

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA
ANTEZANA DECORACIONES E.I.R.L. DEL DISTRITO
DE LINCE, LIMA 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

YUPANQUI ANTEZANA ALBERTO
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-4614-7521

ASESOR:

MG. GOMEZ ACHOCALLA JOSE LUIS
CÓDIGO ORCID 0000-0002-5410-0512

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

ENERO, 2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está, en primer lugar, dedicado al Dios Todopoderoso que me ha dado vida y poder. También está dedicado con mucho cariño a mis padres, Alberto Yupanqui y Digna Antezana, quienes han logrado todo en la vida para que yo pudiera lograr mis objetivos y metas de llegar a ser un gran profesional y por motivarme siempre a seguir adelante.

¡¡¡ Gracias querida familia!!!

Agradecimientos

Agradezco a mis padres, por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación y sobre todo por ser un ejemplo para seguir para otras personas.

También agradezco a los directivos y profesores de la Universidad Peruana de las Américas por ser parte importante en mi formación profesional en la carrera de Ciencias Administrativas y Gestión de Empresas, a mis compañeros y amigos de aula por todo el cariño y apoyo recibidos al compartir las clases y sus consejos.

Resumen

El proyecto de investigación se titula “**Gestión del Talento y Desempeño Laboral en la Empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2020**” tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoración E.I.R.L. La investigación que se recogió es de tipo básica, de diseño no experimental, correlacional. La metodología, fue una investigación de enfoque cuantitativo. Cuya población fue 20 trabajadores de la empresa y la muestra de 20 trabajadores; para la recolección de datos se utilizó cuestionario y la técnica de la encuesta para cada variable.

Los ítems, son grados altos en la escala de Likert. La herramienta de recolección fue validada por juicio de tres expertos y el resultado es de 0.94%, lo que indica que la herramienta tiene la mejor validez. La confiabilidad del instrumento se realizó de acuerdo con el coeficiente alfa de Cronbach y puntajes de eficiencia 0.844 para Gestión de Talento Humano y 0.868 para desempeño laboral.

Entre los variables y las dimensiones para aplicarse en estudio en la empresa se midió la correlación utilizando el coeficiente RHO de Spearman, el valor obtenido es 0.00, es decir, inferior a 0.05 y el coeficiente de correlación es 0,934, concluyendo que existe la relación positiva muy alta, rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna entre la gestión del talento Humano y el desempeño laboral en Antezana Decoraciones E.I.R.L. Distrito de Lince en Lima 2020.

Palabras claves: gestión de talento humano, objetivos y desempeño laboral.

Abstract

The research project, entitled "Talent Management and Work Performance in the Antezana Decorations E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2020" aimed to establish the relationship between the management of human talent and job performance in the company Antezana Decoration E.I.R.L. The research that was collected is of a basic type, with a non-experimental, correlational design. The methodology was a quantitative approach to search. Whose population was 20 workers of the company and a sample of 20 workers; For data collection, a questionnaire and the survey technique were used for each variable.

The items are high grades on the Likert scale. The collection tool was validated by the judgment of three experts and the result is 0.94%, which indicates that the tool has the best validity. The reliability of the instrument was performed according to Cronbach's alpha coefficient and efficiency scores of 0.844 for Human Talent Management and 0.868 for job performance.

Between the variables and the dimensions to be applied in the study in the company, the correlation was measured using Spearman's RHO coefficient, the value obtained is 0.00, that is, less than 0.05 and the correlation coefficient is 0.934, concluding that there is a positive relationship very high, rejects the null hypothesis and accepts the alternative hypothesis between the management of human talent and job performance in Antezana Decorations E.I.R.L. District of Lince in Lima 2020.

Keywords: Human talent management, objectives, and job performance.

Tabla de Contenidos

Carátula	i
Hoja en blanco	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Resumen.....	iv
Palabras clave.....	iv
Abstract	v
Keywords	v
Tabla de Contenidos	vi
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras.....	ix
Introducción	1
 CAPITULO I: Problema de la Investigación	
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	2
1.2 Planteamiento del Problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3 Objetivos de la Investigación.....	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4. Justificación e Importancia	6
1.5 Limitaciones.....	7
 CAPÍTULO II: Marco Teórico	
2.1 Antecedentes	9
2.1.1 Internacionales	9

2.1.2 Nacional	17
2.2 Bases Teóricas	26
2.2.1 Gestión del talento humano	26
2.2.1.1 Historia	28
2.2.1.2 Importancia	29
2.2.1.3 Características	30
2.2.1.4 Mejor Organización del Capital Humano	30
2.2.1.5 Conocimiento de negocios	31
2.2.1.6 Habilidades empresariales	31
2.2.1.7 Habilidades personales.....	32
2.2.1.8 Habilidades interpersonales	32
2.2.1.9 Pensamiento crítico y creativo	34
2.2.1.10 Principios de Talento Humano.....	35
2.2.1.11 Motivación Gerencial.....	37
2.2.2 Desempeño laboral.....	39
2.2.2.1 Importancia	40
2.2.2.2 Características del desempeño laboral	41
2.2.2.3 Principio de desempeño laboral	41
2.2.2.4 Elementos del desempeño laboral.....	41
2.2.2.5 Funciones del desempeño laboral	41
2.2.2.6 Teoría Contemporánea.....	42
2.2.2.7 Logro de objetivos y metas	42
2.2.2.8 Disciplina laboral	46
2.2.2.9 Reglamento de trabajo	46
2.2.2.10 Definición de misión y visión personal	48
2.3 Definición de Términos Básicos.....	49
 CAPÍTULO III: Metodología de la Investigación	
3.1 Enfoque de la investigación.....	55
3.2 Variables	55

3.2.1 Operaciones de las Variables	55
3.3 Hipótesis	56
3.3.1 Hipótesis	56
3.3.2 Hipótesis específicas	56
3.3.3 Verificación de Hipótesis.....	56
3.4 Tipo de Investigación.....	57
3.5 Diseño de Investigación.....	57
3.6 Población y Muestra	58
3.6.1 Población.....	58
3.6.2 Muestra	58
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	58
3.8 Confiabilidad.....	59
3.9 Validez	61
CAPÍTULO IV: Resultados	
4.1 Análisis de los Resultados	62
4.1.1 prueba de hipótesis general	72
4.1.2 primera prueba de hipótesis específica	73
4.1.3 segunda prueba de hipótesis específica.....	73
4.1.4 tercera prueba de hipótesis específica.....	74
4.1.5 cuarta prueba de hipótesis específica	75
4.2 Discusión.....	77
Conclusiones	80
Recomendaciones	81
Referencias.....	82
Apéndice A Matriz de consistencia	88
Apéndice B Instrumentos de la encuesta	91
Apéndice C Certificado de validez de los instrumentos	93
Apéndice D Carta de autorización de la empresa	105
Apéndice E Base de datos.....	106

Lista de Tablas

Tabla 1: Metas y objetivos.....	44
Tabla 2: Operacionalización de Variables.	55
Tabla 3: Niveles de confiabilidad	60
Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad-instrumento de la variable Gestión del talento Humano ...	60
Tabla 5: Estadísticos de fiabilidad-instrumento de la variable Desempeño Laboral.....	60
Tabla 6: Cuadro de validez por juicio de expertos.	61
Tabla 7: ¿Cree Usted que tiene conocimiento para abordar en la empresa Antezana Decoraciones EIRL?.....	62
Tabla 8: ¿Considera Usted que aporta con idea innovadora para la empresa?.....	63
Tabla 9: ¿Usted está de acuerdo de compartir sus ideas con el grupo?	64
Tabla 10: ¿Cree Usted que tiene las habilidades necesarias para hacer su trabajo?.....	65
Tabla 11: ¿Considera Usted al implementar un modelo de gestión del talento mejorará los resultados?.....	66
Tabla 12: ¿Cree Usted que la misión de la empresa Antezana Decoraciones EIRL se cumple?.....	67
Tabla 13: ¿Usted considera que le están pagando justamente por su trabajo?	68
Tabla 14: ¿Considera Usted que la puntualidad y la responsabilidad son	

esenciales para el crecimiento del Negocio?	69
Tabla 15: ¿Usted Está de acuerdo con la jerarquía de la empresa?	70
Tabla 16: ¿Cumple Usted con la normativa interna de la empresa?.....	71
Tabla 17 Correlación entre las variables la gestión de talento humano y el desempeño laboral	72
Tabla 18: Correlación entre las variables el conocimiento de negocios y el desempeño laboral	73
Tabla 19: Correlación entre las variables las habilidades empresariales y el desempeño laboral	74
Tabla 20: Correlación entre las variables la gestión de talento humano y logros de objetivos y metas	75
Tabla 21: Correlación entre las variables la gestión de talento humano y disciplina laboral...	76

Lista de Figuras

Figura 1: ¿Cree Usted que tiene conocimiento para abordar en la empresa	
Antezana Decoraciones EIRL?	62
Figura 2: ¿Considera Usted que aporta con idea innovadora para la empresa?.....	63
Figura 3: ¿Usted está de acuerdo de compartir sus ideas con el grupo?.....	64
Figura 4: ¿Cree Usted que tiene las habilidades necesarias para hacer su trabajo?.....	65
Figura 5: ¿Considera Usted al implementar un modelo de gestión del talento	
mejorará los resultados?.....	66
Figura 6: ¿Cree Usted que la misión de la empresa Antezana Decoraciones EIRL	
se cumple?.....	67
Figura 7: ¿Usted considera que le están pagando justamente por su trabajo?	68
Figura 8: ¿Considera Usted que la puntualidad y la responsabilidad son esenciales	
para el crecimiento del Negocio?.....	69
Figura 9: ¿Usted Está de acuerdo con la jerarquía de la empresa?	70
Figura 10: ¿Cumple Usted con la normativa interna de la empresa?	71

Introducción

En las encuestas actuales, se centra en construir la relación entre la gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal en la empresa Antezana Decoraciones EIRL.

En esta tesis, esto se hace como una fórmula para problemas de investigación: Cómo gestionar el talento humano para el rendimiento.

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Antezana Decoraciones EIRL del Distrito de Lince, Lima 2020; Los objetivos específicos tienen referencias para analizar la gestión del talento humano en el país en diagnóstico similar Facultad de desempeño laboral y análisis de la relación entre Ambas variables. Se criaron hipótesis, y mostraron una alternativa si fue Gran relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento del trabajo. El personal de Antezana Decoraciones ERIL y la hipótesis evitan si No hay una relación importante entre la gestión e implementación de talentos humanos y desempeño laboral.

Los requisitos actuales contienen cuatro capítulos:

Primer capítulo contiene Parte de la introducción, centrándose en cuestiones de investigación con contribución. Búsqueda en productos científicos; Así que la situación también se enfoca. Problemas y necesidades para construir encuestas y justificar; Objetivos. General y especificaciones, teóricas relacionadas con las variables de estudio. Justificación. Segundo capítulo muestra del marco teórico. Y el tercero Los métodos utilizados incluyen el desarrollo de tesis. Capítulo IV Presenta los resultados, analizarlos y discutirlos, las conclusiones y recomendaciones; Y en la última parte referencias y archivos adjuntos.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En el presente trabajo de investigación la problemática detectada fue el desempeño laboral, considerando que los trabajadores son el principal recurso para el crecimiento de la empresa.

El universo se transforma continuamente y en la actualidad esa transformación se nota velozmente. La división de RR.HH o departamento de personal o departamento de gestión del talento humano, comienza a ver a sus empleados como recursos humanos y destacados mas no como elementos indiferentes de la empresa, por esa razón, la expresión “gestión” en las empresas va variando y se trata a personas como talentos humanos allí es cuando las organizaciones modernas y célebres utilizan los recursos humanos como columna vertebral para lograr sus objetivos y metas organizacionales.; sin embargo, a nivel mundial, Chiavenato, I. (2016), citado por Reyes, T. (2018) señaló que la gestión del talento humano está formada por empresas y personas involucradas en la misma, son personas que representan a la compañía, por lo son importantes para alcanzar sus metas y trabajar en la empresa. En este contexto, las instituciones se desarrollan a partir de todos los esfuerzos del personal reunidos en la misma para lograr un desempeño laboral positivo para la empresa. (p.2).

Actualmente, en Perú se hallaron ciertas infracciones en base a la gestión del talento humano o administración de personal, o administración de RR. HH, en vista de que toman puestos importantes o enaltecen su condición sin que previamente comprendan cuáles son sus ocupaciones, pues la mayoría de dichos cargos se otorgan por confianza, compañerismo, recompensas de favores, etc. Por lo tanto, no todos los puestos tienen las habilidades necesarias

para desempeñar mejor las funciones delegadas y / o exhiben repetidamente actitudes negativas que dificultan el crecimiento emocional y que se haga un mejor uso de sus conocimientos.

En la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L., los trabajadores trabajan sin ser controlados, muchas veces no ponen atención a las órdenes y ejecutan labores equivocadas como por ejemplo, cuando se les ordena instalar cortina, alfombra, tapizón y otros servicios propios de la empresa, los trabajadores los ejecutan de manera equivocada, sin seguir procedimientos técnicos debidamente calificados; también, la empresa no cuenta con un manual de funciones, no cuenta con un manual de procedimientos, la empresa cuenta con 20 trabajadores; así también, la empresa no posee un manual de políticas de administración y de gestión, no se explica los objetivos y las metas a cumplir a cada trabajador y a laborar en equipo, no se explica las herramientas del mejoramiento continuo y tampoco los sistemas de calidad a instaurarse en la empresa, entre otros factores que falta comunicar a los trabajadores y cumplir adecuadamente; también se dan casos que existe la falta de personal técnico adecuado para estos trabajos, existen factores familiares y personales del trabajador relacionados a los trabajos, pues existen órdenes del esposo de la empresaria, órdenes de la misma empresaria como dueña de la empresa, duplicidad de órdenes; también existen factores ambientales negativos como el ruido excesivo en las áreas de trabajo, carencia de iluminación, poca comunicación, falta de compañerismo, escasez de reconocimiento laboral, clima laboral desfavorable, entre otros síntomas.

Las causas que se manifiestan en estos casos es la falta de responsabilidad del Gerente General y algunas otras personas encargadas de la dirección de la empresa para cumplir con estas obligaciones, toda vez que se nota que en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. no se ha planificado el entorno interno y externo para mejorar la gestión con los clientes, el rendimiento laboral de los empleados es deficiente porque no se cuenta con un manual de funciones y un

manual de procedimientos para asignarles sus actividades y tareas a los trabajadores; también se ha encontrado en el estudio que existen falta de habilidades y competencias de los trabajadores para realizar las tareas cotidianas, no se cuenta con un plan y un programa de capacitaciones y entrenamientos, pues los trabajadores no cuentan con conocimientos de negocios, no tienen ideas para nuevos proyectos, no tienen habilidades gerenciales ni empresariales, no se aplica el trabajo en equipo ni el mejoramiento continuo, no existen planes de motivación laboral como incentivos económicos y reconocimientos por logros laborales; el Gerente general como Administrador general de la empresa, no divulga los objetivos y las metas a cumplirse semestralmente o anualmente, no se aplica la disciplina laboral ni la superación personal de los trabajadores, entre otras causas inherentes al negocio y al desempeño laboral eficiente.

En todos estos casos, surgen pronósticos severos y delicados cuando las empresas no atienden a sus clientes de la mejor manera posible y, en cambio, los clientes presentan quejas y reclamos. A menudo, cuando se detecta una infracción, se considera por qué el empleado tuvo un desempeño deficiente y no cubrió. arriba Cumplimiento de instalación, instalación de cortinas inadecuadas, instalación de alfombras defectuosas, instalación de tambores defectuosos, acabados de muebles defectuosos, instalación de cortinas, taller, instalación de alfombras y otros defectos fuera del control de los ejecutivos Supervisores y dueños de negocios, si no se cumplen las obligaciones fiscales, la totalidad de las Circunstancias podría dar lugar a sanciones, reclamaciones e incluso al cierre temporal de la empresa.

Por lo tanto, para controlar estas deficiencias y debilidades de la empresa, es necesario evaluar de inmediato a los empleados para comprender la capacidad, el conocimiento, la habilidad, la actitud y la experiencia del empleado porque muchos de ellos entran en relaciones de amigos, conocidos sin brindando la Documentación adecuada para estas circunstancias, así

mismo los Gerentes de empresas, empresarios clave y dueños deben tener conocimiento de capacitación y lecciones aprendidas de la mejora continua de la gestión empresarial, primero el Gerente General y apoyo descentralizado primero se debe llamar y se seleccionan Nuevos Candidatos a atraer personas de talento excepcional y resolver los problemas de la empresa, y en segundo lugar, los propietarios y empleados de la empresa están comprometidos con urgencia a optimizar el desempeño de los empleados a través de la capacitación y el entrenamiento continuos, aumentando así las ganancias corporativas y el crecimiento económico.

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Problema general.

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021?

1.2.2 Problemas específicos.

1.- ¿De qué manera los conocimientos de negocios se relacionan con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021?

2.- ¿De qué manera las habilidades empresariales se relacionan con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021?

3.- ¿De qué manera la gestión de talento humano se relaciona con los logros de objetivos y metas en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021?

4.- ¿De qué manera la gestión de talento humano se relaciona con disciplina laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021

1.3.2 Objetivos específicos.

1.-Establecer la relación de los conocimientos de negocios con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021

2.-Determinar la relación de las habilidades empresariales con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021

3.-Determinar la relación de talento humano con los logros de objetivos y metas en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021

4.-Determinar la relación de talento humano con la disciplina laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021

1.4. Justificación e Importancia

Justificación La investigación se justifica porque tiene relevancia y responde a las necesidades de formación de las personas para ser más competentes; asimismo, existe una justificación teórica porque el estudio extenderá la cognición acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, considerando los antecedentes a nivel internacional y nacional, pues el departamento de talentos humanos es la pieza trascendental en una empresa y que se le ofrezca un entorno laboral adecuado para alcanzar gran capacidad y competitividad con visión de éxito; también el estudio tiene justificación social, debido a que permite reconocer las cuestiones que promuevan una buena dirección de los trabajadores, puesto que se consideran como el medio principal de una organización y la justificación práctica se sustenta en la aplicación de las

técnicas como las capacitaciones, el entrenamiento, el adiestramiento, las actitudes y la experiencia para el cumplimiento de los objetivos y de las metas de la empresa en estudio.

Importancia

La investigación es importante porque se encuentra diversos hechos que requieren mejorarse y se propone presentar alternativas de soluciones para elevar el grado de desempeño laboral en las diversas actividades que realiza la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L, pues como se comprenderá, las actividades de la empresa son delicadas y requieren de destreza y arte para decorar con las cortinas, estores, roller, persianas, entre otros, así como el sistema de instalación y mantenimiento que se atiende a los clientes; también consideramos importante, proponer al Gerente general de la empresa para que se elaboren los manuales de procedimientos administrativos como el manual de organización y funciones, el manual de procedimientos de instalación de estos productos decorativos, un manual de políticas administrativas y de calidad, elaborar un manual de ética en los negocios y en la administración de la empresa, elaborar el reglamento interno de trabajo de acuerdo a las normas legales aplicables, así como dar a conocer a los trabajadores el régimen laboral de la empresa, sea esta como micro empresa, pequeña empresa, mediana empresa o grande empresa, considerando el pago de sus beneficios.

1.5 Limitaciones

En el Distrito de Lince, en Av. José Leal 817, el año 2020 en región Lima, en la Empresa Antezana Decoraciones busca proporcionar resultados de la investigación a la gestión de talento humano con la finalidad de mejorar el desempeño laboral.

Esta investigación se lleva a cabo bajo procedimientos de precaución ya que no se ha encontrado ningún producto que sea capaz de propagar el COVID-19.

Esta evaluación incluye la cantidad de tiempo que el personal administrativo puede ahorrar. Además, algunos servidores tienen licencia para compensar su vulnerabilidad de COVID-19, por lo que nuestra selección puede variar.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Valencia, M. (2018), *“En su tesis “Estudio descriptivo de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito”, presentado por María Soledad Valencia Trujillo, para la obtención del título de Magister en Dirección de Empresas, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador”*

Los medios humanos en cualquier empresa constituye uno de los pilares más importantes de la misma, ya que es éste el que se encarga de materializar y dar ejecución a todos los objetivos, metas, y disposiciones de la gerencia o departamentos administrativos.

El principal objetivo de esta investigación es dar a conocer la realidad que afrontan las pequeñas y medianas empresas ecuatorianas que comercializan productos y servicios para centros de datos en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, Ecuador; en cuanto al manejo interno de sus trabajadores, sus procesos de reclutamiento y selección del personal, la evaluación de sus competencias, así como la compensación que perciben estos trabajadores por parte de sus empleadores es parte del estudio respectivo; así como el estudio realizado fue descriptivo e involucró la aplicación de encuestas a estas empresas del sector, seleccionadas por un tipo de muestreo no probabilístico, por considerarlo eficiente para obtener un primer contacto con la realidad a investigar.

Para la presentación de resultados se realizó un análisis de la información y cruce de variables buscando concordancia entre lo expresado en el marco teórico y los resultados obtenidos en las encuestas, pues los datos recolectados concluyen que, en la realidad, la gestión

de talento humano se encuentra relegada a un segundo plano dentro de la mayoría de las empresas encuestadas y existen errores al no tener mecanismos ni parámetros definidos para la evaluación del personal; no obstante, se propone una guía a seguir para que cualquier organización mejore su gestión de talento humano con competencias y habilidades para su mejoramiento continuo.

Lara, L. (2018), “En su tesis “Modelo de Gestión del Talento Humano para Agrotime S.A. de la Ciudad de Babahoyo y el Desempeño Laboral”, presentado por Lisseth Evelin Lara Lara, previo a la obtención el título de Ingeniera de Empresas y Administración de Negocios, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Ecuador”

El presente trabajo de investigación fue realizado en la ciudad de Babahoyo, donde se encuentra la empresa AGROTIME S.A. ubicada Vía Babahoyo – San Juan S/N (A 1 km de la gasolinera El Pibe), fundada el 22 de agosto del 2003 inscrita en el Registro Mercantil del Cantón Guayaquil en el 17 de septiembre del 2003 por los señores Wilmo Roberto Lara Espín y Wilmo Alexander Lara Lara con RUC 0992322756001. Actualmente se dedica al cultivo de arroz, maíz, soya, adicionalmente da servicio de alquiler de equipo camionero y bienes inmuebles. Posee una estructura de empresa familiar con varios trabajadores a su haber, por lo que es imprescindible que exista una correcta administración de RR.HH que permita que los empleados se sientan cómodos en su trabajo y a la vez se tenga la oportunidad de crecer como empresa. Es por esta razón que el presente proyecto de investigación propone un Modelo de Gestión del Talento Humano para la empresa Agrotime S.A. de la Ciudad de Babahoyo y considerando la variable dependiente de El Desempeño Laboral.

Se realizó encuestas dirigidas a los trabajadores para revisar y verificar como se está desarrollando la gestión del talento humano, en el caso del fundamento teórico se procedió a

consultar en tesis, libros, revistas científicas y otros, logrando así crear políticas y modelos para un mejor avance de la administración del talento humano.

En conclusión, el formato de gestión de recursos humanos constituye una herramienta de gran trascendencia para las aspiraciones de una empresa, relacionada al desempeño laboral de las personas como trabajadores, sea esta empresa grande o pequeña, pues por medio de ella se puede gestionar el recurso más valioso de una organización: las personas que trabajan en ella.

Castro (2020) “Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario Castro Vivar, Karla Verónica Venezuela”

Con sede en la ciudad de Cuenca, Ecuador, Banco Solidario es considerado una institución financiera solvente al servicio de la sociedad cuencana desde el año 2006 hasta la actualidad. Sin embargo, se evidencia una falta de comunicación adecuada entre el personal de esta institución. El objetivo es desarrollar un modelo de gestión del talento humano orientado a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de esta institución financiera. Los autores principales que respaldan este estudio incluyen, entre otros, Robbins y Coulter (2010), Chiavenato (2009), Restrepo y Ravagli (2009) y Tejada (2003). Es un enfoque cuantitativo, descriptivo, apoyado en un método deductivo. La encuesta se dirigió a los empleados jerárquicos con mayor conocimiento en esta área y brindó información relevante para lograr los objetivos planteados. Los resultados muestran jornadas laborales excesivas y salarios bajos, y excesiva rotación de personal, y no toman en cuenta el compromiso de trabajo de los empleados de Banco Solidario. En base a esto, se planteó un modelo de gestión del talento para reclutar adecuadamente el talento en base a un perfil definido para asegurar la sostenibilidad dentro de la organización y por ende la estabilidad. Se esfuerza por reducir la rotación de personal aumentando los compromisos laborales. Al contar con el talento humano para comprometerse

con los ideales de la organización, las entidades financieras fidelizan a todos los empleados y se acercan al éxito empresarial.

Canossa (2022) “Gestión de Proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas Ciencias Administrativas. Universidad Técnica Nacional. Costa Rica”

El propósito de este artículo es analizar la contribución de las metodologías de gestión de proyectos a la evaluación del desempeño, el desarrollo de recursos humanos y la competitividad organizacional. Las guías PMBOK, ISO21500, PRINCE2, *Prism* y *SCRUM* se revisan para su investigación. Desde el punto de vista metodológico, se trata de un estudio exploratorio con enfoque cualitativo de carácter documental y alcance ensayístico. Como resultado principal, se ha observado que la gestión de proyectos puede apoyar las evaluaciones de desempeño y gestión, primero a través de la optimización de la gestión, a través del liderazgo y el trabajo en equipo con gerentes de proyecto óptimos y cercanos. En segundo lugar, mejore la ejecución de proyectos y las operaciones estructuradas con planes con limitaciones de tiempo y presupuesto, objetivos claros y dependencias de tareas. En tercer lugar, promueve el control del desempeño y la mejora continua en pos de la adaptabilidad de las personas a las tareas y la revisión constante de conocimientos y habilidades y lecciones aprendidas. El uso de técnicas de gestión de proyectos promueve el desarrollo óptimo del talento humano al evaluar no solo el logro de las metas corporativas, sino también las metas individuales y sus factores motivacionales. A partir de ahora continuará la relevancia de aplicar la gestión de proyectos en su organización.

Prieto (2020) “De procesos para el área de talento humano en la empresa Macoser S.A”

Este estudio se basa en la división de Talento Humano de Macoser SA, la cual es una de las divisiones más importantes de la empresa e influye en algunas decisiones que se toman dentro de la empresa. Este departamento es responsable de la contratación eficiente de la empresa y evita el personal. Se consiguen las ventas y todos los objetivos marcados. Este problema se deriva de la baja tasa de rotación en los últimos cinco años. Esto se debe a que algunos empleados no cumplieron con los parámetros internos graves, lo que socavó la confianza del empleador en los empleados, aumentó la rotación, provocó despidos y aumentó la desconfianza. Consumidores, todo porque no hay pasos adecuados para seleccionar y contratar personal. Los nuevos empleados deben cumplir con todos los requisitos requeridos, desempeñar funciones de manera eficiente dentro de la empresa y tener experiencia. El departamento de RRHH debe liderar el orden y ser un referente para otras áreas o departamentos. Después de entender lo importante que es para todos los errores y equivocaciones tener un manual de procesos, es mantener poco a poco una forma para que los gerentes de RRHH realicen mejor cada proceso en la empresa y logren mejores resultados. Té sirve como guía para no seguir cometiendo errores. en el pasado. Todo esto es *Macoser S.A.* Esto se puede lograr aplicando correctamente el manual de procesos. Alcanzar.

Meza(2018), “En su tesis “Clima organizacional y Desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas”, presentado por Eloína Meza Cruz, para la obtención del grado de Magister en Administración, Universidad de Montemorelos, Chiapas, Colombia”

El objetivo principal del estudio fue demostrar el grado de relación entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral, y se encontró que existe una relación positiva entre las variables en cuestión ($r = 0,569$, $p = 0,000$). Sugiere que cuanto mejor sea la cultura organizacional de la Universidad de Linda Vista, mejor será el desempeño de sus empleados.

Otro hallazgo importante es que el desempeño laboral de los trabajadores influye en la evaluación del clima organizacional de la organización investigada, ya que conocen mejor un clima organizacional donde el desempeño laboral es mejor. Si la capacidad correlaciona las variables demográficas institucionales y de edad con las organizacionales variables de clima y desempeño laboral, la edad no afecta la percepción del clima organizacional, el cual está relacionado con el desempeño laboral, se encontró que tiene una correlación inversa muy débil, y para las personas mayores se encontró que está más relacionado con el ambiente laboral que desempeño laboral. Esto sugiere que cuanto más tiempo los ancianos, mejor su percepción. tsambiente se lleva a cabo en la Universidad Linda Vista en Chiapas

Vargas y Flores (2020) “*Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios Ciudad de México abr./jun. 2019 E pub 08-Ene-2020*”

El propósito de este artículo fue determinar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral eran predictores del desempeño laboral de los bibliotecarios en Mérida, Yucatán, México. Participaron 193 bibliotecarios de diversas universidades y bibliotecas especiales de Mérida, 74 (38.30%) fueron hombres y 114 (59.10%) mujeres. Se realizó la Encuesta de Cultura Organizacional Denison propuesta en este estudio (Bonavia, Prado y Barberá, 2009), el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (Weiss et al., 1967) y la Escala de Desempeño Laboral del Bibliotecario. El procesamiento de datos se realizó mediante análisis de regresión múltiple (paso a paso) por muestra total y género. Los resultados muestran que la responsabilidad/calidad es un factor de la cultura organizacional y la satisfacción laboral que predice el desempeño. Actitud de servicio, comunicación, trabajo en equipo y cuidado del medio ambiente.

López, Aragón, Muñoz, Madrid, Tornell. (2021) “Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas”

Mantener una calidad de vida laboral ofrece la ventaja de una mayor productividad. Objetivo: Determinar si la calidad del trabajo es un indicador importante del nivel de desempeño laboral consciente de los médicos que laboran en el Instituto Mexicano de Previsión y Seguridad Social en Chiapas, México. MÉTODOS: Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, transversal y predictivo. La población estuvo constituida por 445 médicos. El tipo de muestra fue no probabilística por simplicidad, ya que se seleccionaron médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Bienestar Social (IMSS) en Chiapas. La muestra fue de 169 médicos que representan el 37,97% de la población. Se realizó un análisis de regresión lineal simple por el método de pasos sucesivos. Resultados: Se encontró que la variable nivel de calidad de vida laboral explicó el 64,9% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral. De igual manera, se determinó que existe una influencia lineal positiva y significativa entre las variables. Se encontró que la variable calidad de vida laboral es un predictor significativo del desempeño laboral de manera muy importante ($\beta = ,806$). Conclusión: Se ha encontrado que la calidad de vida laboral tiene un fuerte impacto en el desempeño laboral de los médicos que laboran en el Instituto Mexicano de Previsión y Seguridad Social en Chiapas. Mientras los investigadores mejoren su calidad de vida, esto afectará su capacidad para desempeñar sus funciones.

Amador, Aguirre, Anguiano, Guízar (2018) “Desempeño laboral de acuerdo con el estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales” Mexico

Algunos factores de los trabajadores, como su salud, afectan su capacidad para realizar su trabajo. La comunicación móvil está entrelazada con la vida cotidiana y su uso va en aumento. El propósito de este estudio fue identificar la asociación entre el desempeño perceptivo adaptado a la salud del trabajador y el uso del teléfono móvil. MÉTODOS: Se realizaron encuestas de funciones laborales y encuestas de experiencia relacionadas con dispositivos móviles (CERM) a 114 trabajadores de la industria del calzado y los servicios. También se registraron sus opiniones sobre sus principales condiciones médicas, características generales, antigüedad, jornada semanal y uso del teléfono móvil en el trabajo. Realizamos la prueba de Pearson para evaluar las relaciones entre las variables cuando presentaban una distribución normal. Las variables dependientes fueron el desempeño laboral percibido ajustado a la salud del trabajador, y las variables independientes consideradas fueron la edad, la antigüedad y las horas trabajadas a la semana. La comparación se hizo según profesionales o trabajadores ordinarios. Para comparar variables continuas entre grupos, realizamos la prueba t de *Student* para datos no apareados o la prueba U de Mann-Whitney según el chi-cuadrado para comparar la distribución y la proporción de los datos. Un valor p de <0.05 se considera significativo. Resultados: 70 personas (61,4%) de todos los grupos de empleados necesitan utilizar el móvil en el trabajo, principalmente como herramienta para comunicarse con los miembros del equipo de trabajo, encontrar la información y los formatos que necesitan en el trabajo. Los factores que compiten por el uso móvil son los requisitos de producción ($r = 0,243$; $p = 0,01$), los requisitos mentales ($r = 0,267$; $p = 0,005$), los requisitos físicos ($r = 0,204$, $p = 0,03$) y el desempeño laboral total. = $0,219$; $p = 0,02$). La utilización de la comunicación se correlacionó negativamente con la demanda social ($r = 0,197$; $p = 0,03$). La puntuación total del CERM se asoció negativamente con la puntuación total del desempeño laboral ($r = 0,197$; $p = 0,03$) y todos los factores excepto la demanda física ($r =$

0,162; $p = 0,08$). Para las mujeres se determinó menor IMC, jornada laboral semanal, número de hijos, años de pareja y exigencias sociales. Conclusión: El uso excesivo del móvil se asocia de forma inversa al desempeño laboral percibido en trabajadores del calzado y de servicios.

Cervantes, Osorio, Franco, Murillo. (2019) “Desempeño laboral y rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Los Ríos-Ecuador”

Este estudio determinó el desempeño laboral y de investigación de los estudiantes que trabajan en el Instituto Estatal de Tecnología de Kebedo. Los objetivos generales fueron: Determinar el impacto del desempeño profesional en el desempeño académico de un estudiante. Se realizó un análisis descriptivo/transversal para un periodo multivariado 2016-2017 para una población de 7.901 estudiantes. Se utilizó un diseño de muestreo estocástico estratificado para obtener el tamaño de muestra de la población encuestada, resultando una muestra de 366 estudiantes. Se consideró el nivel de pregrado de la universidad. Para analizar variables ordinales (desempeño laboral) y variables cuantitativas continuas (calificación), se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman ρ (rho) para medir la correlación (asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias. Encontramos que el 24,49% de los estudiantes de la UTEQ trabajaban a tiempo parcial con el 48,4%. Se conoció que el 70,8% y el 29,2% de los estudiantes lograron y dominaron el aprendizaje. Se pueden establecer correlaciones positivas débiles para los efectos del desempeño laboral variable y el desempeño en investigación

2.1.2 Nacionales

Lazarte, Llerena (2020) “Atracción del talento humano en la Banca Múltiple: La estrategia de Marca Empleadora”

Hoy en día, los líderes organizacionales están particularmente interesados en los empleados que son percibidos como "talentos" y que tienen el potencial de agregar valor a la organización. Debido a estas altas exigencias de diversas organizaciones en el Perú, el sector Multibancario también se ve afectado por la llamada "guerra por el talento", donde las organizaciones compiten para atraerlos y retenerlos. Por ello, según diversas consultoras globales, es claro y necesario que las empresas implementen estrategias efectivas de captación de talento. La estrategia más utilizada, formal y completa es la marca empleadora desarrollada en este estudio. El propósito de este estudio es identificar el papel de la marca empleadora en la atracción de talento en múltiples organizaciones bancarias. Para ello, se ha realizado una revisión integral de investigaciones en temas de reclutamiento y marca empleadora, explicando cómo funciona el proceso de contratación en una organización, conceptos, elementos e identificando los beneficios y beneficios de la marca empleadora en el sector Multibancario peruano.

Cueva, Lorenzo (2020) *"Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para la pyme Talleres Reunidos EIRL"*

El propósito de este estudio es proponer un modelo de gestión de recursos humanos para la PYME Talleres Reunidos EIRL. Este modelo identificó previamente las necesidades actuales de gestión del talento de la empresa. Se realizó una búsqueda bibliográfica de los modelos teóricos estratégicos más importantes. Gestión del talento, posterior recopilación de información y análisis de las variables identificadas, y finalmente propuestas de modelos de gestión estratégica que potencien la propuesta de valor de la compañía. El planteamiento del proyecto profesional se lleva a cabo a través de un caso de estudio de una pyme familiar dedicada a la comercialización de equipamiento gastronómico y a la prestación de sus servicios postventa (servicio de mantenimiento, venta de recambios, etc.) y se presentan sugerencias a las pymes. se

aplica. En este sentido, un proyecto profesional tiene un alcance descriptivo y focalizado con un enfoque cualitativo y un diseño global del caso. Por esta razón, primero realizamos entrevistas y encuestas semiestructuradas a los gerentes y empleados de primera línea de la empresa para recopilar información. En segundo lugar, los problemas de gestión de recursos humanos que afectan a la organización se han identificado con base en la literatura revisada por varios autores. También se realizaron diagnósticos estratégicos para identificar la propuesta de valor de una empresa y analizar los resultados de entrevistas y encuestas sobre estos temas relacionados con la gestión del talento. Finalmente, se propone un modelo de gestión de recursos humanos basado en dos modelos teóricos validados en la literatura. Las propuestas de gestión del talento humano tienen como objetivo brindar opciones de mejora sustentadas en propuestas de valor corporativas, dependiendo del nivel de desarrollo empresarial en el mercado. Finalmente, se presentan los hallazgos de la encuesta y se plasman en un conjunto de consideraciones y recomendaciones para tener en cuenta luego de implementar una propuesta de gestión del talento humano.

Orozco, E. (2018) *En su tesis: “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.*

El presente trabajo de investigación titulado “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”; tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; dicha investigación fue descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico. La población del estudio estuvo conformada por 2,000 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, la muestra fue

probabilística y consideró a 322 trabajadores, de los cuales se han empleado las variables: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Asimismo, el método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo y ambos cuestionarios estuvieron en la escala de Rensis Likert (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi nunca, Nunca) y los cuestionarios brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral y sus dimensiones.

La investigación concluye con el resultado de 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000$ con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,550; que existe relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,451; que existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,480; que existe relación entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,574; todo los cuales inciden en la relación satisfactoria de relación entre las variables y las dimensiones del estudio.

Condori, M. (2018), *“En su tesis: “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Puno – 2017,*

La presente investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017”, tuvo como objetivo general: determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la dirección mencionada y para ello se planteó

como hipótesis general: la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal de la dirección regional de transportes y comunicaciones en Puno; en el cual el método de investigación es el hipotético – deductivo bajo un paradigma cuantitativo enmarcado dentro del tipo de investigación correlacional y el diseño es no experimental de tipo transeccional; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; la población universo estuvo constituido por 122 trabajadores con una muestra aleatoria de 46 trabajadores tanto el personal nombrado como contratado y el procesamiento estadístico utilizado fue con el SPSS y según los resultados obtenidos simboliza una correlación moderada en un $r=0,528$ con el desempeño laboral; un $r=0,632$ con el desempeño laboral; un $r=0,576$ con el desempeño laboral, considerando dicha relación de las dimensiones con la variable indicada.

Padilla (2021) “*Relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en retails 2019*”

La gestión del talento humano y el desempeño laboral en una organización es un tema de gran importancia e interés corporativo que nos hemos propuesto explorar en esta oportunidad. Tal como es hoy en día, la mayoría de las empresas no cuentan con la gestión adecuada de la gestión del talento que pueda mejorar el desempeño del trabajo dentro de su organización. Por lo tanto, el propósito de este estudio es revisar la literatura académica sobre las variables de investigación y determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral en la industria minorista de 2019. Para ello, consulte las fuentes de información precisas y relevantes de las revistas *Scielo*, *Ebsco* y *Redalyc*. Brindaron reseñas textuales de libros, artículos y disertaciones, así como información documentada sobre temas de investigación relacionados con las variables de investigación, teniendo en cuenta metodologías exhaustivas de búsqueda,

inclusión y exclusión de información. Los principales resultados fueron teorías por año de publicación, país de publicación, idioma (español) y palabras clave utilizadas por el autor. Las investigaciones y las estadísticas muestran que *Retails 2019* se correlaciona entre la gestión del talento y la capacidad de los empleados para realizar su trabajo, y estas empresas cumplen con las expectativas de todos los empleados. Pude concluir que sí. Sus dimensiones son las mismas y pueden mejorar y mejorar el desempeño laboral dentro de la organización.

Escobedo y Quiñones (2020) “Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las pymes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019”

El objetivo principal de este estudio es esclarecer la relación entre la satisfacción y el desempeño laborales de los empleados de pymes Agente de Carga Marítima Internacional del Operador Logístico realizado en Karao en 2019. El interés proviene de la exposición y relevancia que se le da a la satisfacción de los empleados, ya que ésta constituye un factor que influye en su desempeño. Este análisis tiene en cuenta dimensiones que explican cómo los constructores de satisfacción laboral condicionan actitudes y comportamientos al trabajar en su propio puesto. Para la variable satisfacción laboral se consideran las siguientes teorías: teoría de la higiene motivacional, teoría de la discrepancia, teoría del evento situacional y enfoque dinámico. Además, se tiene en cuenta la dimensión propuesta por Sonia Palma que describe la composición de la satisfacción laboral. Estos son la importancia de la tarea, las condiciones de trabajo, la cognición personal y/o social y los beneficios económicos. En cuanto a las variables de desempeño laboral, se enfatiza la teoría que las relaciona con la satisfacción laboral. B. Teoría de la justicia, la teoría de las expectativas, la teoría del propósito o meta. De igual forma, las dimensiones propuestas por Koopmans son consideradas por diversos autores para integrar las

variables más influyentes: desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamiento improductivo. La investigación está a cargo de cinco casos de estudio, empresas de logística Mypes y agentes de carga marítima internacional cuyas identidades no se divulgan por razones de confidencialidad. Esta encuesta tiene un enfoque cuantitativo, y los medios aplicados son dos cuestionarios previamente utilizados por el sector u otro tipo de empresas en el contexto peruano. El primer cuestionario mide la satisfacción laboral validado por Sonia Palma, y el segundo cuestionario evalúa el desempeño del trabajo propuesto por *Columns*. El análisis cuantitativo se realiza con base en el modelo de correlación de Pearson-Spearman. Esto le permite establecer una relación entre la satisfacción y el desempeño laborales de los empleados de Mypes Logística y los empleados de Agente de Transporte Marítimo Internacional. El análisis de los resultados confirma que la hipótesis principal que sugiere la relación entre las dos variables investigadas es válida. Este resultado nos permite determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laborales de los Agentes de Transporte Marítimo Internacional del Callao y los empleados de Mypes Operadores Logísticos y confirmar hipótesis específicas. Después de todo, se puede concluir que el aspecto dominante del coeficiente de correlación de Pearson es la cognición personal y/o social. Esto muestra el valor que los empleados le dan a su autoconciencia cuando se trata de desempeño en el trabajo. Incluso establece que la utilidad económica tiene la correlación más baja con el desempeño laboral, lo que se asocia con percepciones negativas de los incentivos económicos y los componentes de compensación en el lugar de trabajo.

Penachi (2019) “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI*”

En este trabajo se describe la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Nacional de Protección Civil. Así, un ambiente de trabajo adecuado

contribuye al cumplimiento de los objetivos trazados y mejora la calidad del servicio; Por el contrario, lo adverso no contribuye a una mejor gestión y dificulta la consecución de los objetivos previstos. El énfasis principal está puesto en el impacto del ambiente de trabajo en el desempeño de los colaboradores con la organización. Al final, entonces, hay una relación importante; A través de la eficiencia, la eficacia y la calidad, son aspectos importantes del desarrollo en el marco de la gestión empresarial.

Aragón, Rodríguez (2019) “Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en empresa del rubro hotelero - Arequipa 2018”

El presente estudio, titulado “Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño en las Empresas Hoteleras de Arequipa en el 2018”, tuvo como propósito principal esclarecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal que labora en el Hotel Casa Andina Arequipa. El estudio es no experimental, transversal y utiliza un diseño descriptivo correlacional. La muestra en este estudio fue intencional, no probabilística y estuvo conformada por 118 trabajadores del Hotel Casa Andina entre 25 y 50 años. Los datos fueron recolectados utilizando la Escala de Clima Laboral CLSPC de Sonia Palma (1999) y el equipo Cuestionario de Desempeño Laboral de Hoteles Casa Andina, los cuales fueron utilizados en las instalaciones de la misma empresa. El estudio concluyó que existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en el Hotel Casa Andina Arequipa. Los resultados también muestran que la mayoría de los empleados evaluados perciben su ambiente de trabajo como bueno. Esto está relacionado con la alta puntuación de desempeño laboral. También hubo diferencias de género, asociando las mujeres la comunicación con el buen desempeño, los hombres con un buen ambiente de trabajo y los aspectos de realización personal, compromiso laboral, supervisión y comunicación. Finalmente, dado que este es el primer estudio

en su organización, podría ser un punto de referencia para RRHH. Por ello, destacamos el aporte de nuestra investigación ya que sirve de base para futuras investigaciones en el campo de la psicología organizacional.

Canchari De la cruz, R (2021) “Liderazgo participativo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018”

El objetivo general de este estudio fue describir las características del liderazgo participativo y la motivación laboral en micro y pequeñas empresas del rubro zapaterías en el distrito de Ayacucho, 2018. Descripción, cuantificación y diseño no experimental. Los residentes de la investigación consisten en una muestra de 20 gerentes y 60 trabajadores cuyo cuestionario consta de 10 preguntas cerradas aplicadas a través de la aplicación de la tecnología de escaneo. Se muestran los resultados: el 70 % considere un compromiso importante, el 85 % es que la reacción es esencial, el 60 % muestra que si debe haber confianza y destacar el 100 % en la disciplina importante en el trabajo en equipo y confirmar que el 100 % de la comunicación asertiva importante y la comunicación gestual por ello la conclusión es toda la característica principal del sistema de trabajo y el sistema de conducción en equipo. Se han determinado las principales características de la dinámica del trabajo, de acuerdo con el siguiente grupo de información el 100 % indica que es muy importante promoverlo económicamente, el 75 % los mejora al otorgar algunos viajes, como la motivación externa, el 70 % de lo importante es obtener premios de rendimiento y el 75 % el triunfo es una manera de motivar intrínsecamente el 67 % entusiasmado de lograr sus objetivos personales y el 78 % que los objetivos personales es importante en una motivación intrínseca por ello concluimos que todo lo mencionado son principales características de la motivación extrínseca e intrínseca dentro de la motivación laboral.

Flores (2020) “*Calidad de vida laboral y desempeño laboral en una clínica privada de Lima, 2019*”

El propósito general de esta investigación fue analizar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en las clínicas privadas de Lima en el año 2019. Como tema general tenemos una relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral en Lima, Lima, una clínica privada en el año 2019. Este estudio tiene una metodología cuantitativa no experimental o un enfoque de rango descriptivo correlacionado. La población total representa 69 empleados, incluyendo personal de salud y administrativo de las clínicas privadas de Lima, y es una muestra de tipo censal no estocástica ya que se procesó toda la población para fines de encuesta. Se utilizó un cuestionario sobre calidad del trabajo y desempeño laboral, creado por las capacidades personales del investigador y validado por opinión de expertos. Se utilizó el estadístico rho de Spearman para encontrar una fuerte correlación positiva de 0,772 entre la calidad del trabajo y las variables de desempeño laboral presentadas por el personal de la clínica privada de Lima en 2019. De igual forma, la significancia de $p = 0.00$ indica que es menor a 0.05, rechaza la hipótesis nula y acepta alternativas, por lo que esta relación es significativa.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Gestión del talento humano

Gestión. Según Mora, I. (2017), explica que la gestión propone dos niveles de gestión: uno es de carácter lineal o tradicional, semejante a administración, por lo que gestión “es el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado”. Por otro lado, se tiene al de carácter direccional, que se toma como dirección de acciones, con la finalidad de generar “procesos de cambio” (p.2).

Para Heredia, citado por Castillo, J. (2017),” dice es un concepto más avanzado que el concepto que engloba “administración” y lo describe como “la acción y efecto de realizar tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia, que conduzcan a una finalidad” (p. 25).

Según Rentería, G. (2014), “es la actividad profesional tendiente para establecer los objetivos y medios de su realización, a precisar la organización de sistemas, a elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal” (p. 1).

-Talento. De acuerdo con Grillo, J. (2017) de la RAE de la Lengua, el talento tiene muchos significados, entre los que descubrimos que con “talento” nos referimos a inteligencia o capacidad de entendimiento; sin embargo, del mismo modo lo describen como la capacidad para realizarse, o para desarrollar alguna ocupación específica.

Talento Humano. Chiavenato, I. (2015) expone y “Afirma que gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura empresarial de cada organización o empresa, la estructura organizacional adoptada u organigrama, las características del contexto ambiental a nivel nacional e internacional, el negocio o rubro o actividad económica de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y los procesos externos de producción y de administración, otra cantidad e infinidad de variables importantes que se incluyen en el estudio, el fruto de los cambios a través de los años, .”(p. 5)

Dessler, G. (2016), “Afirma que son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.” (p.35).

Lledó, E. (2014): “Afirma que los recursos humanos se enfocan en la aplicación y práctica de las actividades más trascendentales dentro de la organización o empresa, y la gestión del talento humano es el pilar básico del desarrollo exitoso”

2.2.1.1 Historia.

Según Emilio El índigo llegó, el filósofo español, la talentosa historia de la gente, creada en los años 90, todavía fue señalada por las organizaciones que fueron utilizadas como una promoción para tener éxito como desarrollo. El desarrollo de talentos y habilidades que implementaron sus empleados y empresas. Gestión de talentos en realidad, lo usaron para resolver los problemas de comportamiento de los empleados con mayores habilidades y habilidades comerciales intelectuales, y, de hecho, muchas compañías ahora han tratado de atraer. Los empleados se unen a sus empresas, pero muy poco tiempo para detener y desarrollar la gerencia. Junta. El sistema de gestión del talento es la estrategia comercial más efectiva que debe incluirse e implementarse en los procesos todos los días en toda la empresa; Esta estrategia comercial debe contener la participación de los gerentes en el desarrollo de sus habilidades y habilidades en sus subordinados directos. La línea de negocio, departamento, división o unidad organizativa debe comunicarse abiertamente con otros departamentos para que los empleados puedan comprender plenamente los objetivos de la organización. Otra estrategia es enfocarse en planes y procesos integrados implementados por las empresas para capacitar el talento individual para supervisar en función de los siguientes aspectos de gestión y operaciones del talento, tales como:

1) Atraer y reclutar personal competente y competitivo. 2) Administrar y definir sueldos como sueldos y salarios.

3) Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo a cambio de una tarifa. 4) Definir actividades para la gestión estructurada del desempeño.

5) La existencia de programas efectivos de retención de empleados. 6) Gestionar promociones y despacho a otras regiones para solucionar problemas. 7) En este grupo, admirar el talento humano para nuevas ideas.

8) Desarrollador de proyectos de inversión con garantía de mercado. 9) Personas con talento para obtener recursos financieros a largo plazo. 10) Fortalecimiento de la organización en mercados grandes y fuertes.

2.2.1.2 Importancia.

Según (Pérez, 2021, p. 18) Importancia de talento humano crea valor para la organización ya que maximiza el desempeño de cada miembro del equipo, aumenta su sentido de aprecio por su compromiso y su motivación para continuar desempeñando sus funciones. En este contexto, permite enfocarse en lo mejor de los 33 empleados, para que ahora puedan estar dotados de las herramientas y habilidades necesarias en caso de un posible cambio de puesto, demandando un alto nivel de responsabilidad en la organización. La implantación de este tipo de gestión trae los siguientes beneficios:

- Esto facilita la evaluación del desempeño con descripciones detalladas de los roles y habilidades requeridas para cada puesto.
- Conozca más de cerca las habilidades específicas y generales de cada empleado.
- Alinear los objetivos personales y organizacionales de acuerdo con los perfiles de los empleados y el cumplimiento de las obligaciones.
- Fomentar la colaboración y el liderazgo entre las personas para contribuir a un entorno bien organizado.

- Saber cómo trabaja cada empleado y qué habilidades tiene cada empleado ayudará a aumentar la motivación y la satisfacción a medida que crean valor agregado y contribuyen a la misión de la empresa.
- La recompensa es más justa, más justa y eficiente porque se basa en el logro y desarrollo de cada persona.
- Contribuir al desarrollo continuo de los empleados.
- Construir un equipo competitivo para cumplir con los requerimientos de cada campo de actividad.
- Sensibilizar a los empleados para que puedan compartir la responsabilidad de cada una de sus funciones.

2.2.1.3 Características.

Chiavenato, (2002) Estas características se ven comúnmente en personas con conocimientos especializados y adquisición en muchos campos académicos. Por lo tanto, atraer dicho talento puede posicionar a su empresa en el mercado como una de las más competitivas. El talento humano ideal es aquel que combina diferentes aspectos, rasgos o características, entre ellos el conocimiento, la inteligencia, la creatividad, el compromiso (relaciones, temperamento, carácter, etc., maneras, esfuerzos) y la autoridad (valores personales, decisiones y capacidad de hacer). Algo)

2.2.1.4 Mejor Organización del Capital Humano.

Chiavenato, (2004) El capital humano es el valor económico de las habilidades ocupacionales propias. Puede calcularse como el valor de los beneficios futuros que una persona espera de su trabajo. Si sumamos el capital financiero al capital humano, obtenemos los activos totales de una persona.

2.2.1.5 Conocimientos de negocios.

Tejedor y Aguirre (1998) conocimientos son habilidades, motivaciones y actitudes; éstos que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización. Este concepto tiene como finalidad describir el desarrollo de los trabajos decorativos, teniendo en cuenta los procesos de producción y servicio, desde la venta y venta, hasta el cubrimiento de ventanas con cortinas, comercios, persianas enrollables mecánicas, persianas y persianas motorizadas, con excelente personal ejecutivo. El campo de producción es la producción de rodillos mecánicos, persianas enrollables motorizadas y persianas enrollables; así como en el caso de la ropa, esto se aplica a las cortinas y la ropa de la tienda. Nuestros servicios incluyen montaje mecánico de enrollables, montaje de persianas enrollables motorizadas, montaje de persianas, cortinas y comercios; considere también la tapicería de muebles; Todas estas actividades son realizadas por empleados altamente productivos. En cuanto a mantenimiento y lavado, tenemos mantenimiento de ejes mecánicos, mantenimiento de ejes motorizados y mantenimiento de persianas enrollables, y en cuanto a lavandería, es decir, lavado de cortinas, lavado de tiendas, lavado de alfombras y lavado de muebles; definitivamente considere conocer el caso de la alfombra; Profundo técnico con gran conocimiento en la materia. Por ejemplo, presentamos varios casos de actuadores de persianas para ventanas activas.

2.2.1.6 Habilidades empresariales.

De acuerdo con Llamas, R. (2018), Después de mucha investigación y exposición a emprendedores, empresarios de muy diferentes niveles y actividades económicas, se dio cuenta de que lo que distingue a unos de otros no es la investigación, la buena idea, su experiencia; pero sobre todo se trata de conocimientos empresariales conocidos y aplicados; Estas habilidades representan cualidades como la creatividad, la capacidad, la voluntad, la responsabilidad y la

practicidad para impulsar constantemente a la empresa frente a la adversidad, así como las habilidades empresariales y sociales necesarias para construir grandes negocios. Esto es cierto por una razón, si nos fijamos en los grandes directores ejecutivos. y las empresas relacionadas, así como estos son personas altamente calificadas que son mucho más importantes que las habilidades técnicas claramente importantes. Estas habilidades comerciales requeridas se dividen en cuatro categorías:

1. Habilidades personales
2. Habilidades de comunicación interpersonal
3. pensamiento crítico y creativo
4. Practica

2.2.1.7 Habilidades personales.

Dice Arroyo, R (2012) Las habilidades personales son las capacidades más esenciales y características de cada persona, se derivan no solo de la personalidad dependiente de la persona sino también de su experiencia de vida.

Las 10 habilidades recomendadas por la OMS son:

Autoconocimiento

Empatía, Comunicación asertiva. Relaciones Interpersonales, Toma de Decisión, Resolución de problemas, Resolución de conflictos, Pensamiento creativo, Pensamiento crítico.

2.2.1.8 Habilidades interpersonales.

Universidad Internacional de Valencia (2018) Las habilidades interpersonales son habilidades personales y habilidades sociales con las que se pueden establecer relaciones y relaciones duraderas y productivas con las personas. En los negocios, te permiten crear grupos de

trabajo poderosos y efectivos. Además, mejoran la comunicación interna de la empresa y facilitan los procesos de interacción social y cooperación.

A nivel profesional, las habilidades interpersonales son clave en el proceso de contratación. Por lo general, las empresas buscan profesionales que puedan colaborar, comunicarse de manera efectiva y demostrar compromiso y ética en cada contrato adjudicado. Estas son las habilidades interpersonales más valoradas por las empresas:

Liderazgo. Esta es una habilidad importante porque el líder podrá inspirar a otros y tomar el control de la empresa. Esta competencia incluye no solo dar órdenes sino también evaluar el trabajo de los demás y ayudarlos a sentir que están contribuyendo al crecimiento de la organización. Entre los rasgos que definen a un líder están la confianza, la previsión y las buenas habilidades de comunicación.

Empatía. Un empleado compasivo podrá comprender los pensamientos y sentimientos de la otra persona, lo que le ayudará a tomar mejores decisiones en la empresa. Ser empático no significa experimentar todo lo que está viviendo otra persona para comprenderla. Para desarrollar esta habilidad, los trabajadores deben poder escuchar atentamente a los demás sin juzgar, predecir o asumir lo que la otra persona tiene que decir. Como informa Businessolver, la empatía es un factor que mejora la retención y la productividad de los empleados.

Trabajo en equipo. Para desarrollar esta capacidad, un líder necesita saber cuándo tomar la iniciativa y cuándo dar un paso atrás y convertirse en animador. Gracias a esta habilidad, los empleados mostrarán cooperación y preocupación no solo por sus tareas sino también por el resto del equipo.

Negociar. Cuando hay un conflicto interno, el líder debe analizar qué se necesita para resolver la situación y saber negociar. Por esta razón, un empleado tan competente recibirá una solución

rápida y rentable para la empresa. Para hacer esto, debe concentrarse en las necesidades de cada parte negociadora y mostrar empatía. Asimismo, necesita usar su pensamiento crítico y habilidades de comunicación y manejar sus emociones. En las organizaciones, las habilidades interpersonales son cada vez más importantes, ya que ayudan a construir equipos efectivos, consistentes y confiables. También son apreciados por las empresas porque le permiten optimizar su base de comunicación interna.

2.2.1.9 Pensamiento crítico y creativo.

según Bailin (1985) Pensamiento creativo. Otra de las habilidades empresariales es de ser capaz de ver situaciones desde diferentes perspectivas y encontrar ideas, nuevas ideas creativas, ideas raras y soluciones originales, ideas con la aplicación de la tecnología y uso de técnicas y procedimientos nuevos en la gestión de la empresa hoy, mañana y siempre, considerando la relación con otras variables.

Resolución de problemas: dice Forrester (2008) A diario los empresarios se enfrentan a problemas diferentes, unos de fácil solución, otros más complejos y otros en los que el tiempo para solucionarlo o costo es mayor al beneficio; por ello, muchos problemas no se resuelven en horas, sino que algunos tardan semanas y meses; pero lo importante es de solucionar un problema no es el tiempo que tardes en solucionarlo, sino que quede resuelto; y esto es importante que se le aplique un proceso por el cual ya nunca más vuelva a ser un problema, sino un asunto por solucionar; que las personas del equipo de trabajo que vuelvan a enfrentarse a esa casuística o situación muy compleja, sepan solucionarlo con las herramientas que se le ha proporcionado y capacitado y ello queda como una referencia o un antecedente que se debe recurrir cada vez que se presentan problemas similares en las organizaciones.

En definitiva, las habilidades empresariales, tiene como contenidos las habilidades gerenciales y los conocimientos para las habilidades, y como se analiza, mucho más de las habilidades gerenciales y empresariales deben ser aplicadas en la empresa para el surgimiento y resurgimiento de dichas competencias gerenciales.

2.2.1.10 Principios de talento humano.

Según Chiavenato (2020) los líderes de casi todas las organizaciones dicen que las personas son su recurso más valioso y muchos lo creen sinceramente. Sin embargo, muy pocas organizaciones cuentan con prácticas de gestión del talento que reflejen una verdadera creencia en el valor de las personas. En algunos casos, esto puede deberse a que realmente no lo creen. A menudo, esto se debe a la falta de comprensión de cómo gestionar un talento en su máximo potencial. Si bien esto puede ser un desafío para algunas organizaciones, debe verse como una gran oportunidad para aquellas que pueden administrar el talento de manera efectiva.

Los siguientes principios de gestión del talento son las mejores prácticas para que las organizaciones aborden las prácticas de gestión del talento ineficaces y sin sentido que afectan a muchas organizaciones.

Regla 1 Las personas son el activo más valioso de su organización. Actúa como si realmente creyeras que es verdad todos los días.

Regla número 2 La tarea más importante de un gerente es administrar el talento en la organización. La mejor manera de obtener resultados es atraer, desarrollar, involucrar y retener a las buenas personas.

Regla número 3 Tener la mejor gente es una ventaja competitiva clave, por lo que contratar a los mejores es una prioridad. Esté preparado para hacer lo que sea necesario para atraer a los mejores talentos. No permita que sus propias políticas le impidan contratar personas especiales.

Regla número 4 El trabajo de un gerente requiere ciertas habilidades y competencias. La promoción debe basarse en su capacidad para realizar su próximo trabajo, no en el actual. El buen trabajo debe ser recompensado, pero la promoción no debe ser una recompensa por logros pasados.

Regla número 5 Los empleados son inteligentes y saben cómo ser recompensados. Si desea ver ciertos comportamientos y resultados, responsabilice a los empleados. No es prudente que no esperemos resultados de nuestros empleados si no los hacemos responsables.

Regla número 6 Si desea que todos rindan cuentas, necesita métricas claramente definidas y medibles. Sin medición, no hay rendición de cuentas.

Regla número 7 El dinero gastado en capacitación y desarrollo no es un gasto, es una inversión, una inversión para aumentar el valor de nuestro recurso máspreciado.

Regla número 8 Si tiene la intención de utilizar la ciencia y el desarrollo como una inversión, debe poder mostrar un rendimiento de esa inversión. Esto significa que cada programa debe diseñarse para lograr un determinado resultado comercial y esto debe lograrse.

Regla número 9 Su organización está llena de gente creativa que puede generar nuevas ideas. Las organizaciones necesitan encontrar formas de implementar nuevas ideas en lugar de sofocar la innovación. Si una organización no innova, es un problema organizacional o cultural, no un problema de personas.

Regla número 10 La riqueza de una organización radica en el conocimiento y las habilidades que poseen las personas. La capacidad de administrar, recopilar y compartir conocimientos puede ser un activo y una oportunidad que podemos utilizar dentro de una organización sin recursos adicionales.

Regla número 11 Tener cuatro generaciones diferentes en una organización no es un tema nuevo. Esto no es nada nuevo, los empleados de todas las edades siempre han trabajado juntos. Y ese no es el punto, es otra forma de diversidad que puede ser un activo valioso si se gestiona adecuadamente.

Regla número 12 Las personas tienden a resistirse al cambio, y esta resistencia suele ser más emocional de lo que es. Un chat en vivo puede acelerar el proceso de cambio más que un caso de negocios. Las iniciativas de cambio exitosas tienden a tomar más tiempo de lo previsto inicialmente.

Regla #13 Liderar una organización no convierte a alguien en un líder. Autoridad del cargo hecho para el gerente; El líder puede estar en cualquier lugar de la organización. Obtenga resultados que lo conviertan en un buen gerente; Si la gente te sigue con entusiasmo, eso te convierte en un buen líder.

2.2.1.11 Motivación gerencial.

Restrepo, S. (2016). La motivación gerencial se define como el estado interior que hace que la persona se esfuerce por conseguir cualquier objetivo y meta empresarial; en otras palabras, la motivación gerencial explica porque la gente actúa, como actúa, a sabiendas que existe en las organizaciones un conjunto de conocimientos y habilidades que demuestran las capacidades que deben tener los administradores de empresas para gerenciar adecuadamente a una empresa, a sabiendas que el sistema de motivación es muy complejo en las personas, por esto requiere un factor que oriente y direcciona al individuo, pues en el área de la psicología de las organizaciones, resulta importante conocer las necesidades y orientaciones que motivan el comportamiento de las personas, por tanto la cuestión que interesa es qué motiva a los

trabajadores y es necesario también, conocer las diferencias que existen entre las personas en lo que concierne a su motivación y su gerenciamiento en las empresas.

Por lo tanto, la motivación gerencial es un término genérico que se aplica a una amplia gama o serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares; en donde decir, que los administradores o gerentes motivan a sus trabajadores, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera o de diferente manera; entonces el objetivo de este tema, es que el administrador identifique las acciones que lleva a cabo la organización, en el diseño de planes, mediante el análisis y aplicación de estrategias motivacionales y de esta forma analice el compromiso de los equipos con el logro de los objetivos y de las metas de la empresa, por esto, el administrador debe poner atención a la capacitación y desarrollo personal como parte de la planeación estratégica del talento humano, una especie de banco de talentos, a los cuales se puede recurrir o recurrir las organizaciones conforme crecen y se desarrollan, y permitir los espacios y el tiempo necesarios para las acciones creativas e innovadoras de sus trabajadores.

Con la gerencia motivacional participativa se pueden consolidar estructuras que aprovechen más el talento humano con niveles de delegación y autonomía que permitan la toma de decisiones ágiles y oportunas, basadas en sistemas administrativos integrados en un clima de trabajo confiable, con personas que se caracterizan por su profesionalismo, responsabilidad, compromiso, aseguran la competitividad y la calidad institucional, y son capaces de lograr altos niveles de productividad, con una clara orientación de servicio al cliente, responsabilidad social y de búsqueda del desarrollo personal, que se implanten nuevos modelos de cultura administrativa, con líderes proactivos que generen cambio y permitan avanzar en el progreso individual y colectivo; por ello, empezemos por admitir la inteligencia, la inteligencia emocional,

la capacidad del otro, el talento humano, dejemos de hablar y criticar tanto y, lideremos acciones participativas con un solo propósito y dirección, por el bien de las empresas, de las corporaciones y de nuestro país.

2.2.2 Desempeño Laboral

-Desempeño. El rendimiento de las empresas, o conocido también como desempeño, es denominado de diversas formas en la teoría de estrategias, específicamente, por sus grandes aportes a la gestión de las empresas y tal como indican autores como Camisón y Cruz, citado por Castillo, F. (2017), “la falta de consenso en la literatura sobre el contenido de este constructo nace de las diferencias en las dimensiones que lo forman y los indicadores adecuados para cubrir completamente su dominio” (p.79).

-Desempeño laboral. De acuerdo con Chiavenato, citado por Castillo, F. (2017), el desempeño se describe cómo el comportamiento notado en el personal que es principal a la concesión de las metas planteadas de la organización y efectivamente, señala que un adecuado desempeño laboral es la ventaja más notable con la que una empresa cuenta para crecer y ganar utilidades. (p. 78)

Schermerhorn, A. (2014), plantea que: “Es la cantidad y calidad del cumplimiento en la tarea por parte de un individuo o grupo” (p. 3). Palacin, R. (2015), señaló: El desempeño en el trabajo ayuda a organizar el valor de diferentes eventos o etapas de comportamiento realizados por una persona o trabajador durante un período de tiempo, y estos comportamientos, o varias personas al mismo tiempo en diferentes veces, ayudará a la eficiencia organizacional. (p. 155). Robbins, P.; Judge, D. (2015), sostienen que el desempeño laboral se considera como acciones o conductas que se observan en los trabajadores relacionados con las metas organizacionales, y ello se puede medir por la capacidad de cada persona y la manera en la que contribuyen a la compañía en los diferentes niveles de producción y ventas. (p. 84).

2.2.2.1 Importancia del desempeño laboral.

Para García, R. (2014); la importancia del desempeño laboral consta de conceder a los gerentes de la organización fijar la efectividad y eficiencia del trabajo del personal en el logro de las metas, determinando así la realización de la misión de la organización o, por el contrario, se determina si existen problemas que necesiten planes para fortalecer la formación. y acciones de educación. Buscar el conocimiento y las habilidades de la gestión empresarial (p. 221).

Coulter, R. (2014), menciona que, con relación al desempeño laboral, las personas piensan que la productividad disminuirá con la edad y asumen que las habilidades de una persona, especialmente:

velocidad, destreza, fuerza y coordinación en las actividades de la empresa disminuirán con el tiempo, y que durante mucho tiempo el trabajo aburrido y la falta de estimulación intelectual conducen a disminución de la productividad; no obstante la evidencia refuta esta y otras opiniones, porque a lo largo de 3 años, una de las tiendas de una gran cadena de hardware tenía solo empleados mayores de 50 años, y los resultados se compararon con cinco tiendas con empleados jóvenes y empleados mayores de 50 años. Se compararon los resultados de las tiendas de los empleados. En comparación con las otras dos tiendas con empleados jóvenes, la productividad ha mejorado significativamente y sigue el ritmo de las otras tres tiendas. (p. 67); por ello, Robbins Coulter sostiene que la evaluación de desempeño de los empleados es principal porque brinda la información suficiente para ejecutar toma de decisiones en talentos humanos tales como promociones, transferencias y destituciones; también, permite la identificación de necesidades de capacitaciones, entrenamiento, adiestramiento y desarrollo empresarial en las organizaciones (p.37)

2.2.2.2 Características del desempeño laboral

Rapidez	Creatividad
Participación	Responsabilidad
Claridad	Interacción
Flexibilidad	Focalización

Del Castillo, a (2017)

2.2.2.3 Principio del Desempeño Laboral.

Capacitación a Recursos Humanos	Descripción de Puesto
Compensación	Desarrollo y Promoción
Motivación	Comunicación
Adaptación Puesto de Trabajo	

Del Castillo, A. (2017)

2.2.2.4 Elementos del desempeño Laboral

Enfoque

Naturaleza de los Programas y funciones del desempeño.

Creación de Estrategias del Desempeño Laboral

Perfil de los Profesionales.

Del Castillo, A. (2017)

2.2.2.5 Funciones 017del desempeño laboral

Motivar al personal

Descubrir Inquietudes del evaluado

Detectar necesidades de información

Descubrir persona clave

Del Castillo, A. (2017)

2.2.2.6 Teorías contemporáneas del desempeño laboral.

Según Del Castillo, A. (2017) entre los pensadores contemporáneos se identificaron a estudiosos de principios y operaciones administrativos, Max Weber es el autor de ideales organizacionales, Elton Mayo ha hecho contribuciones a las ciencias de conductas organizacionales y a las doctrinas de gestión de Henry Fayol se presenta como el padre de las teorías funcionales de la gestión durante la época de 1930, y de acuerdo con la crisis mundial de 1929, tomó su lugar en Europa especialmente en Francia, evolucionando la noción administrativa con el ideal de que todas las empresas se basan en 5 funciones primordiales, 14 elementos que necesitan observarse realizar las operaciones eficientemente y 6 ordenamientos fundamentales del principio de disciplina, Rivas, E. (2017).

2.2.2.7 Logro de objetivos y metas.

Medina, citado por Castillo, A. (2018), menciona: es cuando se evalúa el nivel de realización de los objetivos de calidad requeridos durante el periodo de análisis, asignando las evaluaciones cualitativas y cuantitativas correspondientes a cada uno, en cada caso, y evaluar el cumplimiento de la misma forma, la calidad tanto cuantitativa como cualitativamente. Las tareas planificadas y no planificadas durante el período (p.67).

Arias, citado también por Castillo, A. (2018), señala que el objetivo enuncia "el fin concreto de la investigación en correspondencia directa con la formulación del problema" (p. 45). Herrera, E. (2016), Objetivo es reflejar el propósito o intención de la investigación (para qué), qué categoría se debe alcanzar para transformar el objeto y resolver el problema.

El objetivo muestra las limitaciones del problema y dirige la realización de la investigación especificando la intención. Por lo tanto, el título de investigación o trabajo científico debe provenir de la meta de la pregunta "para qué"; dicho concepto posee estándares

existentes en cuanto a dimensiones y generalidad, rentabilidad y relevancia de la gestión de las empresas industriales, comerciales, de servicios, de transformación, de transportes y otros.

¿Qué es objetivo? De acuerdo con Zara Lugo, Lugo, Z. (2017), Comunicadora Social de la Universidad de Salamanca, España, explica que el objetivo es una acción específica que se quiere ejecutar para conseguir un resultado deseado o anhelado.

Los objetivos son fundamentales en todo proceso de planificación y deben plantearse como algo tangible que requiere acciones detalladas y generalmente, los objetivos se establecen como pasos o acciones que conducen hacia el logro de un propósito más grande, que es la meta. El objetivo tiene un tiempo límite para conseguirlo y también cuenta con otras limitaciones del contexto actual, es decir, las condiciones dentro de las cuales se declara ese objetivo.

En el ambiente laboral, es normal que todos tengan la misma meta, pero a cada empleado se le pide el cumplimiento de diferentes objetivos; por ejemplo: Realizar un curso de inglés antes de finalizar el año porque la meta es vivir en un país donde se habla inglés.

-Tipos de objetivos Existen fundamentalmente dos tipos de objetivos: los objetivos generales y los específicos.

-Objetivos generales El objetivo general es la finalidad principal y genérica de un proyecto.
Ejemplo: Bajar de peso para las próximas vacaciones.

-Objetivos específicos Los objetivos específicos surgen a partir del objetivo general para indicar cada uno de los pasos a seguir para llegar al objetivo general.

Ejemplo: Trotar en el parque tres veces por semana durante 20 minutos cada día.

Tabla 1:*Metas y objetivos*

	Meta	Objetivo
Definición	Aspiración o deseos que se quieren cumplir en el futuro.	Propósito concreto que se quiere realizar para alcanzar una meta.
Características	<ul style="list-style-type: none"> -Emotiva. -Ambiciosa. -Abstracta. -No establece un tiempo específico para alcanzarla. 	<ul style="list-style-type: none"> -Serio y sin emotividad. -Realista. -Medible. -Establece un tiempo determinado para su cumplimiento.
Tipos	<ul style="list-style-type: none"> -Según el tiempo, puede ser a corto, a mediano o a largo plazo. -Según su intención, puede ser de dominio, de desempeño o de evitación. 	<ul style="list-style-type: none"> -Generales. -Específicos.
Ejemplos	<ul style="list-style-type: none"> -Bajar de peso. -Conseguir trabajo. -Ahorrar dinero. -Ser mejor estudiante. 	<ul style="list-style-type: none"> -Inscribirse en un gimnasio antes del verano. -Comprar un carro dentro de un año. -Sacar notas más altas en la clase de biología.

Fuente: Elaboración propia.

¿Por ello, Qué es meta? Siguiendo a Lugo, Z. (2017), la meta es un deseo que se plantea cumplir a largo plazo y puede establecerse como el resultado final de la planificación, el fin último del proceso administrativo y al momento de plantear una meta, se piensa en una idea abstracta que se visualiza en el futuro, por ello, generalmente no tiene la intención de cumplirse rápidamente, sino que más bien sirve como una guía que indica hacia dónde queremos ir, por ello, muchas veces, los objetivos específicos son los que encaminan a alcanzar con éxito la meta.

Cotidianamente, la palabra meta indica el final del camino y, de hecho, en deportes, **el que llega --primero a la meta es el ganador**. En este contexto, las etapas de la competición serían los objetivos que se quieren cumplir y, por ejemplo: si la meta es comprar una casa en el futuro, se puede plantear como objetivo ahorrar cierta cantidad de dinero en un momento determinado.

-Tipos de metas. Podemos clasificar las metas en función del tiempo que debemos emplear para alcanzarlas y de la intención que con ellas persigamos.

-Según el Tiempo:

- **A corto plazo:** Son aquellas que se esperan concretar en un breve período de tiempo y, por ejemplo, un atleta profesional que participa en una competencia nacional o internacional y busca ganar una medalla de oro.
- **A mediano plazo:** Son las que se visualizan para un período de tiempo no tan lejano que puede ser dentro de un año y, por ejemplo, un estudiante que espera obtener su título universitario.
- **A largo plazo:** Es el estado deseado que se quiere alcanzar y se encuentra en un futuro lejano; por ejemplo, un actor que está iniciando su carrera artística y profesional y se plantea a futuro estar entre los artistas mejor pagados del mundo.

Según la intención:

- **De dominio:** Son aquellas en las que se persigue aprender nuevas cosas y mejorar; por ejemplo, tenemos a un estudiante que investiga profundamente y va más allá de lo que pide el profesor, para poder dominar el curso y sobresalir en la clase.
- **De desempeño:** El propósito de esta meta es demostrar las habilidades personales frente a los demás; por ejemplo, cuando se obtienen buenas calificaciones en clases.

- **De evitación:** Se buscan evitar la prolongación del trabajo, o en su defecto, terminarlo lo más pronto posible y tenemos como ejemplo, cuando un estudiante prefiere realizar su tarea en el menor tiempo posible antes que seguir aprendiendo más información sobre el tema, evitando distraer su tiempo en otros temas relacionados del curso.

2.2.2.8 Disciplina laboral.

Werher, S. (2017) explica posteriormente que “La disciplina laboral constituye la acción administrativa que se lleva a cabo para alentar y garantizar el cumplimiento de las normas internas, se lleva a cabo para alentar y controlar a los trabajadores empleados y obreros que cumplan la normas y procedimientos para prevenir las desviaciones o incumplimientos de las organizaciones y” (p. 453).

Medina, S. (2018) menciona: “Se evalúa el aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia, puntualidad y el cumplimiento de las normas disciplinarias y de conducta” (p.78).

Es importante puntualizar que la disciplina laboral es un aspecto muy importante que debe tratarse adecuadamente en las empresas para ayudar a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores y esta disciplina laboral está muy relacionada a que las empresas deben contar con el Reglamento Interno de Trabajo.

2.2.2.9 Reglamento Interno de Trabajo.

De acuerdo con el Decreto Supremo N° 039-91-TR, el Reglamento Interno de Trabajo es una norma elaborada por la empresa en donde se determina las condiciones que deben sujetarse todos los trabajadores sean estos empleados u obreros de la empresa; es decir, en este documento los empleadores consignarán las condiciones o reglas de la empresa. Las empresas que cuenten con más de cien trabajadores, sea cual fuere su modalidad contractual, están obligadas a contar con un Reglamento Interno de Trabajo. Sin embargo, las empresas aun con cualquier número de

trabajadores pueden adoptar contar con un Reglamento Interno de Trabajo para hacer más viable la disciplina laboral dentro de la empresa, considerando el conjunto de normas internas que debe acoger la empresa para el mejor control y el mejor desempeño de los trabajadores y adherido a la disciplina laboral que significa una mayor forma de organizar a la empresa y de darle un mecanismo mayor de gestión administrativa, pues se requiere que las micro, pequeñas y medianas empresas deben contar con dichos instrumentos de gestión administrativa y laboral en las empresas.

- **¿Qué debe contener el reglamento interno de trabajo?** El reglamento interno de trabajo debe contener las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales, tanto como disciplina laboral y tales disposiciones son como sigue:

La hora de ingreso y salida de los trabajadores.

Las jornadas y horarios de trabajo.

El tiempo de alimentación principal.

Normas de control de asistencia al trabajo.

Normas de permanencia en el puesto de trabajo, permisos, licencias, inasistencia.

Descansos semanales.

Derechos y obligaciones del empleador

Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Normas relacionadas al fomento y mantenimiento de la armonía.

Medidas disciplinarias (sanciones).

Persona o dependencia encargada de atender asuntos laborales.

Disposiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Otras disposiciones que disponga el empleador.

Referencia: Artículo 2° del Decreto Supremo N° 039-91-TR.

2.2.2.10 Definición de la misión y visión personal.

Una de las tareas más importantes en la vida de cualquier persona es la definición de su misión personal. La misión personal es la guía máxima de nuestras vidas, y cada cosa que hagamos deberá estar de acuerdo con ella. Por otra parte, la visión es una especie de fotografía del estado en el cual nos vemos en 10, 20 o 30 años y nos sirve de referencia para trabajar y para medir nuestros avances.

- **Planeación de metas y objetivos.** Para lograr la efectividad en los resultados nuestras metas y objetivos más importantes deberán ser planeados de forma cuidadosa y realizar con pulcritud y puntualidad cada una de las actividades necesarias para lograr dichos objetivos.

- **Trabajo permanente.** La superación personal es un trabajo de tiempo completo, de hecho, es un cambio de vida completo y profundo en cada una de las actividades diarias. Es muy común también que en ocasiones sea necesario sustituir ciertas actividades por otras que resulten más efectivas para nuestra vida, por ejemplo, un cambio benéfico sería reducir el tiempo que se ocupa en ver televisión y utilizarlo para hacer algún tipo de actividad física.

- **Autoevaluaciones.** En ocasiones es posible que a pesar de trabajar mucho no se obtengan los resultados deseados debido a que se pierde el enfoque y el rumbo. Las autoevaluaciones periódicas nos ayudan a analizar nuestras actividades para determinar las cosas que se están haciendo bien, así como las que se están haciendo mal y tomar las medidas necesarias para corregir. Las autoevaluaciones nos ayudan también a retomar el rumbo de nuestras vidas y a realinearnos con nuestra misión personal.

- **Persistencia y coraje.** Cuando nos lanzamos a emprender cualquier proyecto es muy común que se presenten fallas u obstáculos que nos impiden lograr nuestros objetivos, sin embargo,

estos fracasos temporales no deben ser confundidos con un fracaso permanente. Por el contrario, al analizar las causas de los fracasos se obtienen grandes cantidades de información y conocimientos valiosos que pueden ser utilizados para los siguientes intentos. Debido a estos fracasos temporales se vuelve sumamente importante la persistencia y el coraje necesario para continuar hasta lograr nuestro cometido.

• **Conocimientos y experiencia.** Es de vital importancia la adquisición de conocimientos y estos conocimientos aplicarse en las actividades diarias de las organizaciones, pues deben sujetarse a roles cada vez mejores que requiere el enfrentamiento con otras fuerzas del mercado y de las ventas para reforzar las utilidades personales y organizacionales afines.

Como se puede ver, la superación personal es un trabajo muy arduo y un compromiso continuo por mejorar y debido a esto, son pocas o ninguna las personas que pueden alcanzar el éxito o la perfección en todas y cada una de las áreas de su vida, sin embargo, todos tenemos la posibilidad de mejorar sustancialmente nuestras vidas, el secreto está en la determinación que tengamos para conseguirlo.

2.3 Definición de Términos Básicos

1. **Capacitaciones y entrenamientos.** Son los procesos de adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes y experiencia en la gestión de cursos, seminarios, conferencias y otros aspectos relacionados; así como el entrenamiento son las acciones prácticas de todo lo aprendido en las capacitaciones y desarrolladas en una empresa o entidad organizada. Espinoza, B. (2016).
2. **Crecimiento económico.** Son las atribuciones, funciones, actividades y tareas que se cumplen en las diversas áreas de la empresa, buscando los resultados de los activos como

las inversiones de los socios y que dichas inversiones hayan generado utilidades, relacionando la comercialización con optimización. Cantuarias, U. (2016).

3. **Conocimientos de negocios.** Se definen como una serie de conocimientos de habilidades y destrezas para determinar y tomar decisiones sobre los procesos y procedimientos en la gestión de ventas, compras, ganancias y utilidades para la empresa y buscando nuevos clientes para los productos y los servicios que se desarrolla como los relacionados a las cortinas, estores, Roller mecánico, Roller motorizado, persianas y otros de la empresa en estudio, Rojas, M. (2018).
4. **Cumplimiento de la misión.** La misión son las acciones presentes que se van cumpliendo en la empresa como, por ejemplo, la empresa se dedica a los servicios educativos con satisfacción para los clientes, Medina, S. (2017).
5. **Cumplimiento de los horarios.** Cumplir los horarios es otra forma de la disciplina laboral, pues se requiere contemplar estos aspectos para tener organizado a la empresa y los trabajadores deben conocer sus horarios de trabajo y horarios de refrigerio, horario de entrada y horarios de salida y de descansos, Rojas, M. (2018).
6. **Desempeño laboral.** Es la capacidad y competencia que tiene el trabajador para desempeñarse adecuadamente con calidad, productividad, eficiencia, eficacia y efectividad dentro de las actividades y tareas desarrolladas por la empresa en forma diaria, semanal o mensual para el cumplimiento de los fines organizacionales, Cano, G. (2016).
7. **Disciplina laboral.** Comprende las disposiciones internas y externas que debe implementar la empresa para el control con monitoreo y seguimiento de las acciones correctivas dentro de la organización; así mismo, se entiende que una buena disciplina

laboral se consigue implementándose el reglamento interno de trabajo y el reglamento de seguridad y salud en el trabajo, Cantuarias, U. (2016).

8. **Gestión del talento humano.** Se define como un total de procesos de recursos humanos integrados y diseñados para atraer, desarrollar, estimular y conservar a los empleados más calificados de la organización que pueden ser necesarios para que elevar la productividad adecuada en un trabajo, Sánchez, M. (2014).
9. **Habilidades empresariales.** Corresponde a la enumeración de los deseos, ideas, conceptos, esfuerzos y toda una cantidad de nuevas creaciones, adelantándose a los conocimientos que ayudan a resolver los problemas de la empresa para hacer surgir y resurgir el crecimiento económico de las organizaciones, Medina, S, (2017).
10. **Ideas para nuevos proyectos.** Comprende las iniciativas, conceptos, ideas, creaciones, lluvia de ideas de los socios y de los clientes de la empresa para la creación de nuevos productos o servicios o para la modificación de los procesos productivos o comerciales, Rojas, M. (2018).
11. **Incentivos económicos.** Son los pagos como las bonificaciones extraordinarias por concepto de cumplimiento de la cuota de ventas, por la solución a un problema grave en la empresa, por la solución a problemas específicos o como un pago especial de motivación por elevar las ganancias y las utilidades, Cervantes, H. (2016).
12. **Lecciones aprendidas.** Las lecciones aprendidas capturan evidencias e identifican tendencias y relaciones causa-efecto, acotadas a un contexto específico, y sugieren recomendaciones prácticas y útiles para la aplicación o replicación del nuevo conocimiento en otros contextos y en el diseño y/o ejecución de otros proyectos o iniciativas que se deben aplicar en la gestión de las empresas, Luna, E. (2015).

13. **Logro de objetivos y metas.** Son acciones y deseos que se cumplen en una empresa o entidad pública, considerando dos aspectos como en cuanto a los objetivos son las acciones cualitativas para alcanzar una meta y las metas son deseos cuantitativos; ejemplo: objetivo = aumentar las ventas; meta = aumentar S/ 100,000 en las ventas, Rojas, M. (2018).
14. **Mejoramiento continuo.** El mejoramiento continuo es el conjunto de todas las acciones diarias que permiten que los procesos y la empresa sean más competitivos en la satisfacción del cliente. La mejora continua debe formar parte de la cultura de la organización, convirtiéndose en una filosofía de vida y trabajo en la empresa.
15. **Motivación gerencial.** Tiene que ver con los aspectos de mover a las personas en dos dimensiones como son las dimensiones financieras y las no financieras como gerente de la empresa y esto lleva a reconocer a la remuneración, a los incentivos económicos y a otros aspectos económicos como los financieros y los no financieros se vinculan a los deseos, las emociones, los sueños, las ideas, las comunicaciones, el apoyo, el respeto, las iniciativas y otros, que nos llevan a la inteligencia emocional o gerencia emocional, Vega, J. (2015).
16. **Realización personal.** Es un desafío para toda persona natural o jurídica y como trabajador inclusive y para su logro implica la superación de muchos obstáculos y requiere de muchos esfuerzos como es la titulación de una carrera profesional, ganar buen dinero, construir una casa, vivir de tus rentas y tener un ingreso de dinero asegurado para toda la vida, considerando conseguir una satisfacción personal verdadera y duradera. Amao, N. (2017). Todo ello conlleva a considerar las mejoras en el desempeño laboral de

los trabajadores de la empresa Antezana Decoraciones EIRL y dichos trabajadores deben orientarse también a su realización personal.

17. **Reconocimientos del trabajo.** Comprende a las actividades realizadas por concepto de aumento de las ventas o haber realizado determinadas actividades que tienen que ver con la calificación de la empresa dentro de los ámbitos de calidad, seguridad, salud en el trabajo o de una determinada gestión sobresaliente del trabajador y que necesita recompensarlos como parte de la política de la empresa, Cervantes, H. (2016).
18. **Respeto las disposiciones.** Otro de los elementos que debe contemplar el reglamento interno de trabajo es el respeto a las disposiciones legales externas para todas las empresas del país, así también, comprende las disposiciones internas que emite la empresa para mejorar la gestión gerencial con eficiencia, eficacia, productividad y efectividad en el cumplimiento de las disposiciones.
19. **Superación personal.** Es un proceso de crecimiento en todos los procesos y ámbitos de la vida de una persona, ya sea como padre, ejecutivo, trabajador o en cualquiera de las actividades que realiza; este aspecto implica, mejoras en la salud física y mental, mejoras en las relaciones humanas con la pareja, hijos, familiares, compañeros de trabajo, amigos y otros; así como la superación personal es un gran reto de trabajo, estudio, sacrificio, esfuerzo, disciplina, coraje, persistencia, honestidad, respeto, determinación, amor y gran responsabilidad, Mandela, N. (2017).
20. **Trabajo en equipo.** Consiste en realizar una actividad o tarea en particular entre un grupo de dos o más personas y actualmente es de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación, planificación, organización, dirección y

control; también son importantes la unión del grupo y el buen clima laboral durante la actividad para mantener la armonía entre los integrantes, Rojas, M. (2018).

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1 Enfoque de la investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), indica que la investigación fue cuantitativa; para eso el texto usa números, valores numéricos. investigar y medir variables en determinados contextos; A su vez, analizamos Las medidas obtenidas de la recopilación de datos conducen a los métodos estadísticas y sacar algunas conclusiones sobre la hipótesis.

En este sentido, se confirmó lo dicho por los autores, dado que el enfoque cuantitativo es un proceso sistemático, disciplinado y controlado que está directamente relacionado al método de investigación, la naturaleza de la investigación incluye todo el proceso en todas sus etapas, desde la identificación del tema hasta el final del estudio.

3.2 Variables

3.2.1 Operacionalización de Variables.

Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
--------------	-----------	---------	-------------	-------------

Tabla 2:

Operacionalización de Variables.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Gestión del Talento Humano	Se define como un total de procesos de recursos humanos integrados y diseñados para atraer, desarrollar, estimular y conservar a los empleados más calificados de la organización que pueden ser necesarios para que elevar la productividad adecuada en un trabajo.	Conocimientos de negocios	Lecciones aprendidas Ideas para nuevos proyectos
		Habilidades empresariales	Trabajo en Equipo Habilidades Mejoramiento continuo

Desempeño Laboral	el desempeño se describe cómo el comportamiento notado en el personal que es principal a la concesión de las metas planteadas de la organización y efectivamente, señala que un adecuado desempeño laboral es la ventaja más notable con la que una empresa cuenta para crecer y ganar utilidades	Logro de objetivos y metas Disciplina Laboral	Cumplimiento de la misión Crecimiento económico Cumplimiento de los horarios Respeto las disposiciones Cumplimiento de las normas

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021

3.3.2 Hipótesis específicas.

1.-Existe relación significativa entre los conocimientos de negocios y desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones EIRL del Distrito de Lince, Lima 2021

2.-Existe relación significativa entre las habilidades empresariales y desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones EIRL del Distrito de Lince, Lima 2021

3.-Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y logros de objetivos y metas en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021

4.-Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021

3.4 Tipo de Investigación

La investigación fue básica: conocida como investigación pura, teórica o dogmática. Su peculiaridad es que se deriva y permanece dentro del marco teórico. El objetivo es ampliar el conocimiento científico sin compararlo con ningún aspecto práctico.

Según Baena (2017) Mencionó que la investigación básica incluye análisis real, una gran estructura para obtener más conocimiento a través de la investigación sin elementos adicionales.

Nivel de investigación

La investigación fue correlacional y se lleva a cabo para medir dos variables.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación correccional encuentra las posibles cercanías y relaciones entre las variables de estudio (p. 345). El objeto del estudio también es determinar el grado de correlación entre las variables estudiadas.

3.5 Diseño de Investigación.

La investigación fue no es experimental, es un tipo de clasificación basada en el nivel categórico de las variables. Este tipo de investigación es sistemática y empírica, y el investigador no puede manipular las variables independientes porque el evento ya ocurrió. Las conclusiones se basan en la relación de las variables.

Hernández (2010) Sencillo, no experimental, descriptivo porque las variables medidas se relacionan con las hipótesis y las variables se explican por la información recabada y en las preguntas que se estudian, es muy sencillo porque absorbe información y se pretende aportar o ampliar conocimiento. Este estudio no es experimental porque las variables fueron investigadas, no manipuladas.

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población.

Para Ñaupas, Mejía y Novoa (2011) afirman que la población es el conjunto de elementos que pertenecen a un ámbito espacial y geográfico de una variable de investigación.

Para la presente investigación se tomó total de población de 20 trabajadores de la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L.

3.6.2 Muestra

Tamayo y Tamayo (2006), define la muestra como: "el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en totalidad de una población universo, o colectivo partiendo de la observación de una fracción de la población considerada" (p.176).

La muestra fue 20 personas encuestadas que son los trabajadores de la empresa Antezana Decoraciones E.I.E.L.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Proporcionan un conjunto de métodos y procedimientos sistemáticos diseñados para garantizar la eficacia del proceso de investigación. Significa obtener más información y conocimiento para resolver nuestros problemas.

Técnica de investigación

Hernández (2014). Menciona que la encuesta consiste en conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, siendo la técnica la encuesta.

Se diseñó una encuesta constituida por 10 preguntas para los trabajadores de la Empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L, Lince 2021

Instrumento de investigación

Hernández (2014). Menciona que el cuestionario es recolección de datos, siendo un conjunto de preguntas referidas a una a más variables a medir, siendo el instrumento el cuestionario.

Encuesta dirigida a los 20 técnicos a cada uno en su especialidad en la empresa Antezana Decoraciones EIRL del Distrito de Lince, Lima 2021.

Escala Likert

La Escala de Likert es una escala de calificación que se utiliza para cuestionar a una persona sobre su nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración. Es ideal para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona.

Sí, son el acto de pedir a los encuestados que respondan preguntas Una herramienta llamada cuestionario incluye puntajes para cada pregunta Según la escala de Likert para personas que trabajan en la empresa Antezana Decoraciones EIRL los puntajes es como sigue: Totalmente desacuerdo = 1, desacuerdo = 2, algo de acuerdo = 3, acuerdo = 4, totalmente de acuerdo = 5

3.8 Confiabilidad

Según (Hernández, 2014: 200). Manifiestan que —la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo produce resultados iguales, consistentes y coherentesl. La confiabilidad de estos instrumentos se realizó según el Alfa de Cronbach, que se —aplica a la muestra y sobre la base de los resultados calcular tal coeficiente, cuya fórmula sirve para determinar el nivel de confiabilidad de una escala y para determinar su valor. Sus valores oscilan entre 0 y 1l. Así mismo (Hernández, 2014: 208) La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores.

Tabla 3*Niveles de confiabilidad*

VALOR	NIVEL
De 0,81 a 1	Confiabilidad muy alta
De 0,61 a 0,80	Confiabilidad Alta
De 0,41 a 0,60	Confiabilidad moderada
De 0,21 a 0,40	Confiabilidad Baja
De 0,01 a 0,20	Confiabilidad muy baja

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)**Tabla 4***Estadísticos de fiabilidad-instrumento de la variable Gestión del talento Humano*

Estadísticos de fiabilidad-instrumento de la variable Gestión del talento Humano	
Alfa de Cronbach	Número de Elementos
, 844	5

El factor Alfa de Cronbach obtenido es de ,844 lo cual nos permite afirmar que el instrumento Gestión del talento Humano de 5 ítems tiene confiabilidad muy alta.

Tabla 5*Estadísticos de fiabilidad-instrumento de la variable Desempeño Laboral*

Estadísticos de fiabilidad-instrumento de la variable Desempeño Laboral	
Alfa de Cronbach	Número de Elementos
, 868	5

El factor Alfa de Cronbach obtenido es de ,868

lo cual nos permite afirmar que el instrumento Desempeño laboral de 5 ítems tiene confiabilidad muy alto.

3.9 Validez

Muñoz (2016) la validez son constructos inherentes a la investigación positivista que brindan herramientas e información para reunir la precisión y consistencia necesarias para producir resultados generalizados, derivados del análisis de las variables estudiadas.

Evaluaron los expertos, las preguntas del instrumento, considerando los puntos 47, 47 y 47 según tabla con una puntuación máxima de 50, en total de los puntos es 141 con una puntuación máxima de 150 puntos, indicando que la encuesta se ha cumplimentado con los cuestionarios indicados.

Tabla 6

Cuadro de validez por juicio de expertos.

Cuadro de validez por juicio de expertos.		
1er experto validador:	Cerdán Flores Rosa Elizabeth	
2do experto validador:	Fuchs Ángeles Oscar Enrique	
3er experto validador:	Enciso Huamán Mirian Julia	
Puntuación conseguida	141	= 0.94 = 94%
Puntuación total	150	

Capítulo IV: Resultados

4.1 Análisis de los Resultados

Tabla 7

Pregunta 1 ¿Cree Usted que tiene conocimiento para abordar en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L.?

			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
Totalmente de acuerdo	11	50 %	50%	50%
De Acuerdo	7	35 %	35 %	35 %
En desacuerdo	3	15 %	15 %	15%
Total	20	100 %	100 %	100 %

El primer gráfico muestra los resultados donde el 50 % (totalmente de acuerdo), el 35 % (De acuerdo), el 15 % (En desacuerdo), los cuales sumando los dos resultados primeros da 85 % tienen conocimiento para abordar en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. mientras que el 15% no tiene conocimiento.

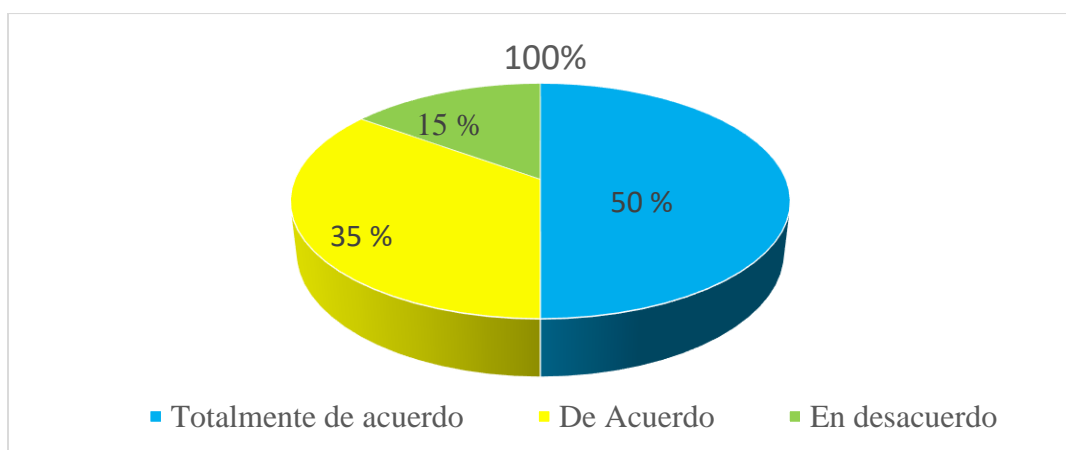


Figura 1: Pregunta 1 ¿Cree Usted que tiene conocimiento para abordar en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L.?

Tabla 8.

Pregunta 2 ¿Considera Usted que aporta con idea innovadora para la empresa?

			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
Totalmente de acuerdo	10	50 %	50 %	50 %
De Acuerdo	6	30%	30 %	30 %
En desacuerdo	4	20 %	20 %	20 %
Total	20	100 %	100 %	100 %

El segundo gráfico muestra que el 50 % (Totalmente de acuerdo), el 30 % (de acuerdo), El 20% (En desacuerdo), sumado los dos resultados primeros es 80% aporta nuevas ideas para Antezana Decoraciones y el 20 % no aporta.

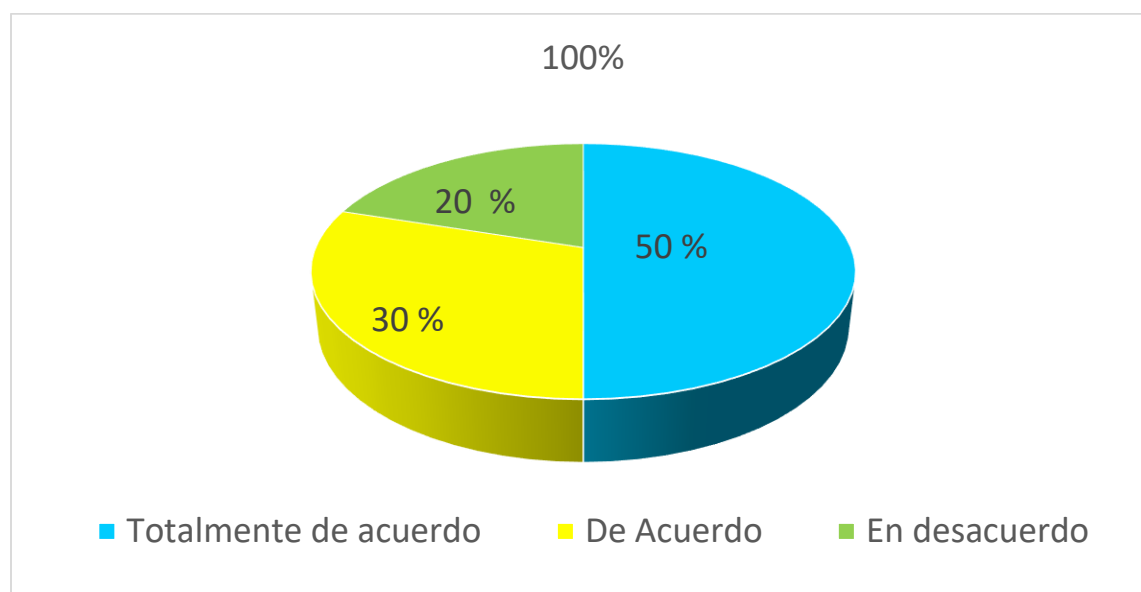


Figura 2: *Pregunta 2 ¿Considera Usted que aporta con idea innovadora para la empresa?*

Tabla 9.

Pregunta 3 ¿Usted está de acuerdo de compartir sus ideas con el grupo?

			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
Totalmente de acuerdo	11	55 %	55 %	55 %
De Acuerdo	6	30 %	30 %	30 %
En desacuerdo	3	15 %	15 %	15 %
Total	20	100 %	100 %	100 %

El tercer grafico determina que el 55 % (totalmente de acuerdo), el 30 % (De acuerdo), el 15 % (En desacuerdo), sumado los dos primeros resultados 85 % de los trabajadores comparten ideas con el grupo y el 15 % no comparte.

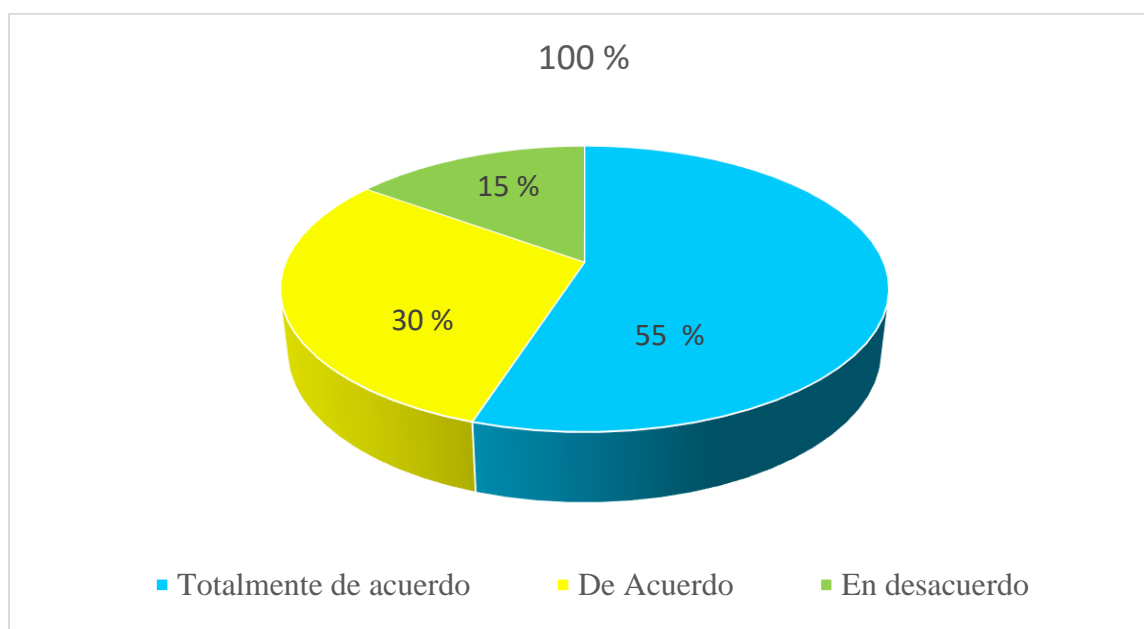


Figura 3: Pregunta 3 ¿Usted está de acuerdo de compartir sus ideas con el grupo?

Tabla 10.

Pregunta 4 ¿Cree Usted que tiene las habilidades necesarias para hacer su trabajo?

			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
Totalmente de acuerdo	11	55 %	55 %	55 %
De Acuerdo	7	35 %	35 %	35 %
En desacuerdo	2	10 %	10 %	10 %
Total	20	100 %	100 %	100 %

El cuarto gráfico muestra que el 55 % (Totalmente de acuerdo), el 35 % (De acuerdo), el 10 % (En desacuerdo), sumado los dos primeros resultados es 90 % de los trabajadores se consideran con Habilidades para desempeñarse en su puesto, y el 10% aún no ha tomado en cuenta la habilidad.

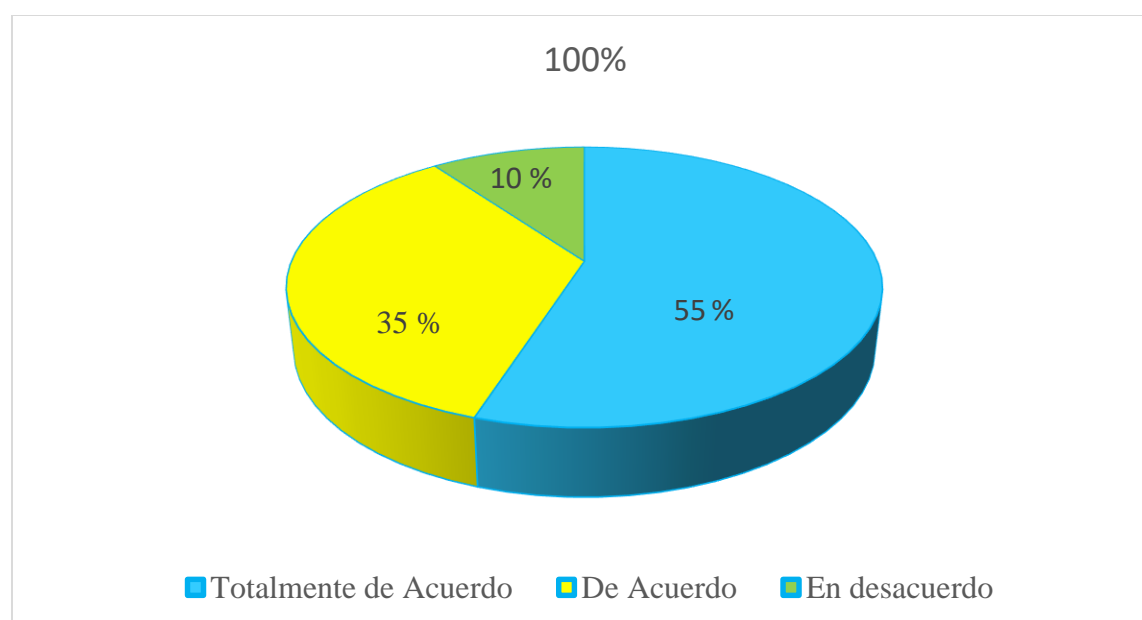


Figura 4: Pregunta 4 ¿Cree Usted que tiene las habilidades necesarias para hacer su trabajo

Tabla 11.

Pregunta 5 *¿Considera Usted al implementar un modelo de gestión del talento mejorará los resultados?*

			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
Totalmente de acuerdo	10	50 %	50 %	50 %
De Acuerdo	9	45 %	45 %	45 %
En desacuerdo	1	5 %	5 %	5 %
Total	20	100 %	100 %	100 %

El quinto gráfico determina que el 50 % (totalmente de acuerdo), el 45 % (De acuerdo), y el 5 % (En desacuerdo), sumado los dos primeros resultados es de 95 % del personal opina que, si mejorará el desempeño laboral al implantarse un modelo de gestión del talento humano, mientras el 5 % opina lo contrario.

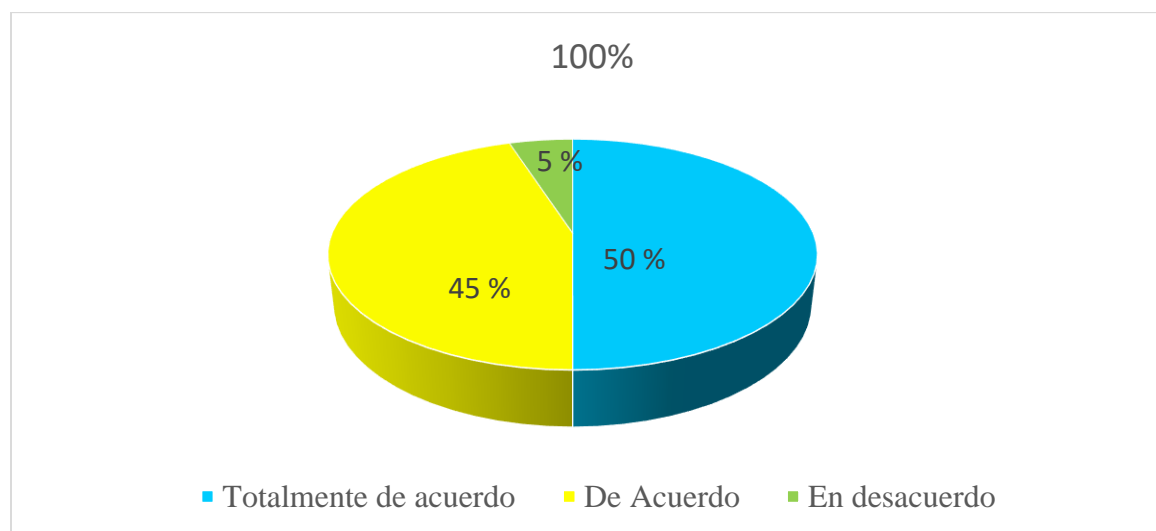


Figura 5: Pregunta 5 *¿Considera Usted al implementar un modelo de gestión del talento mejorará los resultados?*

Tabla 12.

Pregunta 6 ¿Cree Usted que la misión de la empresa Antezana Decoraciones EIRL se cumple?

			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
Totalmente en acuerdo	9	45 %	45 %	45 %
De Acuerdo	8	40%	40 %	40 %
En desacuerdo	3	15 %	15 %	15 %
Total	20	100 %	100 %	100 %

El Sexto grafico determina que el 45 % (Totalmente de acuerdo). El 40 % (De acuerdo) y el 15 % (En desacuerdo), sumados los primeros resultados es de 85 % del personal considera que si cumple con la misión de la empresa y el 15% considera lo contrario.

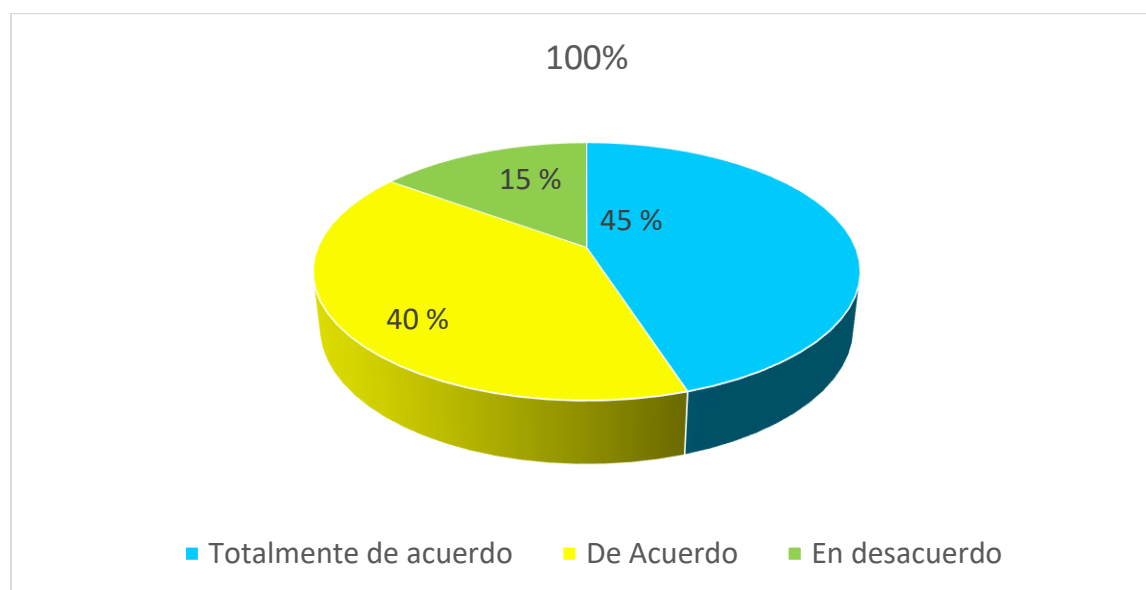


Figura 6 Pregunta 6 ¿Cree Usted que la misión de la empresa Antezana Decoraciones EIRL se cumple?

Tabla 13.

Pregunta 7 ¿Usted considera que le están pagando justamente por su trabajo?

			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
Totalmente de acuerdo	11	55 %	55 %	55 %
De Acuerdo	7	35 %	35 %	35 %
En desacuerdo	2	10 %	10 %	10 %
Total	20	100 %	100 %	100 %

El séptimo gráfico determina que el 55 % (Totalmente de acuerdo), el 35 % (De acuerdo), y el 10 % (En desacuerdo), sumado los dos primeros resultados es de 90 % de los trabajadores consideran que la remuneración es justo por el trabajo que realizan y el 10% considera lo contrario.

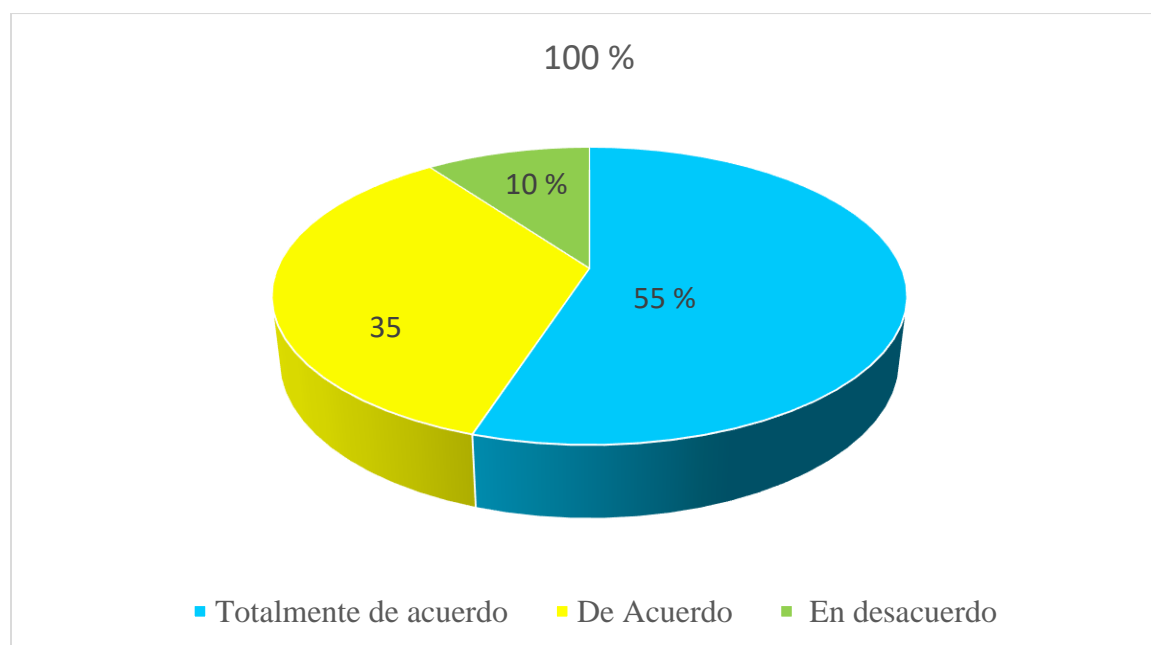


Figura 7 Pregunta 7 ¿Usted considera que le están pagando justamente por su trabajo?

Tabla 14.

Pregunta 8 ¿Considera Usted que la puntualidad y la responsabilidad son esenciales para el crecimiento del Negocio?

				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
	Totalmente de acuerdo	11	55 %	55 %	55 %
	De Acuerdo	8	40 %	40 %	40 %
	Totalmente en desacuerdo	1	5 %	5 %	5 %
	Total	20	100 %	100 %	100 %

La figura 8 muestra que el 55% (Totalmente de acuerdo), el 40 % (De acuerdo), y el 5 % (En desacuerdo), los primeros dos resultados sumados es de 95 % de los empleados considera que la puntualidad y la responsabilidad son esenciales para el crecimiento del negocio, y el 5% viceversa.

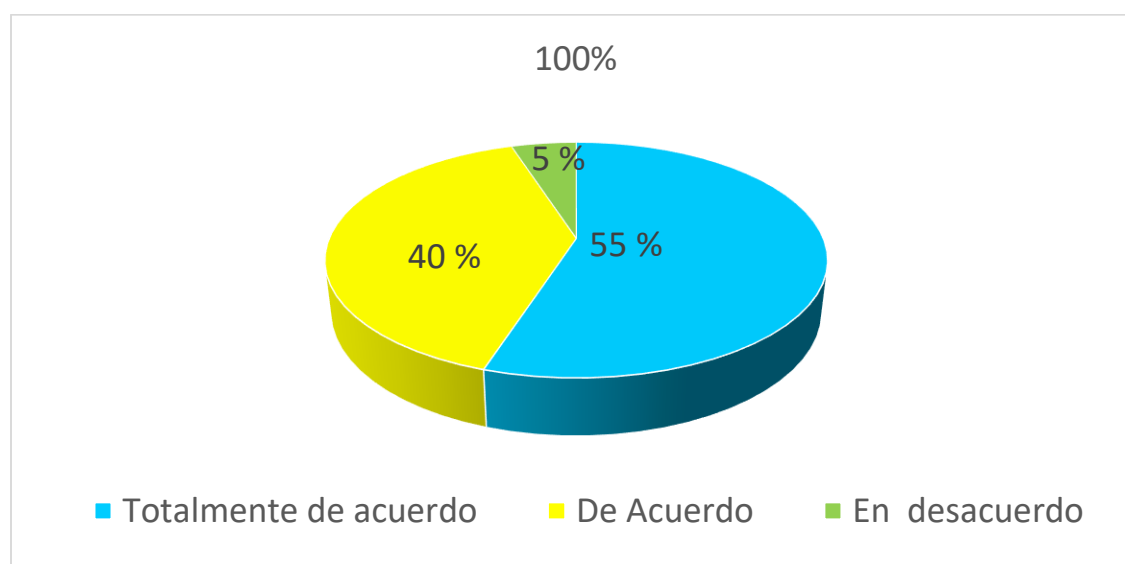


Figura 8: Pregunta 8 ¿Considera Usted que la puntualidad y la responsabilidad son esenciales para el crecimiento del Negocio?

Tabla 15.**Pregunta 9 ¿Usted Está de acuerdo con la jerarquía de la empresa?**

				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
	Totalmente de acuerdo	10	50 %	50 %	50 %
	De Acuerdo	8	40 %	40 %	40 %
	Totalmente en desacuerdo	2	10 %	10 %	10 %
	Total	20	100 %	100 %	100 %

El noveno gráfico muestra que el 50 % (Totalmente de acuerdo), el 40 % (De Acuerdo) y el 10 % (En desacuerdo), sumado los dos primeros resultados es 90 % de los empleados está de acuerdo con la jerarquía de la empresa y el 10 % no.

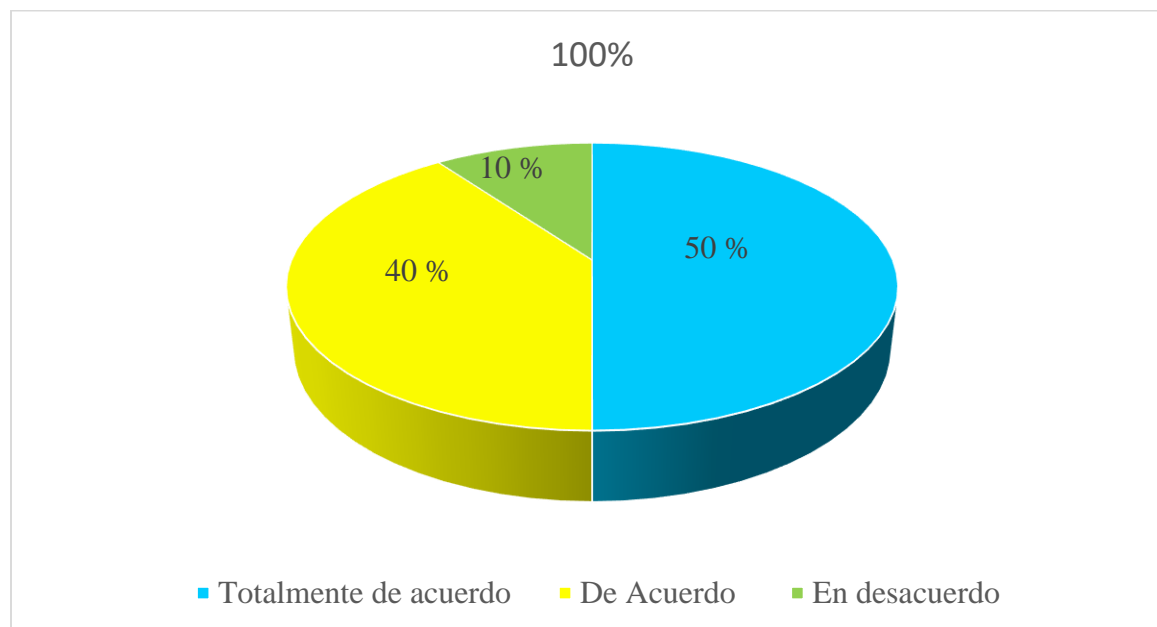


Figura 9 Pregunta 9 ¿Usted Está de acuerdo con la jerarquía de la empresa?

Tabla 16.

Pregunta 10 ¿Cumple Usted con la normativa interna de la empresa?

				Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	Válido	Acumulado
	Totalmente de Acuerdo	13	50 %	50 %	50 %
	De Acuerdo	5	25 %	25 %	%
	En desacuerdo	2	10 %	10%	10 %
	Total	20	100 %	100 %	100 %

El décimo gráfico determina que el 65 % (Totalmente de acuerdo), el 25 % (De Acuerdo), y el 10 % (En desacuerdo), sumado los dos primeros resultados es 90 % de los trabajadores cumplen con el reglamento interno de la empresa y el 10 % no cumple.

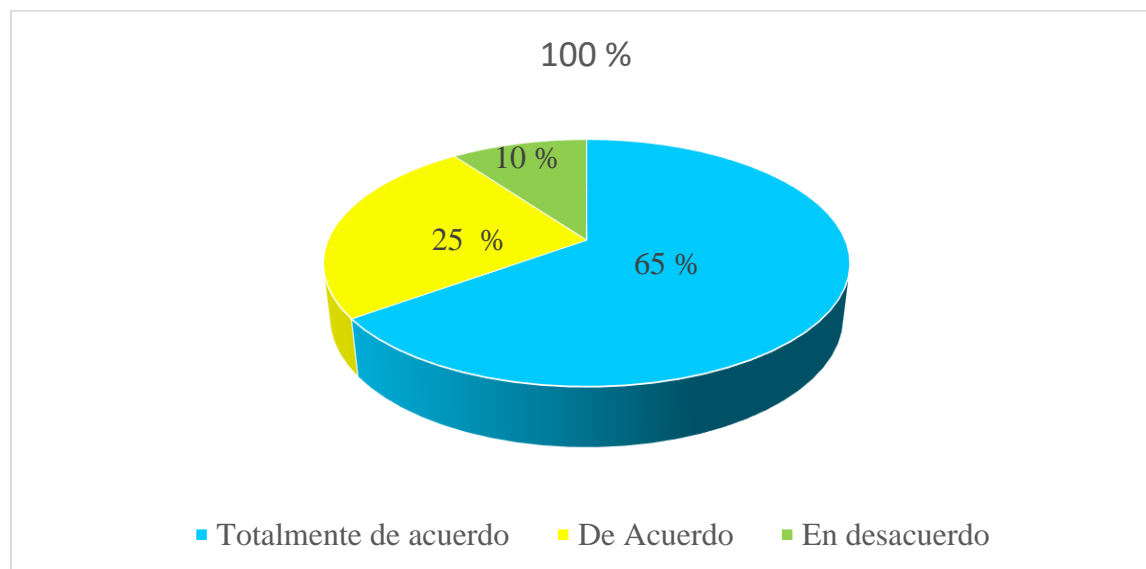


Figura 10: Pregunta 10 ¿Cumple Usted con la normativa interna de la empresa?

4.1.1 Prueba de Hipótesis General

Ha. Existe relación relevante entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones EIRL. Del distrito de Lince, Lima 2021

Ho. No existe relación relevante entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones EIRL. Del distrito de Lince, Lima 2021

Estadística

H1: SI $p\text{-valor} < 0,05$ entonces, si hay relación estadísticamente relevante.

H2: SI $p\text{-valor} \geq 0,05$ entonces, no hay relación estadísticamente relevante.

Tabla 17

Correlación entre las variables la gestión de talento humano y el desempeño laboral.

			Correlación	
			Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	,934**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,934**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	20	20

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

Se observa los resultados de la prueba hipótesis general es igual 0,934 existe relación relevante positiva muy alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral también presenta un nivel de significancia de 0,000 siendo menor a 0,05, por ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. Distrito de Lince en Lima 2020.

4.1.2 prueba de la primera Hipótesis Específica

Ha. Existe relación entre los conocimientos de negocios y desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones EIRL del Distrito de Lince, Lima 2021

Ho. No existe relación entre los conocimientos de negocios y desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones EIRL del Distrito de Lince, Lima 2021

Tabla 18

Correlación entre las variables el conocimiento de negocios y el desempeño laboral.

			Correlación	
			Conocimientos de Negocios	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Conocimientos de negocios	Coefficiente de correlación	1.000	,893**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,893**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	20	20

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

Se observa los resultados de la prueba primera Hipótesis Específica es Igual 0,893 existe la relación positiva muy alta entre los conocimientos de negocios y el desempeño laboral también presenta un nivel relevante de 0,000 siendo menor a 0,05, por ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna entre los conocimientos de negocio y desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. Distrito de Lince en Lima 2020.

4.1.3 prueba del Segunda Hipótesis Específica

Ha. -Existe un vínculo notable entre las habilidades empresariales y desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones EIRL del Distrito de Lince, Lima 2021

Ho. -No existe un vínculo notable entre las habilidades empresariales y desempeño laboral

en la empresa Antezana Decoraciones EIRL del Distrito de Lince, Lima 2021

Tabla 19

Correlación entre las variables las habilidades empresariales y el desempeño laboral.

			Correlación	
			Habilidades Empresariales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Habilidades empresariales	Coefficiente de correlación	1.000	,865**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	20	20
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,865**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	20	20

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

Se observa los resultados de la prueba segunda Hipótesis Específica es Igual 0,865 existe un vínculo notable positiva muy alta entre las Habilidades empresariales y desempeño laboral también presenta un nivel relevante de 0,000 siendo menor a 0,05, por ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna entre las habilidades empresariales y desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. Distrito de Lince en Lima 2020.

4.1.4 prueba del Tercera Hipótesis Específica

Ha. Existe relación entre la gestión del talento humano y logros de objetivos y metas en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021

Ho. No existe relación entre la gestión del talento humano y logros de objetivos y metas en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021

Tabla 20

Correlación entre las variables la gestión de talento humano y logro de objetivos y metas.

			Correlación	
			Talento Humano	Logro de objetivos y metas
Rho de Spearman	Talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	,849**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	20	20
	Logro de objetivos y metas	Coeficiente de correlación	,849**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	20	20

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

Se observa los resultados de la prueba Tercera Hipótesis Específica Igual 0,849 existe un vínculo notable positiva muy alta entre la Gestión del Talento Humano y logros de objetivos y metas, también presenta un nivel relevante de 0,000 siendo menor a 0,05, por ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna entre la Gestión del Talento Humano y logros de objetivos y metas, en empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. Distrito de Lince en Lima 2020.

4.1.5 prueba de la cuarta Hipótesis Específica

Ha. Existe relación relevante entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021

Ho. No existe relación relevante entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral

en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021

Tabla 21

Correlación entre las variables la gestión de talento humano y disciplina laboral

			Correlación	
			Talento Humano	Disciplina Laboral
Rho de Spearman	Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	,953**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	20	20
	Disciplina Laboral	Coefficiente de correlación	,953**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	20	20

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

Se observa los resultados de la prueba cuarta Hipótesis Específica Igual 0,953 existe un vínculo notable positiva muy alta entre la Gestión Talento Humano y disciplina laboral también presenta un nivel relevante de 0,000 siendo menor a 0,05, por ello rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna entre la Gestión del Talento Humano y disciplina Laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. Distrito de Lince en Lima 2020.

4.2 Discusión

Los conocimientos de negocios se relacionan en forma significativa con el desempeño laboral

Es preciso indicar a través de la aplicación de los software Microsoft Excel y el SPSS v26 se ha podido obtener resultados veraces y confiables, los mismos que pasaron a ser analizados, y como tal, se ha podido comprobar la primera hipótesis específica formulada al comienzo de la investigación, la cual indicaba que la dimensión sistémica los conocimientos de los negocios se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. Perú 2020 teniendo en cuenta que la aceptación se refleja en el valor obtenido 0.893 afirmando que la correlación es positiva muy alta.

En ese sentido, Canossa (2022) “Gestión de Proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. promueve el control del desempeño y la mejora continua en pos de la adaptabilidad de las personas a las tareas y la revisión constante de conocimientos y habilidades y lecciones aprendidas. El uso de técnicas de gestión de proyectos promueve el desarrollo óptimo del talento humano al evaluar no solo el logro de las metas corporativas, sino también las metas individuales y sus factores motivacionales. A partir de ahora continuará la relevancia de aplicar la gestión de proyectos en su organización

Las habilidades empresariales se relacionan significativamente con el desempeño laboral

Habilidades empresariales.

Asimismo, a través de la aplicación de los software Microsoft Excel y el SPSS v26 se ha podido obtener resultados veraces y confiables, los mismos que pasaron a ser analizados, y como tal, se ha podido comprobar la segunda hipótesis específica formulada al comienzo de la investigación, la cual indicaba que la dimensión sistémica las habilidades empresariales se

relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. Perú 2020 teniendo en cuenta que la aceptación se refleja en el valor obtenido 0.865 afirmando que la correlación es positiva muy alta.

En este aspecto Valencia, M. (2018), “En su tesis “Estudio descriptivo de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito. la gestión de talento humano se encuentra relegada a un segundo plano dentro de la mayoría de las empresas encuestadas y existen errores al no tener mecanismos ni parámetros definidos para la evaluación del personal; no obstante, se propone una guía a seguir para que cualquier organización mejore su gestión de talento humano con competencias y habilidades para su mejoramiento continuo.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con los logros de objetivos y metas

Igualmente, a través de la aplicación de los software Microsoft Excel y el SPSS v26 se ha podido obtener resultados veraces y confiables, los mismos que pasaron a ser analizados, y como tal, se ha podido comprobar la tercera hipótesis específica formulada al comienzo de la investigación, la cual indicaba que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión sistémica los objetivos y metas en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. Perú 2020 teniendo en cuenta que la aceptación se refleja en el valor obtenido 0.849 afirmando que la correlación es positiva muy alta.

En tal sentido Penachi (2019) en su investigación describe la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Nacional de Defensa Civil. Así, un clima laboral adecuado contribuye al logro de las metas propuestas, mejora la calidad del servicio; por el contrario, lo adverso no contribuye con la optimización de la gestión y dificulta

alcanzar los objetivos planeados. Se destaca la influencia del ambiente laboral sobre el desempeño de los colaboradores.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la disciplina laboral

Asimismo, a través de la aplicación de los software Microsoft Excel y el SPSS v26 se ha podido obtener resultados veraces y confiables, los mismos que pasaron a ser analizados, y como tal, se ha podido comprobar la cuarta hipótesis específica formulada al comienzo de la investigación, la cual indicaba que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión sistémica la disciplina laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. Perú 2020 teniendo en cuenta que la aceptación se refleja en el valor obtenido 0.953 afirmando que la correlación es positiva muy alta.

Finalmente, en ese mismo sentido Canchari De la cruz, R (2021) su estudio fue describir las características del liderazgo participativo y la motivación laboral en micro y pequeñas los resultados obtenidos muestran: el 70% consideran importante el compromiso, el 85% que la interacción es fundamental, el 60% señalan que, si debe existir la confianza, el 100% señalan importante la disciplina en el trabajo en equipo

Conclusiones

Primera conclusión:

La gestión del talento humano se relaciona directa ($Rho= 0,934$) y significativamente ($p = 0.000$) con la variable del desempeño laboral, de la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. se acepta hipótesis alterna y la relación es alta positiva.

Segunda conclusión:

La dimensión del conocimiento del negocio se relaciona directa ($Rho= 0,893$) y significativamente ($p = 0.000$) con la variable del desempeño laboral, de la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. se acepta hipótesis alterna y la relación es alta positiva.

Tercera conclusión:

La dimensión las habilidades empresariales se relaciona directa ($Rho= 0,865$) y significativamente ($p = 0.000$) con la variable del desempeño laboral, de la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. se acepta hipótesis alterna y la relación es alta positiva.

Cuarta conclusión:

La dimensión con logros objetivos y metas se relaciona directa ($Rho= 0,849$) y significativamente ($p = 0.000$) con la variable del talento humano, de la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. se acepta hipótesis alterna y la relación es alta positiva.

Quinta conclusión:

La dimensión disciplina laboral se relaciona directa ($Rho= 0,953$) y significativamente ($p = 0.000$) con la variable del talento humano, de la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. se acepta hipótesis alterna y la relación es alta positiva.

Recomendaciones

Primera recomendación:

Se recomienda incentivar la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral, realizando una debida selección de personal y tomando en cuenta el conocimiento de los negocios de la empresa Antezana Decoraciones EIRL para elevar el desempeño laboral de dichos trabajadores considerados talentos humanos.

Segunda recomendación:

Se recomienda aplicar las habilidades empresariales con el trabajo en equipo y el mejoramiento continuo con calidad en todos los procesos de producción y de comercialización de la empresa;

Tercera recomendación:

Se recomienda aplicar con el logro de los objetivos y de las metas con el cumplimiento de la misión, visión, valores y responsabilidad social y todos estos lineamientos orientados al crecimiento económico de la empresa.

Cuarta recomendación:

Se recomienda aplicar la disciplina de trabajar a tiempo y respetar las normas y estándares internos y externos debe utilizarse para mejorar el desempeño laboral de los empleados que son reconocidos como talentosos.

Referencias.

- Amador Licon, Norma, Aguirre García, Maricruz, Anguiano Peña, Nancy, & Guízar Mendoza, Juan Manuel. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. *Nova scientia*, 10(21), 423-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Aragon Hurtado, N., & Rodriguez Apaza, M. A. (2019). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en empresa del rubro hotelero - Arequipa 2018*
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades Gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. ECOE Ediciones. Colombia.
- Canchari De La Cruz, R. (2021). *Liderazgo participativo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro de tiendas de calzados en el distrito de Ayacucho, 2018*.
- Canossa Montes de Oca, Héctor. (2022). *gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas*. *Ciencias administrativas*, (19), 4. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e093>
- Castillo, F. (2017). *El desempeño laboral de los trabajadores*. Chimbote - Perú: Uladech.
- Cervantes, H. (2016). *La gestión empresarial en un mercado competitivo*. Madrid - España: La Serna.
- Cervantes Molina, Ximena Paola, Osorio Sánchez, Ana Verónica, Franco Cedeño, Flor Janet, & Murillo Campuzano, Guadalupe del Pilar. (2019). Desempeño laboral y rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Los Ríos-Ecuador. *Conrado*, 15(69), 161-165. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 14 de enero de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400161&lng=es&tlng=es.

- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Puno 2017*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Corvo, H. (2018). Desempeño laboral y características .
- Coulter, R. (2014). *Administración de Empresas*. Estados Unidos: Pearson.
- Cueva Yauri, L. Á., & Lorenzo Laos, A. E. (2020). *Propuesta de un modelo de gestión de talento humano para la pyme Talleres Reunidos EIRL*.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. Mc Graw Hill. Bogotá Colombia.
- Chiavenato, I. (2004) *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*, Atlas, São Paulo, 2004, p. 577.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2016). *La administración de recursos humanos*. Brasil: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020) “Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones - Principales procesos” quinta edición, editor Mc Graw-Hill Publishing Co., Madrid - España 2020 de 520 pág.
- Del Castillo, A. (2017). *Tesis, la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Dessler, G. (2016). *Administración de Recursos Humanos en la Actualidad* . México: Prentice Hall.

- Escobedo García, C. L., & Quiñones Florín, M. M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019.*
- Espinoza, B. (2016). *Las capacitaciones y los entrenamientos en las organizaciones públicas y privadas.* Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Flores Paucar, M. L. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral en una clínica privada de Lima, 2019.*
- García, R. (2014). *Importancia del desempeño laboral de los trabajadores.* Lima: Uladech.
- Grillo, J. (2017). *Real Academia de la Lengua Española.* España: Mc Graw Hil.
- Guaigua, J. (2016). *Modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa Ingemed, ubicada en Guajalo Cantón Quito, en el periodo 2015 y 2016 .* Latacunga - Ecuador : Universidad Técnica de Cotopaxi .
- Guzman, B. (2017). *Desempeño laboral y Dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2017 .* Chimbote - Perú: Universidad San Pedro.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación (5ta Ed.).* México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a. ed. -- .).* México D.F.: McGraw-Hill.
- Inca, J. (2017). *Motivación y Desempeño laboral en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen; Lima 2016.* Lima - Perú: UCV - Universidad César Vallejo.
- Castro Vivar, Karla V(2020) *Universidad Católica de Cuenca*
Universidad Católica de Cuenca, Posgradista Maestría en Administración de Empresas

- Lara, L. (2018). *Modelo de Gestión del talento humano para Agrotime S.A. de la ciudad de Babahoyo y el Desempeño laboral* . Ambato - Ecuador : Uniandes - Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Lazarte Bravo, A. I., & Llerena Risco, A. d. C. (2020). *Atracción del talento humano en la Banca Múltiple: La estrategia de Marca Empleadora*.
- López-Martínez, Brenda Esther, Aragón-Castillo, Jason, Muñoz-Palomeque, Manuel, Madrid-Tovilla, Saúl, & Tornell-Castillo, Iván. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana* , 21 (2), 316-325. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Lugo, Z. (2017). *Los objetivos y las metas y sus alcances*. Salamanca - España: El diferenciador - <https://www.diferenciador.com/meta-y-objetivo/>.
- Luna, E. (2015). *Lecciones aprendidas en la administración de las empresas*. España: BID - Banco Interamericano de Desarrollo.
- Llamas, R. (2018). *Habilidades empresariales con estrategias y con la práctica*. México: Blog de Ricardo Llamas. <https://www.ricardollamas.es/emprender/habilidades-empresariales/>.
- Lledó, E. (2014). *Las personas como talentos humanos en las organizaciones*. Madrid - España: Publicaciones Wikipedia.
- Mancilla Chamorro, C. T., & Vara Morales, K. K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*.
- Mandela, N. (2015). *Superación Personal*. México: www.kdlformación.com.
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa* . Chimbote - Perú: UCV - Universidad César Vallejo.

- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y Desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vistas en Chiapas*. Chiapas - Colombia: Universidad de Montemorelos.
- Mogollón Yauli, J. R., & Rojas Monroy, A. R. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de I.E nacionales del distrito de Caylloma*.
- Mora, I. (2017). *La gestión en las organizaciones*. Lima: Norma.
- Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho*. Lima - Perú: UCV - Universidad César Vallejo.
- Padilla Quispe, H. R. (2021). Relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral en *retails* 2019.
- Penachi Valle, N. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI*.
- Pérez, O. (2021). Gestión de talento humano por competencias para tu empresa.
- Pozo, C. (2015). *Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera*. Ambato - Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador - <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1266>.
- Prieto Rojas, Rosa Viviana (2021). Manual de procesos para el área de talento humano en la empresa Macoser S.A. Guayaquil. ULVR. Facultad de Ciencias Administrativas Carrera de Ingeniería Comercial. 100 p.
- Rentería, G. (2014). *El proceso de gestión en la administración de empresas*. Colombia: Adventure.
- Restrepo, S. (2016). *La motivación gerencial*. Colombia: Universidad Santo Tomás.

- Reyes, T. (2018). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro materno Infantil Santa Luzmila II, Distrito de Comas, Lima 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rivas, E. (2017). *La administración en la edad contemporánea*. Lima: UCV.
- Rojas, M. O. (2018). *Conocimiento de los negocios en las empresas*. Lima: Ulas.
- Sánchez, M. (2014). *Gestión del talento humano*. Lima: Talent.com.
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial McGraw Hill.
- Tarazona, M. (2018). *Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia 2017*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Tejedor y Aguirre. "Modelo de gestión del conocimiento de KPGM Consulting", 1998
[www:// http gestiondelconocimiento.com](http://gestiondelconocimiento.com)
- Universidad Internacional de Valencia. "Las habilidades interpersonales en el desarrollo profesional".ResumeGenius. "What are Interpersonal Skills: Definition, Examples & Importance".Spoke. "8 Critical Steps to Creating Empathy in the Workplace".
- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos en la ciudad de Quito*. Quito - Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Vargas Echeverría, Shilia Lisset, & Flores Galaz, Mirta Margarita. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. Epub 08 de enero de 2020.<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vega, J. (2015). *La Motivación Gerencial*. Lima: La Prensa.

Apéndice A Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	Indicadores	METODOLOGÍA
¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021?	Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021	X) LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	X.1 Conocimientos de negocios X.2 Habilidades empresariales	X.1.1 Lecciones aprendidas X.1.2 Ideas para nuevos proyectos X.2.1 Trabajo en equipo X.2.2 habilidades X.2.3 Mejoramiento continuo	1. Tipo de investigación: Básica 2. Nivel de Investigación: correlacional 3. Diseño de Investigación: No experimental 4. Enfoque: Cuantitativo 5. Población: 20 trabajadores de la empresa Antezana Decoraciones EIRL. 6. Muestra: 20 trabajadores, de la empresa Antezana decoraciones EIRL. 7. Técnica de Investigación: Encuestas 8. Instrumentos Cuestionarios Encuestas
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	Y) DESEMPEÑO LABORAL	Y.1 Logro de objetivos y metas Y.2 Disciplina Laboral	Y.1.1 Cumplimiento de la misión Y.1.2 Crecimiento económico Y.2.1 Cumplimiento de los horarios Y.2.2 Respeta las disposiciones Y.2.3 cumplimiento de las normas	
1.- ¿De qué manera los conocimientos de negocios se relacionan con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021?	1.-Establecer la relación de los conocimientos de negocios con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021	1.-Existe relación significativa entre los conocimientos de negocios y desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones EIRL del Distrito de Lince, Lima 2021				

2.- ¿De qué manera las habilidades empresariales se relacionan con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021?	2.-Determinar la relación de las habilidades empresariales con el desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021	2.-Existe relación significativa entre las habilidades empresariales y desempeño laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021				
3.- ¿De qué manera la gestión de talento humano se relaciona con los logros de objetivos y metas en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021?	3.-Determinar la relación de talento humano con los logros de objetivos y metas en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021	3.-Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y logros de objetivos y metas en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021				

<p>4.- ¿De qué manera la gestión de talento humano se relaciona con disciplina laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021?</p>	<p>4.-Determinar la relación de talento humano con la disciplina laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021</p>	<p>4.-Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del Distrito de Lince, Lima 2021</p>				
---	--	---	--	--	--	--

AUTOR: Alberto Yupanqui Antezana
Fuente: Elaboración propia.

Apéndice B: Instrumentos de Encuesta

Ítem	1	2	3	4	5
1 ¿Cree usted que tiene conocimiento para abordar en la empresa Antezana Decoraciones?					
2 ¿Considera Usted que aporta con idea innovadora para la empresa?					
3 ¿Usted está de acuerdo compartir sus ideas con el grupo?					
4 ¿Cree usted que tiene las habilidades necesarias para hacer su trabajo?					
5 ¿Considera Usted al implementar un modelo de gestión del talento mejorará los resultados?					

6 ¿Cree Usted que la misión de la empresa Antezana Decoraciones EIRL se cumple?					
7 ¿Usted considera que le están pagando justamente por su trabajo?					
8 ¿Considera Usted que la puntualidad y la responsabilidad son esenciales para el crecimiento del Negocio?					
9 ¿Usted Está de acuerdo con la jerarquía de la empresa?					
10 ¿Cumple usted con la normativa interna de la empresa?					

Apéndice C Certificado de validez de los instrumentos

1 INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Cerdán Flores Rosa Elizabeth
- 1.2. Grado Académico: Maestro en Administración con mención en Gestión Pública
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Peruana de las Américas
- 1.3.1. Especialidad del validador: Licenciada en Administración
- 1.3. Título de la investigación: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ANTEZANA DECORACIONES E.I.R.L. DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA 2020.
- 1.3.3. Autores del Instrumento: Yupanqui Antezana Alberto
- 1.3.4. Instrumento:

Encuesta: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENA 3	MUY BUENA 4	EXCELENTE 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTIENENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 47 OPINION DE APLICABILIDAD:

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Lima, 10 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante

DNI: 07737772
 Telf.: 989008355

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: Cerdán Flores Rosa Elizabeth
- 1.2. Grado Académico: Maestro en Administración con mención en Gestión Pública
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Peruana de las Américas
- 1.3.1. Especialidad del validador: Licenciada en Administración
- 1.3.5. Título de la investigación: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ANTEZANA DECORACIONES E.I.R.L. DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA 2020.
- 1.3.2. Autores del Instrumento: Yupanqui Antezana Alberto
- 1.3.3. Instrumento:
- Encuesta: DESEMPEÑO LABORAL

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENA 3	MUY BUENA 4	EXCELENTE 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACION	Presentación ordenada				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTIENENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 47 OPINION DE APLICABILIDAD:

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Lima, 10 de mayo del
2022



Firma del Experto Informante

DNI: 07737772
Telf.: 989008355

2 INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. **Apellidos y nombres del validador:** FUCHS ANGELES OSCAR ENRIQUE

1.2. **Grado Académico:** Mg. en Docencia e investigación universitaria.

1.3. **Institución donde labora:** Diversas universidades.

1.3.1. **Especialidad del validador:** Docente Metodólogo en investigación y estadística aplicada a la investigación.

1.3.2. **Título de la investigación:** LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ANTEZANA DECORACIONES E.I.R.L. DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA 2020

1.3.3. Autor del Instrumento: Yupanqui Antezana, Alberto

1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

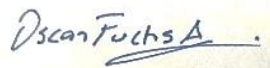
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE DE VALORACIÓN: 46 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 10 de mayo de 2022.



Firma del Experto Informante.
DNI. N.º 07538941

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. **Apellidos y nombres del validador:** FUCHS ANGELES OSCAR ENRIQUE

1.2. **Grado Académico:** Mg. en Docencia e investigación universitaria.

1.3. **Institución donde labora:** Diversas universidades.

1.3.1. **Especialidad del validador:** Docente Metodólogo en investigación y estadística aplicada a la investigación.

1.3.2. **Título de la investigación:** **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ANTEZANA DECORACIONES E.I.R.L. DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA 2020**

1.3.3. **Autor del Instrumento:** Yupanqui Antezana, Alberto

1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA DESEMPEÑO LABORAL

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

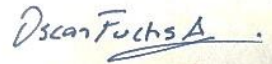
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE DE VALORACIÓN: 47 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 10 de mayo de 2022.



Firma del Experto Informante.
DNI. N.º 07538941

3 INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Enciso Huamán Mirian Julia

1.2. Grado Académico: Magister en Docencia e Investigación Universitaria

1.3. Institución donde labora: Universidades privadas.

1.3.1. Especialidad del validador: Docente Metodólogo en Investigación y tesis

1.3.2. Título de la investigación: **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ANTEZANA DECORACIONES E.I.R.L. DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA 2020**

1.3.3. Autor del Instrumento: **Bach. Yupanqui Antezana Alberto**

1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL:48..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha, 10 de mayo de 2022



Firma del Experto Informante.

DNI. N.º...06803689

Teléfono:

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

II. DATOS GENERALES:

1.4. Apellidos y nombres del validador:Enciso Huamán Mirian Julia

1.5. Grado Académico:Magister en Docencia e Investigación Universitaria

1.6. Institución donde labora:Universidades privadas.

1.6.1. Especialidad del validador:Docente Metodólogo en Investigación y tesis

1.6.2. Título de la investigación: **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ANTEZANA DECORACIONES E.I.R.L. DEL DISTRITO DE LINCE, LIMA 2020**

1.6.3.

1.6.4. Autor del Instrumento: **Bach. Yupanqui Antezana Alberto**

1.6.5. Instrumento:

ENCUESTA: DESEMPEÑO LABORAL

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL:47..... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha, 10 de mayo de 2022



Firma del Experto Informante.
DNI. N.º... 06803689
Teléfono:

Apéndice D: Carta de autorización de la empresa donde se realizó la tesis



CARTA DE AUTORIZACION

Lima 20 de Enero del 2021

Señores:
Universidad Peruana de las Américas
Oficina de Grados y Títulos
Presente:

Conste por el presente documento Gerente de la empresa Antezana Decoraciones EIRL, con RUC 20507575791, Distrito de Lince, Lima.

Otorgo por medio de la presente la autorización al egresado Yupanqui Antezana Alberto con DNI N° 72885347 con Domicilio en la Av. José Leal 817 Lince para realizar trabajo de investigación (Tesis) en nuestra empresa Antezana Decoraciones, trabajo de Investigación tiene por título Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa Antezana Decoraciones E.I.R.L. del distrito de Lince, Lima 2021 y para obtener su título profesional en Administración. y Gestión de empresas.

ANTEZANA DECORACIONES E.I.R.L.
RUC: 20507575791
Av. José Leal 817 - Lince
Cel.: 945571144

Antezana decoraciones E.I.R.L.

Av. José Leal 817 –Lince - Lima

Apéndice E: Base de datos.

Población	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
11	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4
12	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2
13	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
14	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5
15	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4
16	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4
17	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
20	2	2	5	5	4	4	5	5	4	4