

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS CARRERA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA EMPRESA CLINICAR DIESEL SAC, CAJAMARCA 2021.**

PRESENTADO POR:

Br. CHILÓN VARGAS, Lisbet Yanet

Br. MONTOYA CASTAÑEDA, Damaris Cecilia

Asesor:

Dr. MONTENEGRO DÍAZ, Víctor

Cajamarca – Perú

OCTUBRE– 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS CARRERA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA EMPRESA CLINICAR DIESEL SAC, CAJAMARCA 2021.**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título de
Licenciado en Administración de Empresas

PRESENTADO POR:

Br. CHILÓN VARGAS, Lisbet Yanet
Br. MONTOYA CASTAÑEDA, Cecilia Damaris

Asesor:
Dr. MONTENEGRO DÍAZ, Víctor

Cajamarca – Perú

OCTUBRE - 2021

COPYRIGHT © 2021 by
CHILÓN VARGAS, Lisbet Yanet
MONTTOYA CASTAÑEDA, Cecilia Damaris
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA CLINICAR DIESEL SAC,
CAJAMARCA 2021.**

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Díaz

Secretario: Mg. Luis Felipe Velasco Luza

Vocal: Mg. Anthony Rabanal Soriano

Asesor: Dr. Víctor Montenegro Díaz.

DEDICATORIA

A:

Cada miembro de mi familia por todo su apoyo incondicional, por confiar en mi desde el principio, por el sacrificio de todos estos años y por ser mi inspiración en todo este proceso para culminar mi carrera, a ellos que me alentaron cuanto me quería rendir. Para cada uno de ellos con mucho amor y orgullo.

CHILÓN VARGAS, Lisbet Yanet

A:

Toda mi familia con mucho amor y cariño, por todo el apoyo que me brindaron cuando más necesitaba de ellos, por creer en mí sin esperar nada a cambio, porque gracias a ellos hoy puedo estar feliz y orgullosa de todo lo que he logrado.

MONTOYA CASTAÑEDA, Cecilia Damaris

AGRADECIMIENTO

A Dios porque siempre me ha guiado por un buen camino, a mi familia por haber sido mi pilar en toda mi carrera universitaria y de manera particular a mi asesor de tesis por su apoyo en la elaboración de este trabajo de investigación y también por su enseñanza a lo largo de mi carrera para lograr ser una profesional.

CHILÓN VARGAS, Lisbet Yanet

A Dios, porque es el que me guía por un buen camino a pesar de las circunstancias de la vida, a mis padres por nunca dejarme sola durante todo este tiempo, ya que gracias a ellos puedo decir que estoy cumpliendo una de mis metas trazadas, por su apoyo económico y moral sigo de pie luchando siempre hasta el final y a mis docentes que me formaron durante el transcurso de mi carrera, para así poder llegar a ser una gran administradora.

MONTOYA CASTAÑEDA, Cecilia Damaris

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
INDICE.....	iii
LISTA DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRAC.....	vii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	2
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.3. Justificación de la Investigación.....	4
1.3.1 Justificación teórica.....	4
1.3.2 Justificación práctica.....	4
1.3.3 Justificación metodológica.....	4
1.4. Objetivos	4
1.4.1 General.....	4
1.4.2 Específicos.....	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes Teóricos.....	6
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	7
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	9
2.1.3. Antecedentes Locales.....	12
2.2. Marco Histórico.....	13
2.3. Bases Teóricas.....	15
2.3.1 Gestión del Talento Humano.....	15
2.3.2 Desempeño Laboral.....	21
2.4. Hipótesis de la Investigación	28
2.5. Operativización de variables.....	29
CAPÍTULO III: MÉTODOLÓGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	30
3.1 Unidad de análisis, población y muestra.....	31
3.2 Tipo de investigación.....	32

3.3 Diseño de investigación.....	32
3.4.Método de investigación.....	32
3.5. Técnicas e Instrumentos de Investigación.....	33
3.6. Validez y confiabilidad.....	33
3.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	34
3.8. Interpretación de datos.....	34
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
4.1. Resultados.....	37
4.2. Discusión.....	44
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	45
5.1. Conclusiones.....	46
5.2. Recomendaciones.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	55
ANEXO A.....	56
ANEXO B.....	57
ANEXO C.....	59
ANEXO D.....	61
ANEXO E.....	63
ANEXO F.....	65

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operativización de variables	29
Tabla 2. Grado de relación según el coeficiente de correlación de Rho Spearman	34
Tabla 3. Estadística inferencial que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.....	37
Tabla 4. Estadística inferencial que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión interna y el desempeño laboral.....	38
Tabla 5. Estadística inferencial que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión externa y el desempeño laboral.....	39
Tabla 4. Estadística descriptiva que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.....	40
Tabla 4. Estadística descriptiva que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión interna y el desempeño laboral.....	41
Tabla 4. Estadística descriptiva que existe entre la gestión del talento humano en la dimensión externa y el desempeño laboral.....	42

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en la empresa Clinicar Diesel SAC en la ciudad de Cajamarca en el año 2021, esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021, se utilizó el diseño no experimental – transversal y correlacional bajo el método hipotético deductivo.

Para la obtención de información adecuada de la medición de las variables se aplicó la técnica de la encuesta, a una muestra de 22 colaboradores de la empresa Clinicar Diesel SAC, a través de un cuestionario por cada variable, ambas conformada por 20 ítems, de acuerdo a una escala de Likert. Además, las encuestas fue validada por el juicio de dos expertos.

Respecto al análisis de datos, se evaluó cada una de las dimensiones de la variable gestión del talento humano con la variable desempeño laboral a través del paquete estadístico IBM SPSS versión 25, de donde se obtuvo un valor Rho de Spearman de 0.540 y un nivel de significancia Sig. Aprox. = 0.000, menor a $\alpha = 0.05$, lo que demostró que sí existe relación entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

Palabras claves: Gestión del talento humano y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research work was carried out in the company Clinicar Diesel SAC in the city of Cajamarca in the year 2021, this research has as a general objective to determine the relationship between the management of human talent and job performance in the company Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021, the non-experimental- cross- sectional and correlational desing was used under the hypothetical deductive method.

In order to obtain adequate information on the measurement of the variables, the survey technique was applied to a a sample of 22 collaborators of the company Clinicar Diesel SAC, Through a questionnaire for each variable, both made up of 20 items, of according to a Likert scale. Additionally, the surveys was validated by the judgment of two experts.

Regarding the data analysis, each of the dimensions of the human talent management variable was evaluated with the variable work performance through the statistical package IBM SPSS versión 25, from which a Spearman Rho value of 0.540 and a level of significance Sig. Approx. = 0.000, les $\tan \alpha = 0.05$, which showed that there is a relationship between the human talent management variable and job performance in the company Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

Keywords: Human talent management and job performance

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el actual mundo globalizado, las organizaciones tienen muy en claro la gran importancia de contar con un buen manejo de la gestión del talento humano, con la finalidad de lograr los objetivos y metas que estas. Todas las organizaciones hoy en día tienen un gran reto en el manejo de la gestión del talento humano en esta nueva era digital, lo cual se convierte en el factor fundamental que impacta en el desempeño que cada colaborador durante la realización de sus trabajos.

A nivel internacional, empresas con trayectoria de prestigio su gestión del talento humano enfrenta nuevos retos a causa de una nueva rutina de trabajo digital. En ese contexto, las organizaciones tienen la inmensa tarea de capacitar a cada uno de sus colaboradores para obtener un buen desempeño laboral en cada uno de ellos. Castañeda (2018) afirma que la gran mayoría de organizaciones del sector público o privado, su gestión del talento humano es considerada como la fotografía actual que relaciona al colaborador con la empresa, y es el colaborador quien contribuye al desarrollo, crecimiento y logro de objetivos de la organización. Es por ello que las organizaciones apuestan en el aprendizaje y capacitación de cada uno de sus colaboradores con el fin de mejorar la calidad en producción y en su desempeño laboral.

En Perú, se ha demostrado que existe un deficiente manejo de la gestión del talento humano en muchas organizaciones, los colaboradores carecen de incentivos y de motivación, asimismo, carecen de un ambiente agradable, de un trato cordial de parte de sus subordinados y no tiene claro que lo más importante es hacer sentir que el talento humano es un pilar fundamental para la organización. Según Uribe & Rodríguez (2018) mencionan que, un aspecto importante para que la organización logre sus objetivos y logre el éxito es el nivel de desempeño de sus colaboradores, pero en muchas ocasiones la gran mayoría de organizaciones no tienen el buen manejo de sus colaboradores, esto implica que los colaboradores no trabajen como debe ser, de que no se desempeñen como la empresa lo espera para que logre su éxito. Por otro lado, se hace cada vez más esencial adaptarse a la nueva era digital a la que se enfrentan todas las organizaciones. En la actualidad la globalización y la tecnología son de gran relevancia y están más presentes que nunca, toda organización debe de adaptarse a ellas, es por eso por lo que

tienen un gran reto en la gestión de su talento humano y de su desempeño laboral para que cumplan sus metas trazadas.

Por otro lado, en la ciudad de Cajamarca las organizaciones han comenzado a entender lo importante que es contar con empleados capacitados, comprometidos e involucrados con los objetivos que se trazan las organizaciones. En tal contexto, es fundamental que la gestión del talento humano cree líderes en el ciclo laboral del colaborador, con el fin de incrementar su desarrollo profesional y de la realización de los objetivos empresariales, esto lleva a una cultura empresarial en donde los colaboradores demuestran sus conocimientos, destrezas y habilidades los cuales son fundamentos principales para un buen desempeño laboral.

Finalmente, la empresa Clinicar Diesel SAC de la ciudad de Cajamarca no tiene claro la importancia de la gestión del talento humano y el cual se ve reflejado en la manera de como realizan sus procesos en la organización. Por lo tanto, se tiene que verificar si la organización cuenta con un gerente con buenas habilidades de gestionar, desarrollar y de motivar a sus colaboradores, asimismo, ver la manera de retener a sus colaboradores de gran potencial para obtener un mejor desempeño laboral que ayuden a mejorar tanto al jefe de mandos superiores como a los colaboradores con la finalidad de poder crecer como empresa y de manera profesional.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

La pregunta a desarrollar en la presente investigación es la siguiente: **¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021?**

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión interna con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021?

¿Qué relación existe entre la dimensión externa con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTAGIÓN

1.3.1 Justificación teórica: la presente investigación es de justificación teórica, ya que permite dar a conocer sobre los planteamientos teóricos relacionados a las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Clinicar Diesel SAC, los cuales serán verificados con la realidad actual con la finalidad de ver el grado de relación de ambas variables.

1.3.2 Justificación práctica: asimismo, cuenta con su justificación práctica el cual permite que la información de la presente investigación se convierta en un marco referencial para la resolución de trabajos de investigación, específicas en empresas de automotriz, como evidencia de estudio de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

1.3.3 Justificación metodológica: además, posee su justificación metodológica puesto que utiliza métodos de manera sistemática los cuales aportan a los procedimientos y técnicas que ayuden a medir el nivel de desempeño laboral de cada colaborador, utilizando el paquete estadístico IBM SPSS 25.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

Establecer la relación entre la dimensión interna con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

Establecer la relación entre la dimensión externa con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedente de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Según Moreira (2015) afirma según la investigación titulada: *“Gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral en la unidad distrital de educación Quevedo – Mocache 12d03, cantón Quevedo, año 2014”*. El talento humano es uno de los recursos más importantes en todo tipo de institución, por lo que se debe evaluar esta área permanentemente, mediante la aplicación de técnicas y auditorías de gestión, además se debe determinar el grado de cumplimiento de las funciones establecidas en el orgánico estructural. La presente investigación se basa en un estudio de la gestión del talento humano en la Unidad Distrital de Educación Quevedo - Mocache 12D03 descansa en su compleja estructura de relaciones formales que vinculan las dependencias entre sí, además tiene la responsabilidad de administrar los recursos humanos en forma apropiada, de acuerdo con su perfil profesional y de acuerdo a la ley, en términos de lograr los objetivos y metas planificadas. En vista de cumplir con una mejora continua y el objetivo de este modelo es potenciar continuamente la capacidad intelectual que poseen los servicios que ofrece y por consiguiente la consecución de sus metas organizacionales.

Teniendo en cuenta Alarcón (2015) afirma según la investigación titulada: *“La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”*. Es una aportación para que las personas con discapacidad aumenten los niveles de desempeño los niveles de desempeño, logrando eficiencia en sus actividades laborales, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Como primer aspecto, se fundamenta las bases teóricas y científicas de las variables para determinar la relación existente entre las mismas. La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal con discapacidad, mediante la síntesis de la diversa bibliografía encontrada, tanto en las bibliotecas como en internet. Posteriormente se estableció los métodos de investigación, los cuales justifican la elaboración de la propuesta y validen la hipótesis planteada, se realizó una investigación a una muestra de la población objeto de estudio, empleando el uso de entrevistas como encuestas, tanto a las personas con discapacidad

y directores de las entidades públicas de la provincia de Carchi. Se concluye que el 44.58% de instituciones públicas no aplican gestión por competencias por lo que influye en el desempeño de los servidores, como apoyo a ello presenta la propuesta denominada “Modelo de gestión del talento humano inclusivo por competencias”, que se elaboró acorde a los lineamientos y normas técnicas del Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador. El mismo está constituido por procedimientos que permite la elaboración de perfiles de puestos inclusivos además de los subsistemas de la gestión del talento humano por competencias, los mismos están respaldados por políticas, responsables y flujogramas que guían este modelo.

Citando a Sarmiento (2017) en su investigación titulada: “*Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central del Ecuador*”. El estudio comprende la descripción estructural de lo que es la Universidad Central de Ecuador hasta la gestión del talento humano del personal administrativo del área central. Contiene líneas de investigación, planeamiento del problema, formulación del problema, justificación, objetivo general y específicos; desarrollo de conceptos, definiciones e hipótesis que se han seleccionado para relacionarlos con los datos a investigar; se determinó los aspectos teóricos de la estructura de la investigación, desde la elección del tema de estudio propuesto hasta el planteamiento de la metodología en cada objetivo. Se resume las observaciones llevadas a cabo de forma tal, que proporcionen respuestas a las interrogantes. Finalmente se presentan alternativas de solución al trabajo planteado.

De acuerdo con Zeballos (2019) presenta su investigación titulada: “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos SRL en la ciudad de Sucre*”. Donde ha sido elaborado con un soporte teórico exquisito en el ámbito de una administración moderna de recursos humanos y motivado por el impulso espléndido de los propietarios de la ciudad; pretende proporcionar lineamientos generales para favorecerse una eficiente y eficaz gestión del talento humano en la Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos SRL. En el capítulo I, se efectúa la revisión y resumen de los fundamentos teórico – científicos inherentes al tema de investigación, los cuales lógicamente son considerados como

sustentos muy valiosos y útiles para la elaboración de la propuesta. En el capítulo II, se realiza el diagnóstico de la actual situación de la empresa INCERMAZ SRL., incidiendo en las dimensiones de admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personas de la variable independiente “Gestión del talento humano” y dimensiones calidad de trabajo y trabajo en equipo de la variable dependiente “Desempeño laboral”. Se identifica uno de los hallazgos más trascendentales de trabajo de investigación, el referido al hecho de que en la empresa no se aplican un modelo de gestión de talento humano y consecuentemente el desempeño laboral no está en su mejor nivel. Por último, en el capítulo III, con base en los fundamentos teórico – científicos y los resultados expuestos en los capítulos precedentes, se presenta la propuesta del “Modelo de Gestión del Humano por Competencias Laborales” para la empresa INCERMAZ SRL., planteada en dos fases, la primera designada como “preparatoria”, con el propósito inequívoco de mejorar el “Desempeño laboral” de los trabajadores, superando aspectos organizacionales y fundamentales cumpliendo con los objetivos empresariales que conduzcan a su pleno éxito.

Como señala Albán (2015) presenta su investigación titulada: *“Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa “SERVICONT del Cantón Baños de Agua Santa”*. Las personas constituyen el principal activo de las empresas, surge de ahí la necesidad de que esta sea más consciente y este más atenta a los empleados, la gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración efectiva de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales y personales. Puesto que, una empresa no puede ser competitiva sino cuenta con un buen equipo de trabajo. También la administración adecuada en el departamento de talento humano juega un papel importante para que este objetivo se cumpla a cabalidad dentro de la estructura organizacional, este departamento muchas veces se limita a reclutar, seleccionar y remunerar al personal, más no se preocupa por desarrollar el talento con el que cuenta. El actual proyecto de tesis explica los resultados de la investigación efectuada, con el propósito fundamental de responder al problema detectado, al hablar de un modelo de gestión del talento humano, enfocado en desarrollar formatos que contribuyan a mejorar el rendimiento personal, así como también a reclutar y seleccionar personal calificado e idóneo que cubra las vacantes dentro de la institución,

para lograr el incremento de capacidades, desafíos y experiencias del puesto. Proporcionándoles a cada cliente oportunidades para mejorar sus habilidades y ampliar sus responsabilidades dentro de la institución. Las estrategias planteadas en la investigación, así como sugerencias y recomendaciones serán aplicadas a futuro para que permitan delinear el cambio a seguir, para la consecución de los objetivos de la empresa SERVICONT.

2.1.2. Antecedentes nacionales

De acuerdo a Condori (2018) presenta su investigación de tesis titulada: “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y comunicaciones Puno – 2017*”. Donde tuvo como objetivo general: Determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno. En el cual el método de investigación es el hipotético – deductivo bajo un paradigma cuantitativo enmarcado dentro de tipo de investigación correlacional y el diseño es no experimental de tipo transaccional; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, la población universal estuvo constituido por 122 trabajadores con una muestra aleatoria de 46 trabajadores que laboran en la Dirección Regional y Comunicaciones – Puno tanto e personal nombrado como contratado. El procedimiento estadístico utilizado es el SPSS. Según los resultados obtenidos a través de la investigación se determina que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - Puno, donde el 34% indica que se da algunas veces la gestión del talento humano y por ende el desempeño laboral es regular. Por ende, la gestión del talento humano simboliza una correlación en un 0,528** con el desempeño laboral.

Según Pinedo (2015) presenta su investigación de tesis titulada: “*Gestión del talento humano y s relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LABYSTEMS SAC, distrito de Lima – año 2015*”. Donde el objetivo de la investigación fue determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano en el desempeño laboral

de la empresa LABSYSTEMS SAC del distrito de Lima, 2015. La investigación fue básica, deductivo, del tipo descriptivo – correlacional, con diseño no experimental, transversal; la muestra de 64 fue estudiada de la población total de 140 colaboradores, se aplicó la encuesta del tipo Likert, los resultados se procesaron en el SPSS 21. Los verificaron los resultados que existe relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

De acuerdo a Ccoicca (2017) afirma según la investigación titulada: *“Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo 2016- 2017”*. La presente investigación se encuentra formalizado con el problema general: ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo 2016- 2017? Con el objetivo general que se persigue: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL. Como libros base se ha tomado a los autores (Chiavenato, 2009) para la gestión del talento humano y (Fred, 2008) para el desempeño laboral. En la investigación se aplicó el método científico. El tipo de investigación, por su finalidad, es pura. Por su diseño es no experimental. Por su prolongación es transversal y por su correspondencia o naturaleza de datos, cualitativa. El nivel es correlacional y la población, finita. Se aplicó como instrumento el cuestionario y como técnica, la encuesta. Respecto a los resultados de la investigación, de los 31 ITEMS planteados, la escala con mayor porcentaje fue “en desacuerdo”. Los resultados obtenidos en proceso de aplicación de personas (reclutamiento y selección) el 50% “muy en desacuerdo”. En el proceso de aplicación (trabajo en equipo) el 60% “ni de acuerdo, ni desacuerdo”. En el proceso de remuneración (incentivos por el buen desempeño) el 40% “en desacuerdo”. En el proceso de desarrollo (programa de capacitación) con el 70% “en desacuerdo”. En el proceso de retención (relaciones interpersonales con los jefes) el 80% “en desacuerdo”. En el proceso de control (manual de funciones y monitoreo) el 60% “ni de acuerdo, ni desacuerdo”. En tal sentido los colaboradores desearían que exista un plan de gestión del talento humano urgente. Al finalizar la investigación se llega a la conclusión: Si existe relación entre la gestión del talento

humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL Huancayo, 2016 – 2017.

Según Burneo (2017) afirma según la investigación titulada: *“La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2016”*. El presente trabajo de investigación se planteó como objetivo, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Gobierno Regional de Tacna el año 2017; con el fin de elaborar un modelo de gestión de recursos humanos por competencias, el tipo de investigación utilizado fue básica – correlacional, de diseño no experimental. La población objeto de estudio fueron los 317 trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, cuya muestra de análisis de estudio considerada fue de 174 personas; recopilando información a través de encuestas. La investigación concluye en que, si existe relación entre ambas variables, en la cual el desempeño laboral es influenciado directamente por la gestión del talento humano, dado un valor significativo Sig = 0.00, y con un coeficiente “r” de 0.792. Este último valor, indica que la relación existente entre las mismas es relativamente fuerte. Todo esto nos da a entender que, es un factor determinante en los comportamientos, habilidades y metas en base a resultados de sus trabajadores, que se encuentran enmarcados en su Plan Estratégico Institucional.

Como expresa Sicchas (2019) afirma en su investigación titulada: *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas – 2018”*. Donde tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas – 2018 contrastada mediante la correlación de Pearson. La metodología empleada fue empírica enmarcada en la investigación no experimental, donde se aplicaron encuestas e hicieron entrevistas; arrojando como resultados la relación existente de acuerdo con el área de trabajo, las relaciones interpersonales y la satisfacción en función al cargo que desempeña; para finalmente plantear una propuesta de mejorar en la gestión del talento humano. La conclusión a la que se llega con la investigación es que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral.

2.1.3 Antecedentes locales

De acuerdo a Uribe & Rodríguez (2018) en su tesis titulada: “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los doctores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018*”. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la I.E.S.P Hno. Victorino Elorz Goicochea de Cajamarca, 2018. Para dicha investigación se plantearon cinco objetivos específicos: conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión rasgos, conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión comportamiento, conocer la relación de gestión del talento humano con la dimensión competencias, conocer la relación de la gestión del talento humano con la dimensión logros de metas, conocer la relación de la gestión del talento humano con la dimensión potencial de mejoramiento. Esta investigación se encuentra sustentado por las teorías de Chiavenato, Dessler y Valera, igualmente acompañan a desempeño laboral las teorías como son Robbins, Stephen, Coulter, Wayne y Noe. Esta investigación es un estudio con el enfoque cuantitativo, diseño transaccional – correlacional, se aplicó una encuesta y recolección de datos, para comprobar la hipótesis de investigación se utilizó correlación de Pearson donde la significancia aproximada (Aprox. Sig = 0.014) es menor que el nivel de significancia (= 0.05) podemos afirmar que existe relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los docentes en la institución de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018. Finalmente, de acuerdo con los resultados se ha permitido formular algunas recomendaciones que van a estar encaminadas a la mejora de la institución, así mismo, esto servirá como base para que otros investigadores profundicen el tema como gran importancia que es el talento humano relacionado con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.S.P. Hno. Victorino Elorz Goicochea de Cajamarca, 2018.

Según Castañeda (2018) presenta en su investigación titulada: “*Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018*”. El presente trabajo de investigación se realizó; en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca con el diseño transversal – correlacional. El objetivo

principal, es determinar la relación existente entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en dicha entidad. Las dimensiones que se emplearon para la investigación son; el proceso de reclutamiento, selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, ya que cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, con respecto a la calidad de servicio, se debe adecuar los ambientes para mejorar su desenvolvimiento profesional, aplicando el trabajo en equipo y la evaluación del desempeño para responder de manera eficaz a las necesidades del usuario. Por otro lado, para la obtención de información se aplicó una encuesta de opinión a 187 colaboradores entre hombre y mujeres. En relación al instrumento de recolección de datos; se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de gestión del talento humano estuvo compuesto por 09 ítems, con una amplitud de escala de Likert y 15 ítems para el desempeño laboral, haciendo un total de 24 ítems. La confiabilidad del instrumento se determinó según el coeficiente de Alfa de Cronbach que arrojaron resultados de 0,898 para el cuestionario de gestión del talento humano y el desempeño laboral, por tanto, son fiables y consistentes. Finalmente, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, en el que se observa un valor de 0,655 lo que significa que existe una correlación positiva moderada, y con respecto al valor de “sig”. Se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca.

2.2 Marco Histórico

De acuerdo a Franco & Guerrero (2018) mencionan que la gestión del talento humano es un proceso que en los años ochenta y a inicios de los años noventa, se convirtió en una disciplina que las empresas han adoptado para llegar al éxito ya que se dieron cuenta que gracias a las capacidades y habilidades del talento humano pueden lograr sus objetivos. De este modo, la palabra “talento” se volvió popular en el lenguaje cotidiano y se usó repetidamente para mencionar a los artistas de alto potencial o rendimiento, asimismo, el

término “gestión del talento humano” se usó con frecuencia para la descripción de las organizaciones y equipos.

Por otro lado (FAEDIS, s.) menciona que el nacimiento de la palabra gestión del talento humano surge a partir de las diferentes necesidades sociales, económicas y culturales de cada sociedad que ha existido a lo largo del tiempo, sus enfoques han dependido de cada factor para el buen manejo en cuanto a la toma de decisiones de las diferentes tipos de organizaciones que existen en la sociedad. (p.1).

Por tal motivo, los siglos XVIII y XIX fueron particularmente muy importantes para la evolución de la gestión del talento humano, es así que durante los 200 años que han transcurrido, han ocurrido dos hechos relevantes que promovieron el estudio de la administración como una ciencia: la revolución industrial, que desencadenó la transacción de producción de producción en serie, y el surgimiento de las escuelas de administración que han planteado teorías que han trascendido hasta la actualidad, como una división del trabajo (p. 1).

Asimismo, Herrera (2008) menciona que: “La gestión del talento humano es un proceso que surgió en los años 90 y se fue adoptando por las organizaciones que se dan cuenta que lo que impulsa el éxito de su negocio son el talento humano gracias a las habilidades y destrezas con las que cuentan sus empleados”.

Según Mazariegos (2016) a principios del siglo XX, en el denominado “Sociedad del Conocimiento”, término por primera vez gracias a Peter Drucker, se originan desafíos y grandes cambios en el ámbito empresarial. El trabajo manual comienza a ir en demerito frente al trabajo del conocimiento y como secuencia la medición del desempeño de los trabajadores empieza a ser más compleja. De este modo las técnicas de evaluación

empleadas en las organizaciones se volvieron más avanzadas, se comienza a ver el nivel de competencias y habilidades de los trabajadores que se requiere en un puesto de trabajo, asimismo comenzaron a medir el desempeño de los colaboradores.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Gestión del talento humano

2.3.1.1 Definición de la gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) menciona que, “La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a los colaboradores de una organización, como reclutamiento, la selección de personal, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (p.9).

Asimismo, Mondy (2010) considera que: “La gestión del talento humano es mantener en constante coordinación el ambiente de trabajo para así poder llegar a los objetivos que se traza la organización, la administración del talento humano debe de ser eficaz para lograr el éxito de la organización, incluso en los esfuerzos de los trabajadores se ven los resultados”.

2.3.1.2 Importancia de la gestión del talento humano

Vallejo (2016) considera que en las organizaciones existen diversos problemas y conflictos que deben ser resueltos por cada integrante que labora en la organización, esto puede deberse a que existen trabajadores insatisfechos con su empleo actual lo cual es preocupante para los gerentes que si no son resueltos a tiempo pueden generar grandes problemas para la organización; para ello es de suma importancia contar con colaboradores idóneos y calificados, con habilidades y destrezas y con buena capacidad de resolución de conflictos. Los recursos financieros y el equipamiento con el que cuenta una organización son muy útiles e importantes, no obstante, los colaboradores tienen su importancia considerable y es la que se encarga de que una organización pueda lograr sus

objetivos, son las que se encargan de producir ya sea un producto, un bien o servicios para satisfacer necesidades de los clientes. Por ello, en las organizaciones el área de recursos humanos es la encargada de seleccionar a personal que cumpla con el perfil idóneo para el puesto de trabajo que se desea ocupar y así ayudar a las organizaciones a cumplir con sus metas y objetivos. Además, esto ayuda a satisfacer las expectativas y objetivos personales de cada empleado. (p.21).

2.3.1.3 Beneficios de la gestión del talento humano

De acuerdo a (Chiavenato, 2009, p. 11-13) considera que, los beneficios de la gestión del talento humano son múltiples, ya que contribuyen al logro de objetivos que se traza una empresa:

- a. Las organizaciones alcanzan su misión para saber lo que son ahora y que les falta hacer: años atrás las organizaciones dirigían a sus empleados a través de múltiples métodos y reglas; hoy en día en su gran mayoría contar con la función de la gestión de talento humano en las organizaciones es de vital importancia para cumplir con eficacia los objetivos.
- b. Organizaciones más competitivas: el rol de la gestión del talento humano es proporcionar a los colaboradores las fortalezas necesarias para que sean más productivos en sus trabajos; De tal manera que la organización debe crear, desarrollar, aplicar las habilidades y competencias a cada integrante de la organización.
- c. Proporciona a la organización personas bien entrenadas y motivadas: los colaboradores deben estar preparados y capacitados continuamente de esa manera ayuda a la organización con el logro de sus objetivos, por eso se le debe de brindar reconocimiento a los colaboradores para que se sientan motivados y así mejorar su desempeño en la empresa.

- d. Aumenta la auto actualización y la satisfacción de los colaboradores: es indispensable que la organización cuente con colaboradores satisfechos y contentos para incrementar la productividad y así lograr el éxito deseado.
- e. Poder crear, desarrollar y perdurar la calidad de vida en el trabajo: esta implica que una organización debe proporcionar un buen ambiente laboral, autonomía de tomar decisiones, seguridad de empleo, horas laborales justas, y así las personas se sentirán satisfechas de pertenecer a una organización y de identificarse con ella misma.
- f. Administrar e impulsar el cambio: con el transcurrir del tiempo las organizaciones sufren grandes cambios por lo que debe de estar preparada para adaptarse a ese cambio inesperado. En la organización, todo profesional de GTH debe estar preparado para enfrentar los nuevos retos de cambio que se presente para lograr el éxito de su organización.
- g. Mantener las políticas, éticas y comportamientos socialmente responsable: tanto la organización y los colaboradores que la integran deben de cumplir con las normas, éticas y poner en práctica la responsabilidad social, asimismo, los derechos de cada empleado deben de estar totalmente garantizado y por ningún motivo se debe de presentar la discriminación en la organización.
- h. Construir la mejor empresa y el mejor equipo de trabajo: en la organización es importante que el área de gestión de talento humano cuide, retenga y ofrezca un buen clima laboral sus colaboradores con la finalidad de que la organización se consolide.

2.3.1.4 Características de la gestión del talento humano

Según Alfaro (2012) afirma que, el ser humano pasa gran parte de su vida trabajando, compartiendo y conviviendo con otras personas relacionadas a la producción de un bien o servicio dentro de una organización. De este modo afirma que sin las organizaciones y sin las personas que laboran dentro de ella, no existiría la gestión del talento humano. En ese contexto menciona algunas características:

- a. A diferencia de otros tipos de recursos con la que cuenta una organización, las personas por ningún motivo pueden ser vistos como propiedad de esta ya que sus conocimientos, experiencia, habilidades y destrezas son su patrimonio personal.
- b. Las funciones de los colaboradores en las organizaciones son voluntarias. Por el hecho de que exista un contrato de por medio el trabajador no dará su mejor esfuerzo, por el contrario, se esforzará cuando sea algo beneficioso tanto para la organización y personal.
- c. Los conocimientos, experiencias, habilidades son patrimonio personal e intangibles que son manifestadas a través de cada colaborador con las funciones que realiza en la organización.
- d. El talento humano es escaso, debido a que cada uno posee diferentes habilidades, conocimientos y con más experiencia. Algunas organizaciones están dispuestas a cambiar algún activo con el mejor talento.

2.3.1.5 Ventajas de la gestión del talento humano

De acuerdo a Tello (2017) menciona algunas ventajas:

- a. Trabajar en equipo hace que las tareas tediosas se conviertan más fáciles de realizar.

- b. Búsqueda de solución inmediata de problemas ante cualquier problema.
- c. En toda la organización se comparten reconocimientos e incentivos económicos.
- d. Se experimenta la sensación positiva y satisfecha de realizar un trabajo encomendado bien hecho.

2.3.1.6 Dimensiones de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano tiene dos dimensiones fundamentales que son: interna y externa. A continuación, se explica cada una de ellas. Matheus (2015).

- a. Dimensión interna:** hace referencia a los conocimientos, habilidades, motivaciones y actividades que realiza el colaborador dentro de la organización para así poder tener un buen manejo de gestionar el talento humano en la organización de manera adecuada.
- b. Dimensión externa:** hace referencia a la selección, desarrollo y permanencia del colaborador en la organización, además, muestra el clima laboral, perspectiva de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo, reconocimiento y estimulación.

2.3.1.7 Indicadores de la gestión del talento humano

Igualmente, Matheus (2015) conceptualiza los indicadores que posee tanto la dimensión interna como la dimensión externa:

2.3.1.7.1 Dimensión interna

- a. **Conocimientos:** recurso con el cual hoy en día las organizaciones trabajan, poniendo mayor énfasis en las tecnologías de información, porque una organización sin tecnología no sirve en el mercado. Hay una gran importancia de poder gestionar los conocimientos del personal, entregando información a cada colaborador, uniendo cultura.

- b. **Habilidades:** se les conoce como habilidades personales y que cada persona transmite al momento de realizar un trabajo en ellas tenemos a las habilidades intelectuales que son de mucha importancia para la persona y también de estas depende una organización para poder crecer en el mercado.

- c. **Motivaciones:** en la organización es muy importante que el personal sienta satisfacción y motivación al momento de realizar su trabajo ya que influyen de manera positiva en los resultados.

2.3.1.7.2 Dimensión externa

- a. **Clima laboral:** hace referencia al entorno en el que se encuentran cada uno de los miembros de la organización, cada miembro de la organización debe de sentir satisfacción personal y crecimiento moral ya que es un indicador de que existe un ambiente laboral favorable.

- b. **Perspectiva de desarrollo profesional:** las personas que son parte de una organización deben tener en cuenta las condiciones y oportunidades que les ayuden a crecer profesionalmente en la empresa.

- c. **Condiciones de trabajo:** representa el conjunto de herramientas,

equipamiento y el tipo de ambiente de trabajo para facilitar al colaborador a realizar su trabajo de manera eficaz.

d. Reconocimiento: el alto rendimiento del colaborador dentro de la organización debe de ser recompensado con incentivos, bonos, entre otros, que refleje el compromiso mutuo entre la empresa con el colaborador con reconocimientos por un buen desempeño laboral.

2.3.2 Desempeño laboral

2.3.2.1 Definición de desempeño laboral

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2011) menciona que, es situacional ya que varía de una persona a otra y de muchos factores muy importantes el cual influyen de manera significativa, para determinar el nivel de esfuerzo que la persona está dispuesta a hacer, dependen del valor de las recompensas y de la percepción personal. Es una relación costo-beneficio; las habilidades, capacidades propias y la percepción del rol que desempeñará cada persona determinan el esfuerzo individual. Es así como el desempeño en el puesto está en función de todas las variables que coincidan.

Por otro lado, Franklin & Krieger (2011) afirman que: “Por desempeño se entiende, el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales” (p. 93).

Finalmente, Robbins & Coulter (2005)) mencionan que el desempeño es el resultado final de una actividad, y si la actividad consiste en varias horas de práctica interna antes de un concierto o carrera o en llevar a cabo responsabilidades laborales en forma tan eficiente y eficaz como sea posible, el desempeño en el resultado de esa actividad (p.465).

2.3.2.2 Importancia del desempeño laboral

Según Chiavenato (2000) menciona que la importancia del desempeño laboral ayuda a tomar mejores decisiones respecto a ascensos o ubicación, a implementar políticas de compensación, además evalúa si es necesario volver a capacitar a los trabajadores, detecta errores en cuanto al diseño de puesto y de permitir darse cuenta si existen problemas personales que afecten a la persona en su desempeño del cargo que ocupa (p.35).

Para Werther & Davis (2008) consideran que uno de los principales retos de las organizaciones es tener conocimientos del valor agregado con el que cuenta cada trabajador y así conocer la aportación de resultados finales de cada uno de ellos y el logro de objetivos corporativos. De este modo el papel del capital humano es relevante para toda empresa. Por estas razones, es importante que exista en toda organización revise los logros, avances y dificultades que cada trabajador (p.306).

2.3.2.3 Beneficios del desempeño laboral

Según (Chiavenato, 2007, pp. 248-249) considera que los beneficios del desempeño laboral permiten promover la igualdad, equidad y transparencia para así lograr las metas establecidas de la empresa.

- a. Beneficios para el gerente:** para determinar el comportamiento y el nivel de desempeño del gerente es fundamental realizar una evaluación de desempeño y así mejorar el desempeño de este y de la mano lograr los objetivos propuestos de la organización.
- b. Beneficios para el subordinado:** conoce perfectamente los puntos fuertes y débiles de cada uno de los colaboradores gracias a la evaluación de desempeño que realiza. Asimismo, tiene conocimiento de las normas o reglas del juego para compartirlas con los colaboradores de la organización.

- c. **Beneficios para la organización:** la organización tiene de conocimiento que los colaboradores se deben de perfeccionar en su área de trabajo al que pertenecen, para luego seleccionar a los talentos potenciales a corto, mediano y largo plazo.

2.3.2.4 Características del desempeño laboral

De acuerdo a (Chiavenato, 2000, p. 359) menciona que el desempeño laboral se caracteriza porque cada colaborador tiene diferente manera de comunicarse y de desempeñar su trabajo dentro de la organización:

- a. **Adaptación:** hace referencia a la flexibilidad de ambiente de trabajo con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.
- b. **Comunicación:** es la expresión eficaz de ideas ante un grupo de personas, y así que la información que se desea brindar llegue a toda la organización.
- c. **Iniciativa:** capacidad de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar los objetivos. Asimismo, se puede decir que es la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas.
- d. **Conocimientos:** hace referencia al nivel alcanzado técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas de trabajo.
- e. **Calidad de trabajo:** proporciona documentación adecuados cuando se necesita. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un producto o resultado mejor evalúa la actitud, seriedad,

claridad y utilidad en las tareas encomendadas. Produce o realiza una tarea de alta calidad.

- f. **Planificación:** programa las órdenes de trabajo a fin de cumplir los plazos utiliza a los subordinados y a los recursos con eficiencia. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.

2.3.2.5 Ventajas del desempeño laboral

De acuerdo a (Bohlander & Snell, 2008, p. 671) afirman que el desempeño laboral cumple con algunas ventajas que cada colaborador tiene al momento de desempeñar su trabajo:

- a. **Mejora el desempeño:** el gerente encargado del talento humano realiza las acciones correctas para el buen manejo del desempeño de cada miembro de la organización mediante la retroalimentación.
- b. **Políticas de compensación:** la mayor parte de las organizaciones conceden incrementos a sus colaboradores basándose en el mérito que éstos tienen al realizar sus actividades, el cual se determina a través de la evaluación de desempeño. La evaluación del desempeño ayuda a los colaboradores a tomar decisiones.
- c. **Decisiones de ubicación:** las ubicaciones transferidas y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior. De este modo, las ubicaciones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño de los empleados en la organización.
- d. **Necesidades de capacitación y desarrollo:** la capacitación y desarrollo del colaborador necesita ser constante en la organización, si el desempeño es insuficiente indica la necesidad de capacitar al colaborador. Por otro lado, si el desempeño es el

adecuado también puede indicar la necesidad de volver a capacitar ya que puede ser identificado como un potencial no aprovechado en su límite total.

- e. **Planeación y desarrollo de la carrera profesional:** los colaboradores se trazan objetivos personales en la organización para lograrlos en el transcurso de su trabajo. Su desarrollo se basa en la retroalimentación de su desempeño ya que indica sobre las posibilidades profesionales a los que se desea llegar.

- f. **Imprecisión de la información:** si en la organización se presenta un desempeño insuficiente puede existir información errónea en el departamento de recursos humanos lo cual impide el manejo para la toma de las decisiones. Al confiar en información que no es confiable se pueden tomar decisiones erróneas que afectaría a toda la organización.

- g. **Errores en el diseño de puesto:** las evaluaciones de desempeño en la organización ayudan a la identificación de posibles errores en cuanto a la concepción de los puestos.

- h. **Desafíos externos:** en ocasiones, factores externos como la salud, la economía, la familia, entre otros, influyen en el nivel de desempeño de los colaboradores. De este modo, si estos factores son resultado de la evaluación del desempeño, el departamento de recursos humanos debe solicitar ayuda.

2.3.2.5 Dimensiones del desempeño laboral

Teniendo en cuenta a (Robbins & Judge, 2013, pp. 47-48) mencionan las dimensiones del desempeño laboral:

- a. **Capacidad laboral:** habilidades del trabajador el cual le permiten desempeñarse en la organización, y se manifiesta a través de sus conocimientos, destrezas y experiencia en su área de trabajo.
- b. **Desenvolvimiento:** aptitudes y destrezas del trabajador de manera que pueda optimizar tiempo y recursos, conllevando al desarrollo personal y al bienestar social.
- c. **Eficacia:** realizar y lograr acciones correctas para que la organización logre sus objetivos, por otro lado, ser eficaz muestra un nivel alto de desempeño de cada trabajador.
- d. **Perfil del trabajador:** se identifica las características que posee cada trabajador en la organización como su comportamiento, edad, género y su identificación con la empresa; los cuales permitirá asumir responsabilidad en la empresa.

2.3.2.6 Indicadores del desempeño laboral

2.3.2.6.1 Capacidad laboral

- a. **Experiencia:** para Garabito (2013) menciona que: “Es el conjunto de habilidades y conocimientos específicos obtenidos en los distintos empleados” (p.1339).
- b. **Conocimientos:** para Udiz (2010) menciona que, es de vital importancia entender la información para que un proceso tenga éxito, la sabiduría y la experiencia gestionan datos de información,

por ello, se debe contar con información confiable para ser compartida por cada área de la organización con libertad y ser fácilmente accesible por todos.

c. Habilidades: según Fragua (2016) menciona que: “Son el conjunto de características relacionadas con el talento y la aptitud del empleado necesarias para desempeñar un perfil profesional y están ligadas a las demandas del mercado de trabajo”.

d. Inteligencia: citando a Feror (2016) menciona que: “las empresas demandan profesionales capaces de identificar y gestionar emociones propias y ajenas, con habilidades sociales y con capacidad de adaptación a las distintas situaciones”.

2.3.2.6.2 Desarrollo

a. Comunicación directa: según Chiavenato (2000) menciona que: “Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación, puesto que ésta es la red que integra y coordina todas sus dependencias” (p.87).

b. Comunicación abierta: de acuerdo con Enelec (2014) refiere que: “Casi todas las empresas dicen que valoran, pero muy pocas utilizan, una empresa puede sobrevivir sin una comunicación abierta y fluida pero muy pocas organizaciones prosperan sin ella”.

2.3.2.6.3 Eficacia

a. Desempeño individual: para García (2018) considera que: “El perfil de cargo o en el plan de trabajo individual, al alcance de los objetivos estratégicos, debe considerarse en el sistema de evaluación del desempeño estratégico empresarial”.

2.3.2.6.4 Perfil del trabajador

a. Comportamiento del trabajador: teniendo en cuenta a Fernández (2005) menciona que, el papel desempeñado por los directivos de la empresa en la promoción de comportamientos seguros del trabajador, de forma directa, a través de sus actitudes y comportamientos, y de forma indirecta, a través de la implantación de un sistema de gestión de la seguridad (p.207).

2.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

2.4.2 Hipótesis Específicas

Existe relación directa y significativa entre la dimensión interna con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

Existe relación directa y significativa entre la dimensión externa con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

2.4.3 Variables

Variable X = Gestión de calidad

Variable Y = Desempeño laboral

2.5 OPERATIVIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1.

Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión del talento humano	Según Chiavenato (2009) menciona que: La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a los colaboradores de una organización, como reclutamiento, la selección de personal, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (p.9).	Para Mondy (2010) considera que: La gestión del talento humano es mantener en constante coordinación el ambiente de trabajo para así poder llegar a los objetivos que se traza la organización, la administración del talento humano debe de ser eficaz para lograr el éxito de la organización, incluso en los esfuerzos de los trabajadores se ven los resultados.	Dimensión interna	Conocimientos	1,2,3
				Habilidades	4,5,6
				Motivaciones	7,8,9
				Actitudes	10,11,12
			Dimensión externa	Clima laboral	13,14,15
				Perspectiva de desarrollo profesional	16,17
				Condiciones de trabajo	18,19
				Reconocimiento	20
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Desempeño laboral	Teniendo en cuenta Chiavenato (2011) menciona que, es situacional, ya que varía de una persona a otra y de muchos factores muy importantes el cual influyen de manera significativa, para determinar el nivel de esfuerzo que la persona está dispuesta a hacer, dependen del valor de las recompensas y de la percepción personal Es una relación costo-beneficio, las habilidades, capacidades propias y la percepción del rol que desempeñará. Es así como el desempeño en el puesto está en función de todas las variables que condicionan.	Según Franklin & Krieger (2011) afirman que, por desempeño se entiende el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales. (p. 93).	Capacidad laboral	Experiencia	1,2,3
				Conocimientos	4,5,6
				Habilidades	7,8,9
				Inteligencia	10,11
			Desenvolvimiento	Comunicación directa	12,13
				Comunicación abierta	14,15
			Eficacia	Desempeño individual	16,17
			Perfil del trabajador	Comportamiento del trabajador	18,19,20

Fuente. Elaboración propia

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Unidad análisis, población y muestra

3.1.1 Unidad de análisis

De acuerdo con Azcona, Manzini, & Dorati (2013) una unidad de análisis puede constituirse o reformularse en distintos momentos del proceso que aquí no podemos abordar, lo que si se pretende decir es que una unidad de análisis es la entidad que se toma como elemento para la investigación.

Para el presente estudio nuestra unidad de análisis es la empresa Clinicar Diesel SAC y nuestra unidad de observación son los colaboradores de dicha empresa.

3.1.2 Población

Según Díaz (2009) explica que: “La población es conocida también como universo, que está compuesta por todos los elementos que participan el fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación”.

La presente investigación considera una población de 22 colaboradores que pertenecen a la empresa Clinicar Diesel SAC.

3.1.3 Muestra

En cuanto a la muestra es de 22 colaboradores, siendo entonces una muestra no probabilística por conveniencia.

Es así que Díaz (2009) afirma que: “La muestra es una parte o un subgrupo de la población o universo, asimismo, para poder seleccionar la muestra es importante que se refleje las características de la población”.

Una muestra no probabilística según Angelo (2010) es cuando no todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser parte de la muestra, sus resultados no son generalidades a la población.

3.2 Tipo de Investigación

La presente investigación es de carácter aplicada y según Baena (2014) afirma que tiene como objetivo el estudio de un problema destinado a la acción. La investigación aplicada por su parte concentra su atención en las posibilidades concretas de llevar a la práctica las teorías generales y destinan sus esfuerzos a resolver las necesidades que se plantean la sociedad y los hombres (p.11).

Además, según su manipulación de variables dicha investigación es no experimental, es así como Hernández (2004) explica que dicha investigación es sistemática y empírica basándose fundamentalmente en la observación de los fenómenos y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

3.3 Diseño de Investigación

La presente investigación tiene diseño transversal o transaccional, donde el investigador estudia el acontecimiento en un único momento del tiempo. De acuerdo a Salas (2011) afirma que dicha investigación recolecta datos en un solo momento y en un tiempo único. Su objetivo es describir variables y analizar su interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que ocurre (p.32).

3.4. Método de investigación

El método utilizado fue el hipotético-deductivo, porque su enfoque es cuantitativo y está debidamente apoyada en la estadística (análisis de regresión), que luego serán tabulados una vez haber obtenido los datos y luego ser presentados en tablas estadísticas.

Como menciona Rodriguez & Pérez (2017) el método inductivo – deductivo esta conformado por dos procedimientos inversos: inducción y deducción. La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales. Su base es la repetición de hechos y fenómenos de la realidad, encontrando los rasgos comunes en un grupo definido, para llegar a conclusiones de los aspectos que lo caracterizan. Las generalizaciones a que se arriban tienen una base empírica (p. 10).

3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnicas

Para Arias (2012) define que: “Se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico, el cual posee una aplicabilidad general” (p.67).

3.5.2 Instrumentos

Según Arias (2012) define que: “Un instrumento de recolección de datos o cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.68).

3.6 Validez y confiabilidad

De acuerdo con Moreno (2017) menciona que:

Todo instrumento de recolección de datos debe resumir dos requisitos esenciales que son la validez y confiabilidad. Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como el hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir. Y el instrumento se estima la confiabilidad de medición cuando permite determinar que el mismo, mide lo que se quiere medir y aplicando varias veces indique el mismo resultado.

De acuerdo al caso de estudio realizado se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.701 descrito como una correlación positiva considerable, de esta manera se constató que el instrumento diseñado es válido y confiable para ser aplicado a la población de estudio.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.701	2

3.7 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario la cual se ha construido una serie de preguntas para cada variable cada una con 20 ítems, la primera variable constituida por 2 dimensiones y la segunda variable constituida por 4 dimensiones, para luego aplicarla de manera virtual a los colaboradores de la empresa Clinicar Diesel SAC y de esa manera nos ayudó a obtener información confiable de las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral. Una vez obtenido las respuestas de los colaboradores de la empresa se ha procesado la información en Excel y se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS versión 25 para la elaboración de las tablas, el cual se ha buscado la interrelación de las variables que permite contrastar con las hipótesis.

3.8 Interpretación de datos

De acuerdo en la interpretación en las tablas se considera utilizar las tablas de Rho de Spearman para el procesamiento y análisis de datos de la primera variable y segunda variable con cada una de sus dimensiones.

Tabla 2

Grado de relación según el coeficiente de correlación de Rho Spearman

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación positiva perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación positiva débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente. Recuperado de “Movimiento Científico”, Mondragón, M., 2014, Dialnet, Volumen 8, p. 100.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

En el presente capítulo, daremos a presentar los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. En primer lugar, se recolecta la información relacionada con la variable gestión del talento humano y en segundo lugar analizaremos la información de la variable desempeño laboral, para finalmente determinar qué grado de relación entre ambas y también la relación de cada una de las dimensiones tanto de la variable gestión del talento humano como la variable desempeño laboral.

Para ambos cuestionarios se han determinado el coeficiente de confiabilidad mediante alfa de Cronbach, para ambas variables se determinó un coeficiente de 0.701; Navarro (2021) señala que el valor de alfa oscila de 0 a 1. Cuando más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. Si los ítems están positivamente correlacionados entonces la varianza de la suma de los ítems se incrementa. Por ello, si las puntuaciones en todos los ítems fuesen idénticas, y por lo tanto las puntuaciones estarían perfectamente correlacionadas, el valor de alfa sería igual a 1. En cambio si los ítems fuesen totalmente independientes, no mostrando ningún tipo de relación entre ellos, el valor de alfa sería igual a 0, pero en el presente estudio realizado el valor es de 0.701, indicando que ambos instrumentos son confiables para medir la relación de gestión del talento humano y desempeño laboral.

4.1.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados

De acuerdo a la investigación realizada, los resultados obtenidos de correlación de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, entre las dimensiones de la primera y segunda variables son las siguientes:

4.1.1.1 Análisis Inferencial

Tabla 3

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

Correlaciones				
			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	,540**
		Sig. (bilateral)		0.009
		N	22	22
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,540**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.009	
		N	22	22

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

Nota. Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo general, se aplicó la prueba estadística de Correlación de Spearman ($Rho = 0.540$) donde presentó una correlación positiva considerable y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

Tabla 4

Establecer la relación entre la dimensión interna y desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, 2021.

Correlaciones				
			Dimensión Interna	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Interna	Coefficiente de correlación	1.000	,624**
		Sig. (bilateral)		0.002
	N	22	22	
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,624**	1.000
Sig. (bilateral)		0.002		
N		22	22	

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

Nota. Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo específico 1, se aplicó la prueba estadística de Correlación de Spearman ($Rho = 0.624$) donde presentó una correlación positiva considerable y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión interna y la variable desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

Tabla 5

Establecer la relación entre la dimensión externa con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

Correlaciones				
			Dimensión Externa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Externa	Coefficiente de correlación	1.000	,549**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	22	22
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,549**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	22	22

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

Nota. Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo específico 2, se aplicó la prueba estadística de Correlación de Spearman ($Rho = 0.549$) donde presentó una correlación positiva considerable y su significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión externa y la variable desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

4.1.1.2 Análisis Descriptivo

Tabla 6

La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

		Gestión del Talento Humano											
		Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces sí		Siempre		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño Laboral	Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	La mayoría de veces no	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Algunas veces sí, algunas veces no	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	La mayoría de veces sí	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	10	45.5%	3	13.6%	13	59.1%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.1%	7	31.8%	9	40.9%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	12	54.5%	10	45.5%	22	100.0%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

Se observó que de 22 colaboradores del área operativa de la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021, 54.5% opinó que se encuentra en la mayoría de veces sí con la gestión del talento humano, de los cuales se observó que el 45.5% opinó la mayoría de veces sí con el desempeño laboral, mientras que un 9.1% opinó siempre. Asimismo, el 45.5% de los colaboradores se encontró siempre con la gestión del talento humano, de los cuales el 31.8% opinó siempre con el desempeño laboral, mientras que un 13.6% opinó la mayoría de veces sí.

Tabla 7

La dimensión interna y el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

		Dimensión Interna											
		Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces sí		Siempre		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño Laboral	Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	La mayoría de veces no	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Algunas veces sí, algunas veces no	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	La mayoría de veces sí	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	11	50.0%	2	9.1%	13	59.1%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.1%	7	31.8%	9	40.9%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	13	59.1%	9	40.9%	22	100.0%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

Se observó que de 22 colaboradores del área operativa de la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021, el 59.1%, opinó que se encuentra en la mayoría de veces si con la dimensión interna, de los cuales se observó que el 50% opinó la mayoría de veces sí con el desempeño laboral, mientras que un 9.1% opinó siempre. Asimismo, el 40.9% de los colaboradores se encontró siempre con la dimensión interna, de los cuales el 31.8% opinó siempre con el desempeño laboral, mientras que un 9.1% opinó la mayoría de veces sí.

Tabla 8

La dimensión externa y el desempeño en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

	Dimensión Externa												
	Nunca		La mayoría de veces no		Algunas veces sí, algunas veces no		La mayoría de veces sí		Siempre		Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Desempeño Laboral	Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	La mayoría de veces no	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Algunas veces sí, algunas veces no	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	La mayoría de veces sí	0	0.0%	0	0.0%	2	9.1%	10	45.5%	1	4.5%	13	59.1%
	Siempre	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	18.2%	5	22.7%	9	40.9%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	2	9.1%	14	63.6%	6	27.3%	22	100.0%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021.

Se observó que de 22 colaboradores del área operativa de la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021, el 63.6% opinó que se encuentra la mayoría de veces sí con la dimensión externa, de los cuales se observó que el 45.5% opinó la mayoría de veces sí con el desempeño laboral, mientras que un 18.2% opinó siempre. Asimismo, el 27.3% de los colaboradores se encontró siempre con la dimensión externa, de los cuales el 22.7% opinó siempre con el desempeño laboral, mientras que un 4.5% opinó la mayoría de veces sí. De igual manera hay un 9.1% que opina algunas veces sí, algunas veces no con la dimensión externa, de los cuales el 9.1% opina la mayoría de veces sí con el desempeño laboral.

4.2. DISCUSIÓN

El presente estudio planteo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021, teniendo como resultado la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral con un coeficiente = 0.000).

Respecto a los objetivos específicos a) establecer la relación entre la dimensión interna con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021, se determinó como resultado la existencia de una correlación positiva considerable con un valor de 0.624 y b) establecer la relación entre la dimensión externa con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021, se determinó como resultado la existencia de una correlación media con un valor de 0.549.

Para Inca (2015) menciona que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral, nuestros resultados de correlación nos indica que, dada la teoría, la dirección, donde las políticas y prácticas que son aplicadas se dirigen de forma adecuada, porque la correlación es alta y positiva demostrando un buen desempeño laboral y bajo la gestión del talento humano (p. 73).

De acuerdo con Hernández & Díaz (2021) señalan que existe una correlación positivamedia entre las dos variables que son la gestión del talento humano y el desempeño laboral, donde la prueba estadística de correlación de Rho Spearman (Rho = 0.355) presenta una correlación positiva media y su significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.1225) (p. 49).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los datos de la presente investigación realizada, los cuales han sido procesados, analizados e interpretados se ha determinado las siguientes conclusiones:

1. Se comprueba que la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC., Cajamarca 2021; luego de aplicarse la prueba estadística de correlación de Spearman donde arrojó una correlación positiva considerable ($Rho = 0.540$). Además, una significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.000), menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, existe suficiente evidencia para afirmar que existe una relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Clinicar Diesel SAC.
2. De acuerdo al primer objetivo específico: se demuestra que la dimensión interna con el desempeño laboral; a través de la prueba estadística de correlación de Spearman se determinó que las variables si presentaron una correlación positiva considerable ($Rho = 0.624$). Además, una significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.000), menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), lo cual podemos concluir que la dimensión interna se relaciona con el desempeño laboral.
3. Respecto al segundo objetivo específico: se demuestra que la dimensión externa con el desempeño laboral; a través de la prueba estadística de correlación de Spearman se determinó que las variables si presentaron una correlación positiva considerable ($Rho = 0.549$). Además, una significación aproximada (Sig. Aprox. = 0.000), menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), donde se concluye que la dimensión externa se relaciona con el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

Ya realizadas las conclusiones, deseamos sugerir algunas recomendaciones a la empresa Clinicar Diesel SAC:

- a. De acuerdo a los resultados obtenidos, como la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, se recomienda a la empresa mejorar el método de capacitación a sus colaboradores de manera continua para obtener un buen nivel de desempeño laboral y así contar con talento humano eficiente.
- b. Para la dimensión interna, se recomienda a la empresa potenciar el desarrollo de conocimientos y habilidades de sus colaboradores, asimismo motivarlos con la finalidad de que se desempeñen de manera eficaz.
- c. Para la dimensión externa, se recomienda a la empresa fortalecer el ambiente de trabajo para una mejor realización de sus labores, también hacer reconocimientos a los colaboradores comprometidos y que se identifican con la empresa, ya que son los colaboradores quienes ayudan a la organización a lograr los objetivos trazados y el éxito deseado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón Cuases, D. G. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. Tulcán, Ecuador. Obtenido de <http://181.198.77.143:8080/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de.pdf>
- Albán Peñafiel, M. S. (2015). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresa “servicont” del canton baños de agua santa*. Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1719/1/TUAEXCOMEGE023-2015.pdf>
- Alfaro Castellanos, M. d. (2012). *Administración del Personal*. Mexico. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Angelo, S. (2010). *Población y muestra*. Perú. Obtenido de [https://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/POBLACION%20Y%20MUESTRA%20\(Lic%20DAngelo\).pdf](https://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/POBLACION%20Y%20MUESTRA%20(Lic%20DAngelo).pdf)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas-Venezuela: Episteme. Obtenido de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Azcona, M., Manzini, F., & Dorati, J. (2013). *Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación*. Obtenido de Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>

- Bohlander, G. & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Cengage Learning. Obtenido de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/\[PD\]%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%202.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/[PD]%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%202.pdf)
- Burneo Alvarón, R. R. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tacna – 2017*. Tacna, Perú. Obtenido de http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/485/1/Burneo_Alvaron_Renato.pdf
- Castañeda Durand, D. (2018). *Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018*. Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14586/Casta%C3%B1eda%20Durand%20Dennis%20William.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ccoicca Meza, E. D. (2017). *Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ensil EIRL. Huancayo-2017*. Huancayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3757/1/INV_FCE_%20CAN_TE_Ccoicca_Meza_2017.pdf
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los recursos humanos*. Colombia: MacGrawHill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del desempeño humano: administracion de recursos*. Mexico. Obtenido de http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Vol. III). Mexico. Obtenido de <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos- El capital humano de las organizaciones*. México: McGrawHill. Obtenido de

file:///C:/Users/WILIAN/Downloads/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Hu.pdf

Condori Mamani, M. N. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017*. Puno, Perú. Obtenido de http://181.176.163.136/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz de León, N. T. (2009). *Población y Muestra*. Mexico. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

Enelec. (2014). Obtenido de Mantener una comunicación abierta en la empresa para tener éxito: <http://blog.enelec.com/mantener-una-comunicacion-abierta-en-la-empresa-para-tener-exito/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20abierta%20es%20un,valoran%20pero%20muy%20pocas%20utilizan.&text=Este%20valor%20es%20necesario%20para,para%20hacer%20y%20mantener%20co>

FAEDIS. (s.f.). Obtenido de Gestión del talento humano: http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/odin/odin_desktop.php?path=Li4vb3Zhcy9hZG1pbmlzdHJhY2l9bXByZXNhcy9nZXN0aW9uX2RlbF90YWxlbnRvX2h1bWFuby91bmlkYWRFMS8=#slide_1

Fernández, B. et al. (2005). Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 207-234. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317624002.pdf>

Feror. (25 de Octubre de 2016). Obtenido de La importancia de la inteligencia emocional en la empresa: <https://www.ifefor.es/la-importancia-de-la-inteligencia-emocional-en-la-empresa/>

Fragua, C. (11 de Abril de 2016). *Observatorio de RR.HH.* Obtenido de Las habilidades del trabajador de 2020: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/las-habilidades-del-trabajador-de-2020.html>

- Franco Flores, O. E., & Guerrero Dávalos, C. (2018). *Gestión del talento humano: Una revisión conceptual*. Obtenido de [file:///C:/Users/CINTIA/Downloads/RevisinconceptualGestindelTalentoHumano%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/CINTIA/Downloads/RevisinconceptualGestindelTalentoHumano%20(1).pdf)
- Franklin, E. & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación. Obtenido de <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
- Garabito, G. (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Revistas Científicas de América Latina*, 12, 1335-1343. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730047026.pdf>
- García, V. et al. (Enero-abril de 2018). *Scielo*. Obtenido de Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362018000100004&script=sci_arttext&tlng=en
- Hernández Sampier, R. (2004). *Metodología de la investigación*. La Habana. Obtenido de https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_no_experimental
- Hernández, C., & Díaz, N. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL 2021*. Obtenido de gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL 2021: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1651/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera, P. (2008). *Gestión del humano*. Obtenido de Historia de la gestión del talento humano : <https://gestiondelohumano.wordpress.com/historia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas* . Obtenido de Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas: <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE->

%20Inca%20Allcahuaman-
Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Matheus, C. (2015). *Gestión del talento humano*. Venezuela. Obtenido de
<http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

Mazariegos, A. (2016). *La evaluación del desempeño: pasado, presente y futuro*. Obtenido de
<https://www.glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro#:~:text=El%20primer%20proceso%20de%20evaluaci%C3%B3n,impulsores%20del%20movimiento%20obrero%20brit%C3%A1nico.>

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico. Obtenido de
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc371a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Moreira Segovia, R. V. (2015). *Gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral en la Unidad Distrital de Educación Quevedo - Mocache 12D03, Cantón Quevedo, año 2014*. Quevedo, Ecuador. Obtenido de
<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/864/1/T-UTEQ-0121.pdf>

Moreno, P. (2017). *Capítulo III. Metodología de la investigación*. Obtenido de Capítulo III. Metodología de la investigación:
<https://www.google.com/search?q=que+es+el+metodo+de+investigacion+en+una+tesis+segun+autores&sxsrf=AOaemvIy-bo6ZbMtXScUlJ9XbJ0v6kSJg%3A1634170637882&ei=DXdnYbe3NcK55OUP1J6gqAM&ved=0ahUKEwj38f2C0MjzAhXCHLkGHVQPCDUQ4dUDCA4&uact=5&q=que+es+el+metodo+de+inv>

Muntané Relat, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Córdoba. Obtenido de
<file:///C:/Users/CINTIA/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

Navarro, F. (7 de Julio de 2021). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Obtenido de Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida :
<https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>

- Pinedo Olimar, C. E. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Labsystems SAC, distrito de Lima – año 2015*. Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35182/Pinedo_OCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson educación. Obtenido de file:///C:/Users/WILIAN/Downloads/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Rob.pdf
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación. Obtenido de [file:///C:/Users/WILIAN/Downloads/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robb%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/WILIAN/Downloads/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robb%20(1).pdf)
- Rodriguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista escuela de Administración de Negocios*, 26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Salas Montaña , H. (2011). *Introducción a la investigación científica*. Bolivia. Obtenido de <http://biblio.fcet.uagrm.edu.bo/uPublicaciones/3.%20Libros/Ing.%20Salas,%20Investigacion%20cientifica%20para%20estudiantes%20de%20Petrolera/Investigacion%20cientifica%20para%20estudiantes%20de%20Petrolera/assets/downloads/page0032.pdf>
- Sarmiento de la Torre, J. J. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la Universidad Central*. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/17091/1/CD-7664.pdf>
- Sicchas Rojas, E. R. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión educativa local de Chachapoyas – 2019*. Chachapoyas, Perú. Obtenido de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1852/Siccha%20Rojas%20Elvis%20Ruben.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tello Palomino, J. (2017). *Relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de Conductores Conduce Perú, Cajamarca 2017*. Cajamarca,

Perú. Obtenido de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11367/Tello%20Palomino%20Jaque.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Udiz, G. (11 de Octubre de 2010). *Pymes y Autónomos* . Obtenido de ¿Qué es el "conocimiento empresarial"? : pymesyautonomos.com/management/que-es-el-conocimiento-empresarial

Uribe Romero , C., & Rodriguez Goicochea, J. E. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los docentes del instituto de educación superior pedagógico Hno. Victorino Elorz Goicochea Cajamarca, 2018*. Cajamarca, Perú.

Obtenido de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14492/Uribe%20Romero%20Cecilia%20del%20Rosario%20-%20Rodr%C3%ADGUEZ%20GOICOCHEA%20JHENNER%20EDICXON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamaba, Ecuador. Obtenido de <http://cimogsys.esepoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de los recursos humanos: El capital humano de las empresas*. Nueva York: McGrawHill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Zeballos Saavedra, R. I. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas mattaz zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de Sucre*. Sucre, Bolivia. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021	Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021	Gestión del Talento Humano	Dimensión interna	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básico NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN: Correlacional MÉTODO: Hipotético – deductivo.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Dimensión externa	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: transversal o transeccional. POBLACIÓN: 22 colaboradores de la empresa Clinicar Diesel SAC. MUESTRA: 22 colaboradores de la empresa Clinicar Diesel SAC. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Encuesta
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano en la dimensión interna con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano en la dimensión interna con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.	Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en la dimensión interna con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.	Desempeño Laboral	Capacidad	
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano en la dimensión externa con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano en la dimensión externa con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.	Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en la dimensión externa con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021		Laboral	
				Desenvolvimiento	
				Eficacia	
				Perfil del trabajador	

Fuente. Elaboración propia



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA: PARA DETERMINAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Conocer la opinión de la gestión del talento humano que se manifiesta en los colaboradores que laboran en la empresa CLINICAR DIESEL SAC mediante una encuesta, la presente investigación es realizada por los bachilleres de la carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UPAGU.

I. VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Valores de Escala:

Siempre	La mayoría de veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de veces no	Nunca
5	4	3	2	1

N° de pregunta	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Siempre	La mayoría de veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de veces no	Nunca
	DIMENSIÓN INTERNA					
I	CONOCIMIENTOS					
1	¿Usted siente que la empresa le brinda la oportunidad de adquirir conocimientos?					
2	¿Recibe usted los conocimientos de sus compañeros de trabajo cuando lo solicita?					
3	¿Considera usted que la empresa le permite aplicar sus conocimientos para cumplir con su labor encomendada?					
II	HABILIDADES					
4	¿Usted considera que su área de trabajo le permite desarrollar sus habilidades de manera eficaz?					
5	¿Usted cree que sus compañeros de trabajo cuentan con las habilidades para cumplir con su labor?					
6	¿Considera usted que cuenta con las habilidades necesarias para cumplir con su trabajo?					
III	MOTIVACIONES					

7	¿Recibe usted motivación de parte de su jefe para cumplir con su labor asignada?					
8	¿Considera usted que la empresa motiva a sus colaboradores para cumplir con su trabajo?					
9	¿Usted cree que merece ser motivado con algún incentivo por parte de su superior?					
IV	ACTITUDES					
10	¿Usted considera que tiene la mejor actitud para solucionar algún conflicto que se presente en la empresa?					
11	¿Usted siente que sus compañeros de trabajo y sus superiores tienen una actitud positiva frente a conflictos que se presentan?					
12	¿Considera usted que su actitud con sus compañeros de trabajo es la más adecuada?					
	DIMENSIÓN EXTERNA					
V	CLIMA LABORAL					
13	¿Considera usted que existe un clima laboral apropiado dentro de su área de trabajo?					
14	¿Usted siente que la empresa ofrece un clima laboral satisfactorio para todos sus trabajadores?					
15	¿Usted aporta para que exista un buen clima laboral en su área de trabajo?					
VI	PERSPECTIVA DE DESARROLLO PROFESIONAL					
16	¿Aporta usted con sus compañeros de trabajo para que su desarrollo profesional siga creciendo?					
17	¿Usted se siente satisfecho por el desarrollo profesional que ha logrado en la empresa que labora?					
VII	CONDICIONES DE TRABAJO					
18	¿Usted considera que la empresa brinda las mejores condiciones para realizar bien su trabajo?					
19	¿Usted aporta para que en su área de trabajo exista las mejores condiciones para realizar su labor?					
VIII	RECONOCIMIENTO					
20	¿Usted recibe algún reconocimiento por parte de su jefe por realizar eficientemente su trabajo?					



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA: PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Conocer la opinión del desempeño laboral que se manifiesta en los colaboradores que laboran en la empresa CLINICAR DIESEL SAC mediante una encuesta, la presente investigación es realizada por los bachilleres de la carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UPAGU.

II. VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Valores de Escala:

Siempre	La mayoría de veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de veces no	Nunca
5	4	3	2	1

N° de pregunta	DESEMPEÑO LABORAL	Siempre	La mayoría de veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de veces no	Nunca
	CAPACIDAD LABORAL					
I	EXPERIENCIA					
1	¿Usted cree que la experiencia obtenida en la empresa ha sido de ayuda para su vida profesional?					
2	¿Considera usted que cuenta con la experiencia suficiente para ocupar el puesto que tiene?					
3	¿Usted siente que es valorada su experiencia en su área de trabajo?					
II	CONOCIMIENTOS					
4	¿Usted ha adquirido conocimientos nuevos durante el tiempo que trabaja en la empresa?					
5	¿Usted cree que los conocimientos adquiridos le han sido de mucha ayuda al momento de realizar un trabajo?					
6	¿Usted siente que sus conocimientos son apreciados por parte de sus compañeros de trabajo y su jefe?					
III	HABILIDADES					
7	¿Usted considera que tiene las habilidades suficientes para realizar algún trabajo nuevo que se le presente?					

8	¿Considera usted que cuenta con las habilidades necesarias que le permitan cumplir con una nueva tarea asignada?					
9	¿Usted cree que sus habilidades en el trabajo merecen ser recompensadas?					
IV	INTELIGENCIA					
10	¿Usted siente que la empresa cuenta con colaboradores con gran potencial de inteligencia?					
11	¿Usted considera que tiene la inteligencia suficiente para desarrollar cualquier actividad asignada de su área de trabajo?					
	DESENVOLVIMIENTO					
V	COMUNICACIÓN DIRECTA					
12	¿Usted siente que existe una comunicación directa con su jefe?					
13	¿Usted maneja una comunicación directa en la empresa que actualmente trabaja?					
VI	COMUNICACIÓN ABIERTA					
14	¿Usted mantiene una comunicación abierta con sus compañeros de trabajo?					
15	¿Cree usted que la comunicación abierta con sus superiores es la mejor?					
	EFICACIA					
VII	DESEMPEÑO INDIVIDUAL					
16	¿Usted cree que su desempeño individual en la empresa si es reconocido por sus superiores?					
17	¿Usted se siente satisfecho por el desempeño individual que desarrolla en la empresa?					
	PERFIL DEL TRABAJADOR					
VIII	COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR					
18	¿Usted considera que ha tenido un buen comportamiento en la empresa y ha sido recompensado?					
19	¿Usted cree que sus superiores valoran su buen comportamiento?					
20	¿Considera usted que la empresa asciende de puesto a sus colaboradores por un buen comportamiento?					

MODELO DE ENCUESTA DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RESPONDIDA POR UNO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CLINICAR DIESEL SAC.



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA: PARA DETERMINAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Conocer la opinión de la gestión del talento humano que se manifiesta en los colaboradores que laboran en la empresa CLINICAR DIESEL SAC mediante una encuesta, la presente investigación es realizada por los bachilleres de la carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UPAGU.

III. VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Valores de Escala:

Siempre	La mayoría de veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de veces no	Nunca
5	4	3	2	1

N° de pregunta	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Siempre	La mayoría de veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de veces no	Nunca
	DIMENSIÓN INTERNA					
I	CONOCIMIENTOS					
1	¿Usted siente que la empresa le brinda la oportunidad de adquirir conocimientos?		X			
2	¿Recibe usted los conocimientos de sus compañeros de trabajo cuando lo solicita?	X				
3	¿Considera usted que la empresa le permite aplicar sus conocimientos para cumplir con su labor encomendada?	X				
II	HABILIDADES					
4	¿Usted considera que su área de trabajo le permite desarrollar sus habilidades de manera eficaz?		X			
5	¿Usted cree que sus compañeros de trabajo cuentan con las habilidades para cumplir con su labor?	X				
6	¿Considera usted que cuenta con las habilidades necesarias para cumplir con su trabajo?	X				

III	MOTIVACIONES				
7	¿Recibe usted motivación de parte de su jefe para cumplir con su labor asignada?	X			
8	¿Considera usted que la empresa motiva a sus colaboradores para cumplir con su trabajo?	X			
9	¿Usted cree que merece ser motivado con algún incentivo por parte de su superior?		X		
IV	ACTITUDES				
10	¿Usted considera que tiene la mejor actitud para solucionar algún conflicto que se presente en la empresa?		X		
11	¿Usted siente que sus compañeros de trabajo y sus superiores tienen una actitud positiva frente a conflictos que se presentan?		X		
12	¿Considera usted que su actitud con sus compañeros de trabajo es la más adecuada?	X			
	DIMENSIÓN EXTERNA				
V	CLIMA LABORAL				
13	¿Considera usted que existe un clima laboral apropiado dentro de su área de trabajo?	X			
14	¿Usted siente que la empresa ofrece un clima laboral satisfactorio para todos sus trabajadores?		X		
15	¿Usted aporta para que exista un buen clima laboral en su área de trabajo?			X	
VI	PERSPECTIVA DE DESARROLLO PROFESIONAL				
16	¿Aporta usted con sus compañeros de trabajo para que su desarrollo profesional siga creciendo?		X		
17	¿Usted se siente satisfecho por el desarrollo profesional que ha logrado en la empresa que labora?		X		
VII	CONDICIONES DE TRABAJO				
18	¿Usted considera que la empresa brinda las mejores condiciones para realizar bien su trabajo?		X		
19	¿Usted aporta para que en su área de trabajo exista las mejores condiciones para realizar su labor?		X		
VIII	RECONOCIMIENTO				
20	¿Usted recibe algún reconocimiento por parte de su jefe por realizar eficientemente su trabajo?		X		

MODELO DE ENCUESTA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL RESPONDIDA POR UNO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CLINICAR DIESEL SAC.



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA: PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Conocer la opinión del desempeño laboral que se manifiesta en los colaboradores que laboran en la empresa CLINICAR DIESEL SAC mediante una encuesta, la presente investigación es realizada por los bachilleres de la carrera de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UPAGU.

II. VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Valores de Escala:

Siempre	La mayoría de veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de veces no	Nunca
5	4	3	2	1

N° de pregunta	DESEMPEÑO LABORAL	Valores de Escala				
		Siempre	La mayoría de veces sí	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de veces no	Nunca
	CAPACIDAD LABORAL					
I	EXPERIENCIA					
1	¿Usted cree que la experiencia obtenida en la empresa ha sido de ayuda para su vida profesional?		X			
2	¿Considera usted que cuenta con la experiencia suficiente para ocupar el puesto que tiene?		X			
3	¿Usted siente que es valorada su experiencia en su área de trabajo?		X			
II	CONOCIMIENTOS					
4	¿Usted ha adquirido conocimientos nuevos durante el tiempo que trabaja en la empresa?	X				
5	¿Usted cree que los conocimientos adquiridos le han sido de mucha ayuda al momento de realizar un trabajo?	X				
6	¿Usted siente que sus conocimientos son apreciados por parte de sus compañeros de trabajo y su jefe?		X			
III	HABILIDADES					

7	¿Usted considera que tiene las habilidades suficientes para realizar algún trabajo nuevo que se le presente?			X		
8	¿Considera usted que cuenta con las habilidades necesarias que le permitan cumplir con una nueva tarea asignada?		X			
9	¿Usted cree que sus habilidades en el trabajo merecen ser recompensadas?		X			
IV	INTELIGENCIA					
10	¿Usted siente que la empresa cuenta con colaboradores con gran potencial de inteligencia?			X		
11	¿Usted considera que tiene la inteligencia suficiente para desarrollar cualquier actividad asignada de su área de trabajo?		X			
	DESENVOLVIMIENTO					
V	COMUNICACIÓN DIRECTA					
12	¿Usted siente que existe una comunicación directa con su jefe?	X				
13	¿Usted maneja una comunicación directa en la empresa que actualmente trabaja?		X			
VI	COMUNICACIÓN ABIERTA					
14	¿Usted mantiene una comunicación abierta con sus compañeros de trabajo?	X				
15	¿Cree usted que la comunicación abierta con sus superiores es la mejor?	X				
	EFICACIA					
VII	DESEMPEÑO INDIVIDUAL					
16	¿Usted cree que su desempeño individual en la empresa si es reconocido por sus superiores?	X				
17	¿Usted se siente satisfecho por el desempeño individual que desarrolla en la empresa?	X				
	PERFIL DEL TRABAJADOR					
VIII	COMPORTAMIENTO DEL TRABAJADOR					
18	¿Usted considera que ha tenido un buen comportamiento en la empresa y ha sido recompensado?	X				
19	¿Usted cree que sus superiores valoran su buen comportamiento?	X				
20	¿Considera usted que la empresa asciende de puesto a sus colaboradores por un buen comportamiento?		X			

FICHA DE VALIDACIÓN POR EL JUICIO DE EXPERTOS

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: Gestión del Talento Humano

TÍTULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Chilón Vargas Lisbet Yanet, Montoya Castañeda Cecilia Damaris

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado											55									
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables										50										
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración												60								
4. Organización	Contiene una estructura lógica													70							
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad													65							
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados															75					
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos											55									
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensionales e indicadores															75					
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos												60								
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia												60								

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: $625/10 = 62.5$

Lugar y Fecha: Cajamarca, 05 de marzo del 2021

Firma del experto



Apellidos y Nombres: LUCÍA SMALL RUÍZ

DNI: 07229338

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 2: Desempeño laboral

TÍTULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Chilón Vargas Lisbet Yanet, Montoya Castañeda Cecilia Damaris

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado											55									
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables											50									
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración											55									
4. Organización	Contiene una estructura lógica													70							
5. Suficiencia	Comprende los elementos cantidad y calidad													65							
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados															75					
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos												55								
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensionese indicadores															75					
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos													65							
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia												60								

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 625/10 = 62.5

Lugar y Fecha: Cajamarca, 05 de marzo del 2021

Firma del experto



Apellidos y Nombres: LUCÍA SMALL RÚZ

DNI: 07229338

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 1: Gestión del talento humano.

TÍTULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Chilón Vargas Lisbet Yanet, Montoya Castañeda Cecilia Damaris.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																78				
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																	81			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																77				
4. Organización	Contiene una estructura lógica																79				
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																	81			
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																78				
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																79				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																	82			
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos																78				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																	81			

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.4

Lugar y Fecha: Cajamarca, 09 de marzo del 2021

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

DNI: 26689491

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable 2: Desempeño laboral

TÍTULO: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021.

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Chilón Vargas Lisbet Yanet, Montoya Castañeda Cecilia Damaris

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																	82			
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																79				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																78				
4. Organización	Contiene una estructura lógica																79				
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																	81			
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																	83			
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																78				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																79				
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos																	82			
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																78				

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.9

Lugar y Fecha: Cajamarca: 09 de marzo del 2021

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

DNI: 26689491