



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores
del Fundo Don Quijote E.I.R.L. Vítor - Arequipa, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

David Pereira, Katherin Lisbeth (ORCID: 0000-0002-7844-9081)

Oviedo Flores, Alexandra Jazmine (ORCID: 0000-0003-1029-7816)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación es la recompensa del apoyo incondicional de nuestros padres, agradecemos su amor, comprensión en cumplir nuestros objetivos; a Dios por ser nuestra guía en este largo camino que aún nos falta recorrer; a las personas que nos impulsaron a cumplir este objetivo y que nos alientan a seguir cumpliendo con nuestras metas.

Agradecimiento

Mediante, agradecemos a la empresa Fondo Don Quijote E.I.R.L. por su comprensión, accesibilidad, amabilidad para el desarrollo de esta investigación y de esta forma poder aplicar nuestros conocimientos adquiridos a lo largo de nuestra carrera profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación:	21
3.2. Variables y Operacionalización	21
3.3. Población, Muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1 Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos	24
Tabla 2 Escala de medición para el instrumento de recolección de datos	24
Tabla 3 Juicio de expertos	25
Tabla 4 Valores de confiabilidad alfa de cronbach	25
Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos	26
Tabla 6 Estadística de fiabilidad para la variable gestión del talento humano	26
Tabla 7 Resumen de procesamiento de casos	27
Tabla 8 Estadística de fiabilidad para la variable desempeño laboral	27
Tabla 9 Frecuencia de la variable gestión del talento humano	29
Tabla 10 Frecuencia de la variable desempeño laboral	30
Tabla 11 Frecuencia de la dimensión calidad del trabajo	31
Tabla 12 Frecuencia de la dimensión condiciones laborales	32
Tabla 13 Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo	33
Tabla 14 Tabla cruzada entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral	34
Tabla 15 Tabla cruzada entre la V1 y la D1 calidad del trabajo	35
Tabla 16 Tabla cruzada entre la V1 y la D2 condiciones laborales	36
Tabla 17 Tabla cruzada entre la V1 y la D3 trabajo en equipo	37
Tabla 18 Prueba de normalidad para las variables	38
Tabla 19 Niveles de correlación bilateral	39
Tabla 20 Prueba de hipótesis general	40
Tabla 21 Prueba de hipótesis específica 1	41
Tabla 22 Prueba de hipótesis específica 2	42
Tabla 23 Prueba de hipótesis específica 3	43

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Frecuencia de la variable gestión del talento humano	29
Figura 2 Frecuencia de la variable desempeño laboral	30
Figura 3 Frecuencia de la dimensión calidad del trabajo	31
Figura 4 Frecuencia de la dimensión condiciones laborales	32
Figura 5 Frecuencia de la dimensión Trabajo en equipo	33
Figura 6 V. Gestión del talento humano y V. desempeño laboral	34
Figura 7 Gestión del talento humano y D1 calidad del trabajo	35
Figura 8 Gestión del talento humano y D2 condiciones laborales	36
Figura 9 Gestión del talento humano y D3 trabajo en equipo	37

Resumen

Para el desarrollo de esta investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L., se desarrolló como tipo de investigación aplicada, con un enfoque cuantitativo, el nivel que se utilizó es descriptivo, correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Para ello, se tomó como muestra a 40 trabajadores. De la misma forma, se aplicó una encuesta y se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario compuesto con 30 preguntas para ambas variables, conforme a la escala de Likert se procesaron los resultados de la encuesta mediante el programa estadístico SPSS, se analizó la confiabilidad encontrando como resultado; para la V1 del 0,801 y para la V2 fue del 0,771 ambos presentaron una fiabilidad alta, también se observó el resultado para la correlación de Rho Spearman de ambas variables fue de 0,932 considerado positivo, también se halló para las correlaciones; para la D1 fue 0,742 positivo, para la D2 0,532 positivo y para la D3 0,792 positivo. Por último, se detallan las conclusiones, recomendaciones que permiten que los trabajadores y la empresa puedan sentirse beneficiados trabajando en sinergia.

Palabras clave: Talento humano, desempeño, trabajo en equipo

Abstract

For the development of this research it was aimed to determine the relationship between the management of human talent and work performance of the collaborators of the Fundo Don Quijote E.I.R.L., it was developed as a type of applied research, with a quantitative approach, the level that was used is descriptive, correlational, non-experimental design and cross-sectional. To do this, 40 workers were sampled. In the same way, a survey was applied and a questionnaire composed of 30 questions for both variables was used as a data collection instrument, according to the Likert scale, the results of the survey were processed using the SPSS statistical program, the reliability was analyzed finding how result; for V1 of 0.801 and for V2 it was 0.771 both presented a high reliability, the result for the Rho Spearman correlation of both variables was also observed was 0.932 considered positive, it was also found for correlations; for D1 it was 0.742 positive, for D2 0.532 positive and for D3 0.792 positive. Finally, the conclusions are detailed, recommendations that allow workers and the company to feel benefited by working in synergy.

Keywords: Human talent, performance, teamwork

I. INTRODUCCIÓN

Se percibe hoy en día que muchas organizaciones hacen todo lo posible para atraer empleados para unirse a la organización, pero no establecen procesos de forma correcta para la integración del personal y desarrollo en la empresa. El SGTH no se consolida ni tampoco se implementa en los procesos diarios dentro de la organización, es por ello que carece de cumplimientos en las metas establecidas, falta de conocimiento y habilidades para cumplir con los procesos de desarrollo.

Por el contexto internacional es especialmente crucial y fundamental. En este entorno, varios aspectos pueden convertirse como factores diferenciadores, permitiendo que las organizaciones tengan éxito en relación con sus competidores para definir los procesos técnicos que permitan cumplir con los requerimientos de la empresa. En este sentido, la GTH define como procesos esenciales que permiten guiar en diversos puestos como en la inducción del personal en los procesos de selección, adaptación, retención y supervisión de los colaboradores (Abril, 2018, p. 23). Con respecto a las últimas investigaciones ejecutadas por Manpower Group y Deloitte (2018) se destaca que, en la gestión, impacto social y el escaso desarrollo del talento lograron un nivel alto en los últimos 12 años el cual tuvo una repercusión del 45%. Mientras tanto, en Ecuador, Brasil, Argentina y Perú, insertaron como parte de su área debido a que no contaban con estrategias que permitan desarrollar los conocimientos del personal (Ramírez et al., 2019).

Mientras que, en las organizaciones los cambios avanzan de forma rápida, la competencia y la demanda se incrementó de forma acelerada provocando cambios en los métodos establecidos (Silva et al., 2020). Por otro lado, busca como principal aportación a las empresas establecer diversas áreas para desarrollarse orientando al trabajador y fortaleciendo tanto en sus habilidades como en capacidades, lo cual no se observa en el Fundo Don Quijote, eso enfoca a una inadecuada organización, una mala planificación y un escaso control del personal debido a la falta de un área de RR.HH. El personal en una empresa ya no es adquirido como recurso o capital humano; más bien es observado como clave principal dentro del entorno de la gestión empresarial competitiva (Faya et al., 2018).

Según Canossa (2022) afirma que, al promover el control y una mejora continua del desempeño de los colaboradores, realizando evaluaciones constantes de los conocimientos, aptitudes adquiridas les permita aportar habilidades en las áreas designadas, por lo que se observa que no se desarrolla de manera adecuada en la empresa y conlleva a un inadecuado monitoreo, escasa supervisión, selección, escasa capacitación, evaluación, insuficiente abastecimiento de insumos, materiales y un personal desmotivado es por ello que su desempeño laboral se ve afectado e induce a la ineficiencia.

Con respecto, el reclutamiento y la selección son etapas que no se toman en consideración en la organización, durante este proceso se obtiene información acerca de los postulantes dentro de un requerido puesto de trabajo; pero no se da una elección correcta de a quién se contrata (Armijos, 2019). Por tal efecto, Ardiles (2021) expresa que los colaboradores son el pilar de la organización, ya que si su desempeño se ve afectado se verá reflejado en sus tareas diarias afectando su desenvolvimiento. El colaborador no cuenta con las suficientes herramientas de trabajo, condiciones óptimas físicas como ambientales, no se percibe las suficientes materias primas e instalaciones adecuadas y una remuneración acorde a su rango trabajo que les permita optimizar la productividad laboral en la organización.

Además, Bohórquez et al. (2020) afirman en su estudio realizado: Se encontraron deficiencias en el desarrollo de los procesos del talento humano porque no evidencian programas de motivación e influye en la falta de compromiso con la organización por lo que deben implementar una adecuada gestión del talento dentro de la empresa. No obstante, la motivación se convierte en clave esencial para el desempeño del personal en la organización. Según Evia (2019) en el periodo 2015 se desarrolló una evaluación por Global Engagement Index (GEI) a nivel internacional con el fin de determinar el nivel de motivación, considerando a: China, Canadá, India, Brasil, Italia, Gran Bretaña, Alemania, Australia, Argentina, Francia, México, España, Estados Unidos por medio de una evaluación realizado al personal, lo que permitió saber que muy pocos empleados están involucrados en la empresa y su trabajo. Por otro lado, Estados Unidos y China presentaron un alto porcentaje de trabajadores absolutamente motivados con un 19% (citado por Bohórquez et al., 2020).

Aun cuando, la tecnología y competidores cambian de manera rápida es fundamental el éxito esto convertirá en una pieza principal de la gestión empresarial, una de las frases claves de la GTH, es el camino del conocimiento (Barrios et al., 2020).

Por otra parte, en el ámbito nacional, Mendivel et al. (2020) el cual señala: La GTH en el Perú surgió en los años 90 de manera continua lo que permitió impulsar hacia el éxito propuestas en la empresa y habilidades de cada uno de los colaboradores. Sin duda, no solamente el área de recursos humanos se enfocará en los procesos, también se tiene que aplicar en todos los niveles de la empresa.

De acuerdo, al contexto local, en la empresa Fondo Don Quijote presenta dificultades para establecer una área definida de recursos humanos que permita realizar procesos de la GTH que son requeridos para extraer, conocer los comportamientos del personal, realizar evaluaciones, diversas capacidades de desenvolvimiento, mediante dicha área permita favorecer a los colaboradores y puedan colaborar con sus compañeros, trabajando en equipo, creando un ambiente considerable un adecuado entorno laboral, condiciones necesarias para que el colaborador tenga un productividad óptima en la organización. Por otra parte, no se presenta una evaluación constante que permita medir y reflejar alertas de aquellas dificultades que tiene el colaborador, ya que de esta manera se puede determinar si están cumpliendo con los objetivos de forma general e individual.

De las evidencias anteriores se desarrolló el siguiente Prob. Gral.: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022? A través de los cuales se redactó los siguientes Prob Esps.: (a) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y calidad del trabajo de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L.?, (b) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y condiciones laborales de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L.?, (c) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y trabajo en equipo de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L.?

Con respecto, a la justificación teórica se basa en conocer la relación entre las variables de estudio recopilando información, realizando comparaciones de diversas teorías del talento humano como se evidencia el día a día en su desempeño y desarrollar nuevos conocimientos para otros lectores (Bernal, 2016).

En cuanto a la justificación práctica, muestra el desarrollo que contribuye la organización en la persona, el cual permite un mejor desempeño en el área laboral donde ambas partes se encuentren beneficiadas. Por lo tanto, para que pueda mejorar la organización de forma continua es requerida dicha área para así optimizar cambios positivos tanto como para la organización compartiendo experiencias, conocimientos entre ellos, ya que de esta forma puedan fomentar todo lo aprendido enfocándose en las mejoras que se aplicaran, implicando un mejor atributo a su potencial desenvolvimiento, infraestructura, productividad, herramientas, orientación, remuneración, productividad trabajando en equipo, de manera eficiente aplicando mejoras para su vida tanto laboral como personal con la correcta capacitación, supervisión y evaluando el comportamiento del personal que realizará el dicha área para mejorar considerablemente la organización.

Por tal efecto, como Obj. Gral. se considera: Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L. Vítor - Arequipa, 2022. Por otro lado, se presentan los siguientes Obj. Esps.: (a) Determinar la relación entre gestión del talento humano y calidad del trabajo de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L., (b) Determinar la relación entre gestión del talento humano y condiciones laborales de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L., (c) Determinar la relación entre gestión del talento humano y trabajo en equipo de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L.

De acuerdo con la Hip. Gral. Se planteó lo siguiente: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L. Vítor - Arequipa, 2022.

Asimismo, se propuso las Hip. Esps.: (a) Existe relación significativa entre gestión del talento humano y calidad del trabajo de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L., (b) Existe relación significativa entre gestión del talento humano y condiciones laborales de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L., (c) Existe relación significativa entre gestión del talento humano y trabajo en equipo de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L.

II. MARCO TEÓRICO

Por consiguiente, se presenta las siguientes investigaciones dadas a conocer por los siguientes autores: Según Colque y Maita (2018) en la investigación realizado tuvo como objetivo determinar la relación de ambas variables de estudio, el cual tuvo como tipo de investigación descriptivo, correlacional, diseño no experimental, transversal, con un enfoque cuantitativo, utilizó una muestra compuesto por 123 colaboradores, mediante una encuesta, aplicó un cuestionario teniendo como resultado para ambas variables una correlación del 0,700 el cual es un dato positivo, concluyó que el resultado es adecuado, por lo que tiene como aporte a los colaboradores para que se sientan estables, ya que induce en satisfacer las necesidades de los colaboradores dentro de la organización.

De otro modo, Fasabi (2019) realizó una investigación en la cual, utilizó un diseño no experimental, cuantitativo de metodología correlacional, desarrollo como objetivo determinar la correlación entre la V1 y V2. Asimismo, aplicó una encuesta y utilizó un cuestionario aplicado a 50 trabajadores para obtener los datos estadísticos. La investigación tuvo como conclusión que la relación de Pearson fue de 0,69. Se determinó que la correlación que existe entre las variables es positiva. Finalmente, el resultado que obtuvo detalla que existe relación entre las variables desarrolladas y tiene un aporte que al realizar una correcta gestión del talento humano tendrá beneficios para cada colaborador optimizando tiempo y mejorando sus habilidades.

Finalmente, Andía y Herrera (2019) desarrolló una investigación en la que planteó como objetivo determinar la relación entre el desempeño y la gestión del talento humano. El desarrollo de esta investigación fue de tipo aplicada, correlacional, cuantitativo, utilizó un diseño no experimental. Empleó una técnica basada en una encuesta aplicada a 60 colaboradores, el cual llegaron a la conclusión que existe relación con un nivel de confiabilidad de Rho de Spearman del 0,552 el cual es positivo.

Además, en el ámbito nacional el autor Luna (2019) en su tesis realizada tuvo como objetivo relacionar entre ambas variables mencionadas, su investigación fue de tipo descriptivo, correlacional, transversal con un diseño no experimental, cuantitativo. Es por ello, que utilizaron como técnica una encuesta con una muestra de 32 trabajadores de Plaza Veja, aplicó un cuestionario redactado por 13 ítems para la V1 y 11 ítems para la V2, concluyendo que existe relación entre las variables con un nivel de significancia de 0,899 para la V1 y 0,878 para la V2, teniendo como nivel de correlación del 0,764, teniendo como aporte que el resultado de una adecuada gestión hará que los colaboradores se sienten estables directamente con la organización.

Según Yaurivilca y Rosales (2018) Plasmó en su trabajo de investigación relacionar entre ambas variables mencionadas, su investigación fue de tipo descriptivo, correlacional, transeccional, diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. Es por ello, que utilizaron como técnica una encuesta con una muestra de 195 colaboradores aplicando un cuestionario, concluyendo que existe relación entre las variables con un nivel de significancia de 0.05, teniendo como aporte que el resultado de una adecuada gestión hará que los colaboradores se sienten estables directamente con la organización.

De acuerdo con los autores Pinedo y Quispe (2017) desarrollaron una investigación correlacional, el cual utilizó un cuestionario a 212 colaboradores de la empresa, llegando a la correlación entre las dimensiones superior al 0,05 por el cual se considera confiable, se llegó a la conclusión que la motivación induce en los trabajadores al no tener las herramientas necesarias para su labor, afectando el desempeño diario, afectando las metas de la empresa creando un ambiente de insatisfacción tiene por principal objetivo deducir la influencia entre las variables. En este presente análisis se basó en un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva, correlación, diseño no experimental.

Por consiguiente, se presenta las siguientes investigaciones realizadas por los siguientes autores internacionales:

Como expresan Álvarez y Santamaria (2021) Argumenta en la investigación que realizó fue de metodología descriptiva, cuantitativa, transversal, no experimental y correlacional, aplicó un cuestionario a 25 empleados, para el instrumento utilizó un cuestionario con 84 preguntas, validado con una confiabilidad de 0.91 con el coeficiente Alfa de Cronbach. Por otra parte, tiene como objetivo asociar la variable para la generación de valor en la organización, concluyeron que existe una relación positiva estadísticamente generando aportes que permitan a los colaboradores cumplir con las responsabilidades y funciones en cada área de trabajo.

Por lo tanto, Castro y Yagual (2021) Da a conocer cuyo objetivo es constatar la relación entre el uso de las tecnologías y la gestión de recursos humanos en las empresas, presentó un tipo de investigación descriptiva, correlacional, diseño no experimental, utilizó como instrumento una encuesta y como muestra aplicó a 154 empresas de la ciudad de Guayaquil, concluyó que existe una relación altamente positiva, buscando fortalecer el uso de la tecnología, un aplicativo que mejorará su nivel de competencia a nivel empresarial. Obtuvieron una correlación de Pearson $r=0,711$ confiable y positiva.

Al respecto, Ayala (2019) Sugiere un modelo como estrategia para que la organización tenga mejoras como propuesta, ya que influye en el comportamiento del trabajador mejorando los resultados y así obtenga una ventaja competitiva hacia otras organizaciones, el tipo de investigación fue descriptiva, correlacional con un enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue identificar y analizar el sistema relacionado con la GTH en la ciudad y determinar la relación en dichas variables, utilizó como recolección de datos a 12 colaboradores aplicando como técnica una encuesta y una correlación estadística, concluyeron que para los datos estadísticos la prueba Ji cuadrado 0.09 fue significativa y apta entre ambas variables.

Por último, Cedeño (2019) Ratifica que la investigación realizada confirmó la existencia de una relación entre la gestión del talento humano y la variable desempeño laboral demostrando que la GTH en todos los proyectos conforma la productividad humana, lo cual tuvo como objetivo determinar la relación entre las dos variables, la metodología que desarrollo es correlacional, explicativa de enfoque cuantitativo, aplicó como técnica un y utilizó como instrumento un cuestionario a 345 servidores públicos, confirmando que sí existe relación en las variables mencionadas por un alto nivel de confianza. De acuerdo a la prueba Chi Cuadrado 504,691 presenta una confiabilidad apta.

De acuerdo con Abril (2016) expresa que el talento humano tiene como definición que es aquel resultado para direccionar a los colaboradores de una empresa, por lo que mediante ello permite integrarlos a los requerimientos operativos y administrativos de la organización (p. 14).

Con esta finalidad, las organizaciones que alcanzan sus objetivos corroboran que sus recursos económicos son considerados de gran valor y de vital importancia. Es por ello que los recursos humanos son esenciales para la empresa y mediante ello integren a los colaboradores programas, flujos, organigramas para orientar e instruir en las capacitaciones y fomentando conocimientos que adquirieron en la organización y motivando para que puedan realizar una adecuada aportación para llegar a la meta de la empresa (Ribes et al., 2018, p. 3). De igual manera, la empresa para que pueda alcanzar sus metas tiene que optar por una serie de recursos que permitan alcanzar sus objetivos (Vallejo, 2016, p. 18).

No obstante, la GTH se basa en la acción administrativa, brindando a los trabajadores competencias genéricas y técnicas transversales que permite la incorporación de la competencia al compartir conocimientos, actitudes y habilidades que se desarrollan dentro de la empresa (Pantoja, 2018).

Mientras que, el autor (Dessler, 2011) refiere que el personal que se integra por primera vez o si laboró anteriormente adquirieron conocimientos con la experiencia a lo largo del tiempo. Sin embargo, es afirmado por Abril (2018) en ambos casos se requiere capacitación, ya que es muy importante y de vital importancia para que el personal en general se sienta debidamente preparado y les permita mejorar su desempeño laboral en la organización (p. 66). En este sentido, Armas et al. (2017) Indica que capacitar al personal es fundamental para su labor basándose en las enseñanzas constantes, metodológicas y establecidas correctamente por un proceso mediante el cual permitirá que el colaborador tenga una preparación correcta adquiriendo conocimientos y aplicando todo lo aprendido en el entorno laboral, es necesario que los colaboradores tengan compromiso con la empresa porque forman parte de ella.

Según Chiavenato (2018) expresa que las compañías son instituciones que se desarrollan diariamente en un mundo cambiante, confuso, amplio, efímero, lo cual afecta directamente en la organización (p. 30).

Igualmente, el talento humano integra, descubre y destaca a los individuos que cuentan con un elevado nivel habilidad, para así cada colaborador pueda desarrollar sus principales potenciales en relación a las metas de la empresa, así no solo la organización se beneficia sino también todos los que conforman parte de la misma (Vallejo, 2016, p. 16).

De acuerdo con Chiavenato (2018) expresa los siguientes procesos a seguir (a) Integración de nuevos talentos, (b) Compromiso de cada equipo, (c) Aplicar conocimientos de cada colaborador nuevo, (d) Recompensar cada objetivo de cada colaborador y equipo, (e) Desarrollo de conocimientos de cada colaborador, (f) Supervisión de cada equipo (p. 13).

Por lo que se refiere a los objetivos del talento humano presentan diversas contribuciones de habilidades y talentos dentro de la empresa. Según Chiavenato (2018) menciona estos objetivos: (1) Apoyar a la empresa para alcanzar los objetivo y metas, (2) Proveer viabilidad y competitividad en la organización en la empresa, (3) Asignar colaboradores capacitados y comprometidos a la organización, (4) Ampliar el desarrollo de cada colaborador y realización personal (5) Elevar la satisfacción de los colaboradores, (6) Adaptación a los nuevos cambios, (7) Retener políticas éticas y comportamientos del personal, (8) Crear una mejor empresa y un

excelente equipo (p. 11). Al mismo tiempo las personas son los principales activos de la empresa, al optimizar el retorno de la inversión de todos los socios pueden progresar, mejorar y fortalecer a la organización.

Con respecto, al reclutamiento del personal fomenta diversas actividades de expansión, divulgación, comunicación y llamada, indicando como acción efectiva e incitando a conformar parte de dicha organización, por lo tanto, la selección es cotejar o confrontar, la elección de dichas opciones y decisiones de los filtros de ingreso, distribución restrictiva (Armijos, 2019).

Como expresa Chiavenato (2018) manifiesta el siguiente proceso esencial: El reclutamiento se define en una etapa de procesos que pretenden integrar a talentos altamente competentes y aptos para integrarse en la empresa. Mediante este procedimiento la organización busca incorporarse dentro del mercado de recursos humanos (p. 100).

Por un lado, el reclutamiento interno se basa en el personal nuevo que ya forman parte de la empresa permitiendo ser promovidos hacia otros puestos de acuerdo a sus habilidades en base a la oferta de un rango más elevado y complejo de cada empleado y de áreas similares lo cual involucra el intelecto y talento de cada persona ubicada en distinto puesto de trabajo dentro del área de trabajo. Esto sucede cuando se quiere integrar una nueva plaza con trabajadores que forman parte de la misma empresa lo cual les permite ascender a un mejor puesto motivándolos y formando el desarrollo profesional de cada colaborador (Chiavenato, 2018, p. 101).

De igual forma, Chiavenato (2018) afirma que: La contratación interna funciona a través de la promoción puestos superiores y por tanto más complejos, pero del mismo campo de actividad de una persona y la transferencia puestos del mismo nivel, pero relacionados entre sí (p. 101).

De acuerdo con Chiavenato (2018) Esto sucede cuando se intenta cubrir una vacante con un trabajador de la misma empresa, se puede realizar mediante: (a) Promoción por transferencia, (b) Hay promociones, (c) Plan de desarrollo.

Por otro lado, el reclutamiento interno se considera una forma más económica y rápida de ejecutar porque ya hay personas potenciales en un puesto en la organización. Una de las ventajas es que el reclutamiento interno promueve la motivación y existen oportunidades de promoción o transferencia dentro de la misma organización para avanzar en la carrera (Chiavenato, 2018, p. 103).

Mientras que, el reclutamiento externo son aquellos integrantes nuevos que no pertenecen a la empresa y postulan por primera vez, realizan el proceso de selección verificando si se encuentran aptos con la experiencia requerida. Es por ello, que al integrar un personal nuevo es una ventaja para la empresa, ya que aporta nuevas experiencias, conocimientos y objetivos (Chiavenato, 2018, p. 104).

Como señala Chiavenato (2018) El reclutamiento externo tiene procesos y técnicas para integrar al nuevo personal y estos son los siguiente: (1) Publicaciones de trabajo en revistas, periódicos, (2) Agencias de reclutamiento, (3) Anuncios en instituciones, (4) Anuncios en sitios concurridos, (5) Recomendación por otros trabajadores (6) Revisión en el sistema, (7) Publicidad virtual.

Al respecto, en la selección del personal es aquel proceso de elegir correctamente al postulante adecuado, que cuente con las capacidades, experiencia y talento para poder desempeñarse adecuadamente en el puesto requerido. Al mismo tiempo busca que el candidato elegido tenga las características asociadas al perfil que necesita para cubrir dicho puesto (Chiavenato, 2018, p. 116).

Sin embargo, este proceso busca adaptarse a los nuevos cambios mediante los perfiles del cargo, el candidato tiene que cumplir con las exigencias del puesto cumpliendo las funciones y desarrollando habilidades individuales, para tener un buen desempeño dentro de la organización (Chiavenato, 2018, p. 117).

Según Chiavenato (2018) Se manifiesta las siguientes técnicas de Selección permitiendo evaluar el comportamiento y características individuales a través de: La entrevista se basa en la interacción del entrevistador hacia el entrevistado permitiendo conocer las fortalezas y debilidades de cada candidato, la entrevista se puede clasificar en entrevistas directas y revisando los comportamientos de cada entrevistado (p. 128).

Como expresa Chiavenato (2018) La capacitación puede abordar diversos problemas que pueden surgir en la organización, tales como: falta de productividad, diferentes requisitos de los clientes para los servicios prestados por los empleados, retrasos en los pedidos, rotación de empleados, despidos, etc., problemas dentro de la organización. La formación de los trabajadores de la organización debe ser permanente. Aun cuando las personas se desempeñen bien, deben ser capacitadas y estimuladas para mejorar sus habilidades y capacidades (p. 360).

De la misma forma, Chiavenato (2018) expresa que el comportamiento de cada individuo es un aspecto esencial, ya que se puede identificar diversas actitudes, personalidad, habilidad, liderazgo, iniciativa, productividad.

Al mismo tiempo indica que el liderazgo es importante en la organización, ya que dirige al equipo en alcanzar las metas de manera adecuada y eficaz logrando el éxito, competitividad involucrando motivación en sus actividades asumiendo con mayor responsabilidad cargos que les implique crecimiento laboral y personal (Chiavenato, 2017, p. 215).

De acuerdo con Chiavenato (2018) afirma que: La productividad laboral es un conjunto de conductas de cada colaborador, mediante estrategias que propone a la empresa. Por ello también implica un costo y beneficio para la empresa aplicando estrategias establecidas. Es por ello, que las empresas actualmente ya no tienen tiempo para supervisar cada desempeño de los trabajadores y ello implica una inadecuada labor (p. 246).

Como expresa Chiavenato (2018) Los métodos de evaluación son maneras de medir la actividad y comportamiento. Evaluar el desempeño de muchas personas en una organización no es una tarea fácil, se utilizan criterios que crean honestidad y equidad mientras motivan a todos los participantes (p. 257).

De acuerdo a Chiavenato (2018) expresa un método tradicional para supervisar el desempeño conformado por una lista de elementos para la evaluación que se deben estimar para cada empleado. Se considera como un recordatorio para que el gerente pueda calificar las cualidades claves de cada empleado (p. 258).

Asimismo, el desempeño es la relación con el hábitat en general de cada individuo. De esta forma se involucran supervisores, pares y colegas, subordinados, clientes, distribuidores y todo el entorno del evaluador (Alles, 2018, p. 31).

Por un lado, Chiavenato (2017) expresa que la calidad de trabajo busca integrar a los individuos, desempeñando un trabajo de calidad, participando activamente y ejecutando tareas con responsabilidad, puntualidad, compromiso para alcanzar niveles de satisfacción (p. 147).

Por otra parte, Chiavenato (2017) manifiesta que existe diversos componentes: (a) Sentirse conforme con su puesto de trabajo, (b) Posibilidad de ascenso, (c) Reconocimientos por alcanzar metas, (d) Incentivo acorde al desempeño, (e) Bonificaciones, (f) Empatía e integración con el equipo, (g) Entorno laboral apto, (h) Libertad de opinión y responsabilidad asertiva, (h) Compromiso y motivación del equipo (p. 148).

Según Alles (2018) expresa los siguientes problemas habituales en la organización: (a) Falta de reglas, (b) Responsabilidad del evaluador, (c) Criterios poco razonables, (d) Desacuerdo entre el evaluador y la persona a evaluar, (e) Descuido del evaluador, (f) Escasa información de aprendizaje, (g) Falta de comunicación (p. 33).

Por otro lado, Alles (2018) expresa los pasos a seguir para una correcta evaluación del desenvolvimiento de cada individuo: (1) Realizar una selección de acuerdo al perfil requerido, (2) Aplicar evaluaciones conforme al puesto de cada colaborador, (3) Supervisar cada desempeño a cada colaborador, compromiso y puntualidad del cumplimiento de sus tareas (p. 42).

De acuerdo con Alles (2018) indicará que para aplicar una evaluación es importante conocer las condiciones laborales de los trabajadores se requiere observar el desempeño de cada uno, basado en el comportamiento, satisfacción las condiciones de trabajo y la infraestructura, si se siente a gusto con las tareas que realiza, si tiene dificultades para llevarlas a cabo de acuerdo a cada puesto que ocupa observando el entorno en el que desempeñó sus funciones (p. 31).

Asimismo, el trabajo en equipo busca identificar la empatía de cada persona, asertividad, su comportamiento con otros compañeros y cómo puede afectar el rendimiento de cada individuo. Además, los equipos no son simples grupos de personas, tienen características que los grupos no tienen. De igual forma, los equipos son la base en la organización, ya que los gerentes mediante su herramienta de supervisión permiten alcanzar metas y superarlas. (Chiavenato, 2017, p. 160).

Para ello, todo directivo como gestor de personas necesita saber cómo elegir a cada integrante, como desarrollan su trabajo, habilidades y preparación para convertirse en un gran líder por excelencia, liderar y motivar a un equipo, motivar equipos, medir el desempeño del equipo para la mejora continua, recompensar al equipo para empoderar y reconocer el valor del equipo (Chiavenato, 2018, p. 235).

De acuerdo con Chiavenato (2018) expresa que existe toda una variedad de tipos de equipos: (a) Un equipo multifuncional, compuesto por personas de diferentes áreas de la empresa, que utilizan una variedad de habilidades para lograr objetivos específicos, (b) Equipo de diseño, formado por expertos que buscan innovar en servicios, productos que aporten ideas creativas. Las personas asignadas por sus capacidades contribuyen al éxito de la empresa. El grupo generalmente se disuelve después de completar la misión, (c) Los equipos de autoayuda, formados por empleados altamente capacitados, pueden realizar una amplia gama de tareas interdependientes en una unidad natural de trabajo (p. 235).

Por otro lado, se tendrá en cuenta las dimensiones que componen a la V1; es (a) Selección del personal, de acuerdo con Acurio et al. (2020) Expresa que realizar la selección de un trabajador es un proceso en el cual se refleja las potencialidades, experiencia, escogiendo al candidato que se encuentre apto para realizar la tarea, debe ser seleccionado aplica una mejora continua para la organización, fomentando un entorno laboral apto lo cual es necesario un área de recursos humano que permita realizar la gestión correctamente.

Dentro de ese marco, se tiene como primer indicador (a1) Facilidad de comunicación, como señala Ramírez et al. (2019) Argumenta que la comunicación determina las relaciones que cada individuo transmite con el entorno en el que se desenvuelve, captando su desenvolvimiento participación e integración en las actividades con otros miembros compartiendo ideas, opiniones, soluciones, proyectos, objetivos, metas creando un ambiente de aprendizaje y positivo dentro de la organización.

Con respecto, al segundo indicador (a2) Experiencia, como expresa Álvarez (2021) Manifiesta que es el desarrollo de diversas habilidades que el individuo adquiere a lo largo de su vida laboral o personal forma un conjunto de capacidades, habilidades y valores permitiendo desenvolverse adecuadamente ante cualquier situación que sea requerido en la organización.

De igual manera, se tiene como tercer indicador (a3) Eficiencia, de acuerdo con García et al. (2016) Señala que forma parte fundamental para realizar un buen rendimiento laboral, el individuo integra su potencial logrando desarrollar de forma satisfactoria las tareas, actividades, competencias laborales, optimizando recursos, aprovechando las habilidades y adaptándose al entorno laboral proporcionando calidad en su trabajo y cumpliendo los objetivos que proporciona la organización. Según Toscano et al. (2020) Los colaboradores desarrollan conocimientos, habilidades intelectuales, valores y características personales, adquieren talento el cual les permite conocer el desempeño de cada colaborador, conocer los diversos aspectos de productividad, cooperación, creatividad y compromiso que el colaborador tiene con la empresa.

Posteriormente, se describe la segunda dimensión (b) Capacitación del personal, desde la posición de Bohorquez et al. (2017) Manifiesta que inducir los manejos de su puesto, técnicas que son requeridas para poder realizar un trabajo, conocimientos sobre el manejo de los recursos que le brinda la empresa para ello cada colaborador debe estar instruido antes de realizar su trabajo. Es por ello que para evitar un impacto negativo al integrar a un personal nuevo o antiguo es requerido adecuarse a un mecanismo programado por la empresa para disminuir errores y obtener mejores resultados laborales.

Asimismo, se tiene como primer indicador (b1) Programa de capacitación, como señala Acurio et al. (2020) Argumenta identificar diversos aspectos, conociendo las necesidades de capacitación a cada trabajador integrando planes, cursos, inducciones, normas de calidad con el fin de motivar, aplicar procesos de aprendizaje, cultura en la organización, seguridad laboral para que cada empleado pueda tener una inducción en todos los procesos de su puesto, como desenvolverse de manera eficaz y eficientemente para que el trabajador pueda tomar una correcta toma de decisiones ante cualquier circunstancia que se

presente en el entorno laboral y así mejorar su desempeño laboral en la organización.

Al mismo tiempo, se tiene como segundo indicador (b2) Presupuesto de capacitación, como plantea Valencia et al. (2017) Expresa en su artículo científico que son procesos que se aplican en corto o largo plazo de manera constante que dicho sustento sea invertido permitiendo a los individuos adquirir aptitudes, conocimientos, aprendizaje en función a los objetivos propuestos. De esta forma la empresa proporciona una inversión cuyo incentivo será para los trabajadores compensando como herramienta para su trabajo diario.

Mientras tanto, se tiene como tercer indicador (b3) Requerimientos, citando a Guartán et al. (2019) Expresa que son herramientas para cubrir aquellas necesidades que tenga los trabajadores como: materiales, implementos de trabajo, materiales de seguridad, uniformes de trabajo que permiten al trabajador sentirse motivado con las herramientas y recursos necesarios que permitan lograr llegar a sus objetivos.

De la misma manera, se detalla la tercera dimensión (c) Comportamiento organizacional, teniendo en cuenta a Chiavenato (2017) Indica que el comportamiento organizacional son estudios para conocer la percepción y comportamiento individual de cada persona o trabajador, se observa el desenvolvimiento, personalidad, liderazgo, motivación, iniciativa e integración, actitudes frente a situación complejas, adaptación a nuevo cambios, compromiso que cada trabajador en sus funciones, actividades y cómo puede afectar a otros colaboradores en su desempeño.

Además, se define como primer indicador (c1) Liderazgo, expresado por Bustamante et al. (2019) Dentro de la empresa los individuos se comprenden de forma diversa, es decir, se percibe el trato de cada individuo, el comportamiento que expresa y como puede brindar soluciones al equipo en general, dirige y es perseverante, motiva a los colaboradores para contar con un gran desempeño para la ejecución de su misión en relación del logro de la visión.

Por otro lado, como segundo indicador (c2) Iniciativa, de acuerdo con Rivero y Dabos (2017) Enfatiza que los trabajadores poseen características que permite dar un valor agregado a su trabajo, cada trabajador tiene una contribución menor, igual o mayor en sus actividades, son actitudes que los diferencia entre otros y les permite tener una mayor participación entre el equipo, realizar aportaciones una mejor integración para el desarrollo de competencias y compromiso en la empresa.

De tal manera, se tiene como tercer indicador (c3) Productividad, según Simancas et al. (2018) Es la conexión con el trabajo que se obtiene en producción aplicando recursos y materiales dentro de una empresa, se precisa por el uso correcto tales como: trabajo, capital, insumo, información en el desarrollo de bienes y servicios lo cuales incluirá de gran medida en el manejo, la capacitación de su personal. Por otro lado, Reina (2016) Expresa que el trabajador que cumple con todos los lineamientos de objetivos y el buen cumplimiento para el desarrollo de metas permitirá que su productividad sea rentable para la empresa.

Igualmente, se consideró para la dimensión de la segunda variable denominada (a) Calidad del trabajo, de acuerdo con Pantouvakis y Karakasnaki (2017) Considera la acción que busca cumplir los objetivos y adaptación de conocimientos cumpliendo con los procesos, aplicando métodos que permitan mejorar la satisfacción de los colaboradores en la empresa. Como expresa Jara et al. (2018) Sostiene que la calidad es el trato que optan los trabajadores mediante ventajas de crecimiento, factores importantes como el interés y retención son claves esenciales para el manejo de RR.HH., esta gestión de desempeño muestra un grado de nivel del desarrollo de los trabajadores y el nivel de calidad con el cual desempeñan funciones importantes.

Por consiguiente, se tiene como primer indicador (a1) Puntualidad, según Guartán et al. (2019) Deduce que la puntualidad es un valor que adquiere cada persona con el pasar del tiempo, es el cumplimiento de sus labores y responsabilidades ante compromisos, reuniones, actividades en la vida cotidiana o laboral.

Por otra parte, se tiene como segundo indicador (a2) Responsabilidad, como afirma Franco (2017) Refiere en su artículo que es una cualidad del trabajo el cual define cómo se desenvolverá en su puesto de trabajo si cumple con todas las tareas encomendadas y una contribución en función a lograr mejores decisiones en su entorno asumiendo con valores circunstancias que puedan comprometer su desempeño. Por otro lado, Cardoza et al. (2019) Los colaboradores desarrollan conocimientos, habilidades intelectuales, valores y características personales que adquieren talento que les permite desarrollar, conocer el desempeño de cada colaborador, conocer los diversos aspectos de productividad, cooperación, creatividad y compromiso que el colaborador tiene con la empresa.

Por último, se tiene como tercer indicador (a3) Capacidad de realización, de acuerdo con Barrena et al. (2017) En su artículo expresa como una parte fundamental que cada colaborador tiene que transmitir en base a la responsabilidad y la integración con los demás integrantes, participando de los objetivos, metas que la empresa tenga establecido, cumpliendo con las actividades de planificación y ejecución generando un mayor desempeño individual de los trabajadores.

Mientras tanto, se describe la segunda dimensión (b) Condiciones laborales, citando a Santero y Castro (2016) Expresa en su artículo qué es un aspecto clave que por lo general está relacionado con la infraestructura, retribución laboral, seguridad laboral que son medidas la cual una empresa tiene que velar por sus trabajadores brindando un ambiente equipado con materiales adecuados, maquinas en buen estado, un salario acorde a su desempeño que permita que los colaboradores no se sientan desmotivados y puedan culminar correctamente su jornada laboral en un entorno laboral agradable y confiable.

No obstante, se tiene como primer indicador (b1) Beneficios Sociales, plantea Soto & Inga (2019) Son acciones que la empresa brinda de forma monetaria por cumplimientos laboral que realiza cada colaborador como: bonos, premios, esta contribución permite motivar a cada trabajador como parte de un beneficio y compromiso para satisfacer las necesidades que se requiera.

Al mismo tiempo, se detalla como segundo indicador (b2) Infraestructura, sostiene Anschau et al. (2021) Expresa en su artículo para los trabajadores tener un ambiente apto y en condiciones adecuadas mantendrá un desempeño eficiente, las instalaciones les permite poder adecuarse con las actividades y tareas, es decir tener un entorno completamente equipado hará que los trabajadores se encuentren comprometidos con sus responsabilidades.

Por último, se tiene el tercer indicador (b3) Incentivo Salariales, manifiesta Armijos et al. (2019) Argumenta que son recursos adicionales que la empresa otorga para todos los empleados, los cuales son financiados total o parcialmente por dicha organización, cuya función es mantener, apoyar y elevar el nivel de actividad, calidad y producción dentro de cada organización. Según, Vallejo (2016) La compensación está basada en el salario otorgado, cuya función es brindar una apropiada remuneración monetaria en base a la labor prestada por un tiempo de servicio a dicho colaborador (p. 83).

Por otra parte, definiendo la tercera dimensión (c) Trabajo en equipo, según Zenteno y Duran (2016) Se basa cuando los empleados cumplen un conjunto de características individuales, un sistema estable de comunicación con otros miembros participantes dando como resultado un grupo de trabajo cálido, equidad laboral, compañerismo buscando transmitir confianza con otros compañeros, aminorando la carga laboral y mejorando su desempeño en la organización.

De igual manera, se detalla como primer indicador (c1) Asertividad y empatía, plantea García et al. (2017) Los trabajadores expresan características como empatía al apoyar a sus compañeros, muestran actitudes agradables, emociones de forma adecuada que les permite entablar relaciones positivas de forma individual y grupal compartiendo opiniones, dudas que puedan ser resueltas en equipo.

Asimismo, se describe como segundo indicador (c2) Rendimiento laboral, da a conocer Checa et al. (2020) El esfuerzo que cada colaborador que realiza contemplando en cumplir correctamente los procesos de la empresa de forma eficaz, para ello la empresa les debe inducir, capacitar, informar sobre los manejos de cada puesto al que fue confiado estableciendo una evaluación que permita conocer el cumplimiento de su trabajo.

Finalmente, se tiene como tercer indicador (c3) Conocimiento del trabajo, según Campos et al. (2022) Expresa que es una herramienta de aprendizaje que obtuvo y acumulo el trabajador durante un largo periodo laboral, esto le permite optimizar tiempo y costo en beneficio tanto como el trabajador como a la empresa, ya que recopila y organiza conocimientos para obtener mejores resultados en toda la productividad de cada colaborador, asimismo pueda generar un mejor beneficio en la rentabilidad en la empresa. Esto fomenta el cambio, la innovación y la creatividad al aprovechar las nuevas habilidades y conocimientos de nuevas personas que les permite sentir satisfacción en la organización (Luna et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El desarrollo de esta investigación fue de tipo aplicada, busca adquirir conocimientos y llevarlos a la práctica e implementarlos en la investigación.

Basado en una investigación descriptiva, este estudio tiene como objetivo describir las variables del problema y sugerir posibles soluciones en función de los requisitos específicos de la organización.

Sostiene, Hernández y Mendoza (2018) La investigación descriptiva está diseñada para identificar las cualidades de las personas. Es decir, sólo tienen por objetivo de recopilar información sobre las definiciones de las variables a los que se refieren (p. 92).

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) Este estudio permite percibir la relación que existe entre dos o más variables en una determinada circunstancia. Al mismo tiempo, esta investigación desarrollada fue de carácter correlacional que permite conocer la relación entre las variables y las dimensiones (p. 93).

De acuerdo con Bernal (2016) El tipo de diseño no experimental se basa en una investigación que se desarrolla sin interferir ni manipular las variables. Es decir, se desarrolla este estudio de diseño no experimental, observa las circunstancias en el entorno natural, este presente estudio no genera cambios. Es por ello, que se utilizó el diseño mencionado ya que nuestro tipo de investigación va determinar la relación de las variables a investigar.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: La gestión del talento es un conjunto de procedimientos que guían a una empresa en el que pueden influir en los resultados y el desempeño individual, con el fin de desarrollar e involucrar a los trabajadores más talentosos y se espera que lleven el mejor desenvolvimiento de sus funciones (Chiavenato, 2018).

Definición Operacional: Dentro de la primera variable se presentan las siguientes dimensiones; D1 selección de personal es el proceso dentro de la gestión de talento humano, que permite escoger al personal adecuado en el puesto adecuado de trabajo, siendo este el idóneo para desempeñar las funciones que le son asignadas, es el inicio de la búsqueda del candidato ideal dentro de la

organización, D2 capacitación del personal es una actividad planificada que permite diagnosticar las necesidades de cada área de la organización para poder identificarlas y reforzarse a través de la mejora y difusión de conocimientos, habilidades y aptitudes, D3 comportamiento organizacional son los aspectos de la conducta humana que se desarrollan dentro de una organización, a través de este se puede detectar como es la interacción de las personas dentro del trabajo y cómo esta afecta al entorno laboral.

Variable 2: El desempeño laboral es la calidad de servicio que reflejan los trabajadores al desempeñar sus funciones o deberes, desarrollando habilidades interpersonales y logrando los objetivos de la empresa (Alles, 2018).

Definición operacional: Se tomará en consideración para medir la variable de desempeño laboral las siguientes dimensiones; D1 calidad del trabajo es el grado de satisfacción laboral relacionada a todas aquellas acciones o actividades que se realizan con el fin de lograr satisfacer las necesidades del trabajador y su calidad de vida dentro de la empresa en la que laboran, D2 condiciones laborales son todas las características dentro del ambiente de trabajo, en donde el trabajador se desenvuelve y se desarrolla. Estas pueden ser distintas y comprenden desde los beneficios económicos que se le da al trabajador hasta las condiciones físicas que se le brinda para que pueda ejercer sus funciones de la mejor manera, D3 trabajo en equipo, es la manera en la que un conjunto de personas colabora de manera activa entre sí, aportando lo mejor de cada uno para lograr resultados exitosos, es de vital importancia ya que sin él no funciona una organización.

3.3. Población, Muestra y muestreo

De acuerdo con Bernal (2016) expresa que la población está conformada por un conjunto de elementos o individuos con diversas características, tomando como unidad de muestra y número de datos que se quiera desarrollar en la investigación (p. 210).

Para este estudio se utilizará la población laboral que permitirá diagnosticar de una forma general, los involucrados de la empresa Fondo Don Quijote E.I.R.L.

Para el presente estudio se aplicará a todos los colaboradores del área op. y advta. que pertenecen a la empresa.

Según Bernal (2016) expresa que: La muestra se basa en una lista o mapa en el cual se puede extraer unidades de análisis conforme a la población que se realizará la investigación, mediante ello se hará una selección de dicha muestra y muestreo que permitirá adquirir información y datos para realizar una adecuada medición y observación conforme a las variables a investigar (p. 211). Por otra parte, Villavivencio et al. (2017) expresa que el tamaño de la muestra permitirá obtener datos precisos y se obtendrá resultados acorde a la investigación.

Por lo que, se tomó en cuenta para la muestra a 40 colaboradores de la empresa que fueron pieza fundamental para obtener los datos de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por otro lado, Hernández y Mendoza (2018) manifestó que el cuestionario son conjuntos de procedimientos a base de preguntas que permiten obtener datos sobre hechos o basado en un tema de investigación, evaluación, estos se pueden aplicar de diversas formas como: físico, digital etc. Permiten poder aplicarlo. Por lo que se utilizó este cuestionario para la recolección de datos de cada colaborador y así poder procesarlos.

Se utilizó como técnica de investigación una encuesta que se aplicó en el Fundo Don Quijote E.I.R.L. a los trabajadores que conforman parte de la empresa.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) manifiesta que el instrumento permite obtener datos congruentes a las variables de estudio.

Por su parte, se utilizó como instrumento un cuestionario que permitió realizar mediante preguntas correctamente formuladas, claras y concisas conocer la relación de las variables.

Asimismo, permitiendo recopilar un resultado confiable y preciso de acuerdo a la aplicación estadística SPSS. V. 25 conforme a los procedimientos que se expresan en la siguiente tabla.

Tabla 1

Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos

Instrumento
- Cuestionario
Instrumentos
- Procesamiento de datos
- Redacción
Instrumentos
- Presentación de datos procesados
- Según resultados estadísticos
- Estadística descriptiva e inferencial

Nota. Metodología de la Investigación Científica por Hernández y Mendoza, 2018.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) muestra las técnicas a realizar para obtener datos correctos que serán detallados de forma ordenada y precisa presentando los gráficos y figuras.

Asimismo, se muestra la escala de Likert que se utilizó para cada variable compuesto cada uno por 30 ítems para cada variable V1 y V2, utilizando un rango del 1 al 5 el cual se muestra en la siguiente tabla aplicada.

Tabla 2

Escala de medición para el instrumento de recolección de datos

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Nota. Metodología de la Investigación por Hernández y Mendoza 2018. Mc Graw Hill Education.

3.5. Procedimientos

Este trabajo de investigación se realizará a través de cuestionarios que serán aplicados a los colaboradores el cual se utilizarán elementos para obtener información sobre el estado y características, frecuencia y recomendaciones sobre los procesos.

A continuación, se muestra los tres expertos que validaron el cuestionario mediante una revisión detallada, fueron un metodológico, un experto en administración y un estadístico, el cual se describe a continuación.

Tabla 3

Juicio de expertos

Nº	Nombres	Especialidad	Decisión
1	Dra. Lupe Esther Graus Cortez	Metodológico	Aplicable
2	Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños	Temático	Aplicable
3	Mg. Luis Alberto Torres Cabanillas	Estadístico	Aplicable

Nota. En esta tabla se describen los expertos que validaron el presente trabajo.

De acuerdo, con la tabla 4 se muestra la escala de confiabilidad de Alfa de Cronbach el cual define si nuestras variables presentadas son adecuadas para la presente investigación.

Tabla 4

Valores de confiabilidad alfa de cronbach

Jerarquía de valores	Nivel de confiabilidad
0,0 – 0,5	No es confiable
0,5 – 0,7	Es confiable
0,7 – 1,0	Es altamente confiable

Nota. Mientras más cerca de 0 existirá un mayor error en la medición

Tabla 5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	40	100,0

Nota. Se detalla la muestra procesada en SPSS.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad para la variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,801	30

Nota. En la tabla se muestra el resultado de la confiabilidad de la V1

Según la tabla 5 se está considerando para la muestra a 40 colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. tanto del área operativa y el área administrativa que forman parte de la empresa, por lo que no se está excluyendo a ningún colaborador.

También, se puede observar en la tabla 6 que el instrumento aplicado fue elaborado con 30 preguntas adecuadas el cual permitió conocer la confiabilidad y este alcanzó el 0,801 de confiabilidad con la medición del Alfa de Cronbach, esto demuestra que tiene un alto grado de fiabilidad para la primera variable, por lo que muestra que el resultado obtenido es muy confiable.

Tabla 7

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
	Válido	40	100,0
Casos	Excluido	0	,0
	Total	40	100,0

Nota. Se detalla la muestra realizada en SPSS

Tabla 8

Estadística de fiabilidad para la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,771	30

Nota. En la tabla se muestra el resultado de la confiabilidad de la V2

En la tabla 7 se está considerando a 40 colaboradores que forman parte de la muestra, se puede observar en la tabla no presenta ninguna exclusión de los encuestados. De igual forma, se percibe en la tabla 8 que el instrumento muestra 30 ítems correctamente formulados para la segunda variable, teniendo como resultado alcanzado del 0,771 de confiabilidad con la medición del Alfa de Cronbach, esto demuestra que tiene un alto grado de fiabilidad con la segunda variable desempeño laboral. El cual es muy confiable para la resolución de datos obtenidos y se muestra en la siguiente tabla.

Para ambas variables se aplicó la misma muestra presentada anteriormente lo que permitió poder aplicar la encuesta mediante el cuestionario el cual no presenta ninguna exclusión y todos respondieron de forma accesible para así poder hallar los resultados estadísticos de confiabilidad en la empresa.

3.6. Método de análisis de datos

En el desarrollo de la presente investigación se procesó en el programa estadístico SPSS. V. 25 que permitió el procesamiento de datos, este programa permitió calcular la muestra estadística mediante gráficos e histogramas el cual se detalló en cada resultado obtenido.

3.7. Aspectos éticos

Mediante el estudio donde las personas conocen, la aplicación de la caridad, la autonomía, la justicia. El principio de autonomía, denominado además respeto por los individuos se fundamenta en el motivo de que la gente tiene la función de darse a él mismo su actuar como persona, decidir su propia regla, autónomamente tiene derecho de elegir, aplicar sus propios argumentos y una vez analizados aspectos negativos y positivos determinará qué comportamiento seguir. Para este trabajo se realizó en base a la norma APA 7 ed. este formato se utilizó para adecuar el formato de forma clara y sencilla para los lectores para las diversas citas de autores presentados, Por otra parte, se incurrió en el programa Turnitin para corroborar la similitud, el cual fue presentado y se obtuvo como resultado el 17% de similitud por lo que se está presentada una autenticidad real del presente trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

En este presente desarrollo se detalla los gráficos y tablas donde se muestran los resultados hallados mediante los instrumentos que se aplicó en la empresa.

Tabla 9

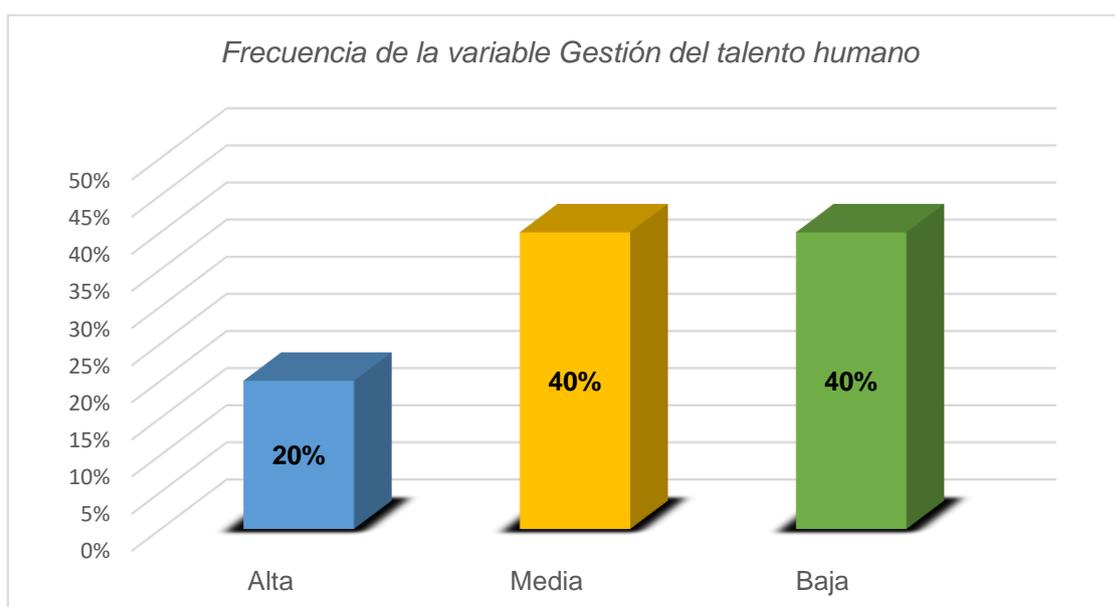
Frecuencia de la variable gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	8	20,0	20,0
	Media	16	40,0	60,0
	Baja	16	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Nota. Resultados procesados del programa SPSS.

Figura 1

Frecuencia de la variable gestión del talento humano



Nota. De acuerdo con la tabla 9 y figura 1 expresaron que el 40% de los colaboradores respondieron que alcanzó un nivel bajo en la empresa debido a que no se observa una correcta selección de los colaboradores para una determinada área, asimismo, el 40% de los encuestados indicaron que genera un impacto medio por una escasa capacitación y retroalimentación de las funciones, por último, el 20% expresaron que se genera un impacto alto en la organización beneficiando a los colaboradores y mejorando su productividad.

Tabla 10

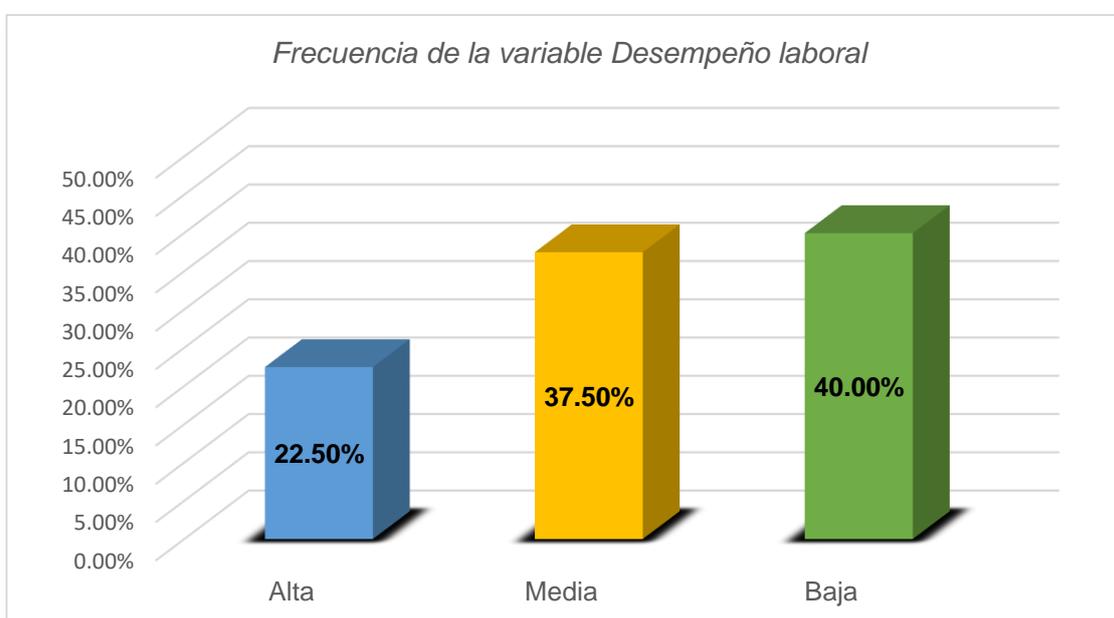
Frecuencia de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	9	22,5	22,5	22,5
	Media	15	37,5	37,5	60,0
	Baja	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Resultados procesados del programa SPSS.

Figura 2

Frecuencia de la variable desempeño laboral



Nota. Conforme con la tabla 10 y figura 2 manifestaron que el 40% genera un impacto bajo en la empresa debido a la falta de incentivación que permitan motivar a los colaboradores, por otro lado, el 37.5% indicaron que genera un impacto medio ya que requieren contar con una infraestructura adecuada y finalmente, el 22.5% expresaron que genera un impacto alto en el desempeño de la empresa.

Tabla 11

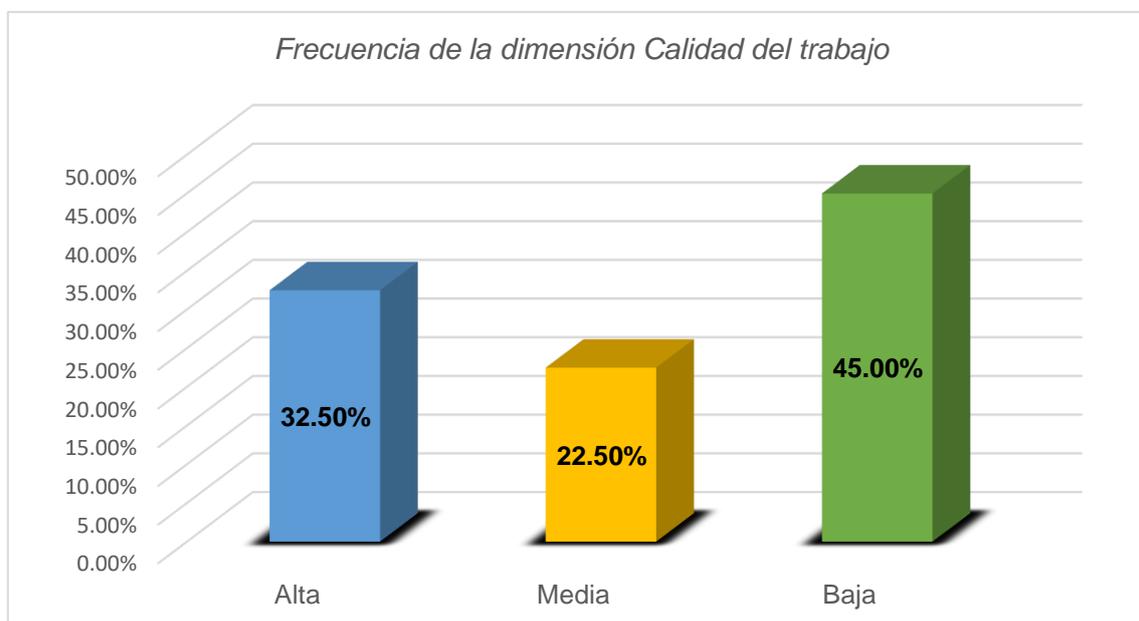
Frecuencia de la dimensión calidad del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	13	32,5	32,5	32,5
	Media	9	22,5	22,5	55,0
	Baja	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Resultados procesados del programa SPSS.

Figura 3

Frecuencia de la dimensión calidad del trabajo



Nota. En la tabla 11 y figura 3 de los colaboradores encuestados expresaron que el 45% de la dimensión calidad del trabajo es bajo debido a que no se cumple a tiempo con los insumos de preparación para el ganado por lo que genera un atraso en la producción, asimismo, el 32.5 % indicaron que la calidad del trabajo alcanzó un nivel alto con respecto a los desafíos personales y habilidades ante incidencias, por otro lado, el 22.5 % expresaron que se genera un impacto medio ya que es necesario una coordinación con el jefe de área para la integración de los colaboradores.

Tabla 12

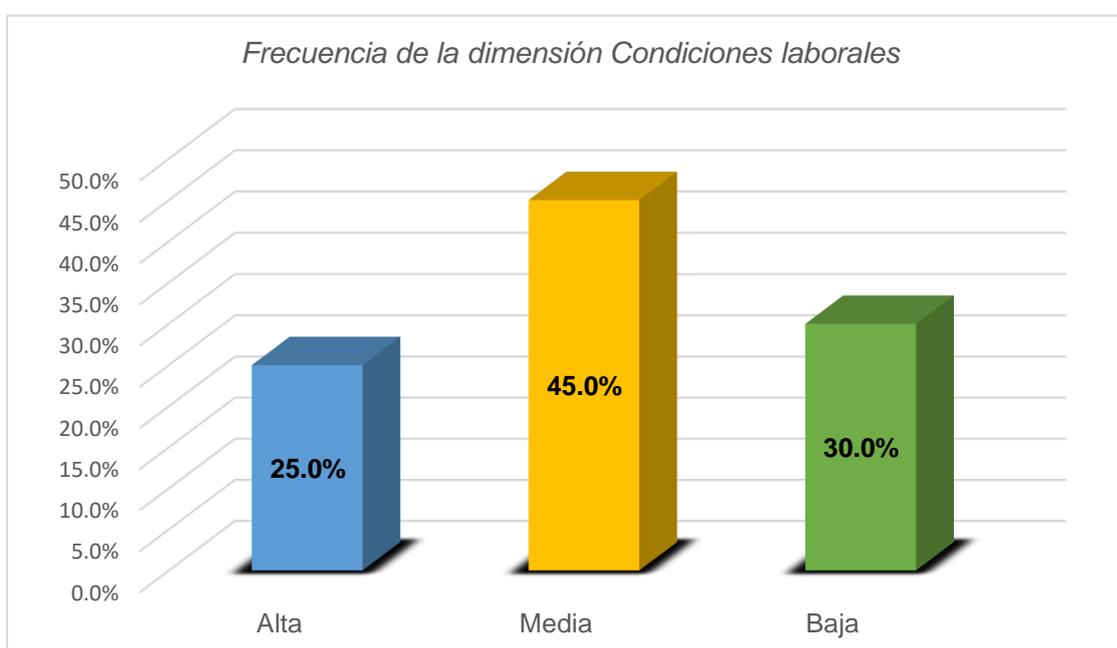
Frecuencia de la dimensión condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	10	25,0	25,0	25,0
	Media	18	45,0	45,0	70,0
	Baja	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Resultados procesados del programa SPSS.

Figura 4

Frecuencia de la dimensión condiciones laborales



Nota. En referencia a la tabla 12 y figura 4 expresaron que el 45% alcanzó un grado medio por lo que les falta inducción con el manejo de las máquinas, asimismo, el 30% de los encuestados manifestaron que es bajo ya que los colaboradores no cuentan con los implementos adecuados, por último, el 25% expresaron que alcanzó un nivel alto en la empresa Fondo Don Quijote E.I.R.L.

Tabla 13

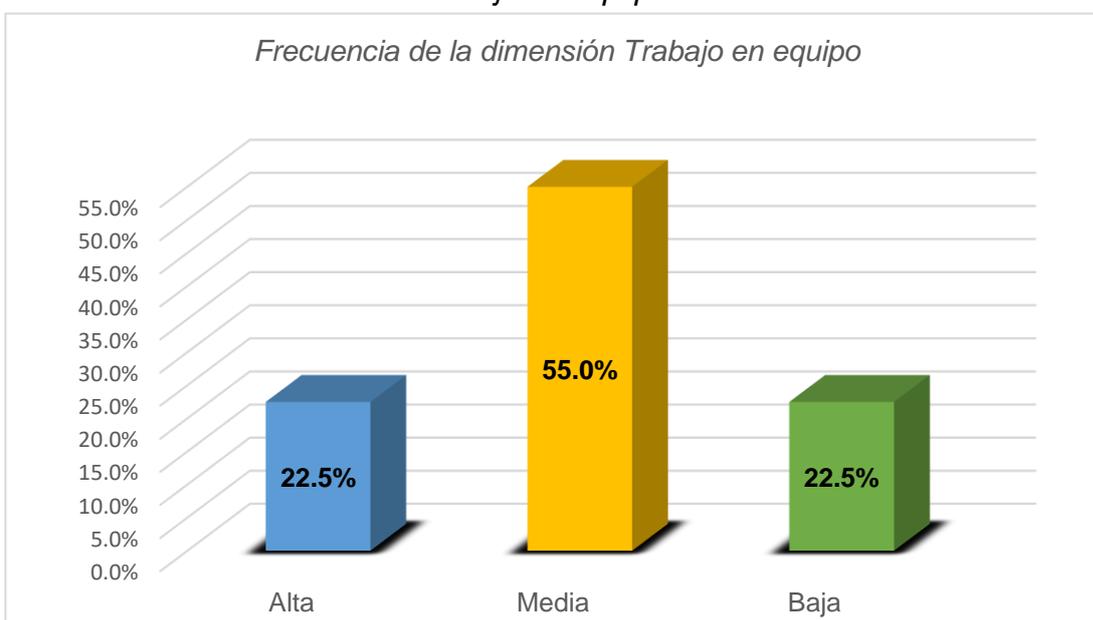
Frecuencia de la dimensión trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	9	22,5	22,5	22,5
	Media	22	55,0	55,0	77,5
	Baja	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Nota. Resultados procesados del programa SPSS.

Figura 5

Frecuencia de la dimensión Trabajo en equipo



Nota. Conforme con la tabla 13 y figura 5 del 100% manifestaron que el 55% de la dimensión trabajo en equipo alcanzó un nivel medio ya que requiere actividades de convivencia. Por otro lado, el 22.5% indicaron que es bajo debido a que no se observa programas y actividades de integración grupal y finalmente, el 22.5% expresaron que genera un impacto alto en la empresa Fondo Don Quijote E.I.R.L.

A continuación, se describe el análisis de la tabla cruzada de la V1 y V2.

Tabla 14

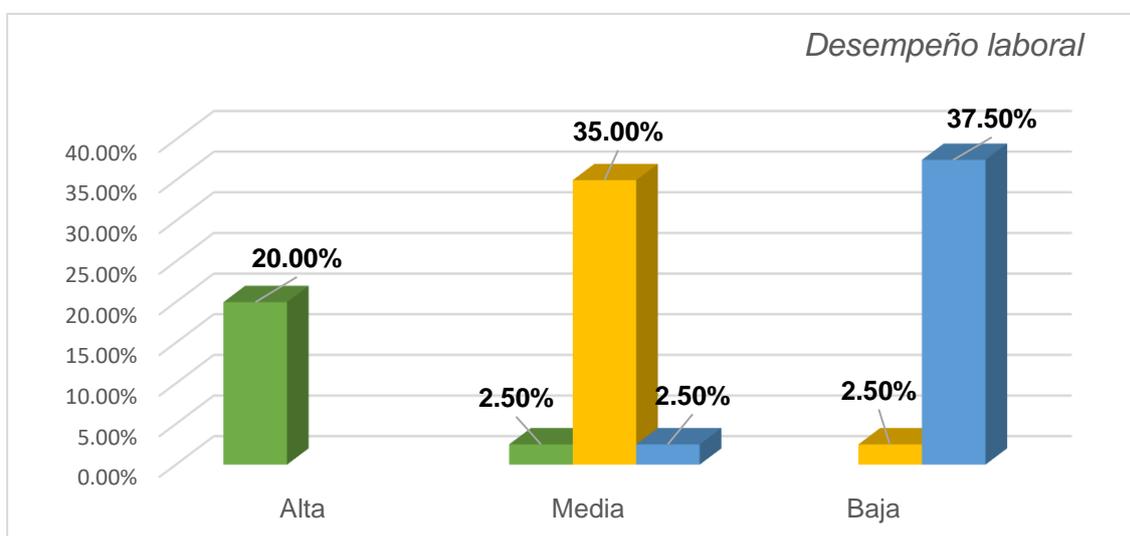
Tabla cruzada entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Alta	Media	Baja	
Gestión del Talento Humano	Alta	20,0%	0	0	20,0%
	Media	2,5%	35,0%	2,5%	40,0%
	Baja	0	2,5%	37,5%	40,0%
Total		22,5%	37,5%	40,0%	100,0%

Nota. Resultados procesados del programa SPSS.

Figura 6

V. Gestión del talento humano y V. desempeño laboral



Nota. De acuerdo con la tabla 14 y figura 6 se presenta el cruce entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral. Por ello, observamos que el 37.5% expresaron que ambas variables se encuentran en un nivel bajo, mientras que el 35% manifiestan que ambos cruces de las variables presentan un nivel medio. Asimismo, se observa que 20% de los encuestados dieron a conocer que el cruce se encuentra en un grado alto en la empresa Fondo Don Quijote E.I.R.L. También manifestaron que el 2.5% cuando la GTH alcanza un grado medio, la variable desempeño laboral alcanza un grado alto, de igual forma, el 2.5% manifestaron que cuando la GTH alcanza un grado bajo, el desempeño laboral alcanza un grado medio, el 2.5% restante consideraron que cuando la GTH alcanza un grado medio, el desempeño laboral alcanza un grado bajo.

Tabla 15

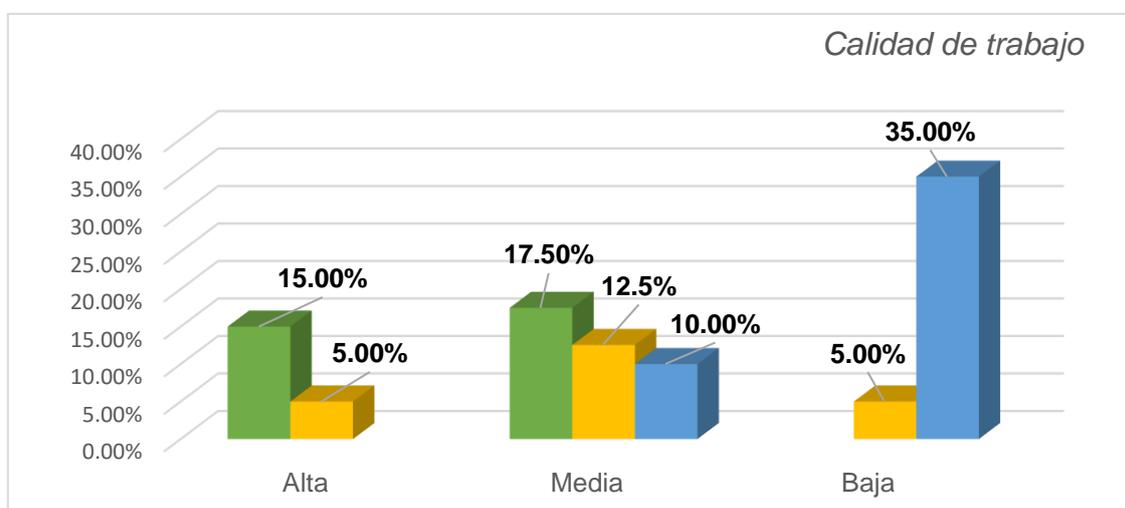
Tabla cruzada entre la V1 y la D1 calidad del trabajo

		Calidad de Trabajo			Total
		Alta	Media	Baja	
Gestión del Talento Humano	Alta	15,0%	5,0%	0	20,0%
	Media	17,5%	12,5%	10,0%	40,0%
	Baja	0	5,0%	35,0%	40,0%
Total		32,5%	22,5%	45,0%	100,0%

Nota. Resultados procesados del programa SPSS.

Figura 7

Gestión del talento humano y D1 calidad del trabajo



Nota. Conforme a la tabla 15 y figura 7 se percibe el cruce entre la variable gestión del talento humano y la dimensión calidad del trabajo. Por ello, observamos que el 35% de los encuestados expresaron que ambas variables se encuentran en un nivel bajo, mientras que el 17.5% de los encuestados manifestaron que ambos cruces presentan en un nivel media en la empresa. Asimismo, se observa que 15% de los encuestados respondieron que el cruce se encuentra en un nivel alto en la empresa. Mientras que el 12.5% manifestaron que la gestión del talento humano y la dimensión calidad de trabajo alcanzaron un grado medio, el 10% expresaron que cuando la GTH alcanza un nivel medio las condiciones laborales alcanza un nivel bajo, el 5% indicaron que cuando la GTH alcanza un grado bajo las condiciones laboral alcanzan un grado medio, por último, el 5% restante consideraron que cuando la GTH alcanza un nivel alto las condiciones laborales logran alcanzar un nivel medio.

Tabla 16

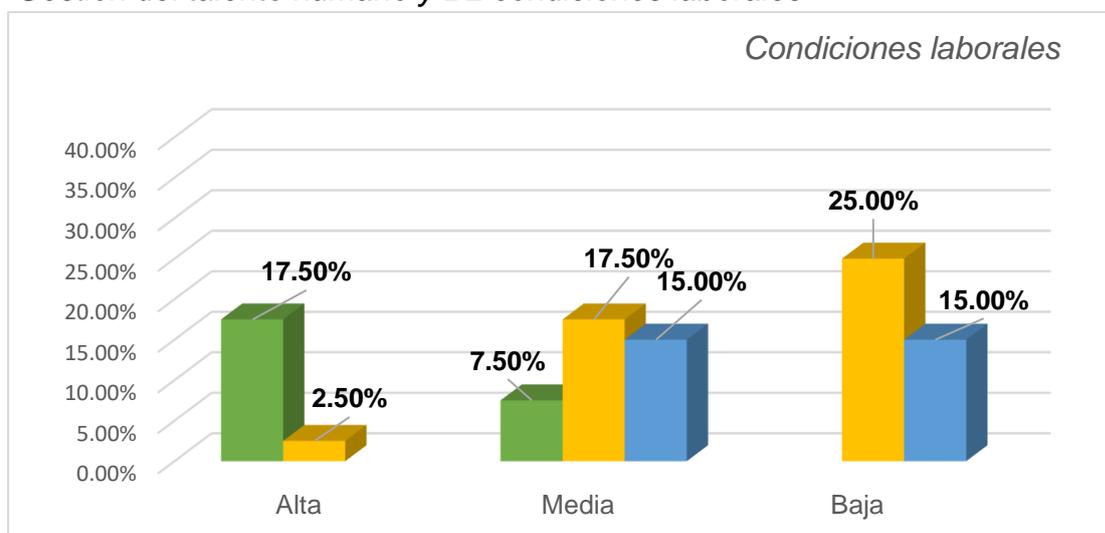
Tabla cruzada entre la V1 y la D2 condiciones laborales

		Condiciones Laborales			Total
		Alta	Media	Baja	
Gestión del Talento Humano	Alta	17,5%	2,5%	0	20,0%
	Media	7,5%	17,5%	15,0%	40,0%
	Baja	0	25,0%	15,0%	40,0%
Total		25,0%	45,0%	30,0%	100,0%

Nota. Resultados procesados del programa SPSS.

Figura 8

Gestión del talento humano y D2 condiciones laborales



Nota. De acuerdo a la tabla 16 y figura 8 se muestra el cruce entre la variable gestión del talento humano y la dimensión condiciones laborales. Por ello, observamos que el 25% de los encuestados expresaron que ambos cruces se encuentran en un nivel bajo, mientras que el 17.5% manifestaron que ambos cruces presentan un nivel medio en la empresa. Asimismo, se observa que 17.5% de los encuestados respondieron que el cruce se encuentra en un nivel alto en la empresa. Por otra parte, el 15% indicaron que cuando la GTH y la dimensión condiciones laborales presentan el mismo nivel bajo, también el 15% manifestaron que se alcanza un nivel medio para ambos, por otro lado, el 7.5% indicaron que cuando la GTH alcanza un nivel medio las condiciones laborales alcanza un nivel alto, mientras el 2.5% expresaron que cuando la GTH alcanza un nivel alto las condiciones laborales alcanzan un nivel medio.

Tabla 17

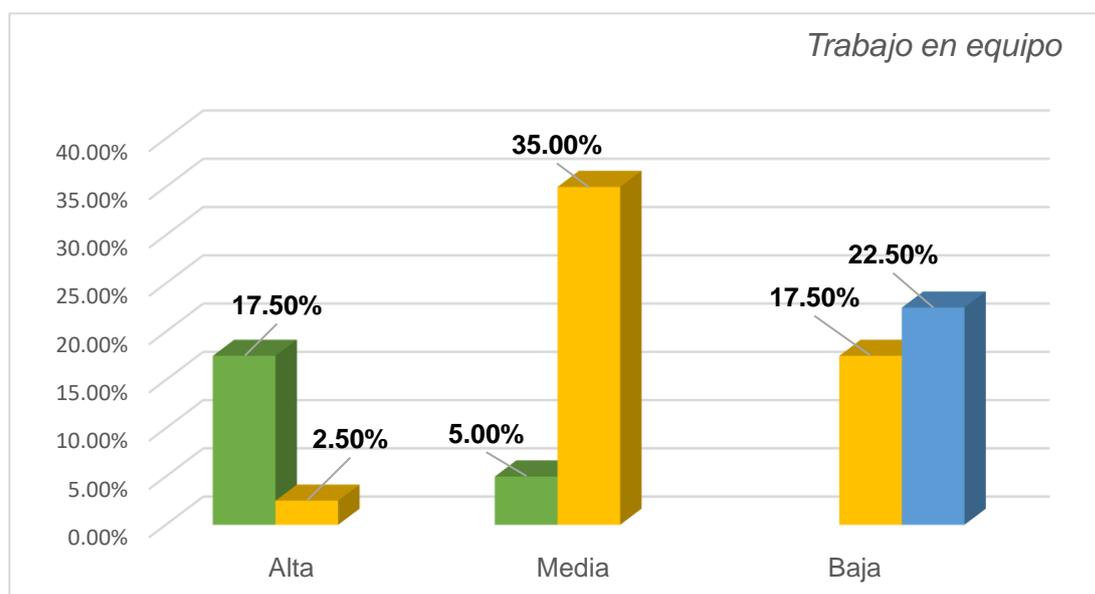
Tabla cruzada entre la V1 y la D3 trabajo en equipo

		Trabajo en Equipo			Total
		Alta	Media	Baja	
Gestión del Talento Humano	Alta	17,5%	2,5%	0	20,0%
	Media	5,0%	35,0%	0	40,0%
	Baja	0	17,5%	22,5%	40,0%
Total		22,5%	55,0%	22,5%	100,0%

Nota. Resultados procesados del programa SPSS.

Figura 9

Gestión del talento humano y D3 trabajo en equipo



Nota. En referencia a la tabla 17 y figura 9 considerando como tercer objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y trabajo en equipo. Por ello, se observa que el 35% de los encuestados expresaron que el cruce entre la GTH y la dimensión trabajo en equipo se encuentran en un nivel medio, mientras que el 22.5% de los encuestados manifestaron que ambos cruces presentan un nivel bajo en la empresa. Asimismo, se observa que 17.5% se encuentra en un nivel alto en la empresa. Por otro lado, se observó que cuando la GTH se encuentra en un nivel bajo del 17.5% el trabajo en equipo alcanza un nivel medio, también se observa que el 5% expresó que cuando la GTH alcanza un nivel medio el trabajo en equipo alcanza un nivel alto, mientras que el 2.5% indicaron que cuando la GTH alcanza un nivel alto, el trabajo en equipo reduce a un nivel medio.

De la misma forma, se presenta la prueba de normalidad y se muestran las pruebas de las hipótesis en las siguientes tablas.

Prueba de normalidad

Hipótesis nula valor $p > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal

Hipótesis alterna valor $p < 0.05$ Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 18

Prueba de normalidad para las variables

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,254	40	,000	,794	40	,000
Desempeño Laboral	,255	40	,000	,793	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En la presente tabla 18 se utilizará la prueba de Shapiro – Wilk, el cual componen con los datos de (gl) a 40 colaboradores que representa la muestra aplicada, por lo que se está manejando dicha prueba para ambas variables. Por un lado, se percibe que se obtuvo el $0.000 < 0,05$ Por lo tanto, se rechazó la hip. nula y se consideró la hip. alterna, ya que los datos no siguen una distribución normal. Por otro lado, se aplicó la prueba de Rho de Spearman que analiza las muestras nos paramétricas para corroborar la correlación entre ambas variables y las dimensiones correspondientes.

Tabla 19

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa media
-0.10	Correlación negativa débil
0.00	Correlación negativa muy débil
+0.10	No existe correlación alguna entre las variables
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Metodología de la Investigación, por Hernández, R. y Mendoza, C. 2018, Mc Graw Hill Education.

De acuerdo con Hernández y Mendoza. (2018) En la tabla 19 se observa los niveles desde el -0.90 que es una correlación negativa muy fuerte hasta el +1.00 que significa una correlación positiva perfecta conforme a este nivel se puede hallar la correlación y también analizar las dimensiones presentadas en la presente investigación donde se corroboró las correlaciones.

Asimismo, se detalla en la siguiente tabla la prueba de Hip. Gral.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L. Vítor - Arequipa, 2022

H_a: Existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L. Vítor - Arequipa, 2022

Tabla 20

Prueba de hipótesis general

			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,932**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		40	40
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,932**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		40	40	

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

Nota. En la tabla 20 se observó que la relación entre la variable GTH y la variable desempeño laboral presentaron una relación significativa de 0,932 mediante la prueba de Rho Spearman, el cual se puede deducir que existe una correlación positiva muy fuerte. Por lo tanto, la curva de la tendencia que presenta es positiva. Por lo que, se concluyó que la relación es directamente proporcional, por consiguiente, a mayor gestión del talento humano mayor será su desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Fundo Don Quijote E.I.R.L.

Decisión: Conforme a la Sig. (Bilateral) = 0.000 ≤ 0,05 se desiste de la hipótesis nula y se considera la hipótesis alterna, presentando correlación positiva muy fuerte entre la V1 y V2.

Prueba de Hip. Esp. 1

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y calidad del trabajo de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L. Vítor - Arequipa, 2022

H_a: Existe relación entre la gestión del talento humano y calidad del trabajo de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L. Vítor - Arequipa, 2022

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 1

		Gestión del Talento Humano	Calidad del Trabajo	
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Calidad del Trabajo	Coeficiente de correlación	,742**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	40	40	

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

Nota. En la tabla 21 se observó que la relación entre la variable GTH y la dimensión calidad de trabajo, muestra una correlación significativa considerable de 0,742 Por lo cual, se puede deducir que existe una correlación positiva entre ambas variables. Por lo tanto, la curva presenta una tendencia positiva. Mediante este resultado se puede concluir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor GTH mayor será su calidad del trabajo con la empresa Fundo Don Quijote E.I.R.L.

Decisión: Conforme a la Sig. (Bilateral) = 0.000 ≤ 0,05 se rechaza la hip. nula y se considera la hip. alterna, presentando correlación positiva en la V1 y la dimensión calidad de trabajo.

Prueba de Hip. Esp. 2

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y condiciones laborales de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L. Vítor - Arequipa, 2022

H_a: Existe relación entre la gestión del talento humano y condiciones laborales de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L. Vítor - Arequipa, 2022

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica 2

			Gestión del Talento Humano	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,532**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Condiciones Laborales	N	40	40
		Coefficiente de correlación	,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Nota. En la tabla 22 se observó que la relación entre la variable GTH y la dimensión condiciones laborales, corrobora un nivel de correlación significativa de 0,532. Estos datos muestran que existe una correlación positiva entre la V1 y la dimensión condiciones laborales. Por lo tanto, la curva muestra una tendencia positiva. Mediante este resultado se puede concluir que la relación es directamente proporcional, refiere que a mayor incremento de la GTH permitirá mejorar las condiciones laborales para que los colaboradores se encuentren en un ambiente óptimo en la empresa Fundo Don Quijote E.I.R.L.

Decisión. Conforme a la sig. (Bilateral) = 0.000 ≤ 0,05 se declina de la hip. nula y se considera la hip. alterna, presentando correlación positiva entre la V1 y la dimensión condiciones laborales.

Prueba de Hip. Esp. 3

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y trabajo en equipo de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L. Vítor - Arequipa, 2022

H_a: Existe relación entre la gestión del talento humano y trabajo en equipo de los colaboradores del Fundo Don Quijote E.I.R.L. Vítor - Arequipa, 2022

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 3

		Gestión del Talento Humano	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .000 40
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,792** ,000 40

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

Nota. En la presente tabla 23 muestra que la relación entre la variable GTH y la dimensión trabajo en equipo, muestra un nivel de correlación significativa con un resultado del 0,792 este dato presenta que existe una correlación positiva. Por lo tanto, la curva muestra una tendencia positiva. Mediante este resultado se puede concluir que la relación es directamente proporcional, por lo que a mayor GTH mejora será su participación trabajo en equipo y compromiso con la empresa Fundo Don Quijote E.I.R.L.

Decisión. Conforme a la Sig. (Bilateral) = 0.000 ≤ 0,05 se desestima la hip. nula y se considera la hip. alterna, presentando correlación positiva entre la V1 y la dimensión mencionada.

V. DISCUSIÓN

Actualmente, en toda organización empresarial la GTH toma importancia significativa debido a que se ha mencionado y definido en nuestro marco teórico, este proceso permite que, a través del rendimiento óptimo de las personas en una empresa, se incremente la rentabilidad y productividad de la misma.

Así mismo como se expone en esta investigación en la empresa Fondo Don Quijote E.I.R.L., no existe un adecuado manejo del área humana, por no implementar procesos fundamentales de la Gestión de Talento Humano, lo cual se ve reflejado en su desempeño laboral.

Por un lado, se observa también que no existe un área como tal, lo que indicaría que no existe un profesional experto en llevar un adecuado proceso de recursos humanos, desde el ingreso de personal hasta su desvinculación, así también existen deficiencias al no aplicar un adecuado manejo del personal al no tener condiciones necesarias para que puedan realizar bien su trabajo, todo ello influyendo y afectando en el desempeño de sus funciones.

De acuerdo a los resultados, se contrastó si la Hip. Gral. Gestión del Talento Humano se relaciona con el desempeño laboral del Fondo Don Quijote E.I.R.L.

Los resultados descriptivos obtenidos del análisis realizado a la investigación, sobre la relación de la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa, presentan el 37.5% expresaron que ambas variables se encuentran en un rango bajo, el 35% manifiestan que ambos cruces de las variables presentan en un rango medio, se observa que 20% de los encuestados respondieron que el cruce se encuentra en un rango alto en la empresa Fondo Don Quijote E.I.R.L. Luego de obtener los resultados con respecto al Obj. Gral. y al analizar la relación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral se ve que existe una relación significativa de 0,932 aplicando la prueba de Rho Spearman, lo cual se refiere que existe una correlación positiva entre ambas variables.

Es decir que, al implementar una buena GTH, ejecutando los procesos de RR.HH. de manera óptima, desde el ingreso del trabajador a la empresa hasta su desvinculación, esta se verá reflejada en el desempeño eficiente, eficaz y efectivo que tengan todos los trabajadores de la organización, logrando objetivos tanto personales como para la empresa, donde ambas partes saldrán beneficiadas.

Tomando la tesis de Luna (2019) se tuvo como resultado que relación entre las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral, tiene un nivel de significancia de 0,899 para la V1 y 0,878 para la V2, teniendo como nivel de correlación del 0,764 coincidiendo con el resultado de que una adecuada gestión de recurso humanos hará que los colaboradores se sientan estables dentro de la organización.

Citando a Canossa (2022) en su investigación afirma que el desempeño laboral se ve afectado y el personal es ineficiente, ya que no existe un adecuado monitoreo, supervisión y una adecuada administración de recursos humanos, por ello es que existe una relación positiva entre aplicar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores y a su vez promover el control y mejora continua.

Con referencia al primer Obj. Esp. Se observa que la relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión calidad del trabajo, muestra una correlación significativa de 0,742 se puede deducir que existe una correlación positiva entre ambas variables. La calidad de trabajo se verá reflejada siempre y cuando los trabajadores sean reclutados y seleccionados de acuerdo a un perfil de puesto basado en competencias, generando así que el trabajador esté en el puesto adecuado, es ahí donde inicia la calidad en todos los procesos, además de la constante capacitación al personal, el cumplimiento de valores, políticas, y la cultura que caracteriza a la empresa, para no perder la orientación de los objetivos.

Con referencia a Castro y Yagual (2021) el uso de las tecnologías y la gestión de recursos humanos es un factor necesario, para poder adaptarse a las nuevas estrategias y cambios en el manejo de los procesos de recursos humanos, arrojando una correlación de Pearson $r=0,711$ confiable y positiva, que implica la aplicación de la GTH, reflejando liderazgo y responsabilidad de los miembros del equipo, influyendo esto en su desempeño.

Con referencia a nuestro antecedente según Armijos (2019) parte de la calidad del trabajo, es que exista un efectivo reclutamiento y selección, y según esta investigación al igual que nuestros resultados no existe un eficiente manejo de los procesos de ingreso de personal como escoger el personal adecuado para el puesto adecuado.

Así mismo coincidiendo con Bohórquez et al. (2020) también coincide con nuestra investigación al encontrar deficiencias en el desarrollo de los procesos del talento humano al no evidenciar programas de motivación y fomentar un buen clima laboral donde todos se sientan comprometidos con la organización.

Considerando los resultados de la investigación que realizó Evia (2019) en el periodo 2015 a fin de determinar el nivel de motivación en muchas organizaciones a nivel mundial, se puede concluir que muy pocos de los trabajadores están involucrados en la empresa. Pese a estar en la era del conocimiento como lo cita (Barrios et al., 2020) y contando con las herramientas tecnológicas necesarias, es fundamental contar con el personal idóneo en cada puesto de trabajo y eso significa poder aplicar estas herramientas en todos los procesos, es por ello que se resalta la importancia de la calidad del trabajo en el desempeño de cada colaborador.

Con respecto al segundo Obj. Esp. El resultado indicó que existe relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión condiciones laborales, muestra un nivel de correlación significativa de 0,532 Estos datos muestran que existe una correlación. Es por ello que deben de existir condiciones ambientales, laborales que inducen en un buen rendimiento del trabajador, así mismo implementar las mejoras en incentivos tanto salariales como de motivación, para que el personal sienta que trabaja a gusto en su centro de labores.

Cabe resaltar que nuestros resultados son similares a los que cita Ardiles (2021) en su investigación ya que expresa que los colaboradores son el pilar de la organización, y por ende su desempeño dependerá mucho de las herramientas de trabajo, condiciones óptimas físicas como ambientales, siendo este un factor muy importante al momento de realizar sus funciones, el personal de la empresa Fondo Don Quijote E.I.R.L., debe contar con todas las condiciones necesarias ya que de ello también depende su desempeño.

De acuerdo a Pinedo y Quispe (2017) llegando a la correlación entre las dimensiones superior al 0,05, se muestra que la motivación y el desempeño que muestren los trabajadores también depende las herramientas necesarias para su labor, afectando las metas de la empresa y creando un ambiente de malestar.

Finalmente, al tercer Obj. Esp., el resultado obtenido indicó que existe relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión trabajo en equipo, mostrando un nivel de correlación significativa de 0,792 estos datos muestran que existe una correlación positiva. Según el estudio realizado por Bohórquez et al. (2020) Se encontraron deficiencias en el desarrollo de los procesos del talento humano porque al no existir una buena gestión de talento humano y su trabajo en equipo existe desmotivación y falta de compromiso con la organización, como fueron los resultados de la investigación citada en los antecedentes de la presente investigación.

Citando a Fasabi, M. (2019) al igual que nuestra investigación y según los resultados en base a la relación de Pearson de 0,69 determinó que la correlación que existe entre las variables es positiva. Por ende, al aplicar una correcta gestión del talento se optimizará tiempo y se verán buenos resultados.

VI. CONCLUSIONES

Se presenta a continuación las conclusiones a los que se llegó con referencia a la investigación realizada:

Primero: El resultado obtenido en la dimensión calidad de trabajo manifestaron el 45% indicó como respuesta un impacto bajo en la empresa, ya que es necesario que la empresa entregue a tiempo los requerimientos que se realiza mensualmente, también se percibió que el 32.5% causa un nivel alto, mientras que el 22.5% expresaron que alcanza un nivel medio. Para el resultado del cruce entre la V1 y la dimensión calidad de trabajo se observó que el 35% indicaron que se alcanzó un nivel bajo, el 17.5% expresaron que ambos se presentan en un nivel medio. Asimismo, se observó que 12.5% de los respondieron que el cruce se alcanzó un nivel alto. Para el resultado de la correlación significativa fue de 0,742. Finalmente, se puede deducir que existe una correlación positiva entre la V1 y la dimensión mencionada.

Segundo: El resultado obtenido en la dimensión analizada condiciones laborales cuyo resultado fue el 45% expresaron un grado medio en la organización, asimismo, el 30 % indicaron que es bajo debido a que no se cuenta con unas instalaciones adecuadas y el 25% expresaron que presenta un grado alto. El resultado obtenido en el cruce entre la V1 y la dimensión condiciones laborales se observó que el 25% de los encuestados expresaron que las condiciones laborales alcanzan un nivel bajo, mientras que el 17.5 % de los colaboradores manifestaron que presentan un nivel medio. Asimismo, se observa que 17.5% manifestaron que existe un nivel alto. El resultado obtenido en la estadística fue un nivel de correlación significativa de 0,532. Estos datos muestran que existe una correlación positiva media, se concluyó, que la variable gestión del talento humano tiene relación con la dimensión mencionada.

Tercero: El resultado obtenido en la dimensión trabajo en equipo se observó que el 55% del trabajo en equipo alcanza un rango medio, por otro lado, el 22.5% expresaron que el trabajo en equipo alcanza un rango bajo debido a que no hay cursos de evaluación, planes operativos que permitan alcanzar los objetivos y el 22.5% expresaron alcanza un rango alto debido a que los colaboradores muestran empeño en apoyar a otros miembros del equipo. El resultado entre el cruce fue que el 35% de los colaboradores expresaron que existe un rango medio, mientras que el 22.5% de los encuestados manifestaron un rango bajo en la empresa. Asimismo, se observa que 17.5% de los encuestados respondieron que dicha dimensión se encuentra en un rango alto en la empresa. El resultado muestra un nivel de correlación significativa de 0,792. Finalmente, los datos muestran que existe una correlación positiva considerable.

Cuarto: El resultado para la correlación entre la V1 y V2 presentó una correlación significativa de 0,932 basado en la prueba de Rho Spearman, el cual indica que existe una correlación positiva muy fuerte. De la misma forma, se observó que cada variable presenta una fiabilidad de 0,801 para la V1 y 0,771 para la V2 el cual se considera apta y positiva para cada variable. Finalmente se concluyó que cada dimensión presentó resultados aptos afirmando una correlación positiva para el desarrollo de la presente investigación, mostrando datos confiables para aplicar.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda para que los trabajadores del Fundo Don Quijote E.I.R.L. tengan una percepción efectiva de la GTH en la calidad de trabajo, exista la implementación de un plan estratégico en RR.HH., con el adecuado uso de herramientas y documentos de gestión (MAPRO, MOF, PERFILES DE PUESTO, MATRIZ FODA, FLUJOGRAMAS) que permitan cumplir los diferentes y principales procesos de la GTH como son: la selección de personal con perfiles de puesto elaborados en base a competencias necesarias para cada puesto de trabajo, así como también la aplicación de una correcta inducción y visión de las políticas generales que permitan al trabajador conocer su puesto de trabajo y la empresa donde va a laborar, para que exista compromiso con las actividades que realizará.

Segundo: Se recomienda exista una eficiente administración de remuneraciones que incluya un plan de incentivos salariales, se haga uso del manejo de escalas salariales por puestos de trabajo, que permitan evaluar constantemente el desempeño de cada trabajador en su área laboral, haciendo uso de KPIS en Recursos Humanos, ya que estas condiciones serán aplicables siempre y cuando se logren resultados, de esta manera se podrá optimizar el compromiso de cada trabajador con la empresa, y a su vez se incrementará la productividad de la misma. De acuerdo con la infraestructura, se recomienda brindar las condiciones ambientales necesarias para un correcto desempeño, evaluar si cumplen con las herramientas, materiales, equipos, mobiliario están en adecuadas condiciones para ser utilizados, de lo contrario es necesario realizar un cambio progresivo con la mejora de los mismos.

Tercero: Se recomienda que se implemente un cronograma de actividades de capacitación en clima laboral, trabajo en equipo y cultura organizacional, que sea aplicada también de manera dinámica, con el uso de casuísticas, resolución de problemas que permita al personal aplicar sus diferentes competencias, habilidades y aptitudes, a sí mismo realizar pausas activas de manera semanal para evitar el estrés laboral y así exista una buena relación

entre compañeros de trabajo, que fomenten el buen rendimiento laboral en cada área de la empresa.

Cuarto: Se recomienda aplicar la GTH en cada nivel, área de la empresa en general, ya que, al ver un resultado en el desempeño laboral de cada trabajador, es necesario se realicen todos los procesos de manera ordenada y se ejecuten de acuerdo a plazos para poder medir de manera objetiva los resultados a corto, mediano, largo plazo y estos se vean reflejados en el crecimiento y productividad de la empresa.

REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseños de procesos de Gestión del Talento Humano*. UTA.
- Acurio, J., Álvarez, L., Manosalvas, L. y Amores, J. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S. A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100. <https://orcid.org/0000-0001-8147-4571>
- Alles, M. (2018). *Desempeño por Competencias: evaluación 360*. (2ª ed). Granica S.A.
- Álvarez, E. y Santamaria, M. (2021). *Gestión del Talento Humano para la generación de valor en la empresa Sinergia S.A.S de la ciudad de Barranquilla*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de la Costa]. <https://hdl.handle.net/11323/8754>
- Álvarez, G. (2021). El enfoque Ciencia-Tecnología-Sociedad en la gestión de talento humano docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 150-158. <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Andia, LI. y Herrera, N. (2019). *Gestión Del Talento Humano y su relación con Desempeño Laboral del personal de La Municipalidad Provincial De Camaná – Arequipa 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10781>
- Anschau, J., De Paula, A., Cesar, M., Reschetti, M., Mozer I. y E. Silva, L. (2021). Work conditions and their repercussions on the quality of life of rural workers. *Revista da Escola Enfermagem da USP*. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-040>
- Ardiles, A., Alva, M. y Oseda, D. (2021). Motivación y desempeño de los docentes del instituto de educación superior tecnológica publico Chocope. *Revista Multidisciplinar*, 6(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1506
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC.

- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <https://orcid.org/0000-0002-2814-2751>
- Ayala, C. (2019). *Propuesta de un Sistema para el reclutamiento, selección e inducción de personal de la microempresa Coffee Service Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://hdl.handle.net/10644/7005>
- Barrena, J., López, M. y Romero, P. (2017). Efectos de las políticas de recursos humanos socialmente responsables en el capital intelectual. *Universidad de Cadiz*, 12(2), 549-590. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.738>
- Barrios, K., Olivero, E. y Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Universidad Simón Bolívar*, 31(2). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación*. (4ª ed.). Pearson.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Ciaiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. <https://orcid.org/0000-0002-4664-0615>
- Bohorquez, L., Caro, A. y Morales, N. (2017). Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 99-113. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.868>
- Bustamante, M., Bustamante, C., Caamaño V. y Cabezas, F. (2019) Análisis de la gestión de procesos administrativos en el departamento de talento humano. *Revista San Gregorio*. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v0i31.869>
- Campos, R., Lao, M., Torres, C., Quispe, G. y Raymundo, C. (2018). Modelo de gestión para mejorar la productividad del talento humano en empresas del sector manufactura. *UPC*. <http://hdl.handle.net/10757/624671>

- Canossa, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. *Revista Ciencias administrativas*, (19), 4. <https://doi.org/10.24215/23143738e093>
- Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J. y Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *Revista de investigación y cultura*, 8(1), 75-84 <http://dx.doi.org/10.18050/revucvhacer>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos.
- Castro, L. y Yagual, E. (2021). *El impacto del uso de la tecnología en la gestión de recursos humanos en empresas de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55486>
- Cedeña, G. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Salinas, provincia de santa elena, año 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena] <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4653>
<http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4653>
- Checa, L., Cabrera, X. y Chavarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de una entidad bancaria. *Universidad Nacional Hermilio Valdizan*, 14 (4) <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (3ª ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano*. (5ª ed.). Mc Graw Hill.
- Colque, M. y Maita, P. (2018). *Relación de la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Industrias Unidas del Perú S.A – Lima 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7258>
- Fasabi, M. (2019). *Relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa 2018*. [Tesis

de Licenciatura, Universidad Continental].
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/5176>

- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., Hernández, R. (2018) Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Universidad Cesar Vallejo*, 8(3). <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Franco, M., Espinoza, C. y Pérez, M. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 9 (1), 114-119. <http://rus.ucf.edu.cu/>
- García, A., Boix, P., Benavides, F. y Gadea, R. (2016). Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias. *Elsevier España*, 30(S1), 87-92. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.03.006>
- García, J., Duran, S. y Prieto, R. (2017). Políticas de gestión del talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica. *Facultades de ciencias económicas y empresariales*, 17(2) <https://doi.org/10.24054/01204211.v2.n2.2017.26.57>
- Guartán, A., Torres, K. y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hernández, R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Grill
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezuela Gerencia* 23(83). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.1>
- Luna, C. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la Plaza Vea, Barranca, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/11651>

- Luna, R., Danvila I. y Lara F. (2020). Talent management and organizational commitment: the partial mediating role of pay satisfaction. *Emerald Publishing Limited*. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2019-0429>.
- ManpowerGroup., Estudio sobre escasez de talento, (2018) <https://www.futureofwork.manpowergroup.es/escasez>.
- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Pantoja, G (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresa de servicios Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 13-26. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Pantouvakis, A. y Karakasnaki, M. (2017): Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector, *Total Quality Management & Business Excellence*, <https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1303873>
- Pinedo, C. y Quispe, L. (2017). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en la Motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.*, 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/2829>
- Ramírez, I., Espindola, C., Ruíz, G. I. y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reina, R. (2016). Productividad de recursos humanos, innovación de producto y desempeño exportador: Una investigación empírica. *Universidad de Sevilla*. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.746>

- Rivero, A. y Dabos, G. (2017) Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.2003>
- Santero, R. y Castro, B. (2016) Análisis de las condiciones laborales en las entidades de la economía social en España desde una perspectiva de género. http://dx.doi.org/10.5209/rev_REVE.2016.v121.51309
- Silva, C., Dugarte, J. y Rueda, Y. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las MiPymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (89), 13-32. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>
- Simancas, R., Silvera, A., Garcés L. y Hernández, H. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.1>
- Soto, C. y Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. 3C Empresa. *Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. <http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Toscano, C., Vesga, J. y Avendaño, B. (2020). Quality of life at work and its relationship with engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Valencia, C., Isaac, C. y Brito, M. (2017). Programa de capacitación a microempresarios del centro histórico de Quito. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(4), 70-74. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. ESPOCH
- Villavivencio, E., Alvear, M., Cuenca, K., Calderón, M., Zhunio, K. y Webster, F. (2017). el tamaño muestral para la tesis. ¿cuántas personas debo encuestar? *Revista OACTIVA UC Cuenca*, 2(1), 59-62. <https://doi.org/10.31984/oactiva.v2i1.175>

- Yaurivilca, G. y Rosales, D. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Chupaca, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. ¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/702>
- Zenteno, A., y Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 26(59), 119-136.
<http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Enunciado						
Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022						
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022?	Determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022	Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022	V1 Gestión del talento humano	Selección del personal	Facilidad de comunicación Experiencia Eficiencia	Tipo de Investigación Aplicada Nivel de Investigación Descriptivo-Correlacional
				Capacitación del personal	Programa de capacitación Presupuesto de capacitación Requerimientos	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		Comportamiento Organizacional	Liderazgo Iniciativa Productividad	r: Relación entre las variables Diseño No experimental Corte Transversal
¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y calidad del trabajo de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022?	Determinar la relación entre gestión del talento humano y calidad del trabajo de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022	Existe relación significativa entre gestión del talento humano y calidad del trabajo de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022		Calidad del trabajo	Puntualidad Responsabilidad Capacidad de realización	
¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y condiciones laborales de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022?	Determinar la relación entre gestión del talento humano y condiciones laborales de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022	Existe relación significativa entre gestión del talento humano y condiciones laborales de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022	V2 Desempeño laboral	Condiciones laborales	Incentivos salariales Infraestructura Beneficios Sociales	Muestra 40 colaboradores Técnica Encuesta
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y trabajo en equipo de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y trabajo en equipo de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y trabajo en equipo de los colaboradores del Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor - Arequipa, 2022		Trabajo en equipo	Asertividad y empatía Rendimiento Laboral Conocimiento del trabajo	Instrumentos Cuestionario

Nota. Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	La gestión del talento es un conjunto de procesos que guían a una organización para influir en los resultados y el desempeño individual, con el fin de desarrollar e involucrar a los trabajadores más talentosos y se espera que lleven el mejor desenvolvimiento de sus funciones (Chiavenato, 2018).	Dentro de la primera variable se presentan las siguientes dimensiones de selección de personal, capacitación del personal y comportamiento organizacional, el cual forma parte de una correcta gestión para integrar a los trabajadores.	Selección del personal	Facilidad de comunicación Experiencia Eficiencia	Escala Ordinal tipo Likert 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca
			Capacitación del personal	Programa de capacitación Presupuesto de capacitación Requerimientos	
			Comportamiento organizacional	Liderazgo Iniciativa productividad	
Desempeño Laboral	El desempeño es la calidad y el servicio que reflejan los trabajadores al desempeñar sus funciones o deberes, desarrollando habilidades interpersonales y logrando los objetivos de la empresa (Alles, 2018).	Se tomará en consideración para medir la variable de desempeño laboral la dimensión de calidad del trabajo, las condiciones laborales y trabajo en equipo.	Calidad del trabajo	Puntualidad Responsabilidad Capacidad de realización	Escala Ordinal tipo Likert 1. Siempre 2. Casi siempre 3. Algunas veces 4. Muy pocas veces 5. Nunca
			Condiciones laborales	Incentivos salariales Infraestructura Beneficios sociales	
			Trabajo en equipo	Asertividad y empatía Rendimiento laboral Conocimiento del trabajo	

Nota. Elaboración propia

Anexo 3. Cuestionario Gestión del talento humano



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado(a): mediante el siguiente cuestionario se pretende recolectar información acerca de la Gestión del talento Humano en el Fundo Don Quijote E.I.R.L., para ello se debe utilizar la siguiente escala:

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Marque con una X la alternativa que le resulte la más adecuada de los siguientes ítems, recuerde que no hay preguntas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta con total sinceridad.

Dimensión	N°	ITEMS	1	2	3	4	5
D1 Selección del personal	1	Cuenta usted con facilidad de comunicación y cooperación					
	2	Considera que existe una comunicación positiva con su jefe de área					
	3	Usted realiza aportes ante las reuniones que realiza el administrador para solucionar incidencias con otros compañeros dentro la empresa					
	4	Usted evita conflictos en el centro laboral que pueda afectar su desempeño en el trabajo					
	5	Considera que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares te permite aprender de forma rápida en el nuevo puesto de trabajo					
	6	Considera que el personal nuevo debe contar con una adecuada preparación para que se pueda adaptar a su puesto de trabajo					
	7	Considera que aplicar sus conocimientos adquiridos le permita cumplir con su jornada laboral					
	8	Considera que la empresa reconoce y valora su esfuerzo en cada labor realizada					
	9	Considera que su buen rendimiento debe ser incentivado con actividades recreativas					
	10	Considera que su esfuerzo es recompensado brindándole una alimentación adecuada dentro de la empresa					
D2 Capacitación del personal	11	Observa que la empresa realiza capacitaciones constantes por cada área dentro de la empresa					
	12	Considera que la capacitación se debe priorizar para que el personal pueda utilizar los equipos de trabajo correctamente					
	13	Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar las tareas asignadas de la empresa					
	14	Considera que la empresa debe asignar un presupuesto de capacitación por cada área establecida dentro de la empresa					
	15	Considera que la empresa implemente un presupuesto de capacitación al inicio de cada mes					
	16	Considera que la empresa debería invertir en recursos necesarios para capacitar al personal nuevo					
	17	Cree usted que la empresa cumple con los insumos para la preparación de los alimentos para el ganado					
	18	Cree usted que los medicamentos para el ganado se encuentran en una infraestructura adecuada					
	19	Cree usted que se entregan los materiales de trabajo de forma puntual					
	20	Usted cuenta con los materiales e implementos en buen estado dentro la empresa					
D3 Comportamiento organizacional	21	Considera que su puesto de trabajo le permite tener mejores oportunidades en el desarrollo personal y profesional					
	22	Usted muestra empeño al realizar trabajos en equipo lo cual permita alcanzar sus propias metas dentro de la empresa					
	23	Usted brinda orientación y apoyo a sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan					
	24	Usted es motivado a participar e integrarse en las actividades que realiza la empresa					
	25	Usted cuenta con iniciativa propia para aprender y mejorar su rendimiento en el trabajo					
	26	Realiza con motivación sus actividades laborales para completar su turno laboral					
	27	Usted se siente comprometido en cumplir con sus tareas asignadas					
	28	Considera que por su desempeño la empresa lo incentiva con un ingreso extra por cumplimiento					
	29	Considera que la alta producción de la empresa debería tener un pequeño aumento salarial previa evaluación del desempeño de cada trabajador					
	30	Considera usted que el desempeño que realiza diariamente es retribuido de forma igualitaria a comparación de sus compañeros de trabajo					

Anexo 4. Cuestionario Desempeño laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado(a): mediante el siguiente cuestionario se pretende recolectar información acerca del Desempeño laboral en el Fondo Don Quijote E.I.R.L., para ello se debe utilizar la siguiente escala:

Siempre	Casi Siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Marque con una X la alternativa que le resulte la más adecuada de los siguientes ítems, recuerde que no hay preguntas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta con total sinceridad.

Dimensión	N°	ITEMS	1	2	3	4	5
D1 Calidad del trabajo	1	Considera que la empresa cumple puntualmente con los requerimientos para la preparación de los alimentos					
	2	Considera que la empresa brinda de forma inmediata los medicamentos para el vacuno cuando se requieren con urgencia					
	3	Considera que la empresa le brinda con regularidad los implementos de trabajo cuando son solicitados por el jefe a cargo					
	4	Usted asume obligaciones más elevados y complejos sin afectar su rendimiento					
	5	Usted realiza su trabajo de forma correcta y sin problemas dentro de su área de labores					
	6	Cuenta con capacidad de emprender y cumplir con sus actividades sin esperar ordenes de sus superiores					
	7	Usted se encuentra satisfecho con la función que cumple en su puesto de trabajo brindando apoyo a sus compañeros de trabajo					
	8	Usted proporciona planes para lograr los objetivos de la organización					
	9	Cuenta usted con desafíos personales y grupales para tener éxito dentro de la empresa					
	10	Cuenta usted con habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia					
	11	Posee facilidad de coordinación e integración con su equipo de trabajo dentro de la empresa					
D2 Condiciones laborales	12	Considera que las condiciones salariales son recompensadas de acuerdo a la experiencia con el que usted cuenta					
	13	Recibe una retribución económica adicional por cada tarea cumplida sin errores dentro de su área de trabajo					
	14	Usted es incentivado por cada meta que cumple aplicando sus conocimientos adquiridos a lo largo de su vida laboral					
	15	Considera que se le brinda una infraestructura adecuada y equipada para cumplir con sus tareas asignadas					
	16	Considera que su área de trabajo cuenta con implementos adecuados para un buen desempeño					
	17	Conoce usted los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su área de trabajo					
	18	Considera que la empresa le brinda flexibilidad de horario cuando se presenta alguna incidencia debidamente justificada dentro del trabajo					
	19	Usted recibe bonos extras por un buen cumplimiento de tareas asignadas					
	20	Usted es motivado por su desempeño, dedicación y buen trabajo que realiza dentro de su área de trabajo					
D3 Trabajo en equipo	21	Considera que la empresa cuenta una cultura organizacional de libre expresión de opinión con sus compañeros de trabajo					
	22	Ayuda y coopera con sus compañeros de trabajo para solucionar los problemas que se presentan en la empresa					
	23	Usted muestra empeño para trabajar en equipo					
	24	Usted participa regularmente de las actividades que la organización realiza					
	25	Considera usted que las capacitaciones que realiza la empresa se adecuan a las necesidades de los trabajadores					
	26	Participaría activamente en las capacitaciones que realizaría la empresa					
	27	Existe un cronograma de actividades de capacitación en base a un programa					
	28	Considera que para la empresa es importante presupuestar cursos de actualización para mantener capacitado a su empleado y ser competitivo en el mercado en las fechas programadas					
	29	Observa que la empresa realiza actividades anuales para evaluar su cumplimiento en las áreas y medir su plan operativo alineados a sus objetivos					
	30	Considera que la empresa se encuentra comprometido con la asignación de un presupuesto para la capacitación del personal permanente					

Anexo 5. Instrumento validado: Gestión del talento humano



MD	D	A	MA
Muy Débil	Débil	Aplicable	Muy Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																
N°	DIMENSIÓN/ ITEMS		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencia	
			M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A		
VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																
DIMENSIÓN: Selección del personal																
1	Facilidad de comunicación	Cuenta usted con facilidad de comunicación y cooperación				X				X					X	
2		Considera que existe una comunicación positiva con su jefe de área				X				X					X	
3		Usted realiza aportes ante las reuniones que realiza el administrador para solucionar incidencias con otros compañeros dentro la empresa			X				X				X			
4		Usted evita conflictos en el centro laboral que pueda afectar su desempeño en el trabajo			X				X				X			
5	Experiencia	Considera que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares te permite aprender de forma rápida en el nuevo puesto de trabajo			X				X						X	
6		Considera que el personal nuevo debe contar con una adecuada preparación para que se pueda adaptar a su puesto de trabajo			X				X						X	
7		Considera que aplicar sus conocimientos adquiridos le permita cumplir con su jornada laboral				X			X						X	
8	Eficiencia	Considera que la empresa reconoce y valora su esfuerzo en cada labor realizada				X			X						X	
9		Considera que su buen rendimiento debe ser incentivado con actividades recreativas			X				X						X	
10		Considera que su esfuerzo es recompensado brindándole una alimentación adecuada dentro de la empresa			X				X				X			
DIMENSIÓN: Capacitación del personal																
11	Programa de capacitación	Observa que la empresa realiza capacitaciones constantes por cada área dentro de la empresa				X				X					X	
12		Considera que la capacitación se debe priorizar para que el personal pueda utilizar los equipos de trabajo correctamente				X			X						X	
13		Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar las tareas asignadas de la empresa				X			X						X	
14	Presupuesto de capacitación	Considera que la empresa debe asignar un presupuesto de capacitación por cada área establecida dentro de la empresa				X				X					X	
15		Considera que la empresa implemente un presupuesto de capacitación al inicio de cada mes			X				X						X	
16		Considera que la empresa debería invertir en recursos necesarios para capacitar al personal nuevo			X				X						X	
17	Requerimiento	Cree usted que la empresa cumple con los insumos para la preparación de los alimentos para el ganado				X			X						X	
18		Cree usted que los medicamentos para el ganado se encuentran en una infraestructura adecuada				X			X				X			
19		Cree usted que se entregan los materiales de trabajo de forma puntual			X				X						X	
20		Usted cuenta con los materiales e implementos en buen estado dentro la empresa			X				X						X	

DIMENSIÓN: Comportamiento organizacional													
21	Liderazgo	Considera que su puesto de trabajo le permite tener mejores oportunidades en el desarrollo personal y profesional			X					X			X
22		Usted muestra empeño al realizar trabajos en equipo lo cual permita alcanzar sus propias metas dentro de la empresa			X				X				X
23		Usted brinda orientación y apoyo a sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan			X				X				X
24		Usted es motivado a participar e integrarse en las actividades que realiza la empresa				X			X				X
25	Iniciativa	Usted cuenta con iniciativa propia para aprender y mejorar su rendimiento en el trabajo			X			X				X	
26		Realiza con motivación sus actividades laborales para completar su turno laboral			X			X				X	
27		Usted se siente comprometido en cumplir con sus tareas asignadas			X			X				X	
28	Productividad	Considera que por su desempeño la empresa lo incentiva con un ingreso extra por cumplimiento				X		X				X	
29		Considera que la alta producción de la empresa debería tener un pequeño aumento salarial previa evaluación del desempeño de cada trabajador			X			X				X	
30		Considera usted que el desempeño que realiza diariamente es retribuido de forma igualitaria a comparación de sus compañeros de trabajo			X			X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Graus Cortez

DNI: 07539368

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma de Experto Informante
Metodólogo

MD	D	A	MA
Muy Débil	Débil	Aplicable	Muy Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																
N°	DIMENSIÓN/ ÍTEMS			Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencia
	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
DIMENSIÓN: Selección del personal																
1	Facilidad de comunicación	Cuenta usted con facilidad de comunicación y cooperación			X					X				X		
2		Considera que existe una comunicación positiva con su jefe de área				X			X					X		
3		Usted realiza aportes ante las reuniones que realiza el administrador para solucionar incidencias con otros compañeros dentro la empresa				X			X				X			
4		Usted evita conflictos en el centro laboral que pueda afectar su desempeño en el trabajo				X				X			X			
5	Experiencia	Considera que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares te permite aprender de forma rápida en el nuevo puesto de trabajo				X				X				X		
6		Considera que el personal nuevo debe contar con una adecuada preparación para que se pueda adaptar a su puesto de trabajo			X				X					X		
7		Considera que aplicar sus conocimientos adquiridos le permita cumplir con su jornada laboral			X					X			X			
8	Eficiencia	Considera que la empresa reconoce y valora su esfuerzo en cada labor realizada				X				X			X			
9		Considera que su buen rendimiento debe ser incentivado con actividades recreativas			X					X			X			
10		Considera que su esfuerzo es recompensado brindándole una alimentación adecuada dentro de la empresa			X				X				X			
DIMENSIÓN: Capacitación del personal																
11	Programa de capacitación	Observa que la empresa realiza capacitaciones constantes por cada área dentro de la empresa			X				X					X		
12		Considera que la capacitación se debe priorizar para que el personal pueda utilizar los equipos de trabajo correctamente				X				X				X		
13		Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar las tareas asignadas de la empresa				X				X			X			
14	Presupuesto de capacitación	Considera que la empresa debe asignar un presupuesto de capacitación por cada área establecida dentro de la empresa				X				X			X			
15		Considera que la empresa implemente un presupuesto de capacitación al inicio de cada mes			X				X					X		
16		Considera que la empresa debería invertir en recursos necesarios para capacitar al personal nuevo			X					X				X		
17	Requerimiento	Cree usted que la empresa cumple con los insumos para la preparación de los alimentos para el ganado			X					X				X		
18		Cree usted que los medicamentos para el ganado se encuentran en una infraestructura adecuada				X			X				X			
19		Cree usted que se entregan los materiales de trabajo de forma puntual				X			X				X			
20		Usted cuenta con los materiales e implementos en buen estado dentro la empresa				X				X			X			

DIMENSIÓN: Comportamiento organizacional													
21	Liderazgo	Considera que su puesto de trabajo le permite tener mejores oportunidades en el desarrollo personal y profesional			X				X				X
22		Usted muestra empeño al realizar trabajos en equipo lo cual permita alcanzar sus propias metas dentro de la empresa		X			X					X	
23		Usted brinda orientación y apoyo a sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan		X				X				X	
24		Usted es motivado a participar e integrarse en las actividades que realiza la empresa			X			X				X	
25	Iniciativa	Usted cuenta con iniciativa propia para aprender y mejorar su rendimiento en el trabajo			X			X					X
26		Realiza con motivación sus actividades laborales para completar su turno laboral		X			X						X
27		Usted se siente comprometido en cumplir con sus tareas asignadas		X				X					X
28	Productividad	Considera que por su desempeño la empresa lo incentiva con un ingreso extra por cumplimiento			X			X				X	
29		Considera que la alta producción de la empresa debería tener un pequeño aumento salarial previa evaluación del desempeño de cada trabajador			X			X					X
30		Considera usted que el desempeño que realiza diariamente es retribuido de forma igualitaria a comparación de sus compañeros de trabajo			X			X					X

Observaciones:

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

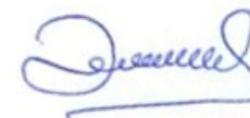
Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños DNI: 18099550

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma de Experto Informante
Especialista en Administración

MD	D	A	MA
Muy Débil	Débil	Aplicable	Muy Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																
N°	DIMENSIÓN/ ÍTEMS			Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencia
	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
DIMENSIÓN: Selección del personal																
1	Facilidad de comunicación	Cuenta usted con facilidad de comunicación y cooperación				X			X					X		
2		Considera que existe una comunicación positiva con su jefe de área				X			X					X		
3		Usted realiza aportes ante las reuniones que realiza el administrador para solucionar incidencias con otros compañeros dentro la empresa			X				X					X		
4		Usted evita conflictos en el centro laboral que pueda afectar su desempeño en el trabajo			X				X					X		
5	Experiencia	Considera que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares te permite aprender de forma rápida en el nuevo puesto de trabajo			X				X					X		
6		Considera que el personal nuevo debe contar con una adecuada preparación para que se pueda adaptar a su puesto de trabajo				X				X				X		
7		Considera que aplicar sus conocimientos adquiridos le permita cumplir con su jornada laboral				X				X			X			
8	Eficiencia	Considera que la empresa reconoce y valora su esfuerzo en cada labor realizada				X			X					X		
9		Considera que su buen rendimiento debe ser incentivado con actividades recreativas				X				X				X		
10		Considera que su esfuerzo es recompensado brindándole una alimentación adecuada dentro de la empresa			X				X					X		
DIMENSIÓN: Capacitación del personal																
11	Programa de capacitación	Observa que la empresa realiza capacitaciones constantes por cada área dentro de la empresa			X				X					X		
12		Considera que la capacitación se debe priorizar para que el personal pueda utilizar los equipos de trabajo correctamente			X				X					X		
13		Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar las tareas asignadas de la empresa				X			X				X			
14	Presupuesto de capacitación	Considera que la empresa debe asignar un presupuesto de capacitación por cada área establecida dentro de la empresa				X			X				X			
15		Considera que la empresa implemente un presupuesto de capacitación al inicio de cada mes				X				X				X		
16		Considera que la empresa debería invertir en recursos necesarios para capacitar al personal nuevo			X				X					X		
17	Requerimiento	Cree usted que la empresa cumple con los insumos para la preparación de los alimentos para el ganado				X				X			X			
18		Cree usted que los medicamentos para el ganado se encuentran en una infraestructura adecuada				X			X				X			
19		Cree usted que se entregan los materiales de trabajo de forma puntual				X				X				X		
20		Usted cuenta con los materiales e implementos en buen estado dentro la empresa				X				X				X		

		DIMENSIÓN: Comportamiento organizacional												
21	Liderazgo	Considera que su puesto de trabajo le permite tener mejores oportunidades en el desarrollo personal y profesional			X					X			X	
22		Usted muestra empeño al realizar trabajos en equipo lo cual permita alcanzar sus propias metas dentro de la empresa			X				X				X	
23		Usted brinda orientación y apoyo a sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan			X				X				X	
24		Usted es motivado a participar e integrarse en las actividades que realiza la empresa				X			X				X	
25	Iniciativa	Usted cuenta con iniciativa propia para aprender y mejorar su rendimiento en el trabajo				X			X				X	
26		Realiza con motivación sus actividades laborales para completar su turno laboral				X			X				X	
27		Usted se siente comprometido en cumplir con sus tareas asignadas			X				X				X	
28	Productividad	Considera que por su desempeño la empresa lo incentiva con un ingreso extra por cumplimiento			X				X				X	
29		Considera que la alta producción de la empresa debería tener un pequeño aumento salarial previa evaluación del desempeño de cada trabajador			X				X				X	
30		Considera usted que el desempeño que realiza diariamente es retribuido de forma igualitaria a comparación de sus compañeros de trabajo			X				X				X	

Observaciones:

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

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. Luis Alberto Torres Cabanillas DNI: 08404690

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma de Experto Informante

Estadístico

CIP 49863

Anexo 6. Instrumento validado: Desempeño laboral



MD	D	A	MA
Muy Débil	Débil	Aplicable	Muy Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL															
N°	DIMENSIÓN/ ÍTEMS		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencia
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
DIMENSIÓN: Calidad del trabajo															
1	Puntualidad	Considera que la empresa cumple puntualmente con los requerimientos para la preparación de los alimentos				X			X					X	
2		Considera que la empresa brinda de forma inmediata los medicamentos para el vacuno cuando se requieren con urgencia			X				X					X	
3		Considera que la empresa le brinda con regularidad los implementos de trabajo cuando son solicitados por el jefe a cargo				X				X				X	
4	Responsabilidad	Usted asume obligaciones más elevados y complejos sin afectar su rendimiento				X				X			X		
5		Usted realiza su trabajo de forma correcta y sin problemas dentro de su área de labores				X				X			X		
6		Cuenta con capacidad de emprender y cumplir con sus actividades sin esperar ordenes de sus superiores			X				X				X		
7		Usted se encuentra satisfecho con la función que cumple en su puesto de trabajo brindando apoyo a sus compañeros de trabajo			X				X				X		
8	Capacidad de realización	Usted proporciona planes para lograr los objetivos de la organización				X			X					X	
9		Cuenta usted con desafíos personales y grupales para tener éxito dentro de la empresa				X				X				X	
10		Cuenta usted con habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia				X				X			X		
11		Posee facilidad de coordinación e integración con su equipo de trabajo dentro de la empresa				X			X				X		
DIMENSIÓN: Condiciones laborales															
12	Incentivos salariales	Considera que las condiciones salariales son recompensadas de acuerdo a la experiencia con el que usted cuenta			X				X					X	
13		Recibe una retribución económica adicional por cada tarea cumplida sin errores dentro de su área de trabajo				X				X				X	
14		Usted es incentivado por cada meta que cumple aplicando sus conocimientos adquiridos a lo largo de su vida laboral				X				X				X	
15	Infraestructura	Considera que se le brinda una infraestructura adecuada y equipada para cumplir con sus tareas asignadas				X				X				X	
16		Considera que su área de trabajo cuenta con implementos adecuados para un buen desempeño			X				X				X		
17		Conoce usted los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su área de trabajo			X				X				X		
18	Beneficios sociales	Considera que la empresa le brinda flexibilidad de horario cuando se presenta alguna incidencia debidamente justificada dentro del trabajo			X				X				X		
19		Usted recibe bonos extras por un buen cumplimiento de tareas asignadas				X			X					X	
20		Usted es motivado por su desempeño, dedicación y buen trabajo que realiza dentro de su área de trabajo			X					X				X	
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo															
21	Asertividad y empatía	Considera que la empresa cuenta una cultura organizacional de libre expresión de opinión con sus compañeros de trabajo				X			X				X		
22		Ayuda y coopera con sus compañeros de trabajo para solucionar los problemas que se presentan en la empresa				X				X				X	
23		Usted muestra empeño para trabajar en equipo				X				X				X	

24		Usted participa regularmente de las actividades que la organización realiza				X				X				X
25	Rendimiento laboral	Considera usted que las capacitaciones que realiza la empresa se adecuan a las necesidades de los trabajadores			X				X					X
26		Participaría activamente en las capacitaciones que realizaría la empresa			X				X					X
27		Existe un cronograma de actividades de capacitación en base a un programa			X				X					X
28	Conocimiento del trabajo	Considera que para la empresa es importante presupuestar cursos de actualización para mantener capacitado a su empleado y ser competitivo en el mercado en las fechas programadas			X				X					X
29		Observa que la empresa realiza actividades anuales para evaluar su cumplimiento en las áreas y medir su plan operativo alineados a sus objetivos			X				X					X
30		Considera que la empresa se encuentra comprometido con la asignación de un presupuesto para la capacitación del personal permanente			X				X					X

Observaciones:

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

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Graus Cortez

DNI: 07539368

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma de Experto Informante
Metodólogo

MD	D	A	MA
Muy Débil	Débil	Aplicable	Muy Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL															
N°	DIMENSIÓN/ ÍTEMS VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencia
			M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
DIMENSIÓN: Calidad del trabajo			M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
1	Puntualidad	Considera que la empresa cumple puntualmente con los requerimientos para la preparación de los alimentos				X			X					X	
2		Considera que la empresa brinda de forma inmediata los medicamentos para el vacuno cuando se requieren con urgencia				X			X				X		
3		Considera que la empresa le brinda con regularidad los implementos de trabajo cuando son solicitados por el jefe a cargo				X			X				X		
4	Responsabilidad	Usted asume obligaciones más elevados y complejos sin afectar su rendimiento			X			X				X			
5		Usted realiza su trabajo de forma correcta y sin problemas dentro de su área de labores			X			X					X		
6		Cuenta con capacidad de emprender y cumplir con sus actividades sin esperar ordenes de sus superiores				X			X					X	
7		Usted se encuentra satisfecho con la función que cumple en su puesto de trabajo brindando apoyo a sus compañeros de trabajo				X			X					X	
8	Capacidad de realización	Usted proporciona planes para lograr los objetivos de la organización			X			X						X	
9		Cuenta usted con desafíos personales y grupales para tener éxito dentro de la empresa				X		X				X			
10		Cuenta usted con habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia				X			X					X	
11		Posee facilidad de coordinación e integración con su equipo de trabajo dentro de la empresa			X				X						X
DIMENSIÓN: Condiciones laborales			M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
12	Incentivos salariales	Considera que las condiciones salariales son recompensadas de acuerdo a la experiencia con el que usted cuenta			X				X					X	
13		Recibe una retribución económica adicional por cada tarea cumplida sin errores dentro de su área de trabajo				X			X				X		
14		Usted es incentivado por cada meta que cumple aplicando sus conocimientos adquiridos a lo largo de su vida laboral				X			X					X	
15	Infraestructura	Considera que se le brinda una infraestructura adecuada y equipada para cumplir con sus tareas asignadas				X			X					X	
16		Considera que su área de trabajo cuenta con implementos adecuados para un buen desempeño			X			X						X	
17		Conoce usted los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su área de trabajo				X			X				X		
18	Beneficios sociales	Considera que la empresa le brinda flexibilidad de horario cuando se presenta alguna incidencia debidamente justificada dentro del trabajo				X			X					X	
19		Usted recibe bonos extras por un buen cumplimiento de tareas asignadas				X			X					X	
20		Usted es motivado por su desempeño, dedicación y buen trabajo que realiza dentro de su área de trabajo			X				X						X
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo			M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
21	Asertividad y empatía	Considera que la empresa cuenta una cultura organizacional de libre expresión de opinión con sus compañeros de trabajo				X			X					X	
22		Ayuda y coopera con sus compañeros de trabajo para solucionar los problemas que se presentan en la empresa				X			X				X		
23		Usted muestra empeño para trabajar en equipo				X			X						X

24		Usted participa regularmente de las actividades que la organización realiza				X				X				X
25	Rendimiento laboral	Considera usted que las capacitaciones que realiza la empresa se adecuan a las necesidades de los trabajadores			X					X				X
26		Participaría activamente en las capacitaciones que realizaría la empresa			X					X				X
27		Existe un cronograma de actividades de capacitación en base a un programa			X					X				X
28	Conocimiento del trabajo	Considera que para la empresa es importante presupuestar cursos de actualización para mantener capacitado a su empleado y ser competitivo en el mercado en las fechas programadas				X				X				X
29		Observa que la empresa realiza actividades anuales para evaluar su cumplimiento en las áreas y medir su plan operativo alineados a sus objetivos			X					X			X	
30		Considera que la empresa se encuentra comprometido con la asignación de un presupuesto para la capacitación del personal permanente				X					X			X

Observaciones:

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

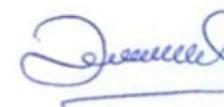
Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños DNI: 18099550

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma de Experto Informante
Especialista en Administración

MD	D	A	MA
Muy Débil	Débil	Aplicable	Muy Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																
N°	DIMENSIÓN/ ÍTEMS			Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencia
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																
DIMENSIÓN: Calidad del trabajo																
			M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	
1	Puntualidad	Considera que la empresa cumple puntualmente con los requerimientos para la preparación de los alimentos				X					X				X	
2		Considera que la empresa brinda de forma inmediata los medicamentos para el vacuno cuando se requieren con urgencia				X			X						X	
3		Considera que la empresa le brinda con regularidad los implementos de trabajo cuando son solicitados por el jefe a cargo				X			X					X		
4	Responsabilidad	Usted asume obligaciones más elevados y complejos sin afectar su rendimiento			X				X				X			
5		Usted realiza su trabajo de forma correcta y sin problemas dentro de su área de labores			X				X					X		
6		Cuenta con capacidad de emprender y cumplir con sus actividades sin esperar ordenes de sus superiores				X				X					X	
7		Usted se encuentra satisfecho con la función que cumple en su puesto de trabajo brindando apoyo a sus compañeros de trabajo				X				X				X		
8	Capacidad de realización	Usted proporciona planes para lograr los objetivos de la organización				X		X							X	
9		Cuenta usted con desafíos personales y grupales para tener éxito dentro de la empresa				X			X						X	
10		Cuenta usted con habilidades para solucionar problemas bajo cualquier circunstancia				X				X					X	
11		Posee facilidad de coordinación e integración con su equipo de trabajo dentro de la empresa			X					X						X
DIMENSIÓN: Condiciones laborales																
12	Incentivos salariales	Considera que las condiciones salariales son recompensadas de acuerdo a la experiencia con el que usted cuenta				X					X				X	
13		Recibe una retribución económica adicional por cada tarea cumplida sin errores dentro de su área de trabajo				X				X					X	
14		Usted es incentivado por cada meta que cumple aplicando sus conocimientos adquiridos a lo largo de su vida laboral			X					X					X	
15	Infraestructura	Considera que se le brinda una infraestructura adecuada y equipada para cumplir con sus tareas asignadas				X		X							X	
16		Considera que su área de trabajo cuenta con implementos adecuados para un buen desempeño				X			X				X			
17		Conoce usted los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su área de trabajo			X					X				X		
18	Beneficios sociales	Considera que la empresa le brinda flexibilidad de horario cuando se presenta alguna incidencia debidamente justificada dentro del trabajo				X		X							X	
19		Usted recibe bonos extras por un buen cumplimiento de tareas asignadas			X				X						X	
20		Usted es motivado por su desempeño, dedicación y buen trabajo que realiza dentro de su área de trabajo				X			X						X	
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo																
21	Asertividad y empatía	Considera que la empresa cuenta una cultura organizacional de libre expresión de opinión con sus compañeros de trabajo				X				X					X	
22		Ayuda y coopera con sus compañeros de trabajo para solucionar los problemas que se presentan en la empresa				X				X					X	
23		Usted muestra empeño para trabajar en equipo				X			X						X	

24		Usted participa regularmente de las actividades que la organización realiza				X				X			X	
25	Rendimiento laboral	Considera usted que las capacitaciones que realiza la empresa se adecuan a las necesidades de los trabajadores			X					X				X
26		Participaría activamente en las capacitaciones que realizaría la empresa			X			X					X	
27		Existe un cronograma de actividades de capacitación en base a un programa			X				X				X	
28	Conocimiento del trabajo	Considera que para la empresa es importante presupuestar cursos de actualización para mantener capacitado a su empleado y ser competitivo en el mercado en las fechas programadas			X					X			X	
29		Observa que la empresa realiza actividades anuales para evaluar su cumplimiento en las áreas y medir su plan operativo alineados a sus objetivos			X					X			X	
30		Considera que la empresa se encuentra comprometido con la asignación de un presupuesto para la capacitación del personal permanente			X					X				X

Observaciones:

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

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. Luis Alberto Torres Cabanillas DNI: 08404690

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma de Experto Informante

Estadístico

CIP 49863

Anexo 7. Fiabilidad por elemento para la variable Gestión del talento humano

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1D1I1P1	75,35	68,592	,364	,794
V1D1I1P2	75,18	68,763	,483	,792
V1D1I1P3	73,55	72,562	-,010	,807
V1D1I1P4	74,83	64,661	,507	,786
V1D1I2P5	75,30	66,933	,493	,789
V1D1I2P6	75,15	72,797	-,030	,807
V1D1I2P7	73,18	66,148	,408	,791
V1D1I2P8	73,03	64,128	,522	,785
V1D1I3P9	74,98	66,589	,410	,791
V1D1I3P10	73,65	71,515	,185	,800
V1D1I3P11	72,55	75,382	-,244	,817
V1D1I3P12	74,83	64,866	,534	,785
V1D2I4P13	75,25	67,013	,488	,789
V1D2I4P14	74,83	64,661	,507	,786
V1D2I4P15	75,15	72,797	-,030	,807
V1D2I4P16	74,30	75,241	-,279	,814
V1D2I5P17	72,50	72,205	,027	,805
V1D2I5P18	72,50	72,205	,027	,805
V1D2I5P19	72,73	75,076	-,204	,818
V1D2I5P20	73,10	65,733	,414	,791
V1D3I7P21	74,78	63,922	,608	,781
V1D3I7P22	75,28	67,435	,479	,790
V1D3I7P23	74,95	65,946	,490	,787
V1D3I7P24	74,83	64,661	,507	,786
V1D3I8P25	75,30	66,933	,493	,789
V1D3I8P26	75,35	68,592	,364	,794
V1D3I8P27	75,18	72,404	,013	,805
V1D3I9P28	72,55	71,792	,071	,804
V1D3I9P29	74,83	63,943	,632	,780
V1D3I9P30	73,00	63,179	,576	,781

Anexo 8. Fiabilidad por elemento para la variable Desempeño laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V2D111P1	82,83	68,507	-,298	,786
V2D111P2	83,88	62,266	,337	,763
V2D111P3	83,35	58,695	,473	,754
V2D112P4	83,70	62,113	,490	,759
V2D112P5	83,50	60,308	,392	,759
V2D112P6	81,08	65,199	,054	,774
V2D113P7	83,35	56,900	,691	,742
V2D113P8	81,03	63,358	,263	,766
V2D113P9	83,30	56,985	,656	,743
V2D113P10	82,03	67,717	-,239	,782
V2D214P11	83,35	57,772	,589	,747
V2D214P12	81,63	59,728	,380	,759
V2D214P13	81,25	67,269	-,139	,787
V2D215P14	82,08	65,558	,011	,777
V2D215P15	81,03	65,717	-,002	,777
V2D215P16	81,50	64,103	,104	,774
V2D216P17	82,18	64,610	,214	,769
V2D216P18	83,78	61,204	,418	,759
V2D216P19	81,70	59,446	,424	,757
V2D317P20	81,03	65,717	-,002	,777
V2D317P21	81,53	56,563	,597	,745
V2D317P22	83,68	66,071	-,037	,778
V2D317P23	83,35	58,695	,473	,754
V2D318P24	83,35	58,695	,473	,754
V2D318P25	83,35	56,900	,691	,742
V2D318P26	83,68	66,071	-,037	,778
V2D318P27	81,08	67,969	-,203	,787
V2D319P28	83,83	61,584	,379	,761
V2D319P29	81,55	57,587	,534	,749
V2D319P30	82,25	63,731	,114	,775

Anexo 9. Base de datos. Resultado de la variable Gestión del talento humano

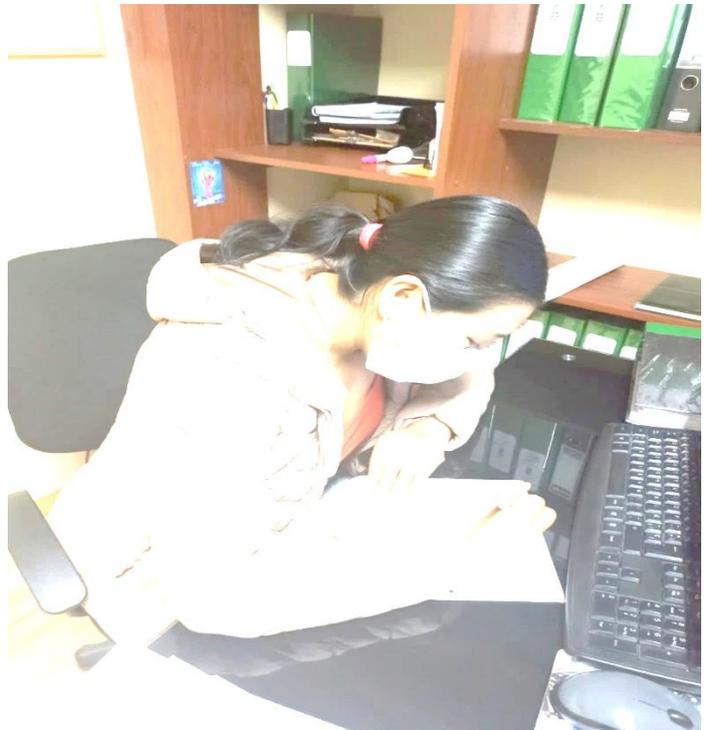
V1 Gestión del talento humano																																		
N°	Selección de personal										Capacitación del personal								Comportamiento Organizacional									TOTAL D 1	TOTAL D 2	TOTAL D 3	TOTAL			
	Facilidad de comunicación				Experiencia			Eficiencia			Programa de capacitación			Presupuesto de capacitación		Requerimientos			Liderazgo			Iniciativa			Productividad									
	V1D11P1	V1D11P2	V1D11P3	V1D11P4	V1D12P5	V1D12P6	V1D12P7	V1D12P8	V1D13P9	V1D13P10	V1D13P11	V1D13P12	V1D24P13	V1D24P14	V1D24P15	V1D24P16	V1D25P17	V1D25P18	V1D25P19	V1D25P20	V1D37P21	V1D37P22	V1D37P23	V1D37P24	V1D38P25	V1D38P26	V1D38P27					V1D38P28	V1D38P29	V1D38P30
1	1	1	3	3	3	1	4	5	1	3	5	1	3	3	1	2	5	5	4	5	3	2	2	3	3	1	2	4	2	5	25	34	27	86
2	1	1	3	1	1	2	4	5	1	3	5	1	1	1	2	2	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	2	4	1	5	22	30	18	70
3	3	2	4	2	2	2	3	5	2	4	4	2	2	2	2	3	5	5	4	5	2	2	3	2	2	3	2	5	2	5	29	34	28	91
4	2	1	3	2	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	26	31	25	82
5	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	5	5	4	3	3	3	3	3	2	1	2	5	3	3	25	34	28	87
6	1	1	4	1	1	1	2	2	1	3	4	1	1	1	1	2	5	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	17	26	15	58
7	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	5	3	2	2	1	3	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	24	30	24	78
8	1	1	3	1	1	2	2	2	1	3	5	1	1	1	2	3	5	5	3	2	1	1	1	1	1	2	4	1	2	17	28	15	60	
9	1	2	4	1	1	2	4	4	1	4	4	3	2	1	2	3	5	5	4	4	3	2	2	1	1	1	2	5	3	4	24	33	24	81
10	1	1	3	2	1	1	2	2	2	3	5	1	1	2	1	3	4	4	5	2	1	1	2	1	1	1	4	1	2	18	28	15	61	
11	2	1	3	1	2	2	2	2	1	3	5	1	1	1	2	2	4	4	5	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	19	27	19	65	
12	1	1	3	2	1	2	3	3	2	3	5	1	1	2	2	3	4	4	5	3	1	1	2	2	1	1	2	4	1	3	21	30	18	69
13	2	2	3	1	2	1	5	5	1	3	3	2	2	1	1	2	5	5	3	5	2	2	2	1	2	2	1	5	2	5	25	29	24	78
14	1	1	4	3	1	1	4	4	3	3	4	1	1	3	1	3	4	4	4	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	4	25	28	18	71
15	2	2	3	1	2	1	2	2	1	3	5	2	2	1	1	2	4	4	5	4	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	19	30	20	69
16	2	1	3	3	1	2	3	4	2	3	5	1	2	3	2	2	4	4	5	3	1	2	1	3	1	2	2	4	1	3	24	31	20	75
17	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	5	3	2	3	2	2	5	5	5	3	3	2	2	3	2	2	2	5	3	5	25	35	29	89
18	2	2	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	5	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5	3	4	26	32	29	87
19	1	2	4	1	1	3	4	4	1	4	4	3	1	1	3	3	5	5	4	3	3	1	1	1	1	1	1	5	3	4	25	32	21	78
20	1	1	3	1	1	2	4	4	1	3	5	1	1	1	2	3	4	4	5	4	1	1	3	1	1	1	2	4	1	4	21	30	19	70
21	1	2	3	1	1	2	2	2	1	3	5	3	2	1	2	3	4	4	5	2	3	2	1	1	1	1	2	4	1	2	18	31	18	67
22	3	2	3	1	1	1	4	4	1	3	5	3	2	1	1	3	4	4	5	4	3	2	1	1	1	3	1	4	3	4	23	32	23	78
23	1	2	2	1	1	2	4	4	1	3	3	2	1	1	2	3	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	2	4	2	4	21	27	19	67
24	1	2	2	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	3	2	3	4	4	3	4	2	1	3	3	2	1	2	4	2	4	25	29	24	78
25	1	2	3	1	2	3	4	4	1	3	3	1	1	1	3	3	5	5	3	4	1	1	3	1	2	1	3	5	1	4	24	29	22	75
26	1	2	4	1	3	2	4	4	1	3	4	3	1	1	2	3	5	5	4	4	3	1	1	1	3	1	2	5	3	4	25	32	24	81
27	1	1	4	1	1	2	4	4	1	3	4	1	1	1	2	3	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	2	5	1	4	22	30	18	70
28	1	2	4	2	1	2	4	4	2	3	4	3	1	2	2	3	5	5	4	4	3	1	2	2	1	1	2	5	3	4	25	33	24	82
29	1	2	4	3	1	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	1	1	2	4	2	4	25	32	25	82
30	2	2	4	3	3	1	5	5	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	4	5	3	2	3	3	3	2	1	3	3	5	31	30	28	89
31	1	2	3	1	1	1	5	5	1	3	5	2	1	1	1	1	4	4	5	5	2	1	1	1	1	1	4	2	5	23	29	19	71	
32	2	2	3	3	1	4	4	3	3	5	3	2	3	1	2	2	4	4	5	4	3	2	3	3	3	2	1	4	3	4	28	33	28	89
33	1	2	3	2	1	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	2	2	1	2	1	1	2	4	2	4	24	29	21	74
34	2	2	4	3	2	1	4	4	3	4	4	2	2	3	1	2	4	4	3	4	2	2	2	3	2	2	1	4	2	4	29	29	24	82
35	2	2	4	2	1	1	5	5	2	4	4	2	2	1	2	5	5	3	5	2	2	3	2	1	2	1	5	2	5	28	31	25	84	
36	1	1	4	3	1	1	5	5	3	3	4	1	1	3	1	3	5	5	3	5	1	1	3	3	1	1	1	5	1	5	27	31	22	80
37	1	2	4	3	1	1	4	4	3	4	4	2	1	3	1	3	4	4	3	4	2	1	2	3	1	1	1	4	2	4	27	29	21	77
38	1	1	4	3	1	1	4	4	3	4	4	1	1	3	1	3	4	4	4	4	1	1	2	3	1	1	1	4	1	4	26	29	19	74
39	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3	5	3	1	3	2	2	4	4	5	4	3	1	2	3	2	2	4	3	4	28	33	26	87	
40	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	5	3	1	3	2	2	3	3	5	4	3	1	1	3	1	2	2	3	3	4	27	31	23	81

Anexo 10. Base de datos. Resultado de la Variable Desempeño laboral

N°	V2 Desempeño laboral																														TOTAL D 1	TOTAL D 2	TOTAL D 3	TOTAL
	Calidad de trabajo									Condiciones laborales									Trabajo en equipo															
	Puntualidad			Responsabilidad			Capacidad de realización			Incentivos salariales			Infraestructura			Beneficios sociales			Asertividad y empatía				Rendimiento laboral				Conocimiento del trabajo							
	V2D11P1	V2D11P2	V2D11P3	V2D12P4	V2D12P5	V2D12P6	V2D13P7	V2D13P8	V2D13P9	V2D13P10	V2D24P11	V2D24P12	V2D24P13	V2D25P14	V2D25P15	V2D25P16	V2D26P17	V2D26P18	V2D26P19	V2D37P20	V2D37P21	V2D37P22	V2D37P23	V2D38P24	V2D38P25	V2D38P26	V2D38P27	V2D39P28	V2D39P29	V2D39P30				
1	2	1	3	1	1	4	2	4	3	3	1	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	1	3	3	2	1	5	3	5	4	25	36	32	93
2	2	1	1	1	1	4	1	4	1	3	1	5	5	3	4	3	3	1	4	4	5	2	1	1	1	2	5	1	5	4	20	32	27	79
3	3	3	2	2	2	5	2	5	2	4	2	5	4	4	5	4	4	2	3	5	5	2	2	2	2	2	4	2	5	4	32	36	30	98
4	2	2	2	1	2	4	2	5	2	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	4	2	4	4	28	32	30	90
5	2	1	3	2	3	5	3	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	5	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	33	33	28	94
6	2	1	1	1	1	5	1	4	1	3	1	2	4	4	5	4	3	1	2	5	2	1	1	1	1	1	4	1	2	4	21	30	18	69
7	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	2	3	3	2	1	2	2	3	1	5	2	3	4	31	30	26	87
8	3	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	2	3	3	5	3	3	1	2	5	2	2	1	1	1	2	5	1	2	2	22	27	19	68
9	3	1	1	2	1	5	3	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	2	1	1	3	2	4	1	4	3	30	36	25	91
10	3	1	2	1	2	4	1	4	1	4	1	2	5	3	4	5	3	1	2	4	2	1	2	2	1	1	5	1	2	3	24	29	20	73
11	2	2	1	1	1	4	2	4	1	4	1	2	5	3	4	3	3	1	2	4	2	2	1	1	2	2	5	2	2	4	23	27	23	73
12	3	1	2	1	2	4	1	4	1	4	1	3	5	3	4	5	3	1	3	4	3	2	2	2	1	2	5	1	3	2	24	31	23	78
13	2	2	1	2	1	5	2	5	2	4	2	5	3	3	5	3	3	2	5	5	5	1	1	1	2	1	3	2	5	5	28	34	26	88
14	3	1	3	1	3	4	1	3	1	3	1	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	1	3	3	1	1	4	1	4	4	24	31	26	81
15	2	2	1	2	1	4	2	4	2	3	2	4	5	3	4	3	2	2	4	2	1	1	1	2	1	5	2	2	3	25	30	20	75	
16	2	2	3	1	2	4	1	4	1	3	1	3	5	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	3	1	2	5	1	4	3	24	32	27	83
17	2	2	3	2	2	5	3	5	3	3	3	3	5	2	5	5	3	2	3	5	5	2	3	3	3	2	5	2	4	4	33	33	33	99
18	2	2	3	2	2	5	3	5	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	4	5	4	2	3	3	3	2	3	2	4	4	33	31	30	94
19	3	1	1	2	1	5	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	1	4	5	4	3	1	1	3	3	4	1	4	4	29	34	28	91
20	3	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	5	3	4	5	3	1	4	4	4	2	1	1	1	2	5	1	4	3	22	33	24	79
21	3	1	1	2	1	4	1	5	3	4	3	2	5	3	4	3	3	2	2	4	2	2	1	1	1	2	5	1	2	2	28	28	19	75
22	3	3	1	2	1	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	2	4	4	4	1	1	1	3	1	5	1	4	2	30	34	23	87
23	3	1	1	2	1	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	1	4	4	4	2	1	1	2	2	3	1	4	4	24	28	24	76
24	3	1	3	2	2	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	1	4	4	4	2	3	3	2	3	2	4	3	28	28	28	84	
25	3	1	1	2	1	5	1	5	1	3	1	4	3	3	5	3	3	1	4	5	4	3	1	1	1	3	3	2	4	2	24	31	24	79
26	3	1	1	2	1	5	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	1	4	5	4	2	1	1	3	2	4	3	4	2	29	34	26	89
27	3	1	1	1	1	5	1	4	1	3	1	4	4	4	5	4	3	1	4	5	4	2	1	1	1	2	4	1	4	2	22	34	22	78
28	3	1	2	2	2	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	1	4	5	4	2	2	2	3	2	4	1	4	2	32	34	26	92
29	3	1	3	2	3	4	2	5	2	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	4	1	3	3	31	32	27	90
30	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	2	5	3	5	1	3	3	3	1	4	3	5	4	31	33	32	96
31	1	1	1	2	1	4	2	5	2	3	2	5	5	3	4	5	3	1	5	4	5	1	1	1	2	1	5	1	5	3	24	35	25	84
32	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	2	4	4	4	1	3	3	3	1	5	3	4	3	32	32	30	94
33	3	1	2	2	2	4	2	5	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	1	4	3	28	30	25	83
34	2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	1	3	3	2	1	4	2	4	3	29	32	27	88
35	2	2	2	2	2	5	2	5	2	4	2	5	3	4	5	3	4	2	5	5	5	1	2	2	2	1	4	1	5	2	30	36	25	91
36	3	1	3	1	3	5	1	4	1	3	1	5	3	4	5	3	3	1	5	5	5	1	3	3	1	1	4	1	5	2	26	34	26	86
37	3	1	3	2	3	4	2	5	2	4	2	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	1	3	3	2	1	4	1	4	2	31	31	25	87
38	3	1	3	1	3	4	1	5	1	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	3	3	1	1	4	1	4	2	26	33	24	83
39	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	1	4	4	4	2	3	3	3	2	5	2	4	3	32	33	31	96
40	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	1	4	3	4	2	3	3	3	2	5	1	4	4	31	31	31	93

Anexos 11. Evidencia de la encuesta aplicada en el Fundo Don Quijote E.I.R.L a los colaboradores.







Anexo 16. Carta de Autorización



CARTA DE AUTORIZACIÓN

YO Lester Romulo Cervantes Lozada, identificado con DNI N°29324861, como Gerente General de la empresa Fondo Don Quijote E.I.R.L. con R.U.C 20497811211, domiciliado en IV Pampa-Parcela Nro. 137 Irrigación Yuramayo a 4km. de túnel de Vitor- Arequipa - Arequipa - San Juan de Sigwas, autorizo el uso de la información que requiera para realizar el trabajo de investigación sobre "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores del

Fondo Don Quijote E.I.R.L. Vitor – Arequipa 2022" y aplicación de instrumentos requeridos; a las Srta. David Pereira Katherin Lisbeth identificada con DNI N° 74217524, Oviedo Flores Alexandra Jazmine identificada con DNI N° 72221763, de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, con la finalidad de que pueda desarrollar su proyecto de tesis considerando que:

- Puede mencionar el nombre de la empresa
- Puede aplicar el instrumento de recolección de datos correspondiente


FUNDO DON QUIJOTE E.I.R.L.
Lester R. Cervantes Lozada
GERENTE

Arequipa, 05 de enero del 2022

Firma y sello del Representante legal o
directivo de la empresa
Fecha: 05 de enero del 2022
DNI: 29324861

Yo David Pereira Katherin Lisbeth, Oviedo Flores Alexandra Jazmine de la Carrera Profesional de Administración declaro que los datos emitidos en esta carta son auténticos y no han sido falseados, de lo contrario aceptamos ser sometidos al procedimiento disciplinario correspondiente tanto a nivel de mi universidad como de la empresa


David Pereira Katherin Lisbeth
Fecha: 05 de enero del 2022
DNI: 74217524


Oviedo Flores Alexandra Jazmine
Fecha: 05 de enero del 2022
DNI: 72221763