

15.2%

Fecha: 2023-10-30 12:41 UTC

\* Todas las fuentes 36 | Fuentes de internet 29 | Documentos propios 7

- [0] [repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](#)  
9.9% 83 resultados

---

- [1] ["20. Escobar ROJAS.pdf" fechado del 2023-10-24](#)  
4.7% 55 resultados

---

- [2] [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8042592.pdf](#)  
4.1% 37 resultados

---

- [3] [repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26088](#)  
4.0% 47 resultados

---

- [4] [repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1932](#)  
3.4% 33 resultados

---

- [5] [iLibrary.co/article/prueba-hipotesis-hipotesis-general-gestion-talento-definicion-conceptual.zlg6mv76](#)  
3.1% 35 resultados

---

- [6] ["10. Danny Quispe Cerquin\\_2023.pdf" fechado del 2023-10-12](#)  
3.1% 34 resultados

---

- [7] [iLibrary.co/article/desempeno-laboral-teoricas-gestion-talento-humano-desempeno-laboral.yngl01lz](#)  
2.2% 30 resultados

---

- [8] ["21. Novoa y Rodriguez.pdf" fechado del 2023-10-25](#)  
1.3% 16 resultados

---

- [9] ["22. Chilon y Velarde.pdf" fechado del 2023-10-27](#)  
0.6% 13 resultados

---

- [10] [iLibrary.co/document/y801690q-factores-asociados-preferencia-consumidor-servicios-prestados-clinicar-cajamarca.html](#)  
0.5% 11 resultados

---

- [11] ["24. Sangay y Sangay.pdf" fechado del 2023-10-30](#)  
0.3% 11 resultados

---

- [12] [repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70705](#)  
0.5% 6 resultados

---

- [13] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61412/Chunga\\_EW-SD.pdf](#)  
0.5% 6 resultados

---

- [14] ["13. CARRASCO TAPIA.pdf" fechado del 2023-10-21](#)  
0.2% 5 resultados

---

- [15] [www.lifeder.com/desempeno-laboral/](#)  
0.2% 3 resultados

---

- [16] [www.questionpro.com/blog/es/investigacion-correlacional/](#)  
0.3% 4 resultados

---

- [17] [www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/451cec27-e7a7-4dea-889c-baa0f3016539/trayectoria\\_e\\_impacto\\_de\\_la\\_estrategia\\_\(1\).pdf?mod=ajperes&cvid=ng81](#)  
0.2% 4 resultados

---

- [18] [www.questionpro.com/blog/es/recoleccion-de-datos-para-investigacion/](#)  
0.2% 4 resultados

---

- [19] [scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000400161](#)  
0.1% 3 resultados

---

- [20] [www.openhr.cloud/blog/desempeno-laboral](#)  
0.2% 3 resultados

---

- [21] [es.wikipedia.org/wiki/Correlación](#)  
0.2% 2 resultados

---

- [22] [repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/788](#)  
0.2% 3 resultados

---

- [23] [openstax.org/books/introducción-estadística-empresarial/pages/13-1-el-coeficiente-de-correlacion-r](#)  
0.2% 1 resultados

---

- [24] [www.probabilidadyestadistica.net/correlacion-positiva/](#)  
0.2% 1 resultados

---

- [25] [ri.ues.edu.sv/id/eprint/23517/1/TESIS UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR\(11.03.2021\).pdf](#)

153 [0.0%] 2 resultados

✓ [26] [www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-06902007000200010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-06902007000200010)  
[0.1%] 2 resultados

✓ [27] [support.minitab.com/es-mx/minitab/20/help-and-how-to/statistics/basic-statistics/how-to/correlation/interpret-the-results/key-results/](http://support.minitab.com/es-mx/minitab/20/help-and-how-to/statistics/basic-statistics/how-to/correlation/interpret-the-results/key-results/)  
[0.1%] 1 resultados

✓ [28] [www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral](http://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral)  
[0.1%] 1 resultados

✓ [29] [www.questionpro.com/blog/es/coeficiente-de-correlacion-de-pearson/](http://www.questionpro.com/blog/es/coeficiente-de-correlacion-de-pearson/)  
[0.1%] 1 resultados

✓ [30] "16. Tesis Cueva y Arteaga.pdf" fechado del 2023-10-23  
[0.1%] 2 resultados

✓ [31] [context.reverso.net/translation/spanish-english/investigaci3n busca determinar](http://context.reverso.net/translation/spanish-english/investigaci3n+busca+determinar)  
[0.1%] 1 resultados

✓ [32] [context.reverso.net/translation/spanish-english/esta investigaci3n fue determinar](http://context.reverso.net/translation/spanish-english/esta+investigaci3n+fue+determinar)  
[0.1%] 1 resultados

✓ [33] [dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8920376](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8920376)  
[0.1%] 1 resultados

✓ [34] [context.reverso.net/translation/spanish-english/la investigaci3n fue determinar](http://context.reverso.net/translation/spanish-english/la+investigaci3n+fue+determinar)  
[0.1%] 1 resultados

✓ [35] [es.scribd.com/book/424097981/UF1948-Programacion-ejecucion-y-difusion-de-proyectos-educativos-en-el-tiempo-libre](http://es.scribd.com/book/424097981/UF1948-Programacion-ejecucion-y-difusion-de-proyectos-educativos-en-el-tiempo-libre)  
[0.0%] 1 resultados

42 páginas, 8644 palabras

Nivel del plagio: 15.2% seleccionado / 20.5% en total

153 resultados de 36 fuentes, de ellos 29 fuentes son en línea.

#### Configuraci3n

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografia: *Considerar Texto*

Detecci3n de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca: --

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



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

**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA AMERICAN DREAM, CAJAMARCA, 2022**

**PRESENTADA POR:**

**Br. SALAZAR ROJAS, Guadalupe del Rosario**

**ASESOR:**

**Dr. GIL JÁUREGUI, Carlos Andrés**

**Cajamarca-Perú**

**JUNIO 2023**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



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

**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA AMERICAN DREAM, CAJAMARCA, 2022**

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

**PRESENTADA POR:**

**Br. SALAZAR ROJAS, Guadalupe del Rosario**

**Asesor**

**Dr. GIL JAUREGUI, Carlos Andrés**

**Cajamarca-Perú**

**JUNIO 2023**

COPYRIGHT © 2023 by  
Br. SALAZAR ROJAS, Guadalupe del Rosario  
Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL**

**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL  
DESEMPEÑOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA  
AMERICAN DREAM, CAJAMARCA, 2022**

Presidente:

Secretario:

Vocal:

Asesor: Dr. GIL JÁUREGUI, Carlos Andrés

**A:**

Dedico esta tesis a aquellas personas que han sido mi motor y mi inspiración a lo largo de este arduo pero gratificante camino. A mis padres, quienes desde el inicio de mi formación académica han sido mi principal soporte, mi mayor motivación y ejemplo de perseverancia. Gracias por su amor incondicional, por enseñarme el valor del esfuerzo y por creer en mí en cada paso que he dado. A mis hermanos, por su constante aliento y por ser mi fuente de motivación, su confianza en mí ha sido un motor para superar los obstáculos y alcanzar mis metas. A mi pareja quien siempre estuvo motivándome, guiándome y alentándome para no desistir y recordarme siempre cuáles son mis objetivos. A mi familia extendida y amigos cercanos, quienes siempre estuvieron presentes con palabras de ánimo, comprensión, aliento y celebraron mis logros como propios. Gracias por su paciencia y por comprender los momentos en los que tuve que dedicar más tiempo a esta investigación. A mi asesor y a todos los profesores que me brindaron su guía y conocimientos a lo largo de este proceso. Sus enseñanzas han dejado una huella profunda en mi formación académica y en mi crecimiento personal. A todas las personas que generosamente compartieron su tiempo y conocimientos para que esta investigación fuera posible. Su colaboración ha enriquecido este trabajo y ha contribuido al avance del conocimiento en esta área. A mí misma, por no rendirme y por perseverar incluso en los momentos más desafiantes. Que este trabajo sea un testimonio de que, con determinación y perseverancia, los obstáculos se pueden superar y los sueños se pueden hacer realidad.

¡Gracias a todos los mencionados y a aquellos que, de una forma u otra, contribuyeron a este logro! Esta tesis es un tributo a su confianza y apoyo inquebrantable.

Con gratitud,  
Guadalupe del Rosario Salazar Rojas.

## **AGRADECIMIENTO:**

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de esta tesis, ya que, sin su apoyo, dedicación y orientación, este logro no hubiera sido posible.

En primer lugar, deseo expresar mi gratitud a mi asesor el Doctor Gil Jáuregui, Carlos Andrés, por su orientación invaluable a lo largo de todo el proceso. Su experiencia, paciencia y compromiso fueron fundamentales para el éxito de este trabajo. Gracias por brindarme su tiempo, conocimientos y por inspirarme a dar lo mejor de mí en cada etapa de esta investigación.

También quiero agradecer al Magister Fernando Guerrero Figueroa y al Magister Roberto Arribasplata Lozano, por su valiosa contribución y asesoramiento en el desarrollo de este proyecto. Sus comentarios y sugerencias fueron de gran ayuda para mejorar la calidad y rigurosidad de mi trabajo.

Además, quiero extender mi agradecimiento a Amós Alva Angulo, Gerente General de la Institución American Dream – Language Center quien facilitó el acceso a la información necesaria para llevar a cabo esta investigación. Su generosidad al compartir sus conocimientos y recursos fue fundamental para enriquecer mi trabajo.

Por último, pero no menos importante, quiero expresar mi gratitud a mi familia. A mi mamá, Luisa Rojas Jiménez y a mi papá Luis Melquiades Salazar Aldave, por su amor incondicional, apoyo constante y por creer en mí en todo momento. A mi tío Alfonso Rojas Jiménez por su apoyo incondicional y motivación. A mis hermanos, por su aliento y comprensión. También a mi pareja, Yonny Benjamín Espinoza Ramos por su constante motivación y apoyo, su soporte emocional fue vital para mantenerme motivada durante este desafiante proceso.

A todos y cada uno de ustedes, gracias por ser parte de mi viaje académico y por contribuir a la culminación de esta tesis. Sus palabras amables, consejos y apoyo hicieron una diferencia significativa. Estoy profundamente agradecido/a y espero que este trabajo sea un testimonio de su confianza en mí.

Sin su ayuda, esta tesis no habría sido posible. Una vez más, gracias de todo corazón.

Atentamente,  
Guadalupe del Rosario Salazar Rojas.

## RESUMEN

La presente investigación se denomina Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022, la cual tiene como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022. El enfoque de investigación es cuantitativo, tipo descriptiva, correlacional y explicativa, con diseño no experimental y de corte transversal. La hipótesis que se plantea es que la gestión del talento humano influye de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca, 2022. La población estuvo conformada por 17 colaboradores, siendo su muestra los mismos 17, debido a la fórmula de la población finita que fue de 16.52, haciendo el redondeo a 17. En cuanto a la técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, siendo el instrumento utilizado el cuestionario de preguntas a través del Formulario de Google, y que fue dirigido a los colaboradores de la empresa antes mencionada. Los resultados fueron que existe una tendencia positiva, además, muestra que el coeficiente de determinación es de 0.9483, por lo que se determina que existe una correlación significativa muy alta entre las variables de estudio: gestión de talento humano y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Influencia, Gestión del talento humano, Desempeño.

## ABSTRACT

The present research is called Influence of human talent management on the work performance of the collaborators of the company American Dream, Cajamarca 2022, which aims to determine the influence of human talent management on the work performance of the collaborators of the company American Dream, Cajamarca 2022. The research approach is quantitative, descriptive, correlational and explanatory, with a non-experimental and cross-sectional design. The hypothesis is that human talent management has a positive influence on the work performance of the collaborators of the company American Dream, Cajamarca, 2022. The population consisted of 17 collaborators, being its sample the same 17, due to the finite population formula that was 16.52, rounding up to 17. As for the technique used in this research was the survey, being the instrument used the questionnaire of questions through the Google Form, and which was directed to the collaborators of the aforementioned company. The results were that there is a positive tendency, in addition, it shows that the coefficient of determination is 0.9483, so it is determined that there is a very high significant correlation between the study variables: human talent management and work performance.

**Keywords:** Influence, Human talent management, Performance.

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
Índice .....	v
LISTA DE TABLAS .....	vi
LISTA DE FIGURAS .....	vii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....	8
1. Planteamiento del problema.....	8
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	8
1.2. Definición del problema .....	11
1.3. Objetivos.....	12
1.4. Justificación e Importancia.....	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	14
2. Fundamentos teóricos de la investigación .....	14
2.1. Antecedentes teóricos .....	14
2.2. Marco teórico.....	21
2.3. Marco conceptual .....	28
2.4. Hipótesis .....	30
2.5. Operacionalización de variables.....	31
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	31
3.1. Tipo de investigación.....	31
3.2. Diseño de investigación.....	31
3.3. Área de investigación.....	32
3.4. Población.....	32
3.5. Muestra.....	33
3.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	37
3.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	38
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	40
4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	40
4.2. Discusión .....	44
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	46
5.1. Conclusiones.....	46
5.2. Recomendaciones .....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS .....	55

## **Lista de tablas**

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	31
Tabla 2. Muestra de asignación igual.....	35
Tabla 3. Población finita .....	36

## Lista de Figuras

Figura 1. Diagrama de muestra.....	33
------------------------------------	----

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1. Planteamiento del problema

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La buena gestión del talento humano permite llevar a la empresa al nivel deseado, implementando diversas estrategias para alcanzar las metas y lograr el éxito esperado, pero si esta no es adecuada, tendrá repercusiones a corto, mediano y largo plazo en el funcionamiento del negocio, y la falta de conocimiento sobre cómo abordar estos problemas que puede perjudicar la estabilidad y operatividad de la empresa; por lo tanto, es crucial planificar cuidadosamente, comprender el rol de los empleados en la organización, las consecuencias de una falta de control y gestión adecuada de los recursos humanos, y cómo puede afectar negativamente a la entidad (Villegas, 2019).

En el contexto mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017), afirma que el 50 % de colaboradores no logran percibir alguna capacitación en el periodo de un (1) año, generando un bajo nivel de gestión del talento humano y por ende el desempeño laboral también es bajo; además, la institución en mención afirma que en América Latina, existe una correlación directa entre el nivel educativo y la calidad del empleo que tienen los colaboradores, ya que el 37 % solo tiene educación secundaria y por esa razón las empresas no les ofrecen incentivos o capacitaciones necesarias para sentirse satisfechos y mejorar su desempeño laboral. Esta problemática mundial afecta a muchos trabajadores en la cual tienen que buscar otros empleos donde se sientan satisfechos y puedan desarrollar sus habilidades y conocimientos de forma óptima.

En el ámbito peruano, según el Ministerio de Trabajo (MINTRA, 2017), la rotación del personal de empresas privadas fue del 19.91%, debido a la mala

gestión del talento humano por la falta de líneas de carrera, mejores remuneraciones y por sobre todo que dicha rotación se debió a que sus jefes directos no hablaron con los colaboradores meses antes de su salida, pudiendo haber hecho algo para evitarlo, por lo mencionado anteriormente, también se vería afectado el desempeño laboral por parte de los colaboradores. Estos problemas nacionales hacen que ese porcentaje de colaboradores limiten sus capacidades y disminuyan su desempeño, debido a la mala gestión del talento humano por parte de las empresas.

A nivel local (Cajamarca), no existen estudios previos acerca de la problemática de ambas variables por parte de organismos o instituciones, es decir, Cajamarca carece de información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

La empresa American Dream, ubicada en el Jr. José Sabogal N° 913 de la ciudad de Cajamarca, brinda servicios de educación acerca de los idiomas inglés y francés, teatro y música para los niños. El gerente de la empresa no ha identificado deficiencias en la gestión de personal, que tiene como consecuencia un impacto en el desempeño laboral de los trabajadores, y por consiguiente, se afecta la calidad del servicio de la empresa.

Ante el escenario expuesto y considerando la importancia que tiene la gestión del talento humano y el desempeño laboral, la presente investigación busca determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.

## **1.2. Definición del problema**

### **1.2.1. Problema General:**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022?

#### **1.2.1.1. Problemas específicos:**

¿Cuál es la relación del proceso de selección y reclutamiento en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022?

¿Cuál es la relación de la capacitación y recompensas en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022?

¿Cuál es la relación de la evaluación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022?

### **1.2.2. Objetivos:**

#### **1.2.2.1. Objetivo General:**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.

#### **1.2.2.2. Objetivos Específicos:**

Determinar la relación del proceso de selección y reclutamiento en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.

Determinar la relación de la capacitación y recompensas en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.

Determinar la relación de la evaluación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.

### **1.3. Justificación e Importancia:**

La presente investigación tendrá resultados que ayudará a determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022. Teniendo como finalidad de que la gerencia de la empresa en mención tome decisiones óptimas en cuanto a la gestión del talento humano y el desempeño de los colaboradores. Por otro lado, tiene la finalidad de apoyar en la solución de diferentes problemas que existen en cuanto a las variables antes mencionadas. Asimismo, podrá ayudar de forma académica a los investigadores (tesistas, alumnos, docentes, etc.) a obtener la información adecuada, sirviendo como un antecedente del estudio de investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2. Fundamentos teóricos de la investigación**

##### **2.1. Antecedentes teóricos**

###### **2.1.1. A nivel internacional**

Estupiñán (2021), en su tesis de maestría titulada “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Muisne, periodo 2019”, presentada en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Tuvo como objetivo general determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral del Personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne en el periodo 2019. La metodología de la investigación es descriptiva y correlacional y el diseño es tipo transaccional. Para ello se realizó una entrevista estructurada aplicada a una población de doscientos sesenta y ocho (268) funcionarios públicos. Se concluyó que la gestión del talento humano dentro de la empresa se considera importantes para el cumplimiento de los objetivos, así como el adecuado control y realización de las actividades, sin contar con el apoyo al personal en torno a sus problemas y necesidades que ayuden a la satisfacción y realización personal.

Cajape y Zambrano (2019), en su tesis titulada “La Gestión de Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la Empresa Carvagu S.A.”, presentada en la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Tuvieron como objetivo general determinar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal de la empresa CARVAGU S.A. Metodológicamente, la investigación se presentó con los enfoques cualitativa y cuantitativamente que permitió conocer de qué manera se encuentran trabajando en este departamento, además de determinar los aspectos o características que influyen en el desempeño laboral que permita la eficiencia del talento humano.

En cuanto a las técnicas de recolección de datos, se utilizaron las encuestas y las entrevistas en este caso se realizaron a los directivos y a los colaboradores de planta de la empresa en cuestión. El estudio de investigación concluyó que existe una buena gestión en el departamento de talento humano, la cual contribuye con el buen desempeño de los empleados de la organización.

Curiel (2022), en su tesis titulada “Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de los centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC”, presentada en la Universidad de Guajira, Colombia. Tuvo como objetivo general analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha. La investigación es de tipo aplicada, explicativa y transversal, con un enfoque cuantitativo, siendo las técnicas e instrumentos de recolección de datos el cuestionario con escala de Likert. La investigación concluyó que estos métodos permiten el desarrollo apropiado de las actividades dentro de la organización propiciando que los trabajadores se enfoquen en el cumplimiento de los objetivos empresariales.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Cielo (2017), en su tesis denominada “La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, Agencia de Tingo Maria, 2017”, presentada en la Universidad de Huánuco, Perú. El objetivo de la investigación fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, sede Tingo María. La investigación se enmarcó en el enfoque cuantitativo y cualitativo a un nivel descriptivo correlacional y como técnicas se utilizaron: la encuesta, la entrevista y el análisis estadístico. El diseño de investigación fue no experimental, transeccional y descriptivo. La investigación concluyó que queda demostrado que la gestión del talento humano y sus respectivas dimensiones influyen y se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de la Caja Municipal Huancayo, sede Tingo María.

Apaza (2021), en su tesis denominada “Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya año 2019”, presentada en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión del talento humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya en el año 2019. La metodología fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental. La técnica utilizada fue la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario de preguntas. Se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya en el año 2019.

Burneo (2017), en su tesis de maestría denominada “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017”, presentada en la Universidad Privada de Tacna. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna durante el año 2017. 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 análisis de estudio considerada fue de 174 personas; recopilando información a través de encuestas. La investigación concluye en que SÍ existe relación entre ambas variables, en la cual el Desempeño Laboral es influenciado directamente por la Gestión del Talento Humano, dado un valor significativo  $\text{Sig} = 0.000$ , 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, en el Gobierno Regional de Tacna, la provisión y desarrollo de sus recursos humanos, 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.

### **2.1.3. A nivel local**

Chilón y Montoya (2021), en su tesis denominada “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021”, presentada en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. El objetivo de los investigadores fue determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC Cajamarca 2021. El método de investigación fue con diseño no experimental – transversal y correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta a través del cuestionario con escala de Likert. Se concluyó 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.

Leiva (2021), en su tesis de maestría denominada “La Gestión de Recursos Humanos y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca, 2019”, presentada en la Universidad Nacional de Cajamarca. Tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca, 2019. La estructura metodológica estuvo bajo un tipo de investigación aplicada, de nivel descriptivo y correlacional y bajo un diseño no experimental y transversal por su naturaleza de estudio. La investigación concluyó que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,449 lo que indica, que existe una correlación positiva perfecta o negativa perfecta entre las dos variables.

Rojas y Rudas (2021), en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en una empresa de Productos Lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021”, presentada en la Universidad Privada del Norte. Tuvo como objetivo general determinar si existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la Ciudad Cajamarca en el año 2021. Para la recolección de datos de campo se empleó una hoja censal en la que se detallan aspectos informativos de los colaboradores de la organización, para posteriormente ser procesadas con la información recopilada, obtener la base de datos, la cual contiene información del colaborador. La metodología aplicada fue de tipo básico de nivel correlacional con diseño no experimental y de corte transversal. Se llegó a la conclusión que existe relación de tipo directa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la Ciudad de Cajamarca en el año 2021.

## **2.2. Marco Teórico**

### **2.2.1. Gestión del talento humano**

#### **2.2.1.1. Concepto de la gestión del talento humano**

La gestión del talento humano tiene diversas definiciones a pesar del tiempo, ha tenido el mismo sentido, cabe mencionar que ha ido mejorando poco a poco; a continuación, se presentan algunas definiciones:

Para Chiavenato (2009), indica que la gestión del talento humano son las distintas prácticas y políticas para liderar cargos gerenciales ya sea con recursos o personas, considerándose el proceso de reclutamiento, capacitaciones y las evaluaciones correspondientes.

En esa misma línea, Chávez (2019), identifica a la gestión del talento humano como la forma de acercarse al talento que tiene cada colaborador

de la empresa, en donde se utilizan métodos y técnicas fundamentales para desarrollar competencias del individuo dentro y fuera de la empresa.

#### **2.2.1.2. Teorías administrativas de la gestión del talento humano**

Teoría clásica o tradicional: Para Levín et al. (2014), refieren que los investigadores que sobresalieron en esta teoría fueron: Taylor (1911) y Fayol (1949). La cual mencionan que la teoría clásica se refiere a la solución de la forma más racional y eficiente aquellos problemas que sean de la sociedad.

Teoría de los sistemas abiertos: Levín et al. (2014), mencionan que los principales investigadores para esta teoría fueron: Katz y Kahn (1978), Lowe y Tinker (1977) y Thompson (1967). Quienes tienen en común al afirmar que de que los sistemas influyen por los colaboradores dentro de la empresa, es decir, que el comportamiento individual no solo depende de la persona en sí, sino también de la actuación de la organización para con el colaborador.

Teoría de la gestión del talento humano: Esta teoría fue desarrollada por Chiavenato (2009), quien afirma que esta teoría se refiere a la sensibilidad del área del talento humano y que es dependiente a la cultura organizacional de cada empresa, teniendo en consideración la tecnología que se utiliza, los procesos de las empresas para lograr los objetivos, la estructura de la empresa, entre otros. Además, añade que esta teoría es fundamental para las empresas en la actualidad porque existen tres procesos para conseguir una mejor calidad en gestión de talento humano, la cual se presentan a continuación:

1) Reclutamiento y selección: En cuanto al reclutamiento, se refiere al proceso de difusión y oferta de oportunidades laborales por parte de la

organización al mercado de recursos humanos, luego continúa la selección, la cual implica la elección de los candidatos más adecuados para la organización y consiste en una serie de etapas con diversas opciones (Chiavenato, 2009).

- 2) Capacitación y recompensa: Buscan mejorar el comportamiento de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales, a través de cambios en la transmisión de información, desarrollo de habilidades, actitudes y conceptos, considerando una forma de reconocimiento y retribución por los servicios prestados, siendo la remuneración la más común. Las recompensas pueden ser vacaciones, descanso remunerado, gratificaciones, entre otros (Chiavenato, 2009).
- 3) Evaluación: Es en donde se revela el valor de cada persona en relación con sus actividades, objetivos, resultados y potencial de desarrollo, siendo utilizado para evaluar y estimar la excelencia de sus cualidades y su contribución al crecimiento de la empresa (Chiavenato, 2009).

#### **2.2.1.3. Funciones del talento humano**

Para Caballana (2011), existen muchas funciones del talento humano, sin embargo, lo clasifica de esta manera:

- Función empleo: Es cuando la empresa tiene la necesidad de un personal con características que cumplan con el proceso productivo de forma óptima.
- Función en administración de personal: Es cuando la empresa se encarga del colaborador desde el principio de su vínculo laboral hasta la finalización de este.

- Función de retribución: Es aquella función que cumple con un óptimo sistema salarial, que sea de forma equitativa y motivadora para que los empleados se sientan satisfechos.

- Función de dirección y desarrollo de recursos humanos: Es aquella que prioriza la evolución de los colaboradores dentro de la organización.

- Función de relaciones laborales: Esta función es fundamental para evitar posibles conflictos en la empresa, con el propósito de gestionarlos de forma correcta y oportuna.

#### **2.2.1.4. Características de la gestión del talento humano**

Para Chiavenato (2009), existe la evolución en temas económicos, por lo que las organizaciones se ven obligadas a preocuparse por el desarrollo de cada colaborador, para obtener mejores resultados.

- En la parte institucional, se deben diseñar nuevas formas de potenciación del talento humano, para su éxito a futuro.

- En la parte de la dirección del personal, el buen direccionamiento brinda a los colaboradores a que desarrollen de forma óptima sus actividades, logrando así, un trabajo integral.

### **2.2.2. Desempeño laboral**

#### **2.2.2.1. Concepto del desempeño laboral**

En el transcurso de los años, el desempeño laboral ha tenido diversas definiciones, es por ello que, para esta investigación se ha considerado las más relevantes:

Aamodt (2010) señala que el desempeño laboral es aquel que se mide mediante el comportamiento de los colaboradores en sus capacitaciones y el rango de participación en la empresa.

Por su parte, León (2006), menciona que el desempeño laboral es la utilidad de una persona cuando ejecuta su trabajo, para determinar un cierto desarrollo personal y profesional dentro y fuera de la organización.

Desde luego, Chávez (2019), lo define como aquellas competencias del colaborador dentro de la organización, con el objetivo de que las actividades realizadas se logren de forma adecuada

Finalmente, Chiavenato (2009), menciona que el desempeño laboral es la capacidad que tiene un colaborador para iniciar, desarrollar y finalizar un trabajo de forma óptica, para lograr satisfactoriamente los objetivos de la empresa.

#### **2.2.2.2. Características del desempeño laboral**

Según Corvo (2018), considera las siguientes características para la identificación correcta del desempeño del colaborador:

- a) Resultados: Son aquellos que sirven para identificar el desempeño laboral de los colaboradores, a través de diversos factores ya sean positivos o negativos, pero con el objeto de cumplir y obtener los resultados propuestos.
- b) Relevante para alcanzar la meta organizacional: Es cuando el desempeño laboral se determina a través de los objetivos de la empresa que son fundamentales para el puesto en el que el colaborador está.
- c) Multidimensionalidad: Es cuando existe comportamientos diferentes, pero que se logra medir de forma correcta el desempeño laboral a través de los objetivos alcanzados.

### **2.2.2.3. Proceso de evaluación del desempeño**

Según Carranza (2017), la evaluación del desempeño laboral es fundamental cuando se desea mejorar y conseguir resultados óptimos de la empresa. Es por ello, que la autora lo clasifica en 4 áreas:

- Productividad y calidad de trabajo: es la cantidad de trabajo que un colaborador logra en su horario de trabajo, es por ello, que se debe incentivar dicha productividad, facilitándole de forma adecuada las herramientas necesarias para una mejor calidad de trabajo.
- Eficiencia: Es el resultado de una mayor productividad con el menor esfuerzo que el colaborador pone durante el desarrollo de una actividad, por ende, se debe facilitar los procesos y herramientas necesarias para la buena gestión de su trabajo.
- Formación adquirida: Es aquella inversión en la formación del colaborador para que esté preparado y pueda ayudar a la empresa a alcanzar de forma óptima los objetivos propuestos. La formación se puede dar a través de eventos, charlas, congresos, etc. son ejemplos de cómo invertir en la formación profesional del colaborador.
- Objetivos conseguidos: En esta área, es fundamental negociar con los colaboradores los objetivos realistas en un tiempo óptimo, con la facilitación de herramientas, formación y los recursos primordiales para alcanzar dichos objetivos.

### **2.2.3. Marco Conceptual**

#### **Gestión del talento humano:**

Chiavenato (2009), indica que la gestión del talento humano son las distintas prácticas y políticas para liderar cargos gerenciales ya sea con

recursos o personas, considerándose el proceso de reclutamiento, capacitaciones y las evaluaciones correspondientes.

**Desempeño laboral:**

León (2006), menciona que el desempeño laboral es la utilidad de una persona cuando ejecuta su trabajo, para determinar un cierto desarrollo personal y profesional dentro y fuera de la organización.

**Compensación de las personas:**

Chiavenato (2009), menciona que son los beneficios sociales, en la cual sirven para incentivar a los colaboradores y así satisfacer adecuadamente las necesidades individuales tales como recompensas y beneficios sociales. Este apartado lo realizan los especialistas en programas sociales.

**Mantenimiento de personas:**

Chiavenato (2009), lo describe como la higiene y seguridad en el trabajo, a través de condiciones ambientales y psicológicas para las respectivas actividades de los colaboradores. Este penúltimo paso lo pueden realizar los médicos o enfermeras y/o ingenieros de seguridad y salud ocupacional).

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca, 2022.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

El proceso de selección y reclutamiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.

La capacitación y recompensas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.

La evaluación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.

Tabla 1

*Operacionalización de las Variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
V1: Gestión Del Talento Humano	La gestión del talento humano son las distintas prácticas y políticas para liderar cargos gerenciales ya sea con recursos o personas, considerándose el proceso de reclutamiento, capacitaciones y las evaluaciones correspondientes (Chiavenato, 2009).	Para la variable gestión del talento humano se consideraron las dimensiones con sus indicadores, siendo el instrumento utilizado el cuestionario con 8 preguntas y la escala de medición es de tipo ordinal.	Selección y reclutamiento	Selección del talento humano	Cuestionario virtual
			Capacitación y recompensa	Capacitaciones	
			Evaluación	Control de actividades	
V2: Desempeño Laboral	El desempeño laboral es la utilidad de una persona cuando ejecuta su trabajo, para determinar un cierto desarrollo personal y profesional dentro y fuera de la organización (León, 2006).	Para la variable desempeño laboral se consideraron las dimensiones con sus indicadores, siendo el instrumento utilizado el cuestionario con 10 preguntas y la escala de medición es de tipo ordinal.	Productividad y calidad de trabajo	Facilitar herramientas	Cuestionario virtual
			Eficiencia	Facilitar procesos	
			Formación adquirida	Inversión en la formación profesional	
			Objetivos conseguidos	Facilitar recursos	

*Nota.* Elaborado por la autora

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica porque busca generar conocimiento teórico y conceptual sin aplicaciones prácticas directas, explorando fenómenos y formulando teorías para obtener nuevos conocimientos fundamentales que sirvan de base para investigaciones y aplicaciones futuras (Hernández et al., 2014).

Para Arias (2020), los alcances de la presente investigación son descriptiva, correlacional; es descriptiva porque identifica y describe las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos que están siendo analizados; es correlacional porque permiten asociar variables de estudio, permiten realizar predicciones a partir de un grupo o población de estudio, y sobre todo, pretende conocer la relación que existen entre 2 o más variables en una muestra. Es por ello, que esta investigación es de tipo correlacional porque va a determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo debido a que Hernández et al. (2014), determinan que este enfoque se encarga de recolectar datos para probar la hipótesis planteada, teniendo en cuenta la parte numérica y la estadística que presenta, además, tiene como objetivo probar y sustentar modelos o teorías. Es por esta razón que la investigación presentará una serie de modelos acerca de la gestión del talento humano y del desempeño

laboral, en ese mismo sentido va a probar la hipótesis planteada para este estudio y, finalmente, presentará la estadística correspondiente de los resultados.

### **3.2. Diseño de investigación**

La presente investigación cuenta con un diseño no experimental de corte transversal, debido a que Arias (2020) afirma que este tipo de diseño se desarrolla cuando no existe manipulación de las variables, porque solo se atreve a observar los fenómenos, para luego ser analizados a futuro, y, en cuanto al corte transversal, refiere que las variables se manifiestan en un solo momento o tiempo. Por dichas circunstancias, en la presente investigación no se manipulan las variables y se presentan en un solo tiempo, es decir, para el año 2022.

### **3.3. Área de investigación**

De acuerdo con Hernández et al. (2014), el método de investigación utilizado es deductivo-cuantitativo, el cual implica contrastar hipótesis con la realidad para su aceptación o rechazo en un contexto específico.

### **3.4. Población**

Arias (2020), refiere a que la población es aquel conjunto de fenómenos que tienen algo en común, puede ser una población finita o infinita. Sin embargo, la presente investigación está conformada por 17 colaboradores que trabajan en la empresa American Dream. Cabe resaltar que se ha aplicado los siguientes criterios de inclusión y exclusión respectivamente:

-Criterios de inclusión:

Edad: mayores de 18 años.

Colaboradores de la empresa American Dream

Sexo: femenino y masculino

Ciudad: Cajamarca

Tipo de trabajo: presencial

-Criterios de exclusión:

Tipo de trabajo: virtual

### 3.5. Muestra

Serrano (2010), fundamenta que, si la cantidad de individuos en una población es menor a cincuenta (50), entonces la población y la muestra son equivalentes, es decir es una población muestral, esto significa que en casos donde la población es pequeña, se considera que la muestra representa de manera completa a la población en su totalidad. Es por esa razón que la presente investigación, tiene una muestra poblacional de 17 colaboradores que trabajan en la empresa American Dream.

En cuanto al muestreo, según Otzen y Manterola (2017), existen varios tipos de muestreos, sin embargo, para la presente investigación, se utilizará el tipo de muestreo probabilístico aleatorio estratificado, que, según los autores en mención, refieren que son aquellos estratos o partes de un grupo de fenómenos. Es por ello, que la investigación va a agrupar o distribuir a la empresa en las áreas correspondientes a ella, la cual se representa a continuación:

Tabla 2

*Muestra de asignación igual*

Estrato	Estrato área de empresa	Muestra asignación
1	Administración	2
2	Atención al cliente	3
3	Caja	1
4	Marketing	1
5	Plana docente	10
	Total	17

*Nota.* Elaborado por la autora

Finalmente, es importante mencionar que la unidad de análisis en la presente investigación es cada colaborador de la empresa American Dream.

### 3.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas:

Según Hernández et al. (2014), mencionan que la encuesta es una técnica para la recolección de datos, por lo tanto, no debe perjudicar al estudio de investigación. Por lo tanto, la presente investigación, se utilizará la técnica de encuesta, la cual estará dirigida a los colaboradores de las distintas áreas de la organización American Dream.

b) Instrumentos:

Para Hernández et al. (2014), el cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados y veraces, que se forman mediante preguntas con uno o varias variables y estas serán tomados en dimensiones o codificados en el futuro. Asimismo, se utilizará como instrumento el cuestionario de preguntas que se desarrollará mediante un formulario de Google alineado con el marco teórico y originado por la autora.

Se utilizará la escala de Likert para la ponderación en el cuestionario de preguntas que ayudará a comprenderlo mejor, mostrada esta forma:

**Tabla 4**  
*Variables Gestión del talento humano y desempeño laboral*

N.º de preguntas	Puntaje	Ponderación Encuesta	Ponderación Resultado
	1	Nunca	
	2	Casi Nunca	Bajo
	3	A veces	Regular
	4	Casi siempre	
	5	Siempre	Alto

*Nota.* Elaborado por la autora

La tabla 3, muestra la ponderación que se utilizará para ambas variables y que permitirá tener mejores resultados para un mejor análisis de información.

### 3.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

#### Procedimientos

Para utilizar el instrumento de investigación, se debe seguir los pasos siguientes:

- a) Se visitará previamente a la empresa American Dream y se dialogará con el administrador de la empresa, se formaliza un permiso firmado por él para realizar el trabajo en modo virtual, es decir, se enviará un formulario de Google con el cuestionario de preguntas, tomando en consideración el horario de los colaboradores.

- b) Después, se pedirá al área encargada, el organigrama y los números de celular de los colaboradores para que se cree un grupo de WhatsApp por “American Dream”, que por medio de este se explicará detenidamente cómo y cuándo se responderá el cuestionario que será enviado mediante un enlace.
- c) Un día antes del envío del enlace del Formulario de Google, en el grupo de WhatsApp se enviará un mensaje mencionado cuanto tiempo durará las preguntas del cuestionario.
- d) Al terminar de responder el cuestionario, se verá si todos los 17 encuestados completaron o no el Formulario de Google.
- e) Luego, se reconocerá a los que hayan participado en el trabajo de investigación.
- f) Finalmente, se agregarán evidencias mediante capturas del grupo de WhatsApp, resultados del Formulario de Google y cuestionarios.

### **Validez y confiabilidad de información**

La investigación tiene la validez y confiabilidad del instrumento a usar, ya que estará respaldado por 3 docentes expertos en la investigación, pertenecientes a la casa de estudios la Universidad Antonio Guillermo Urrelo, lo cual tendrán el cuestionario y la matriz de evaluación del instrumento para su aprobación correspondiente. Para el hallazgo del grado de confiabilidad del instrumento se tomará la prueba RHO de Spearman que respalda la aprobación o rechazo de las hipótesis planteadas.

Para finalizar, después de usar el instrumento, se juntarán los resultados y se clasificarán en la hoja de cálculo de Excel, para luego codificarlas y realizar las figuras correspondientes según la ponderación resultado de las dimensiones, luego se pasarán los resultados de los encuestados al estadístico denominado SPSS versión 29, en el cual se demostrarán a través de las tablas de correlación de Spearman.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

##### a) Relación entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral

**Tabla 5**

*Correlación entre Gestión del talento humano y desempeño laboral*

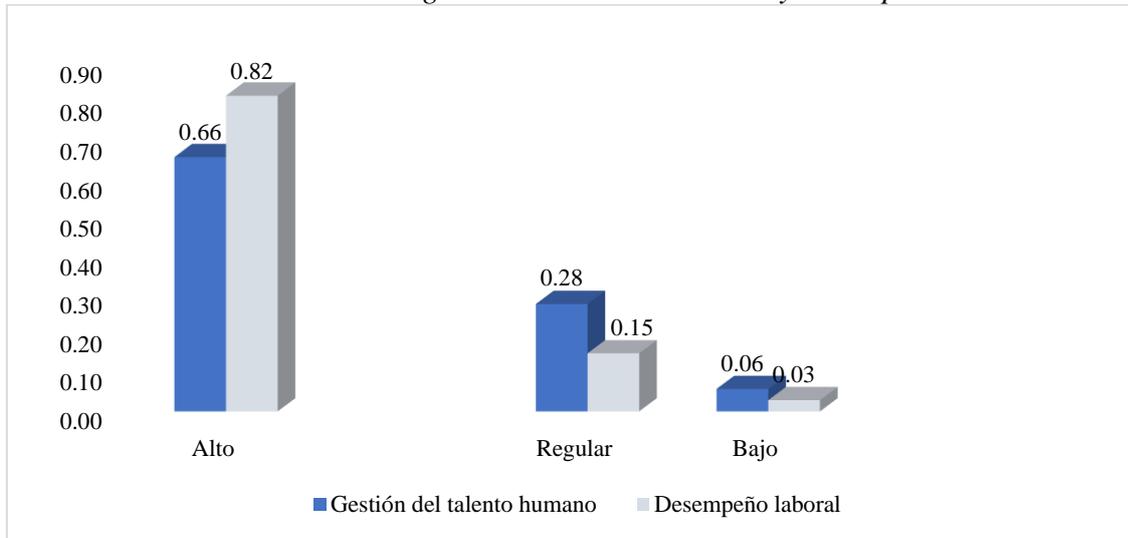
		Gestión de talento humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	17
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.522
		Sig. (bilateral)	.071
		N	17

*Nota.* Elaboración propia

La tabla 5 revela que el valor p es de 0,071, superior a 0,05, lo que demuestra que la premisa general de la investigación está validada, indicando que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. Además, se registra un coeficiente de correlación de 0,522, que indica una correlación significativa media, es decir que, si se aplican mejoras en la gestión del talento humano, el rendimiento laboral mejorará en la misma dirección y en la misma medida.

Figura 1

*Ponderación de resultado entre gestión del talento humano y desempeño laboral*



Nota. Elaboración propia

En la figura 1, se evidencia un nivel considerablemente alto, tanto en la gestión del talento humano, que alcanza un 66%, como en el desempeño laboral, con un 82%. Esta cifra muestra que la empresa American Dreams posee un nivel elevado en ambas variables. Es importante resaltar que el desempeño laboral presenta una prevalencia aún mayor, lo cual indica que es un aspecto destacado dentro de la organización. En conjunto, estos resultados demuestran que la empresa American Dreams se encuentra en un nivel significativo en términos de gestión del talento humano y desempeño laboral.

## b) Relación entre selección y reclutamiento con el desempeño laboral

**Tabla 6**

*Correlación entre Selección y reclutamiento con el Desempeño laboral*

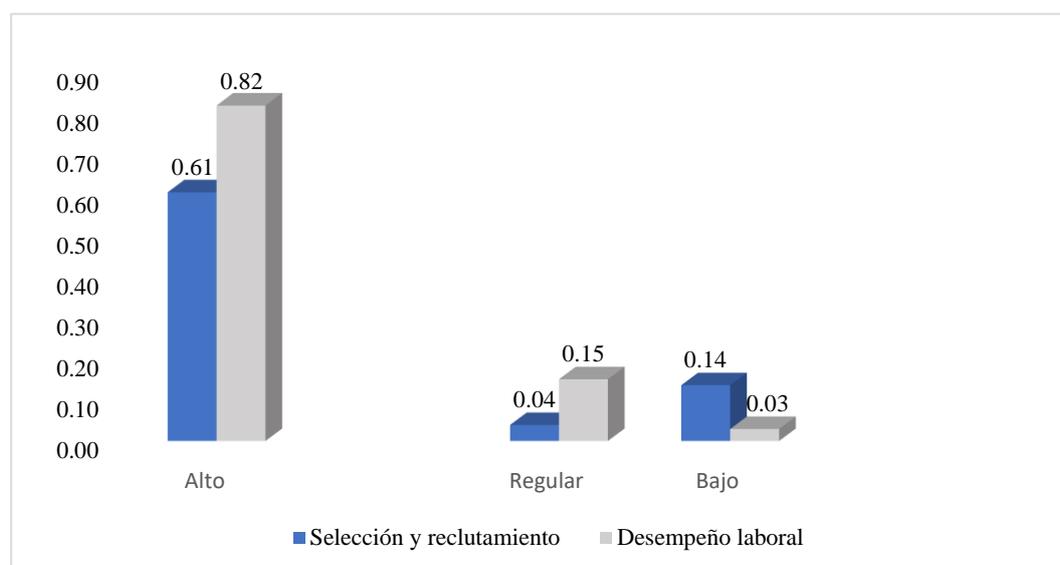
		Selección y Reclutamiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección y Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	17
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.126
		Sig. (bilateral)	.0631
		N	17

Nota. Elaboración propia

La tabla 6 revela que el p-valor es de 0.631, lo que es mayor a 0.05. Por lo tanto, se confirma la primera hipótesis específica planteada previamente en la investigación, lo cual indica que hay una relación significativa entre la dimensión de selección y reclutamiento y la variable desempeño laboral. Además, se registra un coeficiente de correlación de 0.126, el cual, representa una correlación significativa de magnitud baja, esto implica que, si se realizan mejoras en la selección y reclutamiento, el desempeño laboral mejora paulatinamente en la misma dirección, pero de manera limitada.

Figura 2

*Ponderación de resultado entre selección y reclutamiento y desempeño laboral*



Nota.

Elaboración propia

En la figura 2, se puede observar que tanto en la dimensión de reclutamiento y selección, que alcanza un 61%, como en el desempeño laboral, con un 82%, se evidencia un nivel significativamente alto. Sin embargo, es relevante resaltar que en la dimensión de selección y reclutamiento se implementa un proceso transparente, respaldado por expertos en la materia, y se mantiene una baja tasa de rotación de personal. Estos factores contribuyen a fortalecer aún más el nivel elevado en dicha dimensión.

### c) Relación entre capacitación y recompensas con el desempeño laboral

**Tabla 7**

*Correlación entre Capacitación y recompensas con el Desempeño laboral*

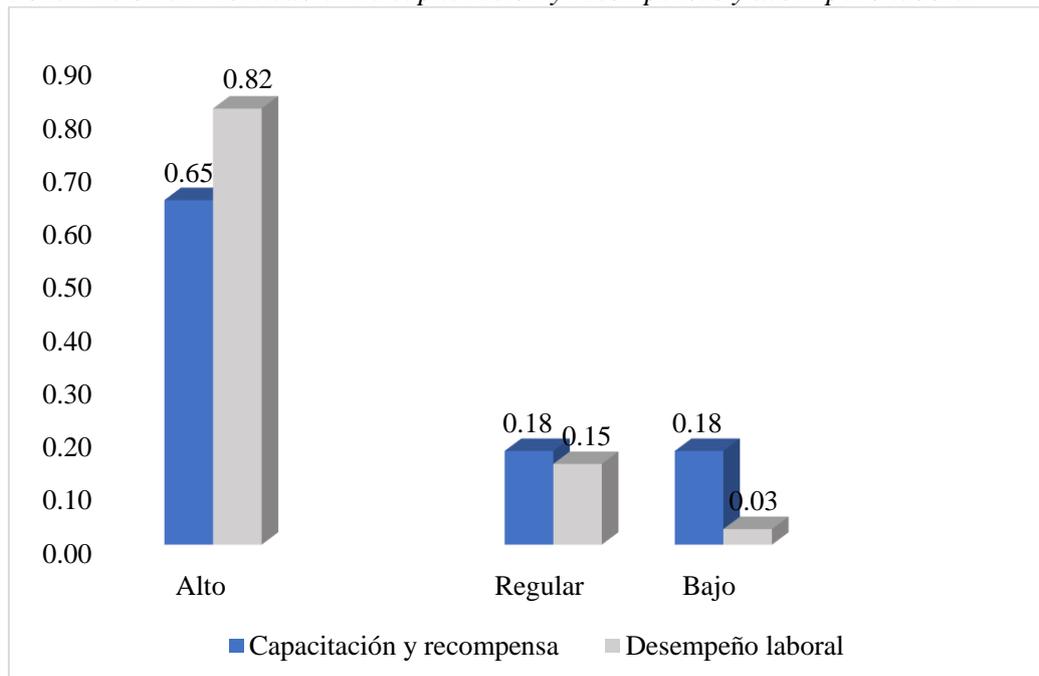
		Capacitación y Recompensas	Desempeño Laboral
Rho de		Coefficiente de correlación	1.000
Spearman	Capacitación y	Sig. (bilateral)	.055
	Recompensas	N	17
		Coefficiente de correlación	1.000
	Desempeño	Sig. (bilateral)	.055
	Laboral	N	17

*Nota.* Elaboración propia

En la tabla 7 se puede apreciar que el p-valor es de 0.55, lo que significa que es superior a 0.05, por consiguiente, se confirma la segunda hipótesis específica establecida previamente en la investigación, lo cual indica que existe una relación significativa entre la dimensión de capacitación y recompensas y la variable de desempeño laboral. Además, se registra un coeficiente de correlación de 0.154, el cual, según Hernández et al. (2018), indica una correlación significativa de magnitud moderada, esto implica que, si se implementan mejoras en la capacitación y las recompensas, el desempeño laboral mejorará de manera positiva en la misma dirección.

**Figura 3**

*Ponderación de resultado entre capacitación y recompensas y desempeño laboral*



*Nota.* Elaboración propia

En la figura 3, se puede apreciar un nivel destacado tanto en la dimensión de capacitación y recompensas, con un 65%, como en el desempeño laboral, con un 82%. Es esencial resaltar que en la dimensión de capacitación y recompensas se lleva a cabo una capacitación continua, se implementan dinámicas de integración para fortalecer el equipo y, especialmente, se ofrece una línea de carrera clara para los colaboradores. Estas prácticas contribuyen de manera significativa a mantener y mejorar el nivel elevado en la dimensión de capacitación y recompensas, impactando positivamente en el desempeño laboral global de la organización.

**d) Relación entre evaluación y el desempeño laboral**

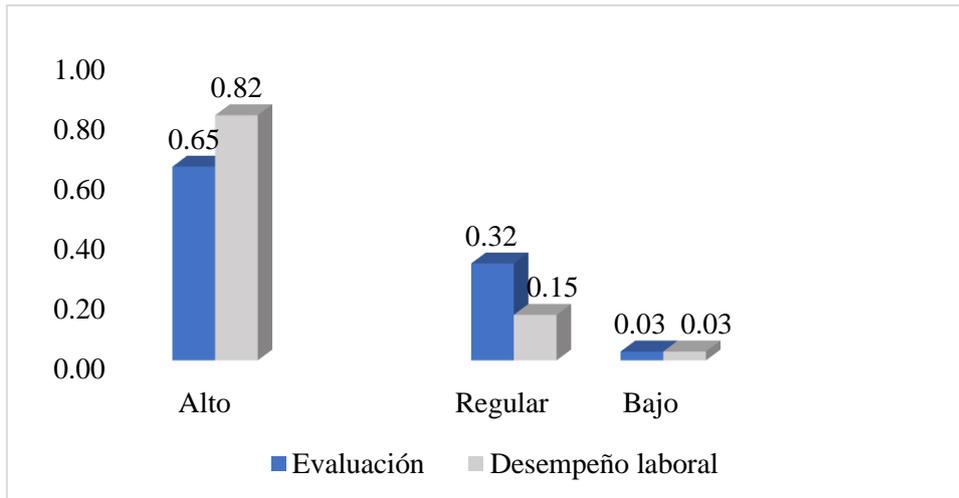
**Tabla 8**  
*Correlación entre Evaluación y el Desempeño laboral*

		Evaluación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	17
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.146
		Sig. (bilateral)	.057
		N	17

*Nota.* Elaboración propia

En la tabla 8, se observa un p-valor de 0.057, lo que indica que es ligeramente mayor a 0.05. Por lo tanto, se confirma la tercera hipótesis específica planteada previamente en la investigación, lo cual indica que hay una relación significativa entre la dimensión de evaluación y la variable de desempeño laboral. También se puede apreciar que se registra un coeficiente de correlación de 0.146, el cual, según Hernández et al. (2018), refleja una correlación significativa de magnitud baja. Esto implica que, si se realizan mejoras en la evaluación del talento humano, el desempeño laboral mejorará de manera positiva en la misma dirección, pero de forma gradual.

Figura 4  
*Ponderación de resultado entre evaluación y desempeño laboral*



*Nota.* Elaboración propia

En la figura 4, se evidencia un nivel sobresaliente tanto en la dimensión de capacitación y recompensas, alcanzando un 65%, como en el desempeño laboral, con un 82%. Es fundamental destacar que en la dimensión de evaluación se implementa un control efectivo por parte de los supervisores de la organización; además, se llevan a cabo evaluaciones periódicas de resultados con el propósito de medir de manera regular el desempeño de los colaboradores. Estas prácticas de evaluación contribuyen de manera significativa a mantener y mejorar el nivel destacado en la dimensión de evaluación, y al mismo tiempo, impactan positivamente en el desempeño laboral general de la empresa.

## 4.2. Discusión

La investigación denominada “Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca, 2022”, determinó que existe una relación significativa entre ambas variables.

Los resultados se relacionan con Apaza (2021), quien en su investigación denominada “Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya año 2019”, concluyó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya en el año 2019.

Además, concuerda con Burneo (2017), quien en su investigación titulada “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017”, concluyó en que sí existe relación entre ambas variables, en la cual el Desempeño Laboral es influenciado directamente por la Gestión del Talento Humano, dado un valor significativo  $\text{Sig} = 0.000$ , 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, en el Gobierno Regional de Tacna, la provisión y desarrollo de sus recursos humanos, 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.

Finalmente, se relaciona con Chilón y Montoya (2021), quienes en su tesis denominada “Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021”, concluyeron 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 ( $\text{Rho} = 0.540$ ). Además, una significación aproximada ( $\text{Sig. Aprox.} = 0.000$ ), 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.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones:

La conclusión obtenida es que existe una correlación significativa de magnitud moderada (0.522) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa American Dreams. Esto implica que a medida que la calidad de la gestión del talento humano mejora, también lo hace la calidad del desempeño laboral en la organización. Además, la hipótesis general planteada previamente se aprueba con un p-valor de 0.071, lo que indica una relación significativa entre ambas variables.

Además, se puede concluir que hay una ligera correlación positiva (0.126) entre la dimensión de selección y reclutamiento y el desempeño laboral. Esto significa que a medida que la calidad del proceso de selección y reclutamiento mejora, el desempeño tiende a aumentar, aunque en menor medida. Además, la hipótesis es respaldada con un p-valor de 0.631, lo que sugiere que hay una relación significativa entre la dimensión de selección y reclutamiento y el desempeño laboral.

Se concluye que existe una correlación positiva moderada (0.154) entre la dimensión de capacitación y recompensas y el desempeño laboral. Esto significa que a medida que se brinda una adecuada capacitación y se ofrecen recompensas justas, el desempeño tiende a mejorar de manera proporcional. En otras palabras, cuando se mantienen niveles moderados de inversión en la capacitación del personal y se otorgan recompensas apropiadas, se observa un incremento en el rendimiento laboral. Por otro lado, la hipótesis se confirma porque existe una relación significativa de 0.55 entre la dimensión capacitación y recompensas y la variable de desempeño laboral.

Finalmente, se concluye que existe correlación positiva (0.146) entre la dimensión evaluación y la variable desempeño laboral, es decir, mientras exista mayores evaluaciones al talento humano, el desempeño laboral también es mayor y/o viceversa. Además, la hipótesis planteada se aprueba porque existe una relación significativa de 0.057.

## **5.2. Recomendaciones**

Se recomienda a la empresa American Dream en implementar técnicas de evaluación más rigurosas, es decir, utilizar métodos de evaluación más completos, como entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades y evaluaciones de casos prácticos. Esto puede ayudar a identificar de manera más precisa las capacidades y aptitudes de los candidatos.

Además, se recomienda realizar evaluaciones periódicas del proceso de selección y reclutamiento para identificar áreas de mejora para recopilar retroalimentación tanto de los candidatos como de los gerentes y empleados que trabajan con los nuevos contratados. Esto permitirá realizar ajustes y optimizar continuamente el proceso.

Realizar programas de ejercicios físicos en un tiempo determinado dentro y fuera de la empresa para generar más actitud por parte de los colaboradores e integridad en trabajo en equipo, haciendo que su desempeño sea cada vez mejor.

## **CAPÍTULO VI**

### **LISTA DE REFERENCIAS**

Aamodt, M. (2010). Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado. México: Cengage Learning.

[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)

Apaza Vargas, A.R. (2021). Influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya año 2019 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Archivo

digital.<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12009/UPapvaar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arias, J. (2020). Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración: Capítulo IV Preguntas, Objetivos e Hipótesis [versión del libro electrónico como PDF].

[URL:file:///C:/Users/Microsoft/Desktop/ARCHIVOS\\_%20%20BIGVA/I/Tesis/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](URL:file:///C:/Users/Microsoft/Desktop/ARCHIVOS_%20%20BIGVA/I/Tesis/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)

Burneo Alvarón, R.R. (2017). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017

[Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Archivo digital.

[https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/485/Burne\\_o\\_Alvaron\\_Renato.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/485/Burne_o_Alvaron_Renato.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Caballana, J. (2011). Introducción a la gestión de Recursos Humanos. México: Editorial Trillas

Cajape Burgos, K.E. y Zambrano Salvatierra, M.J. (2019). La Gestión de Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la Empresa Carvagu S.A. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Archivo digital.

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/45682/1/La%20Gestion%20del%20Talento%20Humano%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desempe%3%b1.pdf>

Carranza, A. (2017). Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo. [https://www.academia.edu/43389198/RED\\_eBook\\_Desempen\\_o\\_labor\\_al](https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_labor_al)

Chávez, L. (2019). La gestión del talento humano como estrategia empresarial, 19 (4):553-558.

[http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/27/articles/614/submission/614-133-2214-1-2-20190131.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/614-133-2214-1-2-20190131.pdf)

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México D.F.

<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Gestion%20del%20talento%20humano.pdf>

Chilón Vargas, L.Y. y Montoya Castañeda, D.C. (2021). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en la empresa

Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Archivo digital.

[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1932/GESTI%  
c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20  
RELACI%c3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LA  
BORAL%2c%202021..pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1932/GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20RELACI%c3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%2c%202021..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cielo Acosta, M.J. (2017). La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, Agencia de Tingo María, 2017 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Archivo digital.

[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/807/T047\\_48  
261642T.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/807/T047_48261642T.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Corvo, T. (2018), Desempeño Laboral, Características y Ejemplos.

Curiel Narvárez, Y. (2022). Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral de los centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC [Tesis de maestría, Universidad de Guajira]. Archivo digital.

[https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/494/  
GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20  
EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS.pdf?se  
quence=1&isAllowed=y](https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/494/GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Estupiñán Murillo, M.L. (2021). Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado

Municipal Del Cantón Muisne, periodo 2019 [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. Archivo digital.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupi%203%b1%20c3%a1n%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014).

Metodología de la Investigación. México D.F.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>  
<https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Hernández Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación.*

*Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-Hill Interamericana Editores.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Leiva Cabrera, K.M. (2021). La Gestión de Recursos Humanos y su Incidencia

en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca, 2019 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Archivo digital.

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4089/Tesis%20Karen%20Leiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- León A. (2006). Métodos de compensación basados en competencias. Primera ed. Barranquilla: Ediciones Uninorte,  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci\\_arttext#B7](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext#B7)
- Levín, Pérez y Vásquez (2014). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques, 17(29), 13-33.  
<file:///C:/Users/Microsoft/Downloads/4559-Texto%20del%20art%C3%ADculo-14985-2-10-20160216.pdf>
- Ministerio de Trabajo (MINTRA, 2017). La gestión del talento aún es una deuda pendiente. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-del-talento-aun-es-una-deuda-pendiente>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017). OIT: desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo. Comunicado de prensa. Recuperado de: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_579680/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang--es/index.htm)
- Otzen y Manterola (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio, 35(1):227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Rojas Mejía, N.F. y Rudas Castrejón, G.G.(2021). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en una empresa de Productos Lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021 [Tesis de Pregrado, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28676/Tesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Serrano Angulo, J. (2010). Nociones básicas sobre el análisis inferencial. En S. Nieto (Ed.) . *Principios, métodos y técnicas para la investigación educativa* (353-371). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3416830>

## ANEXOS

**Tabla 7**

*Matriz de consistencia*

Problema general	Objetivo general	Variable	Diseño metodológico
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.	Variable Independiente: Gestión del Talento Humano Dimensión 1 Selección y reclutamiento	Tipo de investigación: Cuantitativa
Problemas específicos	Objetivos específicos	Dimensión 2 Capacitación y recompensas	Alcances: Descriptivo, correlacional y explicativo
¿Cuál es la relación del proceso de selección y reclutamiento en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022?	Determinar la relación del proceso de selección y reclutamiento en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.	Dimensión 3 Evaluación	Diseño: No experimental de corte transversal
¿Cuál es la relación de la capacitación y recompensas en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022?	Determinar la relación de la capacitación y recompensas en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.	Variable Dependiente: Desempeño Laboral Dimensión 1 Productividad y calidad de trabajo	Área de estudio: Empresa American Dream
¿Cuál es la relación de la evaluación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022?	Determinar la relación de la evaluación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa American Dream, Cajamarca 2022.	Dimensión 2 Eficiencia	Población y muestra: 17 colaboradores de la empresa American Dream
		Dimensión 3 Formación adquirida	Técnica: Encuesta
		Dimensión 4 Objetivos conseguidos	Instrumento: Cuestionario

Elaborado por la autora

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA AMERICAN DREAM**

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar un estudio acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa American Dream, por lo que se le pide a Ud. de favor, que nos brinde su opinión, la cual será confidencial.

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo con lo que considere conveniente.

**CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO**

<b>Selección y reclutamiento</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	¿Crees que existe una selección del talento humano de forma transparente?					
<b>2</b>	¿La selección del talento humano se hace con ayuda de expertos en psicología?					
<b>3</b>	¿En la empresa en la que laboras, se realiza reclutamiento de personal de manera constante?					
<b>Capacitación y recompensas</b>						
<b>4</b>	¿La empresa le capacita continuamente?					
<b>5</b>	¿El gerente les propone una línea de carrera durante tu trabajo?					

<b>6</b>	¿La empresa les brinda dinámicas de integración cada cierto tiempo?					
<b>Evaluación</b>						
<b>7</b>	¿Tus actividades son controladas por tu supervisor de forma óptima?					
<b>8</b>	¿Te evalúan los resultados que tienes cada cierto periodo de tiempo?					

Elaborado por la autora

### CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

<b>Productividad y calidad de trabajo</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	¿La empresa te facilita las herramientas necesarias para realizar tus actividades diarias?					
<b>2</b>	¿La productividad de tu trabajo se evalúa mensualmente?					
<b>Eficiencia</b>						
<b>3</b>	¿Las actividades que realizas son eficientes y concuerdan con los objetivos de tu área de trabajo?					
<b>4</b>	¿Tu supervisor evalúa la rapidez de resolver tus actividades de forma eficiente?					
<b>Formación Adquirida</b>						
<b>5</b>	¿La empresa American Dream, te lleva a congresos laborales?					

<b>6</b>	¿La empresa te brinda charlas sobre su formación profesional y/o actividades a realizar?					
<b>7</b>	¿Participas constantemente de ferias laborales en representación de American Dream?					
<b>Objetivos Conseguidos</b>						
<b>8</b>	¿Tu jefe inmediato negocia contigo los objetivos a corto, mediano y largo plazo?					
<b>9</b>	¿La empresa te facilita los recursos materiales y económicos para conseguir los objetivos?					
<b>10</b>	¿American Dream te felicita por conseguir los objetivos trazados?					

Elaborado por la autora

**FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 01**

**Informe:** Juicio de experto para medir la Segunda Variable: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TITULO:** INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AMERICAN DREAM, CAJAMARCA, 2022

**AUTORES DEL INSTRUMENTO:** Salazar Rojas, Guadalupe del Rosario

**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
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	x							
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables													x							
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración													x							
4. Organización	Contiene una estructura lógica													x							
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad													x							
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados													x							
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos													x							
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores													x							
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos													x							
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia													x							

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN ACEPTABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 65

Apellidos y Nombres: Carlos Andrés Gil Jáuregui

IV. Lugar y Fecha: Cajamarca, 09 Junio de 2023

Grado: Doctor

Firma del experto.....

DNI: 27081377



## FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 01

**Informe:** Juicio de experto para medir la Segunda Variable: DESEMPEÑO LABORAL

**TITULO:** INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AMERICAN DREAM, CAJAMARCA, 2022

**AUTORES DEL INSTRUMENTO:** Salazar Rojas, Guadalupe del Rosario

### 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	81	86	91	96
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado													x							
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables													x							
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración													x							
4. Organización	Contiene una estructura lógica													x							
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad													x							
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados													x							
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos													x							
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores													x							
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos													x							
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia													x							

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN ACEPTABLE

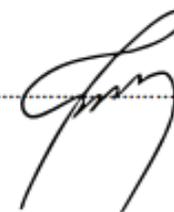
III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 65

Apellidos y Nombres: Carlos Andrés Gil Jáuregui

IV. Lugar y Fecha: Cajamarca, 09 de Junio de 2023 Grado: Doctor

Firma del experto.....

DNI: 27081377



## FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 02

**Informe:** Juicio de experto para medir la Segunda Variable: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TÍTULO:** INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AMERICAN DREAM, CAJAMARCA, 2022

**AUTORES DEL INSTRUMENTO:** Salazar Rojas, Guadalupe del Rosario

### 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
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																80				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																80				
4. Organización	Contiene una estructura lógica																80				
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																80				
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																80				
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																80				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																80				
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																80				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																76				

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: MUY BUENA

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.20

Apellidos y Nombres: Guerrero Figueroa Fernando

IV. Lugar y Fecha: Cajamarca, 11 de marzo de 2023

Grado: Magister en Administración

Firma del experto...



## FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 02

**Informe:** Juicio de experto para medir la Segunda Variable: DESEMPEÑO LABORAL

**TITULO:** INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AMERICAN DREAM, CAJAMARCA, 2022

**AUTORES DEL INSTRUMENTO:** Salazar Rojas, Guadalupe del Rosario

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		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				
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																76				
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																80				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																80				
4. Organización	Contiene una estructura lógica																80				
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																80				
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																80				
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																80				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																80				
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos																80				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																76				

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: MUY BUENA

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.20

Apellidos y Nombres: Guerrero Figueroa Fernando

IV. Lugar y Fecha: Cajamarca, 11 de marzo de 2023

Grado: Magister en Administración

Firma del experto



**FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 03**

**Informe:** Juicio de experto para medir la Segunda Variable: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TITULO:** INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AMERICAN DREAM, CAJAMARCA, 2022

**AUTORES DEL INSTRUMENTO:** Salazar Rojas, Guadalupe del Rosario

**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													68							
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables														72						
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración													70							
4. Organización	Contiene una estructura lógica													61							
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad													65							
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados													70							
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos													70							
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores													63							
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos														71						
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia													66							

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN ACEPTABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 67

IV. Apellidos y Nombres: ARRIBASPLATA LOZANO ROBERTO

V. Lugar y Fecha: Cajamarca, 13 de marzo de 2023 Grado: Magister (MBA)

Firma del experto.....



### FORMATO DE JUICIO DE EXPERTO N° 03

**Informe:** Juicio de experto para medir la Segunda Variable: DESEMPEÑO LABORAL.

**TÍTULO:** INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AMERICAN DREAM, CAJAMARCA, 2022

**AUTORES DEL INSTRUMENTO:** Salazar Rojas, Guadalupe del Rosario

**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		90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado														70						
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables															75					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración															71					
4. Organización	Contiene una estructura lógica													65							
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad													62							
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados														68						
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos													61							
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores															75					
9. Metodología	Cumple con los lineamientos metodológicos													61							
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia													62							

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN ACEPTABLE

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 65

IV. Apellidos y Nombres: ARRIBASPLATA LOZANO ROBERTO

V. Lugar y Fecha: Cajamarca, 13 de marzo de 2023 Grado: Magister (MBA)

  
 Firma del experto.....