en conocer la gestión del talento humano (GTH) y la relación que existe con el desempeño organizacional.

A nivel internacional, según ManpowerGroup y Deloitte (2018), realizado por sus recientes estudios por el Área del Talento Humano, hace énfasis que la gestión tiene un significado sobre su presencia en la sociedad. Se tiene que el poco nivel de potencial del colaborador ha alcanzado en los últimos 12 años el valor más alto por lo que representó el 45% globalmente. Ante las necesidades de nuevas habilidades situaciones como políticas, económicas, y sobre el endurecimiento del mercado laboral, las organizaciones atravesaron duras caídas, es así el requerimiento de tácticas capaces de concretar claramente los objetivos con el personal.

A nivel nacional, ESAN (2017) La GTH, tiene relevancia característica ya que los poseedores de empresas y las normativas legales del trabajo buscan consciencia de derechos por parte del personal. Es por eso, que las organizaciones deben de orientar e impulsar en los buenos resultados, respetando la administración y control correcto de la moralidad junto a las habilidades propias controladas. Ya que no pudo dictarse sobre disposiciones legales, ya que el estado es responsable, sino que se debe trabajar de la mano el empresario con el colaborador, para que así promueva educación en temas orientados en sus derechos. Con relación al desempeño organizacional, D' Agostino, afirmó, que en el país peruano la mitad del conjunto de individuos ejecutivos muestran el motivo de los problemas en lo que es la cultura dentro de la empresa, poca responsabilidad con las funciones a cargo debido a que los dueños o gerencia procuran modificar los ideales o escenarios futuros deseados por el personal. (Diario Gestión, 2015).

En este contexto, el Instituto Internacional De Turismo E.I.R.L. (Intur - Perú), es una organización orientada a brindar educación superior de carácter técnico profesional, a jóvenes y adultos. De esta manera tengan el rápido acceso al mercado técnico, la cual es la que tiene mayor demanda en el país, por su mayor cantidad de mano de obra. Es así que la situación actual de la Institución se basa

en que se han observado y presenciado que con relación a la organización siguen un sistema cotidiano y que no tienen relación con el perfil del cargo que se les asigna, otorgándole beneficios laborales sin valorar los costes, es decir valoración del desempeño obsoleto y poco objetivo, sin obtener resultados favorables a cambio, evidenciando poca auditoría de la gestión de los directivos.

De proseguir con estos problemas manifestados, la Institución podría seguir teniendo áreas de puestos de trabajos inapropiados, generando un mal desempeño organizacional, sin ofrecer un servicio de calidad al público, lo que produciría la pérdida de clientes.

Posteriormente se planteó el problema general:

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021?

Del mismo modo se presentó los problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre la incorporación laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021?
- ¿Qué relación existe entre la recompensa laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021?
- ¿Qué relación existe entre el desarrollo profesional y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021?
- ¿Qué relación existe entre la supervisión laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021?

Se procedió a describir las justificaciones del estudio de investigación:

La justificación teórica, pretende definir adecuadamente ambas variables, generando mayor interés para investigadores que estudian dicha materia a nivel empresarial, evitando así que haya áreas de debilidad que no estén presentando un buen desempeño organizacional.

La justificación práctica, permitirá mejorar el manejo de la GTH, teniendo mejores efectos para los desempeños organizacionales, permitirá incrementar la calidad de servicio en todas las áreas que estén afectando la satisfacción al cliente.

La justificación Metodológica, desde este punto metodológico nos permitió realizar el estudio con el método de investigación científica correlacional las dos variables de estudio, presentando el estudio verídico mediante el instrumento que se utilizó.

Justificación Social, para justificar en el ámbito social se aplicó lo que es el proceso de GTH sobre la variable 2 (desempeño organizacional), en el Instituto INTUR-PERÚ, dicho proceso de aplicación será de gran importancia para la empresa, ya que le permitirá de manera adecuada la eficacia y eficiencia del desempeño organizacional, ya que es un punto muy importante que están descuidando de manera inconsciente.

Por consiguiente, se planteó el siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

Los objetivos específicos, que se planteó son los siguientes:

Identificar la relación entre la incorporación laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

Identificar la relación entre la recompensa laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

Identificar la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.  
Identificar la relación entre la supervisión laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

Posterior a los objetivos, presentamos la hipótesis general de este estudio:

Si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

Por último, se planteó las hipótesis específicas:

Existe relación entre la incorporación laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

Existe relación entre la recompensa laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

Existe relación entre el desarrollo profesional y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

Existe relación entre supervisión laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen diversos estudios a nivel internacional como nacional, con el fin de demostrar y confirmar la relación entre los temas de estudio (variables) de la investigación.

Chacón (2018), en su investigación titulada: “*Gestión estratégica del talento humano en las PYMES de servicios de comidas y bebidas*”. Su objetivo fue estudiar la gestión estratégica del talento humano en las Pymes de servicios de comidas y bebidas. Enfoque: cuantitativo, nivel descriptivo, de campo, diseño: transeccional, en análisis descriptivo. Se consideró una muestra de 38 establecimientos, como instrumento fue empleada la encuesta, dando 0.91r como valor de confiabilidad (Alpha de Cronbach). Fue obtenido la consideración de la variable como ni satisfactoria como tampoco no insatisfactoria. Se culmina que de las dimensiones la más tratada es la del proceso de recursos humanos, luego el enfoque táctico de la empresa.

Gallegos (2017), en su investigación titulada: “*Estrategia de gestión de talento humano en el hotel mansión Santa Isabella*”. Su objetivo fue diseñar una estrategia de gestión de Talento Humano en el hotel Mansión Santa Isabella, dicha investigación tiene como diseño de estudio de tipo cuali –cuantitativa, donde se aplicaron los métodos: de campo, también está el sintético, analítico, bibliográfico inductivo – deductivo. El conjunto representativo de análisis fue integrado en 13 colaboradores que pertenecen al hotel. El cuestionario y guía de entrevista fue el instrumento, se extrajo como resultado donde el talento humano no está organizado mediante estrategia, se propuso modelos de realización correspondiente a las funciones para poder alcanzar las metas gerenciales El autor concluyó que la variable trata lo posible de balancear y regular los procesos que abarca, también los requerimientos para reclutar y seleccionar a los colaboradores necesarios, como al seguimiento del personal y preparaciones del personal del establecimiento, porque no se desarrolla de forma esperada.

Hernández (2019), en su investigación titulada: “*Plan de acción basado en Gestión del talento humano para mejoramiento del Desempeño laboral de docentes*”

*del colegio santa rosa*". Tuvo como objetivo diseñar un plan de acción estratégico basado en gestión del talento humano para el progreso del desempeño laboral de docentes del Colegio Santa Rosa, se aplicó diseño del aporte, como No Experimental. Sobre la población, se sabe que estuvo constituida por 91 docentes de ambos turnos, se extrajo una muestra de tipo intencional constituido por 21 profesores que realizaban sus funciones de forma matutina (30%). Fue aplicado el instrumento: cuestionario, la confiabilidad se ejecutó por medio del estadístico de Kuder Richardson. Obteniéndose que el desempeño laboral ha bajado dado a la falta oportuna de elaboración de tácticas de gerencia, donde se pueda motivar, distribuir junto con la selección de los colaboradores donde prevalezca su nivel académico, experiencias, destrezas e inteligencias, lo cual provocó la pérdida de motivación y cansancio.

Vivas (2016), en su investigación titulada: "*Gestión del Talento Humano para el aprovechamiento del potencial competitivo*". Tuvo como objetivo la mejora de la gestión del talento humano para el aprovechamiento del potencial competitivo en la compañía anónima teléfonos de Venezuela (CANTV), es de enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental, la muestra lo conforman el 100% de los trabajadores es decir 15 empleados. Para esta investigación, observación directa fue empleada para cumplir con recopilar la información que son fuentes primarias y la revisión de la literatura. Como instrumento se elaboró un cuestionario, donde se obtuvo una confiabilidad a través de la medida del coeficiente de Alpha de Cronbach, con un valor correspondiente a un 0.89. Donde el autor concluye que el 50% del personal, indicó estar conforme con las normas, utilidades y proyectos que incurren en la calidad del talento humano.

Quezada (2017), en su investigación titulada: "*Modelo de Gestión del Talento Humano para optimizar el rendimiento laboral*". Planteó como objetivo diseñar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral. Dicha investigación es de enfoque cualitativo y nivel exploratorio dado que descubrirá las bases y obtendrá información. Fue designado el conjunto seleccionado conformado por 70 empleados entre operativos y administrativos, se aplicó como instrumento encuestas y entrevistas. El autor concluye que la empresa aplica procesos aislados

por falta de incentivo y capacitaciones al personal, que promueve rendimiento y desempeño laboral.



Por lo siguiente presentamos investigaciones nacionales que se vinculan o abordan ciertos aspectos, ejemplares, modelos de las variables:

Salvador (2018), al tratar una investigación suya denominada: "*Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional*", definió determinar la relación entre ambas variables de estudio. Para el estudio se aplicó el tipo de método, el cual se designa hipotético - deductivo, tipo del aporte investigativo es básica, lo correspondiente del nivel del mismo fue consignado como correlacional, el enfoque del mismo fue cuantitativo, diseño: No Experimental, corte transversal. Asimismo, el conjunto aplicable significativo fue integrado de 80 profesores. Instrumento: cuestionario y se midió la variable 1(GTH), obteniendo valor perteneciente al Alfa de Cronbach = 0.853, también se midió el comportamiento organizacional con Alfa de Cronbach = 0.853. Como conclusión, determinaron que existe convicción para asegurar que la variable 1 manifestó valor  $Rho=0.408$ , indicando correlación positiva (+) y con (p valor = 0.000) perteneciente a la variable 2 como significancia.

Chávez y Condori (2019) investigó, "*La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral*", tuvo como objetivo definir la relación entre ambas variables. En cuanto a la metodología aplicaron la investigación aplicada, de investigación correlacional. El resultado obtenido a través de la encuesta, según Rho de Spearman es  $r_s = 0.804$  teniendo una representación a 0. De acuerdo a la variable 1, un 64.4% fue explicado por el desempeño laboral, según el coeficiente de determinación. Como conclusión, se tuvo que el 3,7% de los colaboradores consideraron que es muy favorable la variable 1(GTH) 77.8% consideraron favorable y consideraron el 18.5% muy favorable, por lo que al desempeño laboral el 3.7% consideraron deficiente, el 11.1% consideraron que es regular, el 74.1% consideraron que es bueno y el 11.1% consideraron que es excelente.

Del Castillo (2017), investigó, "*La gestión del talento humano y el desempeño laboral*", tuvo como objetivo, determinar la relación entre ambas variables. Este estudio tuvo investigación descriptiva correlacional, con enfoque cuantitativo de tipo básico, de estudio hipotético deductivo. Como resultado obtuvieron un valor porcentual de 0.775, reflejando una relación positiva (+) de ambas variables, siendo

$p = 000 < 0.05$ , lo que es la significancia de ambas, es así como no se aceptó la  $H_0$  (hipótesis nula), en cambio sí se logró aceptar la hipótesis general. Teniendo, como conclusión la existencia de ambas variables en el grupo de personal.

Pachari y Urcia (2018), estudió, "*La gestión del talento humano y la motivación de los docentes*", designó como finalidad determinar el grado de la relación entre ambas variables. Sobre el diseño se sabe que fue correlacional descriptivo, la técnica: encuesta, el instrumento: cuestionario para los dos temas de estudio, el instrumento sobre la variable 1 tuvo un valor de Alfa de Cronbach (0,945), 0,894 en la variable dos, teniendo como resultado que existe relación entre ambos temas de estudio, de 0,720 ( $>0.05$ ) en Chi Cuadrado, por conclusión fue recomendado a la determinada GTH que mantenga una buena relación con los colaboradores.

More (2017) en su aporte: "*Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral*", el objetivo del mismo: determinar estrategias de gestión de talento humano que permita mejorar de manera significativa el desempeño laboral. Fue tipo: descriptivo, diseño: no experimental, posee también el corte transversal. Consideraron a 123 colaboradores como su muestra que lo aplicaron con el instrumento del cuestionario de tipo Likert. Como resultados obtuvieron que el (71%) de los colaboradores cumplen con lo que se les asigna en el área laboral, sin embargo, existe un grupo de colaboradores que presentan deficiencias dentro del trabajo, cuyo porcentaje fue del 29%. Como conclusión, se consideró a la organización y la integración para la implementación de una planificación sobre GTH con el fin de poder desarrollar de mejor forma el desempeño laboral.

Continuando con la investigación, se relaciona algunos supuestos de la Gestión del Talento Humano.

Según, Sánchez (2018) define como el conjunto de pasos donde se llevan a cabo y se integran nuevos colaboradores, donde se mantiene conforme al personal, también que se centra en diferenciar a los que poseen mejores resultados o márgenes de potencial fructífero.

Según, Peralta (2018, como se citó en Chiavenato, 2008), en su libro de la variable, refleja como el departamento o función merecedora de especial atención, la misma que depende de situaciones que están en función a diversos aspectos, los mismos que varían de una organización a otra, podemos mencionar, por ejemplo, la estructura organizacional, el liderazgo, etc. (p. 16).

Según, Toledo (2018, como se citó en Chiavenato, 2009) define a la gestión del talento humano como, “La suma de acciones planificadas y estratégicas para decidir entre los cargos de gerencia vinculadas a la labor de las personas, que incluye el proceso de convocatoria, selección, beneficios y evaluación de la labor que realizan” (p. 28).

Según, Cross (2020) manifestó que la gestión del talento humano se identifica por contar con estrategias más importantes, por lo que se considera una ventaja competitiva para afrontar el gran impacto directo que hay en el nivel de desempeño, de este modo los colaboradores talentosos contribuyen al logro de la ventaja competitiva en las organizaciones gracias a las innovaciones en su campo y por la capacidad de tomar decisiones correctas para que se logren los objetivos.

De acuerdo, a Niedźwiecka (2016) define que, “Se percibe como un método clave para obtener mayor competitividad, debido a su singularidad y naturaleza específica, los talentos pueden ser un grupo exigente de trabajadores, esto hace que la implementación de medidas de gestión del talento humano sea crucial” (p. 805).

En nuestra opinión, GTH surge con el fin de avanzar en el desarrollo concerniente a las entidades, agrupaciones. Para ello, las altas competencias deben ser identificadas a partir de ciertas características personales y profesionales con visión estratégica y pro actividad ante el cambio. Por último, aunque las altas competencias, por su orientación a resultados, pueden demostrar desempeños competitivos, lo que verdaderamente les motiva es ganar la carrera contra ellos mismos, alcanzando o superando las metas que se han propuesto.

El siguiente enfoque conceptual se sustenta algunas teorías a la variable de Desempeño Organizacional.

“Es ejecutar funciones y normas donde cada individuo o trabajador cumple según periodo temporal designado efectuar y lograr los objetivos encomendados, además de poder cumplir correctamente servicios en los puestos destinados para alcanzar su éxito profesional” (Bossio y Leguía, 2016, como se citó en Chiavenato, 2009, p. 6).

“Es la validez, con que se desempeña el personal en la organización, permitiendo el funcionamiento de esta, quiere decir que se desempeña con satisfacción laboral” (Peralta, 2018, como se citó en Chiavenato, 2008, p. 26).

El Desempeño Organizacional, es un proceso difícil, complejo y difícil de lograr, tanto teóricamente como en la práctica debido a las facetas específicas y particulares de la organización, operación y financiamiento del negocio. Hoy en día, las empresas tienen el desafío de cumplir con el desempeño de los valores, intereses y expectativas de la sociedad en grande. El principal objetivo de cualquier sociedad es asegurar un crecimiento sostenible en el actual contexto de globalización, teniendo en cuenta los nuevos estándares impuestos por las exigencias del desarrollo sostenible (Ion, 2016, p. 183).

Jenatabadi (2019), mencionó que el desempeño organizacional es el resultado y sobre todo la combinación de estrategias, actividades y procesos continuos aplicados en la organización que se refleja a través de la motivación de los empleados, las responsabilidades sociales, la satisfacción del cliente, los retornos financieros, el liderazgo y la singularidad en el mercado.

Por siguiente, de la variable 1 (GTH), se aprecian sus dimensiones:

**Incorporación Laboral:** Significa insertar, introducir o englobar a alguien dentro de una determinada condición, pues entonces lo define como el proceso de incorporación a la actividad labrar de las personas, lo cual por su condición les es difícil a su acceso dejando así a tras la discriminación. La importancia de esto es realizar pequeños cambios en las organizaciones que contribuyan a mejorar y utilizar el potencial de las personas para que se pueda generar mayor productividad dentro de las organizaciones. (Pérez, 2020, párr. 2 – 4)

Recompensa Laboral: Según Hernández y Carrillo define: “A la recompensa laboral o compensación laboral, como el total de pagos que se entrega a los colaboradores por servicios, el objetivo general fue proporcionar una compensación sin atraer, retener y motivar a los trabajadores” (p. 396). El autor señala que el colaborador recibe el elemento fundamental para principalmente tenga dedicación al trabajo, así haya tenido logros en las habilidades para estar cerca de los logros de las organizaciones.

Desarrollo profesional: Se le atribuye donde se procede a intentar mejorar eficazmente las destrezas, virtudes laborales, lograr las metas designadas, comunicar los puntos débiles, todo ello originado para sentir la dirección de la ruta de la vida o existencia propia. (Coral, 2019, como se citó en Dongil y Cano, 2014)

Supervisión laboral: Valdivia (2015) define: La supervisión laboral, como la actividad que logra un impulso económico, ya que brinda las facilidades para que sobresalga la dirección y a su vez brinde el éxito que necesita una compañía, ya que se tiene una buena ejecución en la labor de supervisión, puesto que garantiza el desarrollo efectivo de las actividades que se necesita.

#### Dimensiones del desempeño organizacional

Productividad: Se comprende como la vinculación de los resultados productivos logrados gracias a la realización y utilización tanto de bienes propios como las actividades serviciales, tomando como referencia a los bienes eficientemente (Sladogna, 2017, como se citó en Prokopenko, 1987). Galindo, Mariana y Virdiana (2015), define como el índice o evaluación que refleja la forma eficaz y proactiva, ahorradora de emplear las posibilidades monetarias junto a las actividades en lograr rentabilidad, si se posee un alta, refleja conseguir bastantes valores monetarios empleando pocas cantidades de esfuerzo laboral y/o reducidas cantidades financieras. Esto quiere decir que es la ejecución de nuestro capital y esfuerzo de trabajo a un servicio o producto que queremos realizar, donde con ello vamos a generar un alza de producción que llevara a tener un buen nivel económico empresarial.

Satisfacción en el trabajo: Stephen y Timothy (2009), define en la percepción buena o conforme acorde a las funciones laborales, la cual se logra reflejar por los seguimientos a los colaboradores. Aquellos que posean percepciones elevadas o altas de conformidad con sus labores poseen buenas sensaciones o concepciones sobre su función, dicho caso sea contrario, se tendrá la inconformidad. Esto quiere decir que las funciones internas necesitan estar en contacto con el personal y los jefes o supervisores, poder actuar considerando los estándares o parámetros normativos legales, la afinidad, el ambiente.

Las actitudes: Raffino (2020), define la actitud en expresar personalmente o grupalmente distintos modos anímicos, formas de accionar considerando los factores o circunstancias. El autor indica que las actitudes son las manifestaciones de ánimos que tienen cada individuo como personalidad propia y lo que refleja en su vida cotidiana. En un estudio de Álvarez (2019, como se citó Thurstone en ,1928) se encontró que la actitud es el conjunto de sensaciones, percepciones, ánimos de la persona que posee opiniones, conceptos, respeto, sumisión o siente riesgos acerca de distintos temas.

Toma de decisiones: Rodríguez y Pinto (2018), define la toma de decisiones como “estrategias de acción o ideas que van a permitir reaccionar de manera inmediata ante alguna deficiencia y oportunidades para la organización, donde está a cargo de los miembros de la organización” (p. 53). Para Mallo y Rocafort (2014), define como el “Proceso con el que los gestores de una organización se enfrentan cada día, siendo una de las tareas más difíciles” (p. 35).

Términos básicos de los indicadores relacionados de la variable 1(GTH):

a. Reclutamiento, se entiende como la actividad procesada donde se recopila a individuos con el potencial o habilidades necesarias para desempeñar distintas funciones, siendo este paso importante para la diferenciación o ventaja con respecto a otras competencias (Adecco, 2018).

b. Selección de personal, conocido como análisis de necesidades de la organización, puestos que es necesario saber que puestos de trabajo necesitan ser ocupados, responsabilidades, metas encomendadas, rol interno (Adecco, 2018).

c. Evaluación de desempeño, se conoce como la función de poder medir correctamente el trabajo del personal, sus resultados. (Albarracín, 2020).

d. Remuneración, se expresa como la cantidad monetaria dirigida o proporcionada a individuo como reconocimiento de su labor específica (Suclupe, 2020). Esto quiere decir que es una recompensa cuantificable hacia el colaborador y conocido mayormente como incentivo directo.

e. Programas de incentivos, “Es un instrumento del presupuesto por resultados orientado a promover e inculcar las mejores condiciones que beneficien el crecimiento y desarrollo de una economía, ya que implica una transferencia de recursos” (La contraloría, 2016, p. 1). Esto quiere decir que se debe incentivar a los colaboradores a que tengan mayor desempeño laboral y puedan alcanzar metas y obtengan resultados desafiantes.

f. Capacitación, es concebida centrándola en la agrupación interna integrada por preparaciones, dinámicas que poseen la finalidad de desarrollar e incrementar el intelecto, destrezas, actitudes correspondientes al personal, pudiendo éste demostrar mejores resultados (Pérez, 2021).

g. Desarrollo de las personas, entendido como poder hallar o tener como propósito desarrollar y maximizar correctamente tanto el conjunto de capacidades tácticas o habilidosas, potencial logrando relaciones comunicativas directamente empleada, la afinidad laboral, decidir de entre alternativas existentes (Degerencia.com, 2018). Esto quiere decir que es el conjunto de vivencias interactivas tanto intra como interpersonal, donde se pueden mejorar progresivamente las capacidades y potenciales con poder decidir lo mejor.

h. Seguridad en el trabajo, se le considera como la agrupación tanto de procedimientos, estrategias, donde se plasma poder reducir o suprimir incidentes, peligros, para poder impedir problemas por distintos factores (Del Prado, 2016).

i. Monitoreo del personal, es “El efecto positivo que la organización desarrolla y se vuelve más eficiente, logrando así superar estándares y colocando al colaborador y a la organización en niveles más altos” (Maldonado, 2018, párr. 3). Quiere decir que para que una organización sea competitiva, sostenible y rentable es indispensable hacer un monitoreo hacia el personal, siendo consistente en poder



guiar, direccionar, seguir teniendo las conductas externas del personal considerando los parámetros establecidos.

j. Administración de recursos humanos, la gestión o administración de recursos humanos sustituye al término gestión de personal en las organizaciones, en tal en la práctica se sugiere que las tareas de recursos humanos se relacionen principalmente con las actividades administrativas, como la contratación, los sistemas de recompensa, la promoción, etc. (Osibanjo & Adeniji, 2012).

k. Rendimiento laboral del área, se le conoce como la agrupación tanto de destrezas, como de actitudes personales e interpersonales sobre las ambientaciones y/o plataformas de la entidad, sitios de realización de las funciones, es ahí cuando se centra en poder encaminar el potencial y tareas apegados a las metas encomendadas de la mejor forma posible (Barcelo, 2019).

Términos básicos de los indicadores relacionados al desempeño organizacional

a. Eficiencia: Es la posibilidad propia de poder lograr metas encomendadas empleando poca cantidad de recursos, como el plazo temporal, bienes de la empresa, logrando mejores resultados y maximizando las capacidades (Villahermosa, 2016). Esto quiere decir que la eficiencia es realizar un trabajo en un corto tiempo, de manera óptima y eficaz.

b. Calidad: “es la satisfacción en las expectativas de un servicio o producto de un grupo de personas de la organización cuyas atribuciones le son esenciales” (Mayo, 2015, párr. 4).

c. Involucramiento en el trabajo: Se considera como el aporte o presencia del personal sobre las funciones empresariales, al personal se le brinda libertad para poder establecer sus técnicas de realización de funciones para dirigirse al logro de metas establecidas (Carrillo, Salinas, Real, Belmont y Gonzales, 2013).

d. Compromiso organizacional: “Es el lazo o vínculo entre la organización y el trabajador” (Peña, Díaz, Chávez, Sánchez, 2016, como se citó en Mathiew y Zajac, 1990, p. 96). Esto quiere decir que es la relación y participación

que tiene los empleados con la organización y la organización con los empleados en temas de imagen, servicios, incentivos y metas.

e. Sentimientos positivos: Se recaen del juicio personal sobre las responsabilidades internas, se tiene que si un individuo o grupo, posee conformidad alta o elevada sobre la función que les corresponde, refleja sensaciones y conceptos buenos sobre dichas responsabilidades, si fuera al revés, no tendría conceptos buenos. Puede hacer referencia o relación con los rasgos actitudinales del personal considerando su conformidad con la función designada (Stephen y Timothy, 2009).

f. Actitud cognitiva: “es el conjunto de las percepciones del objeto, debe existir una imagen cognitiva del objeto” (García, 2014, p. 10).

g. Actitud afectiva: se entiende por el conjunto de sentimientos encontrados o percibidos sobre alguna circunstancia, hecho, cosa, persona, se puede percibir si algo consideramos o no se considera (García, 2014).

h. Actitud de comportamiento: abarca su forma dispuesta para realizar algo, y también los rasgos conductuales para un objetivo (García, 2014).

i. Toma de decisiones racional: “es el uso del pensamiento crítico para tomar decisiones dentro las organizaciones. Es evaluar lo más objetiva y sensatamente diferentes alternativas en variados escenarios” (Estaba, 2017, párr. 3). Esto quiere decir como la persona da su opinión o punto de vista de forma imparcial en su vida cotidiana.

j. Toma de decisiones de racional acotada: Se basa en la posibilidad del cerebro para poder instruir, dar soluciones a circunstancias difíciles, donde sólo se centra en lograr con los requisitos o necesidades de la razón en su totalidad (Stephen & Timothy, 2009).

k. Toma intuitiva de decisiones: Se define como una actividad involuntaria originada desde la vivencia pura, sin alteraciones o modificaciones, además que se sabe que es centrada como relación de componentes informativos, posee percepciones llegando a sentimientos (Stephen Y Timothy, 2009).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y Diseño de la Investigación**

##### **3.1.1 Enfoque**

Fue el cuantitativo, ya que permitió decidir y señalar entre varias alternativas, se empleó con la finalidad de medir conjunto de información numéricamente.

En estudios de Peláez y Peñaloza (2020, como citó en Hernández, Fernández y Baptista, 2014), definen al enfoque mencionado como serie concerniente o integrado por pasos secuenciales que no se pueden evitar, de manera adecuada se pueden definir las fases.

##### **3.1.2 Tipo**

En el aporte, fue: aplicada, ya que su objetivo es resolver el problema general del estudio, para así también dar respuestas a los problemas específicos. Según Lozada (2014), la expresa como la encargada de poder obtener ideas a través de poder dirigir las a los inconvenientes de la empresa.

##### **3.1.3 Nivel**

Se ubica en el tercer nivel, dado que es de estudio relacional-correlacional, ya que permite demostrar la magnitud o grado de relación percibida que se manifiesta de ambos temas de estudio.

Andrade (2019) afirma que, la investigación conlleva a identificar, integrar y relacionar los elementos constitutivos del evento a indagar, para establecer si existe relación de una variable con la otra.

##### **3.1.4 Diseño**

Fue no experimental, es decir, las variables no serán manipuladas para ver su efecto sobre otras variables, en tal sentido nuestro estudio radica en la observación sin manipulación de los datos.

Según Hernández et al. (2014) lo atribuye como la no conducción o dirección sobre los temas de estudio, donde únicamente se detallan las manifestaciones naturales u originales que pasarán a ser evaluadas. El estudio es de corte transversal, por ello la investigación trata de recolectar datos con el fin de determinar y medir la relación de cada variable de estudio. Según Núñez (2020, como se citó en Sánchez y Reyes, 2006) define que el corte transversal es aquellos que permiten describir y analizar las variables en un momento y tiempo determinado (p. 15).

## **3.2 Variables y Operacionalización**

Las variables de estudio son de enfoque cuantitativo, ya que ambos temas de estudio son operacionalizados, junto con las dimensiones e indicadores correspondientes:

### **3.2.1 Gestión del Talento Humano**

Definición Conceptual: actividades propias de la empresa donde se plasma lograr obtener, administrar, seguir junto a poder llevar a cabo correctamente, fundamentalmente para incentivar, sostener al conjunto del personal. Según Poveda (2018), define *Como el conjunto de prácticas en las cuales la organización maneja actividades de selección, remuneración, comunicación y seguridad de trabajo (Anexo 1).*

Definición operacional: Esta variable 1 podrá ser medida por la técnica: la encuesta, con una escala del 1 al 5 a través de escala de Likert.

### **3.2.2 Desempeño Organizacional**

Definición Conceptual: es la medida de la eficiencia y eficacia con la que los administradores o gerentes utilizan todos los recursos para complacer a los clientes y se logre alcanzar los objetivos de la organización. De acuerdo con León (2016), *Es la ejecución de las tareas inherentes a su puesto de trabajo en relación de dependencia para alcanzar los objetivos organizacionales en un tiempo determinado.*

Definición Operacional: Esta variable 2, se midió por la técnica: la encuesta, con una escala del 1 al 5 a través de escala de Likert.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Fue integrada por los colaboradores del Instituto Internacional de Turismo INTURPERU del distrito de San Isidro, para lo cual se determina una población de 38 colaboradores. Según Chipana (2020, como se citó Hernández, 2014) la explica como la agrupación de elementos que poseen como rasgos similares distinciones características.

- **Inclusión:** Para este estudio se consideró a todos los colaboradores de ambos sexos y de todas las edades que laboren en el Instituto Internacional de Turismo INTUR-PERU del distrito de San Isidro. Según Arias, Villasis, Miranda (2016) Son todas las características que debe tener un sujeto para que sea parte de la investigación tales como, edad, sexo, grado, estado civil y otros.

- **Exclusión:** Para este estudio no se excluyó a ningún colaborador del Instituto Internacional de Turismo INTUR-PERU del distrito de San Isidro. Según Arias et al. (2016) De acuerdo con el autor, se refiere a que las condiciones que presentan los participantes pueden alterar los resultados, es por eso que no lo hacen utilizable para el estudio.

#### **3.3.3 Muestra**

Por considerar accesible la población se abordó a todos en el estudio, por ello se utilizó un muestreo censal, cuya característica se apareja al probabilístico ya que cada trabajador tiene las mismas oportunidades de ser considerado, por lo que se tomará a los 38 colaboradores del Instituto Internacional de Turismo INTUR-PERÚ.

López y Fachelli (2015) la considera como una agrupación reducida fragmentada del total (población) el cual es derivado para observaciones para poder obtener efectos, resultados aprobados.

### 3.3.4 Muestreo

Para la elección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico. “Es la agrupación de métodos alcanzados gracias a la muestra de poblaciones tanto finita o infinita, con el fin de corroborar hipótesis” (Gómez, 2018, párr. 3).

### 3.3.5 Unidad de análisis

Fueron atribuidos cada colaborador del Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., del distrito de San Isidro 2021.

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1 Técnica

Fue la encuesta, a través del procedimiento conoceremos criterios y opiniones de las personas que lo conforman.

En tal sentido, López y Fachelli (2015), la atribuyen como función de poder recopilar información perteneciente de individuos, para así lograr tener medidas de los aspectos derivados sobre un planteamiento de problema designado o elaborado.

### 3.4.2 Instrumento

El instrumento empleado fue el cuestionario, aplicado de manera personal y estuvo estructurado por preguntas cerradas bajo la escala de Likert con valores de 5 escalas.

**Tabla 1**

*Técnica e instrumento*

Variable	Técnica	Instrumento
Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario
Desempeño organizacional	Encuesta	Cuestionario

**Tabla 2**

*Escala de Likert*

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

### 3.4.2.1 Validez

Se ha determinado para poder recopilar datos, designarlo al cuestionario, donde se podrá medir ambas variables, que se determinó a través del juicio de expertos, quienes revisaron dicho instrumento para su validez y aplicación.

Según Chipana (2020, como se citó en Hernández et al, 2014) es la agrupación de grados como un instrumento logra medir una variable designada.

**Tabla 3**

*Información de los expertos para la validación*

Información de expertos	
<b>Experto 1</b>	Dr. Bardales Cárdenas Miguel
<b>Experto 2</b>	Dr. La Cruz Arango Oscar David
<b>Experto 3</b>	Mg. López Alfredo Alonso

**Tabla 4**

*Validación de expertos: Gestión del talento humano*

Crterios	Exp. 01	Exp. 02	Exp. 03	Total
Claridad	91%	93%	89%	273%
Objetividad	91%	92%	92%	275%
Pertinencia	91%	92%	86%	269%
Actualidad	91%	92%	88%	271%
Organización	91%	88%	88%	267%
Suficiencia	91%	92%	88%	271%
Intencionalidad	91%	92%	86%	269%
Consistencia	91%	92%	88%	271%
Coherencia	91%	88%	85%	264%
Metodología	91%	91%	84%	266%
	910%	912%	874%	
			<b>TOTAL</b>	2696%
			<b>CV</b>	89.87%

La tabla N°4, nos muestra el promedio de validez que se obtuvo del instrumento de la evaluación del juicio de expertos, por lo tanto, la Gestión del Talento Humano, obtuvo un coeficiente validador del 89.87% que se considera excelente por estar dentro del rango del 100%.

**Tabla 5**

*Validación de expertos: Desempeño organizacional*

<b>Criterios</b>	<b>Exp. 01</b>	<b>Exp. 02</b>	<b>Exp. 03</b>	<b>Total</b>
Claridad	89%	91%	88%	273%
Objetividad	89%	92%	88%	275%
Pertinencia	89%	94%	88%	269%
Actualidad	89%	92%	88%	271%
Organización	89%	92%	88%	267%
Suficiencia	89%	92%	88%	271%
Intencionalidad	89%	92%	88%	269%
Consistencia	89%	91%	88%	271%
Coherencia	89%	92%	88%	264%
Metodología	89%	92%	88%	266%
	890%	920%	880%	
			<b>TOTAL</b>	2690%
			<b>CV</b>	89.67%

La tabla N°5, de la misma forma, nos muestra la validez del promedio que obtuvo el instrumento de evaluación por el juicio de expertos, por lo que la segunda variable, Desempeño Organizacional cuenta con un promedio del 89.67%, tal cual califica dentro del rango, lo que significó que el instrumento es fiable.

### **3.4.2.2 Confiabilidad**

Para recopilar las evidencias de confiabilidad utilizamos el programa SPSS V25, para la medición de confiabilidad se utilizó el estadístico de Alfa de Cronbach.

De acuerdo con Pérez (2020, como citó en Martínez y March, 2015) señala que la confiabilidad es una técnica de consistencia interna que su función es verificar las propiedades métricas del instrumento, por lo que se utiliza el estadístico de Alfa de Cronbach.



**Tabla 6***Niveles de confiabilidad*

Valores	Niveles
Mayor a 0.9	Perfecta
Mayor a 0.8	Elevada
Mayor a 0.7	Aceptable
Mayor a 0.6	Regular
Mayor a 0.5	Baja
Mayor a 0.4	Nula

---

 Autor: Hernández et al., (2014)
**Tabla 7***Alfa de Cronbach global*

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,913	44

---

En la tabla 7, al aplicar el Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0,913 por lo tanto nos indica un nivel de confiabilidad perfecta, lo que permite aplicar a la encuesta.

**Tabla 8***Variable: Gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,825	22

---

La tabla 8, nos muestra que la primera variable cuenta con un valor de 0,825, por lo que nos da un nivel de confiabilidad elevada, de esta manera permite aplicar a la encuesta.

**Tabla 9***Variable: Desempeño organizacional*

Alfa de Cronbach	N° Elementos
0,890	22

---

La tabla 9, nos muestra que la segunda variable cuenta con un valor de 0,890 por lo que nos da un nivel de confiabilidad elevada, siendo factible para la encuesta.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento de la recolección de datos se dio a través el cuestionario, lo cual estuvo dirigido a todos los colaboradores, se dispuso una base informativa en Excel para procesar los datos informativos, transfiriéndoles a SPSS versión 25, para trasladar y reunir información, con propósito específico de relacionar ambas variables de estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para tal efecto se procederse a llevar 2 tipos de estadísticas, tales como:

#### **3.6.1. Análisis de datos descriptivos**

Fue aplicada en el estudio, la estadística descriptiva ya que se procesó los datos informativos en SPSS. Según los autores Rendón, Vellasís y Miranda (2016) la describen como la estadística, donde se logran emitir sugerencias con el objetivo de poder mostrar organizada y sustancialmente el conjunto de datos que se posee a través de ilustraciones, como tablas, gráficos.

#### **3.6.2. Análisis de datos inferencial**

Se aplicó como fórmula el Rho de Spearman, en escala ordinal, no paramétrica, representada en gráficos. Según Calduch (2019) la identifica de forma estadística como abarcar los procedimientos donde se podrá inferir sobre los rasgos pertenecientes a un grupo total de individuos considerando lo que se obtuvo del conjunto muestral.

### **3.7 Aspectos éticos**

Institución y la población de esta han tenido el consentimiento informado respecto del proyecto de investigación en un primer momento y de la tesis en un segundo momento, el cual han sido aceptado y aprobados por la Institución. En consecuencia, se siguieron normas éticas de estudios observacionales y se han seguido las directrices en cuanto a normas o leyes sobre cuidados, uso de los ambientes y áreas de trabajo del personal involucrado en el estudio del Instituto.

## IV. RESULTADOS

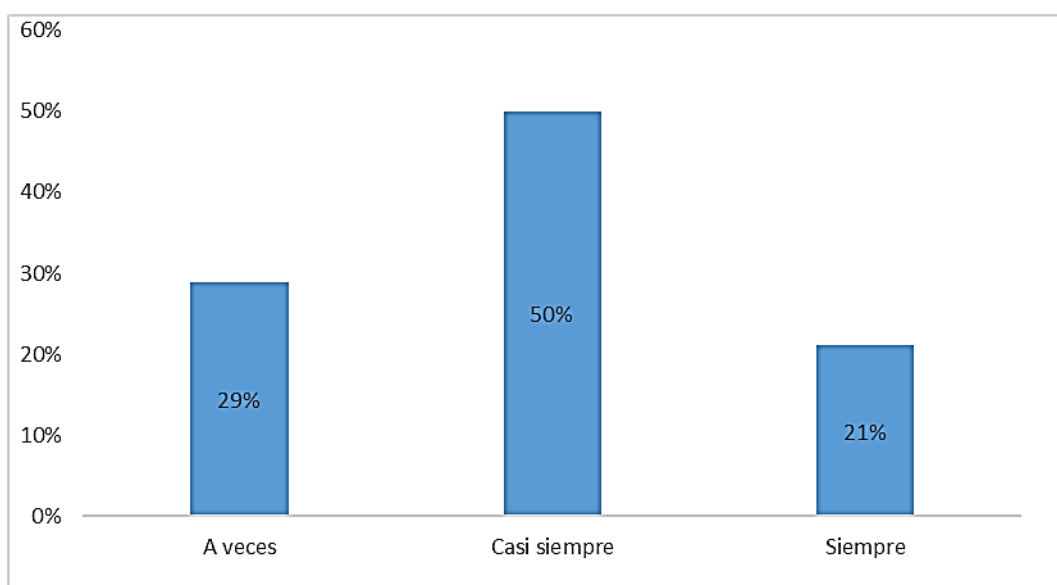
### 4.1 Estadística descriptiva

#### 4.1.1 Estadística descriptiva de la primera variable

**Tabla 10**

*Resultado descriptivo de la Gestión del talento humano*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	11	29.0%
Casi siempre	19	50.0%
Siempre	8	21.0%
Total	38	100%



**Figura 1.** Descripción de la primera variable Gestión del talento humano.

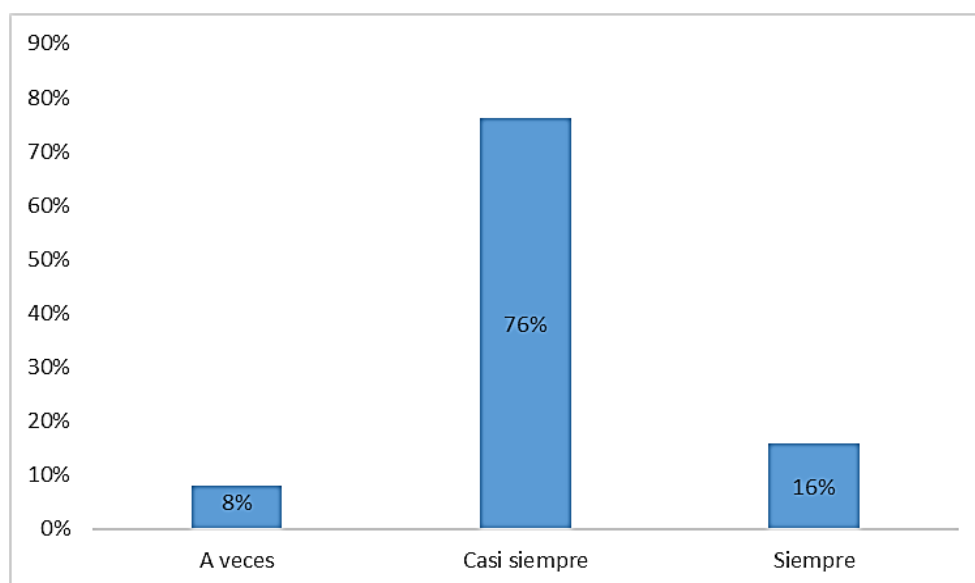
Según la tabla 10 y figura 1, con referencia a los 38 colaboradores encuestados respondieron “casi siempre” el 50% con una cantidad de 19 colaboradores, así mismo un 29% respondió “a veces” con 11 colaboradores, mientras que el 21% respondió “siempre” con 8 colaboradores. De acuerdo con los resultados, una vez implementado la gestión del talento humano logrará tener mejor eficacia y éxito en el proceso e incorporación del colaborador.

#### 4.1.2 Análisis descriptivo de la segunda variable

**Tabla 11**

*Resultado descriptivo del Desempeño Organizacional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	3	8.0%
Casi siempre	29	76.0%
Siempre	6	16.0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>



**Figura 2.** Descripción de la segunda variable Desempeño Organizacional.

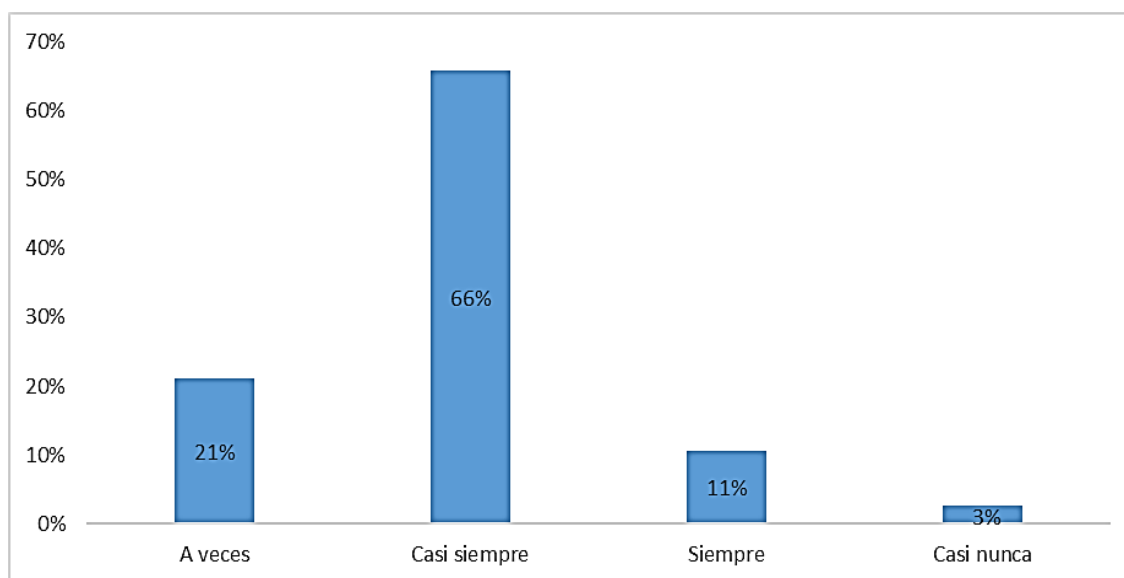
Según la tabla 11 y figura 2, de acuerdo a los 38 colaboradores con respecto a la segunda variable de estudio, la figura nos indica que el 76% de 29 colaboradores respondió “casi siempre” el Instituto Internacional de Turismo tiene un buen desempeño organizacional, seguido por un 16% de 6 colaboradores indicó “siempre” y por último el 8% de 3 de los colaboradores respondió que el Instituto Intur- Perú “a veces” tiene un buen desempeño organizacional. Conforme a los resultados se evidencia que el desempeño organizacional logrará tener un mejor y excelente desempeño dentro las funciones de cada colaborador y del Instituto.

#### 4.1.3 Análisis descriptivo de las dimensiones

**Tabla 12**

*Resultado descriptivo de los niveles de la dimensión Incorporación laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	8	21.0%
Casi siempre	25	66.0%
Siempre	4	11.0%
Casi nunca	1	3.0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>



**Figura 3.** Descripción de los niveles de la dimensión Incorporación laboral

Según la tabla 12 y figura 3, con una muestra de 38 colaboradores con respecto a la dimensión de la Incorporación Laboral, el 66% de 25 colaboradores respondieron “casi siempre”, del mismo modo 8 colaboradores respondieron “a veces” con el porcentaje de 21%, seguidamente por 4 colaboradores respondieron “siempre” con un resultado del 11%, y por último 1 colaborador respondió “casi nunca” representado por el 3%. Como resultado, se evidencia que el Instituto cuenta con una buena gestión del talento en la incorporación laboral, tal que puede ser mejorada para su eficiente desempeño.

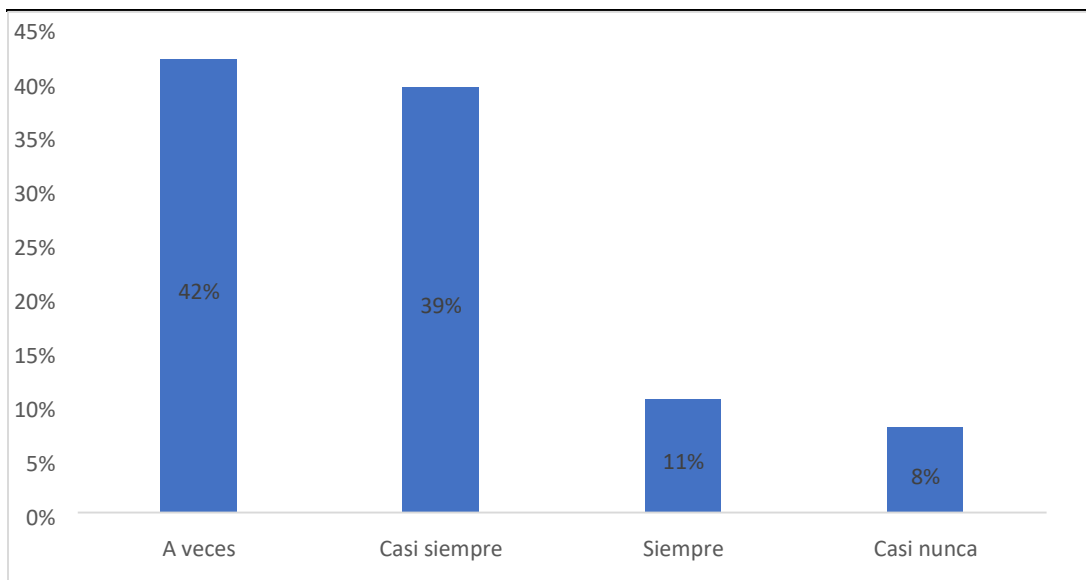
#### 4.1.4 Análisis descriptivo de la Recompensa Laboral

**Tabla 13**

*Resultado descriptivo de la dimensión Recompensa laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	16	42.0%

Casi siempre	15	39.0%
Siempre	4	11.0%
Casi nunca	3	8.0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>



**Figura 4.** Descripción de los niveles de la dimensión Recompensa laboral

De acuerdo con la tabla 13 y figura 4, del total encuestados de 38 colaboradores, respecto al resultado descriptivo de la dimensión Recompensa laboral, el 42% que representan 16 colaboradores respondió “a veces”, un 39% que corresponde a 15 colaboradores respondieron “casi siempre”, mientras que el 11% respondió “siempre” que son un total de 4 colaboradores y por último el 8% de 3 colaboradores respondieron “casi nunca”. Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores indicaron que están de acuerdo con la gestión de la recompensa laboral que se les otorga.

#### 4.1.5 Análisis descriptivo del Desarrollo Profesional

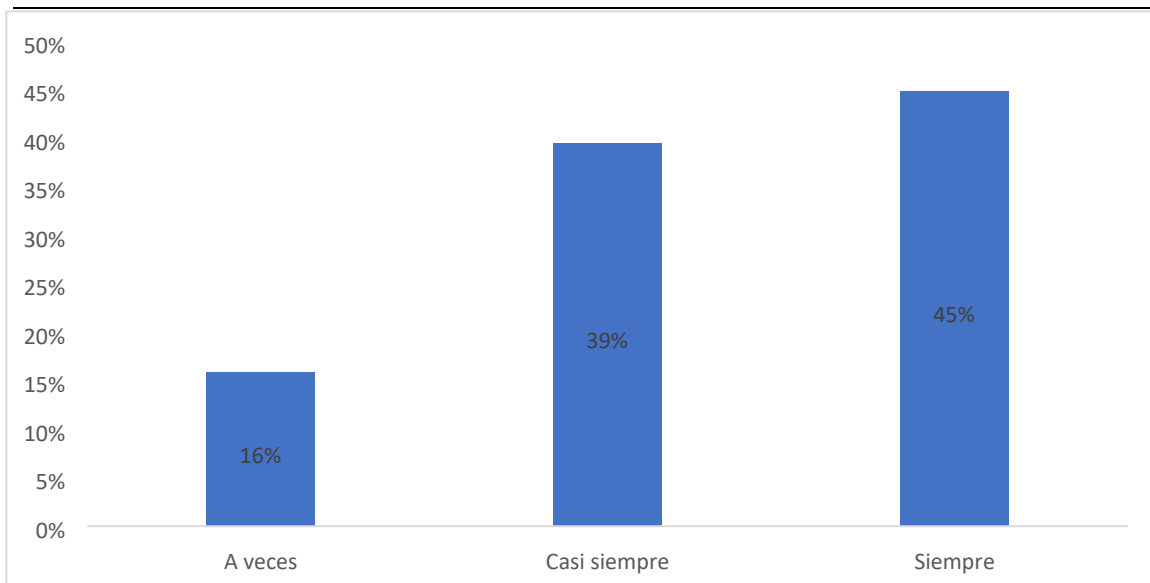
**Tabla 14**

*Resultado descriptivo de la dimensión Desarrollo profesional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	6	16.0%
Casi siempre	15	39.0%
Siempre	17	45.0%
		<b>100%</b>

**Total**

**38**



**Figura 5.** Descripción de los niveles de la dimensión Desarrollo profesional.

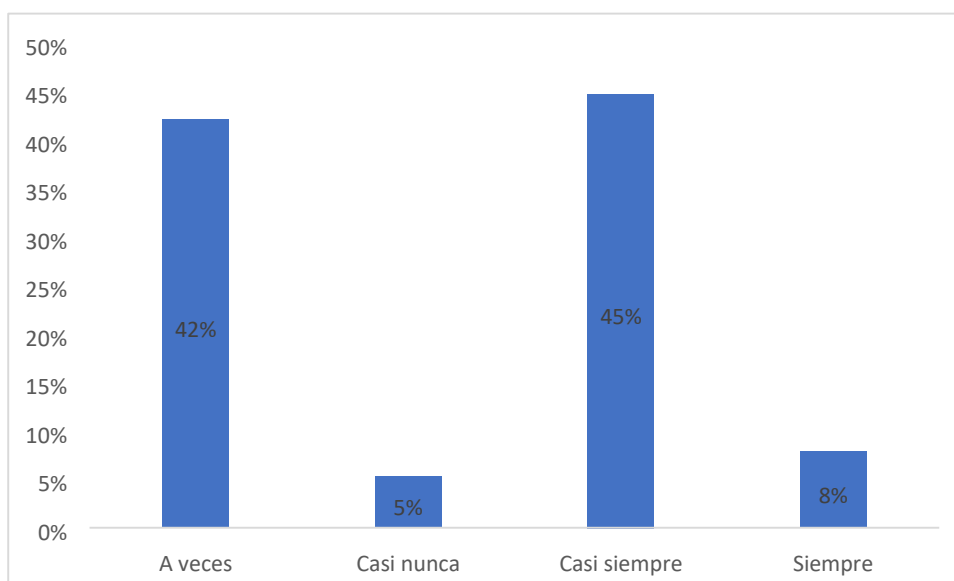
En la tabla 14 y figura 5, con una muestra de 38 colaboradores, respecto al resultado de la dimensión Desarrollo profesional, podemos observar que, el 45% representa a 17 colaboradores que respondió “siempre”, seguido por un 39% representado por 15 colaboradores que respondieron “casi siempre”, y por último el 16% representado por 6 de los colaboradores indicaron que “a veces” hay buena gestión de talento en el desarrollo profesional. De esta manera los resultados reflejan que en la gestión del talento humano es necesario implementar estrategias para el desarrollo profesional ya que a través de ello se puede tener mejores resultados en el puesto laboral.

#### 4.1.6 Análisis descriptivo del Supervisión Laboral

**Tabla 15**

*Resultado descriptivo de la dimensión Supervisión Laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	16	42.0%
Casi nunca	2	5.0%
Casi siempre	17	45.0%
Siempre	3	8.0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>



**Figura 6.** Representación gráfica de la dimensión Supervisión laboral.

Según la tabla 15 y figura 6, del total de los 38 colaboradores encuestados respecto al resultado de la dimensión Supervisión Laboral, podemos observar que el 45% que representan 17 colaboradores, respondieron “casi siempre” y no tan diferente del 42% representado por 16 colaboradores respondieron “a veces”, seguidamente por el 8% de 3 colaboradores respondieron “siempre”, y por último el 5% de 2 colaboradores indicaron que “casi nunca” el Instituto Internacional de Turismo tiene una buena gestión de talento en la supervisión laboral.

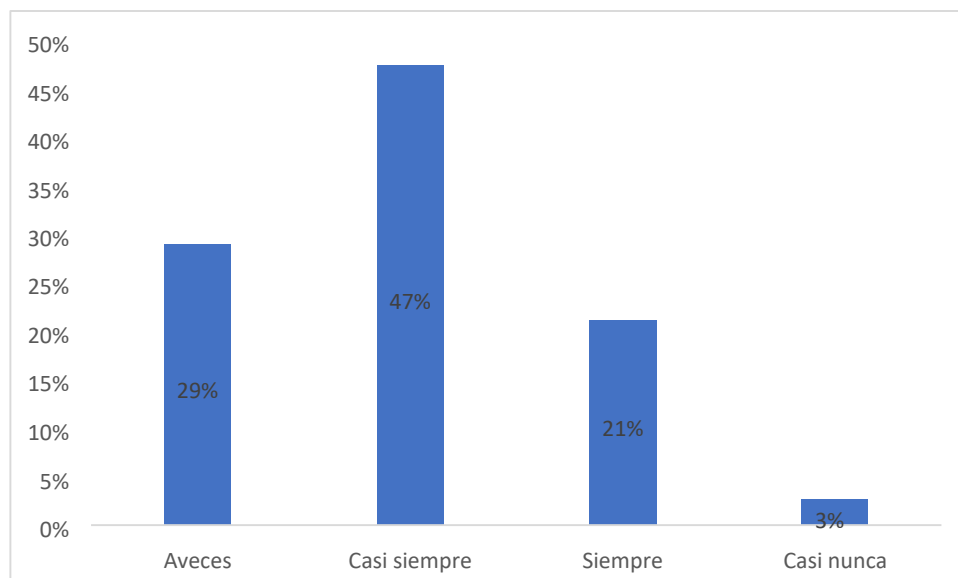
#### 4.1.7 Análisis descriptivo de la Productividad

**Tabla 16**

*Resultado descriptivo de la dimensión Productividad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	11	29.0%
Casi siempre	18	47.0%
Siempre	8	21.0%
Casi nunca	1	3.0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>





**Figura 7.** Representación gráfica de la dimensión Productividad.

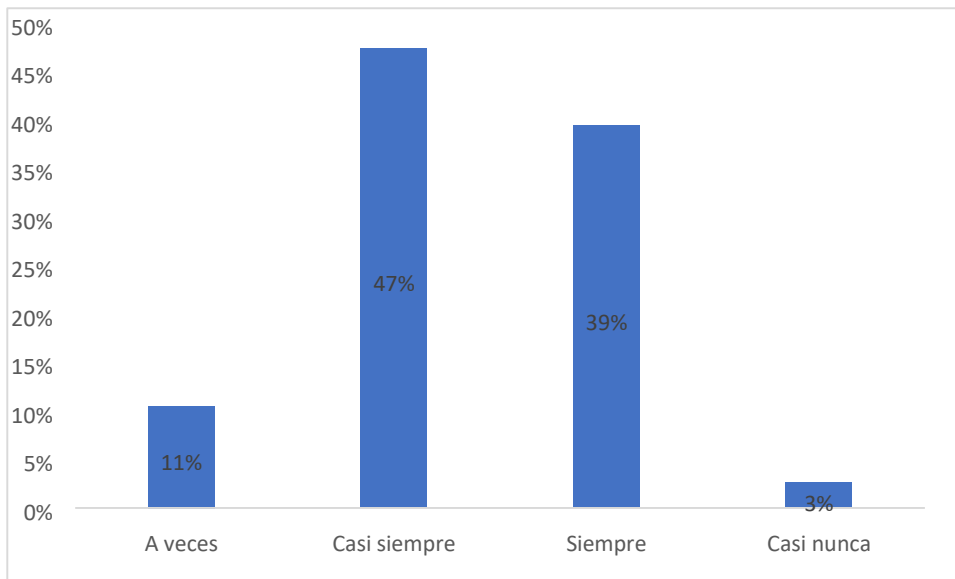
Según la tabla 16 y figura 7 con un total de 38 colaboradores encuestados, respecto al resultado de la dimensión Productividad, podemos observar que el 45% de 18 trabajadores, indican que “casi siempre” el Instituto Internacional de Turismo tiene un buen desempeño organizacional en la productividad, seguido por un 29% de 11 trabajadores indican “a veces”, y el 21% de 8 trabajadores indican que “siempre” y por último el 3% de 1 de los trabajadores indican que el Instituto Internacional de Turismo “casi nunca” tiene un buen desempeño organizacional en la productividad.

#### 4.1.8 Análisis descriptivo de la Satisfacciones en el trabajo

**Tabla 17**

*Resultado descriptivo de la dimensión Satisfacciones en el trabajo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	11.0%
Casi siempre	18	47.0%
Siempre	15	39.0%
Casi nunca	1	3.0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>



**Figura 8.** Representación gráfica de la dimensión Satisfacciones en el trabajo.

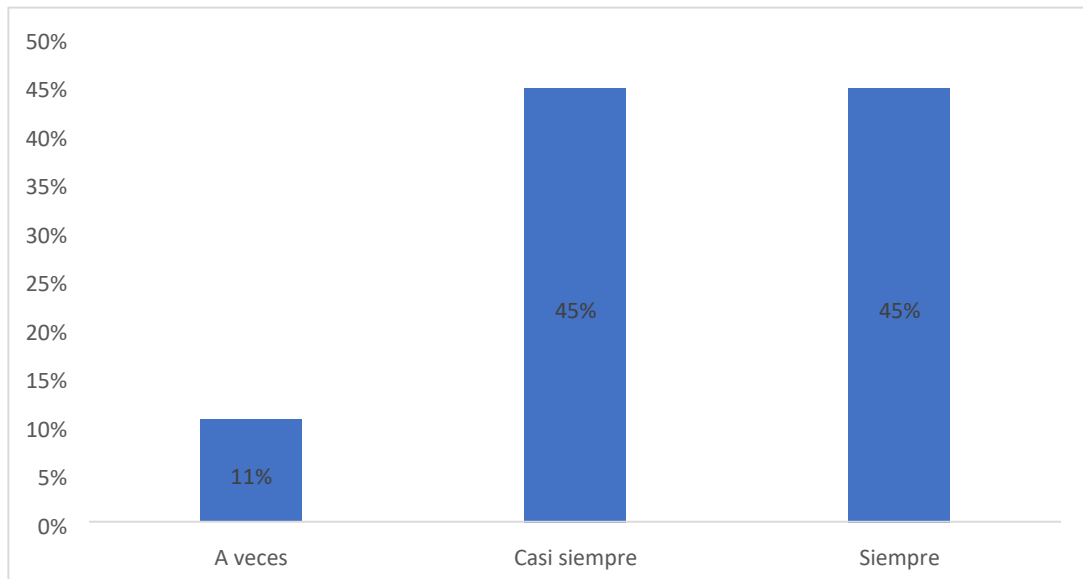
Visto la tabla 17 y figura 8 con un total de 38 colaboradores encuestados, respecto al resultado de la dimensión Satisfacciones en el trabajo, podemos observar que el 47% de 18 trabajadores indican “casi siempre” y no tan diferente del 39% de 15 trabajadores que mencionan que “siempre” el Instituto Internacional de Turismo tiene un buen desempeño organizacional en las satisfacciones en el trabajo, seguido por un 11% de 4 trabajadores “a veces”, y por último el 3% de 1 de los trabajadores indican que el Instituto Internacional de Turismo “casi nunca” tiene un buen desempeño organizacional en las satisfacciones en el trabajo.

#### 4.1.9 Análisis descriptivo de las Actitudes

**Tabla 18**

*Resultado descriptivo de la dimensión las Actitudes*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	11.0%
Casi siempre	17	45.0%
Siempre	17	45.0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>



**Figura 9.** Descripción grafica de la dimensión las Actitudes

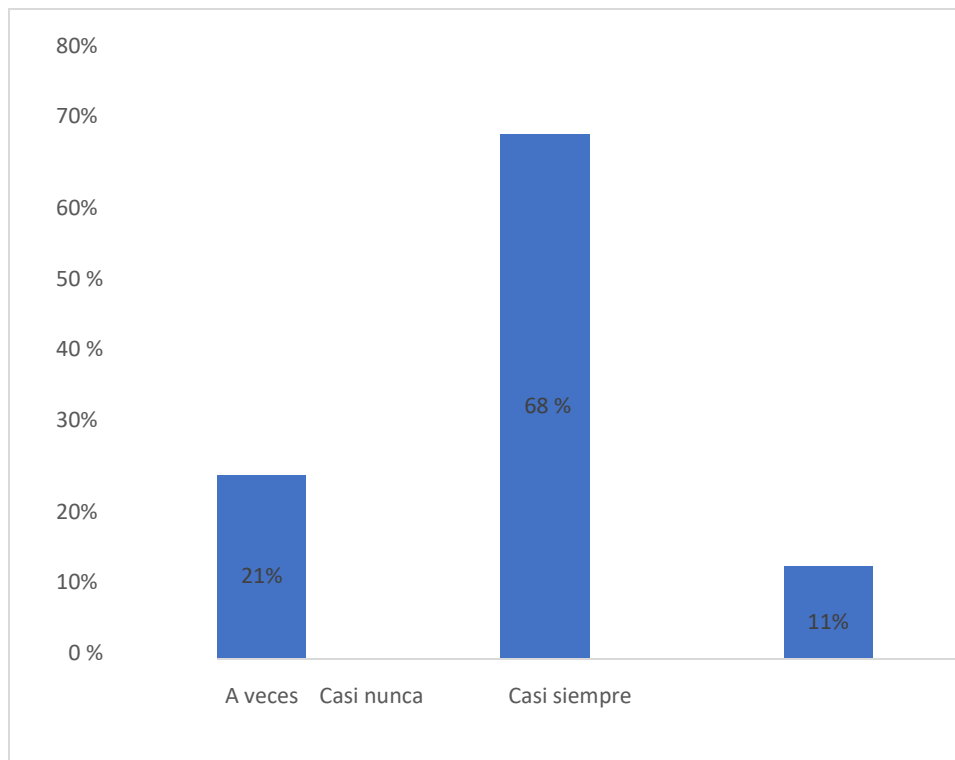
Visto los resultados la tabla 18 y figura 9, muestran que del total de 38 colaboradores encuestados, respecto al resultado de la dimensión actitudes, podemos observar que, del total de 38, el 45% de 17 trabajadores indican “siempre” al igual que el 45% de 17 trabajadores señalan que “casi siempre” el Instituto Internacional de Turismo tienen un buen desempeño organizacional en las actitudes, y por último el 11% de 4 de los trabajadores indican que el Instituto Internacional de Turismo “a veces” tiene un buen desempeño organizacional en las actitudes.

#### 4.1.10 Análisis descriptivo de la Toma de decisiones

**Tabla 19**

*Resultado descriptivo de la dimensión Toma de decisiones*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	8	21.0%
Casi nunca	26	68.0%
Casi siempre	4	11.0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>



**Figura 10.** Descripción gráfica de la dimensión Toma de decisiones.

Según la tabla 19 y figura 10 con un total de 38 colaboradores, respecto al resultado de la dimensión Toma de Decisiones, podemos observar que del total de 38, el 68% de 26 trabajadores indican que “casi nunca” el Instituto Internacional de Turismo tienen un buen desempeño organizacional en la toma de decisiones, por tanto el 21% de 8 trabajadores indican “a veces” y por último el 11% de 4 de los trabajadores indican que el Instituto Internacional de Turismo casi siempre tiene un buen desempeño organizacional en la toma de decisiones.

## 4.2. Estadística inferencial

### 4.2.2 Prueba de normalidad

De acuerdo con los autores Hernández et al., (2014), esta prueba permite verificar el tipo de distribución y prueba que comprenda, sea paramétrica o no paramétrica.

#### Hipótesis de normalidad:

-H<sub>0</sub>: La distribución estadística de la muestra es normal.

-H<sub>1</sub>: La distribución estadística de la muestra no es normal.

**Criterio de decisión:**

-Sig.  $P \geq 0,05$  se acepta la hipótesis nula

-Sig.  $P < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 20**

*Prueba de normalidad de la GTH y el desempeño organizacional*

Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	,116	38	,000	,976	38	,000
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	,184	38	,000	,860	38	,000

De acuerdo con el autor Romero (2016), para la elección de una prueba, se tomó en consideración el tamaño de muestra. Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, ya que la muestra estuvo compuesta por 38 colaboradores.

Como observamos, se determinó trabajar con la prueba Kolmogorov-Smirnov, según la tabla 20 podemos analizar el valor de Sig. el cual es 0,000 (menor de 0,05). Por lo que, rechazamos el  $H_0$ , es decir no existe una distribución normal, de esta manera se muestra que no es paramétrica, por lo que se continuó a utilizar el estadístico Rho de Spearman.

#### 4.2.3 Prueba de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

**Tabla 21**

*Coefficiente de correlación*

Valor del coeficiente (+/-)	Significado
-----------------------------	-------------

-1	Negativa grande y perfecta.
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Negativa alta
-0,4 a 0,69	Negativa moderada
-0,2 a -0,38	Negativa baja
-0,01 a -0,19	Negativa muy baja
0	Nula
0,01 a 0,19	Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Positiva baja
0,4 a 0,69	Positiva moderada
0,7 a 0,89	Positiva alta
0,9 a 0,99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

Hernández et al., (2014) adaptado

### **Prueba correlacional entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Organizacional.**

-  $H_0$ : No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

-  $H_1$ : Si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

#### **Estrategia de prueba:**

-Si el valor Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

-Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

### **Tabla 22**

*Prueba de hipótesis general de las variables*

			Gestión del talento humano	Desempeño organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 22, se aprecia que el p valor es de 0.000, siendo este menor al valor permitido ( $p < 0.05$ ) para determinar la existencia de la correlación, a razón de ello se rechaza la hipótesis nula y damos por aceptada a la hipótesis alterna comprobando que, existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

Existiendo evidencia y respaldo estadístico de Rho de 0.577, por lo que logramos determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional, lo que expresa una correlación positiva moderada.

### **-Prueba correlacional entre la Incorporación laboral y el desempeño organizacional.**

-  $H_0$ : No existe relación entre la incorporación laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

-  $H_1$ : Si existe relación entre la incorporación laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

### Estrategia de prueba:

- Si el valor Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 23**

*Prueba de hipótesis específica entre Incorporación laboral y desempeño organizacional*

		Incorporación Laboral	Desempeño organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Incorporación Laboral	1,000	,457**
	Desempeño organizacional	,457**	1,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 23 se aprecia que el p valor es de 0.004, siendo este menor al valor permitido ( $p < 0.05$ ) para determinar la existencia de la correlación, a razón de ello es que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna comprobando que, si existe relación entre la incorporación laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

Existiendo evidencia y respaldo estadístico se obtuvo el Rho de 0.457, lo que nos confirma una correlación positiva moderada.

**-Prueba correlacional entre la Recompensa laboral y el desempeño organizacional.**



- H<sub>0</sub>: No existe relación entre la recompensa laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

- H<sub>1</sub>: Si existe relación entre la recompensa laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

**Estrategia de prueba:**

- Si el valor Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 24**

*Prueba de hipótesis específica entre Recompensa laboral y desempeño organizacional*

			Recompensa Laboral	Desempeño organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Recompensa Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,567
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	38	38
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,567	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 24 se aprecia que el p valor es de 0.000, siendo este menor al valor permitido ( $p < 0.05$ ) para determinar la existencia de la correlación, a razón de ello es que rechazamos la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna comprobando que, si existe relación entre la recompensa laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

Existiendo evidencia y respaldo estadístico de Rho de 0.567, al mismo tiempo se confirma una correlación positiva moderada.

**-Prueba correlacional entre la Desarrollo profesional y el desempeño organizacional.**

- H<sub>0</sub>: No existe relación entre el desarrollo profesional y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

- H<sub>1</sub>: Si existe relación entre el desarrollo profesional y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

**Estrategia de prueba:**

- Si el valor Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 25**

*Prueba de hipótesis específica entre Desarrollo profesional y desempeño organizacional*

			Desarrollo Personal	Desempeño organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Desarrollo Profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	38	38
	Desempeño organizacional	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 26 se aprecia que el p valor es de 0.000, siendo este menor al valor permitido ( $p < 0.05$ ) por consiguiente rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna comprobando que, si existe relación entre la supervisión laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021.

Existiendo evidencia y respaldo estadístico del Rho con un valor de 0.576, por lo que logramos determinar una correlación positiva moderada.

## V. DISCUSION

De acuerdo con los resultados sobre la gestión del talento humano y desempeño organizacional, nos permite hacer comparaciones con los antecedentes de una manera más precisa, por lo que se presenta la discusión del estudio.

Según el objetivo general, el cual es, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021, los resultados sobre la tabla 22, nos muestra un nivel de correlación positiva moderada de Rho de Spearman con un valor de 0.577, entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional, de tal modo que las etapas de la gestión del talento humano tiene relación con el desempeño organizacional en la Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L.; que al ser comparados los datos con los estudios por Del Castillo (2017) en su tesis titulada *“La gestión del talento humano y el desempeño laboral”* como resultado obtuvo un valor porcentual de 0.775, reflejando una relación positiva (+) de ambas variables, siendo  $p = 000 < 0.05$ , lo que es la significancia de ambas, es así como no aceptó la  $H_0$ , y logró aceptar la hipótesis alterna, teniendo, como conclusión la existencia de ambas variables en el grupo de personal. Con estos resultados se afirma coincidentemente en que la gestión del talento humano se relaciona favorablemente con el desempeño organizacional, descriptivamente se demuestra según la tabla 10, que el 21% indica que implementado la gestión del talento humano logrará tener mejor eficacia y éxito en el proceso e incorporación del colaborador. Además, Sánchez (2018) menciona que la gestión del talento humano es el conjunto de pasos donde se llevan a cabo y se integran nuevos colaboradores, donde se mantiene conforme al personal, también que se centra en diferenciar a los que poseen mejores resultados o márgenes de potencial fructífero.

En base al objetivo específico, que busca Identificar la relación entre la incorporación laboral y el desempeño organizacional del Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L. , San Isidro 2021, según la tabla 23 nos indica los resultados obtenidos, en que se evidencia un nivel de correlación positiva moderada de Rho de Spearman de un valor de 0.457, entre la incorporación laboral y el desempeño

organizacional, por lo tanto se puede contrastar que la incorporación laboral tiene relación con el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L. , que los datos al ser comparados con lo investigado por More (2017) en su investigación titulada *“Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral”* como resultado se obtuvo que el 71% de sus colaboradores si cumplen de manera eficaz las actividades asignadas , sin embargo existe un grupo de colaboradores que presentan deficiencias dentro del trabajo, cuyo porcentaje fue del 29% debido a la falta de capacitación para desempeñar las actividades, por lo que se estableció la elaboración de un plan de gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral, por lo que se estima que la organización y la integración del talento humano tenga la finalidad que la productividad de trabajo sea eficiente. Con aquellos resultados se afirma coincidentemente que la incorporación laboral se relaciona de manera favorable con el desempeño organizacional, de tal manera se muestra descriptivamente que la tabla 12 representa los resultados en el cual el 66% indica casi siempre el Instituto cuenta con una buena gestión del talento en la incorporación laboral, tal cual puede ser mejorada para su eficiente desempeño. Además, Pérez (2020) menciona que la incorporación laboral significa insertar, introducir o englobar a alguien dentro de una determinada condición, pues entonces lo define como el proceso de incorporación a la actividad labrar de las personas, lo cual por su condición les es difícil a su acceso dejando así a tras la discriminación. La importancia de esto es realizar pequeños cambios en las organizaciones que contribuyan a mejorar y utilizar el potencial de las personas para que se pueda generar mayor productividad dentro de las organizaciones.

El objetivo específico, busca identificar la relación entre la recompensa laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021, de acuerdo con los resultados obtenidos de la tabla 24 , se evidencia una correlación positiva modera de Rho Spearman de 0.567, entre la recompensa laboral y el desempeño organizacional, por ellos se afirma que los indicadores de la recompensa laboral tienen relación con el desempeño organizacional del instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021, resultados que al ser comparados con la investigación de Quezada (2017) en su tesis titulada *“Modelo de Gestión del Talento Humano para optimizar el*

*rendimiento laboral*” como resultado se obtuvo que el 40% de los colaboradores indica que las estrategias planteadas no son adecuadas, otro factor es que el 25% da a conocer que no deciden el trabajo solo cumplen con las decisiones de su superior, donde se concluye que la empresa aplica procesos aislados por falta de incentivo y capacitaciones al personal. Con respecto a los resultados, se afirma que la recompensa laboral se relaciona de una manera prospera con el desempeño organizacional, por lo que se demuestra de manera descriptiva, de acuerdo con la tabla 13, el 42% representan, que están de acuerdo con la gestión de la recompensa laboral que se les otorga. Asimismo, Hernández y Carillo (2014) menciona a la recompensa laboral o compensación laboral, como el total de pagos que se entrega a los colaboradores por servicios, el objetivo general fue proporcionar una compensación sin atraer, retener y motivar a los colaboradores, donde el colaborador recibe el elemento fundamental para principalmente tenga dedicación al trabajo, así haya tenido logros en las habilidades para estar cerca de los logros de las organizaciones.

Según el tercer objetivo específico, es identificar la relación entre el desarrollo profesional y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021, según la tabla 25 muestra que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.459, por lo que sí existe una correlación positiva moderada entre el desarrollo profesional y el desempeño organizacional, por lo que se afirma que los indicadores del desarrollo profesional tienen relación con el desempeño organizacional del Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., datos que al enfrentar con lo encontrado por Hernández (2019) en su tesis titulada *“Plan de acción basado en Gestión del talento humano para mejoramiento del Desempeño laboral”* como resultado se obtuvo que el 30% de los colaboradores redujeron su desempeño laboral dado a la falta oportuna de elaboración de tácticas de gerencia, donde se pueda motivar, distribuir junto con la selección de los colaboradores donde prevalezca su nivel académicos, experiencias, destrezas e inteligencias. De esta manera se afirma que el desarrollo profesional se relaciona de manera favorable con el desempeño organizacional, descriptivamente los resultados de la tabla 14 muestran que el 42% indica que en la gestión del talento humano es necesario implementar estrategias para el desarrollo profesional ya que a través de ello se puede tener mejores resultados

en el puesto laboral. Además, Coral (2019) menciona al desarrollo profesional como aquel donde se procede a intentar mejoras eficazmente las destrezas, virtudes laborales, lograr las metas designadas, comunicar los puntos débiles, todo ello originado para sentir la dirección de la ruta de la vida o existencia propia.

Para concluir el cuarto objetivo específico, plantea identificar la relación entre la supervisión laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021, según la tabla 26, el coeficiente de correlación el Rho de Spearman obtiene un valor de 0.576, por lo que se afirma que existe una correlación positiva moderada entre supervisión laboral y el desempeño organizacional, por lo que refleja que el indicador de supervisión laboral tiene relación con el desempeño organizacional del Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., datos que al ser comparados por Chávez y Condori (2014) en su investigación titulada "*La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral*" como resultado obtuvo que el 3,7% de los colaboradores consideraron que es muy favorable la variable 1(GTH) 77.8% consideraron favorable y consideraron el 18.5% muy favorable, por lo que al desempeño laboral el 3.7% consideraron deficiente, el 11.1% consideraron que es regular, el 74.1% consideraron que es bueno y el 11.1% consideraron que es excelente. Con estos resultados coincidentemente se logra afirmar que la supervisión laboral se relaciona de manera favorable con el desempeño organizacional, por lo que descriptivamente según la tabla 15 se demuestra que el 45% indica una buena gestión de talento en la supervisión laboral en el colaborador. Además, Valdivia (2015) menciona la supervisión laboral, como la actividad que logra un impulso económico, ya que brinda las facilidades para que sobresalga la dirección y a su vez brinde el éxito que necesita una compañía, ya que se tiene una buena ejecución en la labor de supervisión, puesto que garantiza el desarrollo efectivo de las actividades que se necesita.



## VI. CONCLUSION

Considerando los objetivos propuestos, así como los resultados a través de la investigación, determinamos las siguientes conclusiones.

Primero: Se logró determinar la relación positiva moderada cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.577 existente entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021; en conclusión, que ante una adecuada incorporación laboral, reconocimiento en la recompensa laboral, sobre todo impulsando el buen desarrollo profesional y un excelente manejo en la supervisión laboral, la gestión del talento humano de la organización elevará el desempeño organizacional que tanto se requiere en los trabajadores del Instituto Internacional de Turismo.

Segundo: Se identificó en el primer objetivo específico, la relación positiva moderada cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.457, existente entre la incorporación laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021, en síntesis, es vital incorporar trabajadores que reúnan el perfil del puesto con experiencia comprobada para que su desempeño sea óptimo.

Tercero: De acuerdo con el segundo objetivo específico, se identifica una relación positiva moderada, por lo que la correlación de Rho de Spearman es de 0.567 existente entre la recompensa laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021, es decir mientras más recompensa laboral obtengan los trabajadores del Instituto mediante una mejor remuneración e incentivos, mayor será su desempeño laboral.

Cuarto: De acuerdo con el tercer objetivo específico, se identifica la relación positiva moderada cuyo coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.459 existente entre el desarrollo profesional y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021, en virtud a ello trata de decir que elevando el desarrollo profesional del trabajador mediante capacitaciones

y la seguridad laboral se reflejará en que los trabajadores tendrán mejor desempeño en el instituto.

Quinto: De acuerdo con el cuarto objetivo específico, se identifica la relación positiva moderada cuyo coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.576 entre la supervisión laboral y el desempeño organizacional en el Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., San Isidro 2021, es decir que, a mayor monitoreo y administración del personal, mayor desempeño evidenciaran.

## VII. RECOMENDACIONES

En consecuencia, a los resultados obtenidos en la presente investigación dan pie a plantear las siguientes recomendaciones:

Primero. Se propone que la empresa priorice las estrategias de gestión del talento humano para mejorar el desempeño de los colaboradores, ya que un 50% de estos manifestaron una respuesta de casi siempre presentándose menores niveles de respuesta frecuencial en la recompensa laboral, que es donde se debería priorizar los esfuerzos.

Segundo. Se recomienda ser más específico en el diseño del perfil del puesto donde guarde relación con el área y con el perfil del profesional que se piensa reclutar, ya que un 65% manifiesta que casi siempre se cumple con las técnicas de la incorporación laboral.

Tercero. Se recomienda mejorar la recompensa laboral mediante el aumento de sueldos, establecer incentivos para aquellos trabajadores que se esfuerzan en llegar a las metas. Un elevado 42% manifestó que a veces la recompensa que reciben es la adecuada, por lo que se evidencio su descontento.

Cuarto. Se recomienda seguir trabajando las estrategias de capacitación que ayuden al desarrollo profesional de los trabajadores y de retroalimentar los planes de seguridad para su reforzamiento, ya que un 45% sostuvo que siempre la empresa se preocupa por el desarrollo personal.

Quinto. Se recomienda reforzar el monitoreo al personal y evaluar el rendimiento que tiene cada uno de ellos, desarrollando normas de competitivas, ya que en sus respuestas sostiene que un 44% casi siempre lo realizan y un 42% que a veces, siendo ello preocupante.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Addeco, (2018). ¿Qué es el reclutamiento y selección de personal? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://bit.ly/3vY16A2>
- Albarracín, L. (2020). Evaluación de desempeño: qué es, métodos, ejemplos y tipos [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://bit.ly/3zg7GnM>
- Álvarez, J. (2019). Actitudes de los estudiantes frente al aprendizaje de la química (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/3z5lFi>
- Andrade, J. (2019). En su investigación - Una perspectiva relacional. En San Buenaventura University
- Barcelo, J. (2019). Nuevas tendencias en evaluación del desempeño [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://bit.ly/3ih9NS9>
- Bossio, M. y Leguía, R. (2016). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast LTDA (Tesis de titulación). Recuperado de <https://bit.ly/3uUjR6h>
- Calduch, R. (2019). Métodos y Técnicas de Investigación Internacional. Curso de doctorado. Recuperado de <https://bit.ly/3ggYalp>
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., Belmont, E. y Gonzales, M. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. *Entre ciencias*, vol. (1), 61-75. Recuperado de <https://bit.ly/3po9ITH>
- Chacón, C. (2018). Gestión estratégica del talento humano en las Pymes de servicios de comida y bebidas de Barranquilla (Tesis de titulación). Recuperada de <https://bit.ly/3fUKZxF>
- Chávez, Y. y Condori, G. (2019). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en mi Banco- Banco de la microempresa, sucursal Huancavelica (Tesis de titulación). Recuperado de <https://bit.ly/3g5DVNq>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2. ed.). *Concepto del comportamiento organizacional* (p.6). México
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3. ed.). Concepto del comportamiento organizacional. México
- Chipana, T. (2020). El marketing y la satisfacción del cliente de Lemonnier Mascotas E.I.R.L., Cieneguilla, Perú. 2020. (p.20).
- Cross, D. (2020). Talent management and its effects on the competitive advantage in Organization [Gestión del talento y sus efectos en la ventaja competitiva en las organizaciones]. Department of Business Administration, Nile University of Nigeria, Abuja.
- Del Castillo, A. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Chaclacayo (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/3wY6NhA>

- Del prado, J. (2016). Que es la seguridad laboral y como mejorarla [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://bit.ly/3fSS2qw>
- Desarrollo personal. (2018). *de Gerencia*. Recuperado de <https://bit.ly/3uWiiEI>
- Esan, (2017). La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. Recuperado de <https://bit.ly/3cmDPzZ>
- Estaba, J. (2017). Modelo racional de la toma de decisiones. *Industriologia*. Recuperado de <https://bit.ly/3uT6JOz>
- Galindo, Mariana y Ríos, V. (2015). Productividad. *Serie de estudios económicos*. Vol. (1), pág. 2. Recuperado de <https://bit.ly/3vWDiN7>
- Gallegos, M. (2017). Estrategia de gestión del talento humano en el hotel mansión santa Isabella en la ciudad de Riobamba (Tesis de Titulación). Recuperada de <https://bit.ly/3z5CK9K>
- García, R. (2014). Actitudes y comportamiento social: Definición de actitudes cognitivas, afectiva y comportamiento. Recuperado de <https://bit.ly/3vVP9er>
- Gestión, (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Redacción Gestión*. Recuperado de <https://bit.ly/3gfk26D>
- Gómez, A. (2018). ¿Qué es y para qué sirve el muestreo estadístico? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://bit.ly/3ikYmIZ>
- Hernández, M. (2019). Plan de acción basado en gestión del talento humano para mejoramiento del desempeño laboral de docentes del colegio santa rosa (tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/2T4laID>
- Hernández, O. y Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Recuperado de <https://bit.ly/3uPNGVu>
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta). McGraw-Hill. <https://bit.ly/35yPfoI>
- La Contraloría. (2016). Programas De Incentivos. *Consultado por la publicación por la Contraloría General De La República*. Recuperado de <https://bit.ly/34P3Vri>
- Laza, S. (2015). Racionalidad acotada: la toma de decisiones humana muy lejos de la perfección [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://bit.ly/2TBvIZQ>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). El proceso de investigación. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra. (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo I.2. Edición digital. Recuperada de <https://bit.ly/3pqvH6V>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Recuperado de <https://bit.ly/3ikVUCh>
- ManpowerGroup, (2018). Solucionar los escases del talento. Recuperado de <https://bit.ly/3gc7zAN>

- Mayo, C. y Rocafort, A. (2014). Contabilidad de dirección para la toma de decisiones. Contabilidad de gestión y de costes (p.35). Barcelona
- Mayo, J., Loredó, N. y Reyes, S. (2015). En torno al concepto de calidad: Reflexiones para su definición. *Rev. retos*. Vol. (9), párr. 4.
- Mohammed, A., Elrehail, H., Ahmad, M. y Elci, A. (2019). Knowledge management, decisión -marketing style and organizational performance [Gestión del conocimiento, estilo de toma de decisiones y desempeño organizacional]. *Journal of Innovación & Knowledge*. (pp. 104-114). Turkey.
- More, L. (2017). Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Ángel Divino (Tesis de titulación). Recuperado de <https://bit.ly/3x09SOi>
- OIT, (2014). *Guía de diagnóstico empresarial: Conozca y mejore su cumplimiento laboral*. (1.ª ed.). Ginebra.
- Osibanjo, O. y Adeniji, A. (2012) Human Resource Management: Theory and Practice (HRM) (p.5) <https://www.researchgate.net/publication/305954894>
- Pachari, M. y Urcia, R. (2018). Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la Institución educativa Simón lozano García (Tesis de maestría). Recuperada de <https://bit.ly/3po6Alj>
- Peláez, Y. y Peñaloza, M. (2014) en su investigación Marketing relacional y la fidelización del cliente. Citaron a Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación (6 ed.). México: Mc Graw Hill Education sobre Definición del enfoque cuantitativo.
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores. *Revista internacional de administración y finanzas*. Recuperado de <https://bit.ly/34QBA3N>
- Peralta, L. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención residencial Jesús mi luz (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/3uPS6M4>
- Pérez, M. (2021). Definición de Capacitación. *Concepto Definición*. Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>
- Poveda, S. (2018). La Evolución Del Concepto De Talento Humano. Fundación Universidad De América Facultad De Educación Permanente Y Avanzada Especialización. En Gerencia De Talento Humano BOGOTÁ D.C. 2018
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. (1.ª ed.). Ginebra. Recuperado de <https://bit.ly/3fS5s6a>
- Quezada, K. (2017). Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa Distemca (Tesis de titulación). Recuperado de <https://bit.ly/3ckZdpu>
- Raffino, M. (2020). Concepto de actitud. *Concepto. De*. Recuperado de <https://bit.ly/3ilEjKO>
- Rendón, M., Villasis, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. Metodología de la investigación. Recuperada de <https://bit.ly/3gc57KB>

- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Recuperado de <https://bit.ly/2SbhE92>
- Rodríguez, Y. y Pinto, M. (2017). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. Recuperado de <https://bit.ly/3ppjDms>
- Romero, M. (2016). Metodología de la investigación: Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. Recuperado de <https://cutt.ly/MlaXwxE>
- Salarzadeh, H. (2015). An Overview of Organizational Performance Index: Definitions and Measurements [*Una descripción general del índice de desempeño organizacional: definiciones y mediciones*]. Department of Science and Technology Studies. University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Salvador, C. (2018). Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la institución educativa Andrés de los Reyes (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/2Sesawf>
- Sladogna, M. (2017). *Productividad: Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva*. Recuperada de <https://bit.ly/3x1kjAY>
- Suclupe, M. (2019). Conoce todo lo que debes saber sobre la remuneración. *Actualidad laboral*. Recuperado de <https://bit.ly/3v4IUdT>
- Thurstone, L. (1928). Attitudes Can Be Measured. [*Las actitudes se pueden medir*] *American Journal of Sociology* (pp. 529-554).
- Toledo, E. (2018). Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro red San Mateo (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/3fWZGAt>
- Vera, A. y Blanco, A. (2019). Modele for human talent management in cervices-sectorsmes in Barranquilla [*Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla*]. Services on Demand. Recuperado de <https://bit.ly/3fWo2KI>
- Villahermosa, L. (2016). Eficiencia [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://bit.ly/3cm4D3w>
- Vivas, A. (2016). Gestión del Talento Humano para el aprovechamiento del potencial competitivo en la compañía anónima teléfonos de Venezuela (CANTV) (Tesis de titulación). Recuperado de <https://bit.ly/34QOf6T>
- Waheed, A., Mohammed, A. y Znad, S. (2017). The impact of talent management strategies on enhancement of competitive advantage in Bahrain post [*El impacto de las estrategias de gestión del talento en la mejora de las ventajas competitivas en Bahrein posf*]. *International Journal of Core Engineering & Management*.
- Wang, T., Long, L., Zhang, Y. y He, W. (2019). A Social Exchange Perspective of Employee–Organization Relationships and Employee Unethical Pro-

Organizational Behavior: The Moderating Role of Individual Moral Identity [*Una perspectiva de intercambio social de las relaciones empleado-organización y el comportamiento pro-organizacional poco ético del empleado: el papel moderador de la identidad moral individual*]. *Journal of Business Ethics*. (pp. 473–489).



## ANEXOS

### ANEXO 1. Matriz de operacionalización de las variables

VARIBALE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS Y VALORES
<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Definición Conceptual, es un conjunto integrado de procesos de organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, fundamentalmente para motivar y retener a los colaboradores. Según Poveda (2018), define "Como el conjunto de prácticas en las cuales la organización manejan actividades de selección, remuneración, comunicación y seguridad de trabajo"	La variable será medida mediante la técnica de la encuesta, con el instrumento del cuestionario en base a la escala Likert, desde 1 hasta 5	Incorporación laboral	Reclutamiento	1-2	Ordinal
				Selección de personal	3-4	
				Evaluación del desempeño	5-6	Medición: Likert
			Recompensa laboral	Remuneración	7-8	
				Programas de incentivos	9-10	Nunca (1)
			Desarrollo profesional	Capacitación	11-12	Casi nunca (2)
				Desarrollo de las personas	13-14	
				Seguridad en el trabajo	15-16	A veces (3)
				Monitoreo del personal	17-18	
				Administración de recursos humanos	19-20	Casi siempre (4)
	Rendimiento laboral del área	21-22				
					Siempre (5)	

VARIBALE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS Y VALORES
<b>DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>	Definición Conceptual, es la medida de la eficiencia y eficacia con la que los administradores o gerentes aprovechan todos los recursos para satisfacer a los clientes y para poder alcanzar los objetivos de la organización. De acuerdo a León (2016), "es la ejecución de las tareas inherentes a su puesto de trabajo en relación de dependencia para alcanzar los objetivos organizacionales en un tiempo determinado".	La variable será medida mediante la técnica de la encuesta, con el instrumento del cuestionario en base a la escala Likert, desde 1 hasta 5.	Productividad	Eficiencia	1-2	Ordinal
				Calidad	3-4	
				Involucramiento en el trabajo	5-6	Medición: Likert
			Satisfacciones en el trabajo	Compromiso Organizacional	7-8	
				Sentimiento Positivo	9-10	Nunca (1)
				Actitud cognitiva	11-12	Casi nunca (2)
				Actitud afectiva	13-14	
				Actitud comportamiento	15-16	A veces (3)
			Las Actitudes	Toma de decisiones racional	17-18	
				Toma de decisiones de racionalidad acotada	19-20	Casi siempre (4)
	Toma intuitiva de decisiones	21-22				
					Siempre	

## ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

GESTION DEL TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
1.	¿Cree usted que el reclutamiento de personal, cumple con los perfiles del puesto de trabajo?					
2.	¿Está usted de acuerdo que su organización busque candidatos para el puesto laboral, con convocatorias de bolsas de trabajo externo?					
3.	¿Cree usted que se considera de manera comparativa y valorativa el perfil profesional para el puesto laboral?					
4.	¿Considera que su Institución cuenta con técnicas apropiadas a la hora de seleccionar un perfil laboral?					
5.	¿Considera que la evaluación oportuna disminuye la falta de seguridad y confianza en el personal y proporciona una retroalimentación respecto a su desempeño?					
6.	¿Usted considera que la inducción del trabajo genera un gran impacto positivo en los resultados del desempeño laboral?					
7.	¿Está de acuerdo con la remuneración que se otorga por sus prestaciones de servicio?					
8.	¿Está usted de acuerdo con la remuneración mensual que recibe el personal y este acorde a su perfil profesional y trabajo?					
9.	¿Considera usted que los programas de incentivo son impulso para el desarrollo laboral?					
10.	¿Cree que los incentivos van de acorde al desempeño, las metas y los resultados laborales?					
11.	¿Cree usted que la capacitación es un medio para fortalecer el desempeño laboral del trabajador en su organización?					
12.	¿Piensa usted que una buena capacitación prepara al personal para su desempeño con excelencia en las tareas específicas del puesto que ocupa?					
13.	¿Cree usted que un buen desarrollo personal permite tener información actualizada para nuevas habilidades y destrezas dentro de sus puestos laborales?					
14.	¿Cree usted que el desarrollo personal de cada trabajador representa capacitación constante de la organización?					
15.	¿Está usted de acuerdo con el plan de seguridad del trabajador para prevenir accidentes y administrar los riesgos ocupacionales?					
16.	¿Considera usted que su Institución brinda una licencia de salud adecuada para los colaboradores?					
17.	¿Considera una oportunidad laboral que su organización realice programas de formación y habilitación laboral especializada?					
18.	¿Considera usted que su organización brinda oportunidades de méritos para el crecimiento profesional?					
19.	¿Cree usted que la formación continua en su área de trabajo permite la optimización del desempeño?					
20.	¿Considera usted que su Institución realiza de manera constante evaluación de cargos y evaluación de desempeño para la reubicación de cargos?					
21.	¿Considera usted que el área de RRHH de su organización establece normas de competitividad basada en méritos y no en la "confianza"?					

22.	¿Considera usted que su área donde realiza sus actividades laborales reconoce su desempeño de manera progresiva?					
<b>DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	¿Cree usted que las funciones que desempeña en su puesto de trabajo son eficientes dentro de la productividad de recursos humanos?					
24	¿Cree usted que los materiales y las herramientas que utiliza dentro de su área de trabajo le permiten desarrollar eficientemente sus tareas?					
25	¿Piensa usted que la calidad del servicio de su empresa se ve enfocada en una atención excelente?					
26	¿Considera usted que su organización trabaja bajo un alto nivel de calidad en sus recursos porque tiene a los profesionales adecuados en cada puesto de trabajo?					
27	¿Para usted el involucramiento en el trabajo en su organización lo identifica conscientemente con su empleo?					
28	¿Se identifica usted con su empresa y se involucra en el trabajo que esta realiza?					
29	¿Te identificas con la misión y visión de tu empresa y sus metas organizacionales?					
30	¿Tu compromiso institucional genera un buen clima laboral, y buenas relaciones sociales?					
31	¿Sientes alta satisfacción en el trabajo y lo expresas con sentimientos positivos durante tu jornada laboral?					
32	¿Usted siente sentimientos positivos con su empresa porque evalúan tus desempeños laborales?					
33	¿Piensa usted que las opiniones y valores que el personal posee dentro de su puesto de trabajo, son muestras de una actitud cognitiva?					
34	¿Cree usted que los conocimientos que el personal posee sobre el área, ayudan en la productividad laboral?					
35	¿Muestras sentimientos de agrado hacia los procesos laborales estratégicos de tu organización?					
36	¿Trabajas con facilidad para lograr las metas productivas de tu empresa?					
37	¿Encuentras el gusto en trabajar en los objetivos y planes estratégicos que tu empresa posee para lograr un buen prestigio organizacional?					
38	¿Te consideras un trabajador dispuesto porque tienes mucha predisposición?					
39	¿Tienes confianza en ti mismo, lo que te permite tomar decisiones a favor de tu grupo de trabajo?					
40	¿Te gusta tomar responsabilidades donde puedas ejercer dirección e influenciar a todos y a ayudarlos?					
41	¿Prefieres desempeñar con racionalidad acotada tus actividades porque te identificas con el trabajo arduo?					
42	¿Debido que la capacidad laboral es reducida por el horario, usted cree que se cumplen los requerimientos de la empresa o solo se logran dentro de los límites de una racionalidad acotada?					
43	¿Cuándo surge un conflicto socio laboral sueles tomar decisiones con mucho impacto de carga emocional?					

44 .	¿Tomas decisiones de manera rápida con carga afectiva y emocional sin tener en cuenta las consecuencias?					
---------	--	--	--	--	--	--

## ANEXO 3. Validez y confiabilidad del instrumento



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: Aguilera Mejía Indra Marina y León Navarro Jennifer Karolina

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					91
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					91
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					91
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					91
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					91
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					91
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					91
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>91%</b>

#### ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE: (Gestión del Talento Humano)

ÍTEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
06	✓			
08	✓			
07	✓			
08	✓			
08	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13				
14		✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

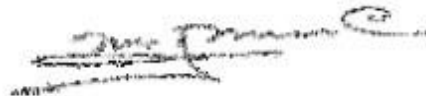
Aplicable

---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

91%

Ate, 17 de abril del 2021



-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 08437636

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor del Instrumento: Aguilera Mejía Indra Marina y León Navarro Jennifer Karolina

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Define las estrategias que responde al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>89%</b>

**ÍTEM 8 DE LA SEGUNDA VARIABLE: (Desempeño Organizacional)**

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓	✓			
14	✓	✓			
15	✓				
16	✓				
17	✓				
18	✓				
19	✓				
20	✓				
21	✓				
22	✓				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable:

---

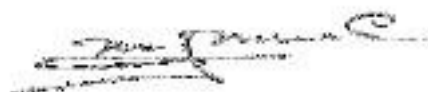


---

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

89%

Ate, 17 de abril del 2021



-----  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 08437636



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg ALONSO LÓPEZ ALFREDO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: AGUILERA MELIA INDIRA MARTINA,  
LEÓN NAVARRO JENNIFER KAROLINA.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Elige las estrategias que responde al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					84
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>87%</b>

### ÍTEM8 DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
06	✓			
08	✓			
07	✓			
08	✓			
08	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

88%

Lima, 23 de abril de 2021



-----  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 08814139

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALONSO LÓPEZ ALFREDO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: AGUILERA MELIA INDIRA MARTINA  
LEÓN NAVARRO JENNIFER KAROLINA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

III. INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>88%</b>

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
06	✓			
08	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACIÓN:**

88%
-----

Lima, 23 de abril de 2021



---  
 Firma de experto informante  
 DNE N° 08814139

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: AGUILERA MELÍA INDIRA MARTINA  
LEÓN NAVARRO JENNIFER KAROLINA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					93
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					92
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					92
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					91
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>90%</b>

**ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
06	✓			
08	✓			
07	✓			
08	✓			
08	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de Investigación?

Aplicable

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

**90%**

Lima, 23 de abril del 2021



Firma de experto informante  
 DNI N° 09499298

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID  
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial - UCV  
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN  
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 1.5. Autor(es) del instrumento: AGUILERA MELIA INDIRA MARTINA  
 LEÓN NAVARRO JENNIFER KAROLINA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					91
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					94
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					92
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					92
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					92
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					92
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					91
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						92%

### ÍTEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

ÍTEM	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92%

Lima, 23 de abril del 2021



-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 09499298



## ANEXO 4. Autorización de aplicación del instrumento (firmado)



*Formamos Líderes de Primera*

### CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO PARA INVESTIGACIÓN

Por el presente, y en mi calidad de Director General de la Institución Internacional de Turismo, Intur Perú, reitera su consentimiento a efectos de que la Srta. Jennifer Karolina León Navarro, identificada con DNI 76741340, y la Srta. Indira Martina Agullera Mojía, identificada con DNI 73503284, ambas Bachilleres en Administración y Negocios Internacionales, realicen la investigación denominada: "LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO INTERNACIONAL DE TURISMO E.I.R.L., INTUR PERU, Sede de SAN ISIDRO, 2021" la misma que conducirá a la obtención de su título profesional.

En tal sentido nuestra Institución educativa y sus colaboradores acceden a colaborar en este estudio, para lo responderán preguntas en cuestionarios, de modo que las investigadoras puedan transcribir las respuestas, ideas y la situación diagnóstica de la institución, entre otras.

En consecuencia, en mi calidad de Director del Instituto Internacional de Turismo E.I.R.L., INTUR PERU, reitero mi autorización de la investigación, conducida por las citadas Bachilleres, portadoras del presente documento, en tal sentido reconozco que la información que mis colaboradores provean, en el desarrollo de esta investigación, es estrictamente confidencial y no será usada por las investigadoras con otros fines que no sean los estrictamente académicos.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, pueden contactar a la plataforma del Instituto Intur Perú al teléfono 01 4219987.

Entiendo que, una copia de este Certificado de Consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Mg. Raúl Espejé Silva  
DIRECTOR INTUR PERU  
R.D. N° 096149

Lima, 26 de Abril del 2021