



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de  
la empresa el Tumi 2022**

**AUTOR:**

Abarca Lazaro, Juan Manuel (ORCID: 0000-0003-2752-8983)

**ASESORA:**

Dra. Calanchez Urribarri, Africa del Valle (ORCID: 0000-0002-9246-9927)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

2022

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a la memoria de mi padre don Celestino quien me estimulo a estudiar y ser una persona de bien.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento es a Dios quien me ha iluminado en el camino del conocimiento, agradezco a mi familia quien me ha apoyado en todo momento, agradezco a todos mis profesores quienes son mi ejemplo a seguir y agradezco a la universidad que es nuestra segunda casa para forjar los nuevos profesionales del mañana.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y Operacionalización .....	17
3.3. Población, muestra y muestreo .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos .....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos .....	21
IV.- RESULTADOS.....	30
V.- DISCUSIÓN.....	30
VI.- CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	57
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación de instrumento por instrumentos .....	20
Tabla 2. Estadística de confiabilidad de la gestión del talento humano .....	20
Tabla 3. Estadística de confiabilidad del desempeño laboral .....	20
Tabla 4. Resultado de la variable gestión del talento humano .....	22
Tabla 5. Resultado de la dimensión selección y reclutamiento .....	22
Tabla 6. Resultado de la dimensión capacitación y desarrollo .....	23
Tabla 7. Resultado de la dimensión evaluación .....	23
Tabla 8. Resultado de la dimensión retención .....	24
Tabla 9. Resultado de la variable desempeño laboral .....	24
Tabla 10. Resultado de la dimensión capacidad personal .....	25
Tabla 11. Resultado de la dimensión responsabilidad .....	25
Tabla 12. Resultado de la dimensión capacidad y trabajo en equipo .....	26
Tabla 13. Hipótesis General .....	27
Tabla 14. Primera hipótesis específica .....	27
Tabla 15. Segunda hipótesis específica .....	28
Tabla 16. Tercera hipótesis específica .....	28
Tabla 17. Cuarta hipótesis específica .....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proceso de la gestión de talento humano .....	10
Figura 2. Esquema del diseño correlacional .....	17

## RESUMEN

La investigación que se realizó la cual parte del objetivo de determinar la relación que se da entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022, metodológicamente fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental en el cual se trabajó con una muestra conformada por 80 trabajadores a los cuales se les encuestó aplicándoles un instrumento que previamente han pasado por procesos de validación por juicio de expertos y de confiabilidad mediante el estadístico de Alpha de Cronbach. Los resultados procesados permitieron concluir que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022, al tenerse que el valor de  $p = ,000 < 0,05$  y con un valor de Rho Spearman fue de  $= ,984$ . Por lo que se concluye que existe una influencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, gestión del talento, empleados.

## ABSTRACT

The research that was carried out which starts from the objective of determining the relationship that exists between the management of human talent and the work performance of the workers of the company El Tumi, 2022, methodologically was of a quantitative approach, of non-experimental design in which was worked with a sample made up of 80 workers who were surveyed by applying an instrument that had previously gone through validation processes by expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha statistic. The processed results allowed us to conclude that there is a significant relationship between the management of human talent and the job performance of the workers of the company El Tumi, 2022, since the value of  $p = .000 < 0.05$  and with a value of Rho Spearman was  $= .984$ . Therefore, it is concluded that there is an influence between the management of human talent and the work performance.

**Keywords:** Work performance, talent management, employees



## I. INTRODUCCIÓN

Organizaciones en todo el mundo ven en la parte humana el eje principal de organizaciones tanto públicas como privadas, por tal motivo el afán por alcanzar metas permite a las empresas reclutar a las personas adecuadas para cada puesto de trabajo, por lo que el campo de los empleados juega un papel importante ya que desarrolla un oportuno proceso de selección, para optimizar el desempeño en el interior de la organización.

Tanto es así que, las organizaciones en Malasia adoptan la gestión de talento humano y capacitan a sus líderes para forjar lazos sociales más fuertes con sus subordinados para obtener un mayor compromiso laboral al influir positivamente en las atribuciones de los empleados sobre los motivos de las prácticas de gestión de recursos humanos (Gim, 2022).

Por otro lado, en el ciclo del talento humano se desarrolla una construcción integrada, proporcionando una comprensión profunda de las estrategias del talento humano a los profesionales, apoyando el diseño de estas estrategias a la conducción del desempeño laboral cambiando la dinámica empresarial a través de la identificación de puestos críticos, adquisición, desarrollo, compromiso y retención del talento (Mujtaba et al., 2022).

No obstante, para lograr los resultados y beneficios deseados a nivel general, se ha puesto hincapié en este tema, proceso que conduce al uso de herramientas y modelos apropiados a sus distintos contextos. Además de las herramientas, también invierten en sus empleados mediante la formación continua (Montoya et al., 2016). Los negocios de hoy en día, para continuar posicionándose en el mercado, desafían a nuevas experiencias y, por tanto, para hacer frente a este incesante dinamismo tratando de satisfacer las demandas creadas por este cambio, la tarea empresarial de la organización es corregir la dimensión laboral. La gestión de competencias humanas es vista como un eje fundamental, en el sentido de que estas competencias son reevaluadas, obligadas a reposicionarse y que puedan alcanzar los objetivos empresariales, en particular cumpliendo la labor (Zelada, 2020).

Dado que el objetivo principal de la gestión es el capital humano, la sociedad está

experimentando un cambio acelerado, lo que exige que las organizaciones e instituciones consideren un aspecto crítico de los factores humanos para poder posicionarse. Elvia (2019) indicó que la motivación es un aspecto imprescindible a la hora de considerar el desempeño laboral, y agregó que en un estudio que midió los niveles de motivación en 13 países del mundo, concluyó que muy pocos trabajadores estuvieron verdaderamente ligados con la empresa y su trabajo, no ejecutándose de manera normal. Los países con elevada proporción de personas activas son los de EE.UU. y China en un 19%.

Por otro lado, Checa et al. (2020), refirió que los empleados en España que dedican el 30% de su desempeño laboral a tareas del día a día de forma repetitiva, provocando estrés y ansiedad, a pesar que las empresas financian su desarrollo incluyendo capacitaciones y corrigiendo incentivos económicos para el mejoramiento del ambiente laboral y su labor en la organización.

Además, la situación actual en el Perú indica que el ambiente laboral es muy rígido en este país e identifica importantes falencias que solo conducen a insuficiencia en la gestión gubernamental, en este caso se ha elaborado la Ley de Servicios Sociales, una reforma ambiciosa debido a la baja salarios percibidos por todos los sectores, un mecanismo para mejorar el servicio público a través de recursos humanos que deben cumplir con ciertos requisitos mínimos y habilitantes.

Es por ello, que, se busca contar con personal en base meritocrática para mejorar la calidad de atención y con ello incrementar los ingresos de los servidores públicos para su crecimiento personal y profesional (CLAD, 2018). En la actualidad, la meta de la empresa es tener éxito y ser competitivo, para lograrlo, los colaboradores son los responsables de conducir a la organización para que sea exitosa y logre los logros deseados, nuevamente, tomando en cuenta habilidades, conocimientos, personalidad y expectativas, selección puede producir buenas estrategias o tácticas para el desempeño laboral también son importantes y esenciales para que cada miembro de la organización tenga desarrollo laboral y personal.

La globalización permite que muchas empresas se expandan mediante el uso de la tecnología y el intercambio cultural, por lo que se cree que el recurso humano juega un papel importante en el desarrollo de cualquier empresa. A partir de este fundamento, podemos decir que el desempeño laboral de un trabajador es el eje

central del desarrollo y crecimiento a través del desempeño de la actividad o función de una empresa (Agurto, 2019).

Entre las empresas que opera muestra un panorama de la economía empresarial, por un lado, frente a nuevos cambios por la actualidad que atraviesa nuestro territorio nacional, además problemas como los trabajadores. Las decisiones se perciben injustamente, asistencia empresarial no existió, hubo escasa ayuda para la compañía, varios períodos los trabajadores sintieron el deseo de ver como una meta la producción sostenida, la insatisfacción con todo lo descrito hace necesario considerarlo investigación.

En resumen, se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022?; surgiendo preguntas específicas; ¿Cuál es la relación que existe entre la selección y reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación y desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre la retención y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi 2022?

En cuanto a razones prácticas, el presente análisis permitió examinar el nivel de desempeño laboral; de igual manera, el nivel de gestión del talento que se está dando en la organización, permitiendo que la gerencia proponga estrategias nuevas, tomar decisiones para mejorar el contexto real enfrentado y conseguir el propósito de la entidad determinada. Es de relevancia social, porque se trabajó con la parte humana teniendo en cuenta como parte esencial de una organización, analizar el desempeño del trabajador, considerando sus demandas para realizar adecuadamente su labor, tomando en cuenta aspectos aún no estimados.

Tuvo razón teórica, porque recopiló una serie de concepciones y teorías fundamentando cada variable, y se realizando una indagación bibliográfica absoluta comprendiendo lo importante de la gestión del talento y el desempeño laboral en el interior de las organizaciones, ayudando a posteriores estudios. En términos de metodología, este estudio parte del statu quo, utilizó medios y técnicas de

investigación, recogiendo datos, procesando y analizando la relación entre las variables de acuerdo con técnicas de investigación efectivas, llegando a conclusiones y finalmente presentando sugerencias.

En cuanto a los objetivos de la investigación se trazó el objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022; En tanto, los objetivos específicos fueron: Estimar la relación que existe entre la selección, reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022; Evaluar la relación que existe entre la capacitación y desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022; Identificar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022. Establecer la relación que existe entre la retención y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022.

Por último, se planteó la hipótesis general, como hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022. Y, como hipótesis nula: No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022. Del mismo modo se plantearon las hipótesis específicas.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Entre estudios previos a nivel internacional, el estudio presentado por Jara et al. (2018) el cual asumió como objetivo determinar la incidencia de la gestión pública en el desempeño, se presentó en un diseño en el que no se manipularon variables y la población considerada fue el personal del Ministerio de Salud, y recibieron dos cuestionarios que previamente habían sido validadas. Los resultados revelaron que la gestión del talento incide en el perfeccionamiento de la gestión pública y el desempeño de los empleados a través del coeficiente R2 de Nagelkerke.

Por su parte, Colcha et al. (2021) desarrolló un artículo, en donde expuso las insuficiencias de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, realizando una búsqueda implacable de la bibliografía, permitiendo definir el argumento

formulado. Como metodología el estudio fue descriptivo. Se tuvo una población conformada por empleados y trabajadores de las empresas constructoras, para la recolección de los datos se ejecutaron dos encuestas, las cuales fueron procesadas y examinados mediante la prueba chi-cuadrado, confirmando que la gestión del talento humano se encontraba en proceso final de mejora.

Además, Castro et al (2020) en su artículo publicado con el propósito de crear el modelo de gestión del talento adecuado para facilitar el desarrollo de los trabajadores. Fue un estudio cuantitativo descriptivo en el que se utilizaron dos cuestionarios como herramienta de recolección de datos, al analizarlos se concluyó que el exceso de jornada laboral combinado con salarios mínimos y la rotación prolongada de los trabajadores contribuía a que no cumplieran a cabalidad con sus obligaciones, por lo que se sugirió un modelo que se estaba implementando para capacitar a los empleados, convirtiéndose en ventaja competitiva, optimizando así los recursos económicos y alcanzar el éxito en la compañía.

Ramírez et al. (2019) presentando su investigación para analizar la gestión del talento que se está dando en el sector minero en tres países, para lo cual se aplicó un cuestionario de investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental como herramienta de recolección de datos a gerentes designados a la Vicepresidencia que fueron 55. Los resultados manifestaron la presencia de discrepancias significativas en el enfoque de la estrategia organizacional acompañada de las características y tendencias actuales; agregando que todas tienen fallas, y que en el sector minero de los países donde se realizó el estudio, las organizaciones identificadas por indicadores sociales de función laboral La estrategia es el elemento clave.

A nivel nacional se hizo referencia al estudio de Castro & Delgado (2020), el cual se enfocó en la gestión del talento en el desempeño laboral para determinar los escenarios de cada variable; la investigación sobre fundamentos del diseño no experimental inició con la identificación de modelos de Gestión del talento para desarrollar el desempeño del trabajador. Durante el proceso de recolección de datos se utilizó como herramienta el cuestionario, y los datos analizados permitieron concluir que la gestión del talento y el desempeño laboral fue aceptable, por tal razón, si se implementaron mejoras en la gestión del talento, mejorando el

desempeño de los empleados.

En tanto, Checa et al. (2020) en su estudio sobre la gestión del talento para perfeccionar el desempeño de los trabajadores, primero diagnosticando cada variable para proponer una estrategia de gestión del talento, el cual permitió la implementación y desarrollo de conocimientos para atender la problemática demostrada; en base a un diseño descriptivo; para el trabajo de campo se refirió con una muestra de 36 personas, maneando como herramienta el cuestionario, y los hallazgos se presentaron en forma de tablas y gráficos, los cuales demostraron falta de oportunidad, crecimiento, capacitación y desconocimiento. El plan estratégico y la falta de comunicación entre las diferentes áreas, por lo que, en base a esto, la estrategia se implementó en 4 fases, permitiendo la gestión del talento desde el momento en que el empleado se incorpora a la empresa, para darle seguimiento a tiempo para solucionar el problema.

Así mismo, Miranda (2018) en su tesis tuvo como propósito demostrar el impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño de los trabajadores, cuya metodología fue no experimental, aplicando cuestionarios como herramienta a los trabajadores para el trabajo de campo, seguido de los datos a analizar. Los resultados revelaron que un 69% de los colaboradores cree que la gestión del talento es regular, así mismo el 71.1% que su desempeño es regular, indicando que existe relación entre las variables mencionadas en el estudio.

La Gestión del Talento Humano tiene sus fortalezas en la integración, progreso y seguridad laboral institucional de los empleados de esta investigación de la Municipalidad Provincial de Chota. Vinculado a esto, el desempeño Laboral tiene la evaluación laboral de su desempeño y la oportunidad de desarrollar su desarrollo capacidades como ventajas, igualmente la organización institucional que suscite la integración, crecimiento, tecnología, automatización de su indagación y ambientes profesionales idóneos.

Nolberto, (2017) en su indagación que tuvo como finalidad determinar los niveles de gestión del talento y desempeño laboral como la semejanza entre las dos variables, siendo este el objetivo principal de la investigación; en el estudio no experimental planteado se trabajó con 120 personales aplicándoles los instrumentos. Los resultados obtenidos fueron analizados encontrándose que al

coeficiente de spearman proyectó un valor de 0.819, lo que significa ser una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Corroborando así que, sí hay una aceptada gestión de talento humano.

Acquarone (2018) en su tesis que asumió como fin trazar estrategias para la gestión de talento humano a fin de corregir el desempeño laboral. La metodología utilizada fue de tipo sustantivo, correlacional, donde la población con la que se trabajó estuvo conformada por 510 empleados, donde la muestra a la que se les aplicó los instrumentos fue de 156 empleados. Concluyendo con la existencia de una correlación positiva baja entre variables, de igual manera, la correlación entre la admisión de personal, el desarrollo y la retención con el desempeño laboral.

En cuanto a las variable que provienen del campo administrativo, se tienen las teorías clásicas de la administración en las que empiezan del siglo XX, donde Taylor examina los lugares de trabajo averiguando la mejoría de eficiencia y la productividad, donde se conocen los plazos y actividades solicitadas para cada labor, el entender las competencias humanas citadas para cada acción e instaurar honorarios en cargo de la producción a ello se agrega la postura de Fayol, que amplía a toda la organización de lo propuesto por Taylor.

La teoría humanista de la administración donde esta los estudios de Elton Mayo respecto a las circunstancias físicas del trabajo y su consecuencia en la productividad. Al respecto, la teoría racionalista de la administración en la que el racionalismo organizacional extiende, desenvuelve e indaga las opiniones de los administradores, concentrando las contribuciones de las relaciones humanas.

En la fundamentación de variable gestión del talento humano es necesario considerar que, los elementos como el conocimiento, habilidad, juicio y actitud, estando lo principal para las distribuciones que se integren, constituyan, desplieguen y suspendan dicho capital humano, como principio para llegar al triunfo.

Es necesario precisar que el talento humano constituye un concepto clave para una organización que desea ser competitiva y exitosa, ya que en ella se articula el capital humano con el talento, conocimientos y habilidades que deben ser fortalecidas, que deben trabajarse de manera concatenada, más deben entenderse en una atmósfera de libertad y cobertura que le consienta progresar en un texto

propio donde las competitividades se ejecuten (Chiavenato, 2018).

Según el autor antes mencionado los recursos tradicionales como los recursos naturales, la tecnología, etc. rápidamente se vuelven disponibles para todos y pierden su valor como ventaja competitiva. Pero el recurso humano es un activo estratégico que crea valor añadido. De hecho, la complejidad y competitividad del entorno actual ha provocado que el papel de los recursos humanos cambie por completo. De igual manera indica que, muchas organizaciones que han comenzado a vivir la llamada “guerra por el talento”, el interés por la misión del talento se ha transformado como tema estratégico. Para las organizaciones del sector público, la oferta de trabajadores jóvenes ha disminuido gradualmente y, por otro lado, la fuerza laboral ha envejecido. Por ejemplo, en el gobierno de algunos países desarrollados como Inglaterra, el 31% de los empleados tienen más de 50 años, lo que es muy probable que lleve a la pérdida de habilidades y experiencias básicas de esta generación después de la próxima década en forma de su jubilación.

Para Camejo & Cejas (citado por Armas, 2017) Gestionar personas significa considerar procesos como contratación, selección, capacitación, el desarrollo profesional, agregando a ello señaló que “La gestión sin duda para lograr los resultados deseados, se debe utilizar bien la organización. Para ello, el apoyo organizacional utiliza diversos procesos relacionados con la organización de este sector” (p. 66).

En una organización competitiva se ha reconocido la gestión de talento humano como parte inherente de la gestión organizacional con el fin de mejorar y mantener las relaciones en todas las áreas de la empresa de manera que se trabaje en conjunto para la realización de las metas. Para ello, consideré la importancia de mantener una medida entre metas personales del empleado y los fines organizacionales.

En el ámbito teórico se han identificado diferentes posiciones en la gestión del talento, humana y de personas, la inteligencia, la vitalidad, el pensamiento, la acción e ilusión. Lo precisan como una habilidad para la eficiencia. De la misma forma, acentuaron las relaciones interpersonales desde una representación humana, variando el ejemplo mecánico de comportamiento organizacional suplantando por más impresiones, cualidades, complicación motivacional y otros



aspectos del tema.

Partiendo de ello, es importante que la gerencia considere que la capacidad humana, concerniente a personas, es sin duda uno de los recursos fundamental de una empresa, ya que es combinación para lograr los objetivos, en líneas generales el desempeño laboral con el talento humano colabora para el desarrollo de una empresa admitiendo la solución de problemas. Pico (2016) nos expresa que, el sujeto se identifica y se capacita en promover la fabricación de una compañía.

Según Abril (2018) afirma que el Talento Humano representa administrar el capital humano de una formación y, por lo tanto, auxilia a las empresas a desarrollar sus necesidades técnicas y sociales. Es por esta razón que utilizan como eje, por ejemplo: Progreso continuo para lograr una mayor eficiencia y eficacia, promoviendo una cultura de búsqueda de los objetivos organizacionales y pensamientos de alto nivel, reducciones significativas en la organización y el deseo del socio. Mejor cultura corporativa y ambiente de trabajo, mayor satisfacción laboral, menor rotación de empleados y mayor retención del talento clave.

La gestión de recursos humanos es un proceso sistemático en una organización para motivar, desenvolver y paralizar empleados efectivos en la misma. Asimismo, se puede decir que, el proceso dentro de la organización basado en factores como las habilidades, el mercado y la solicitud, hay crecimiento de erosión de la fuerza laboral. Vinculado a esto, la gestión del talento es más o menos sinónimo de recursos humanos. Para Armas (2017) la gestión del talento también se puede definir como: todas las actividades y procesos relacionados con los puestos principales y clave que conducen a una ventaja competitiva sostenible para la organización, así como el desarrollo de la fuerza laboral la cual provoca alto potencial.

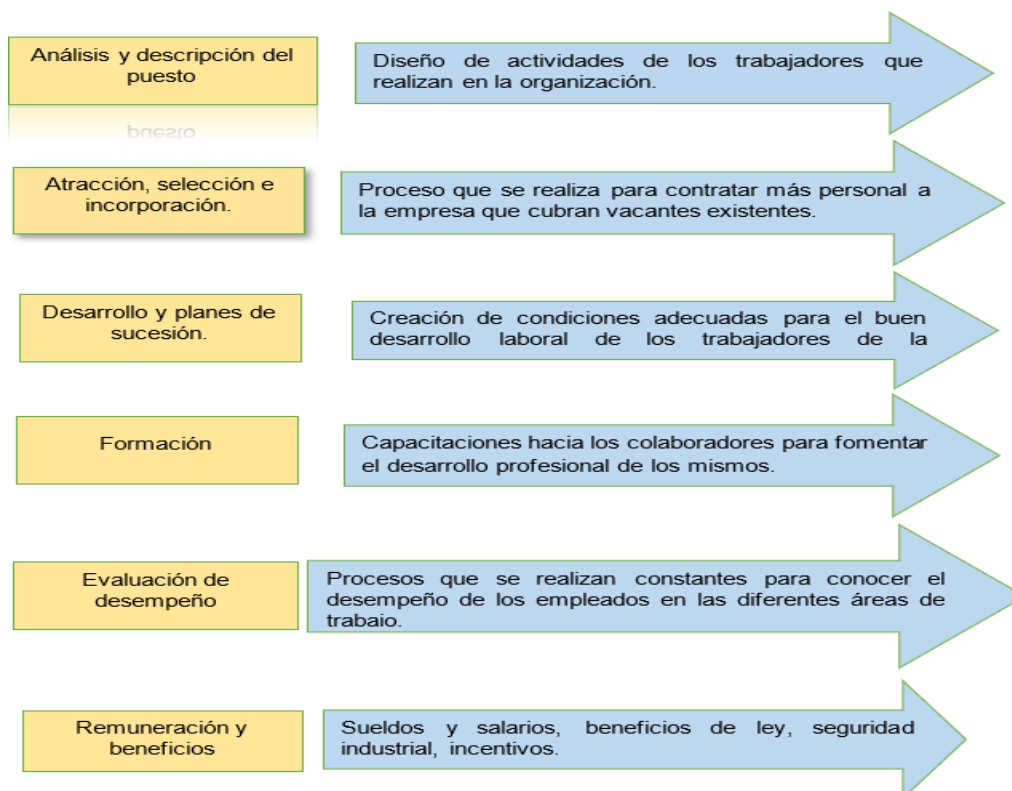
Estos conceptos permiten determinar la finalidad de la gestión del talento humano :

- a) Identificación de puestos de desarrollo y brechas de competencias gerenciales,
- b) Mantenimiento de expertos clave,
- c) Identificar el riesgo de vacantes directivas,
- d) Explicar el plan estratégico de la organización con una lista de sus necesidades en el campo de las capacidades y habilidades humanas,
- e) Explicar y determinar el estado actual de la organización en cuanto a capacidades y habilidades y encontrar deficiencias y necesidades,
- f) Medición y seguimiento continuo de las capacidades

existentes y su distancia con las capacidades y habilidades deseadas a través de estrategias y programas educativos, g) Identificar, desarrollar y mantener a las personas con alto potencial, h) Fortalecer las percepciones de accionistas y clientes, i) Reducir los costes de la energía hidroeléctrica externa, j) Enfoque desafiante para el camino del desarrollo de la gestión (Chiavenato, 2018). Mientras que en la figura 1, se presentan sus procesos que fueron tomados como dimensiones de estudio.

**Figura 1**

*Proceso de la Gestión del Talento Humano:*



Nota. La figura representa la secuencia de dirección estratégica de recursos humanos.

A su vez, las dimensiones de la gestión del talento sustentadas en Chiavenato (2018) la selección y reclutamiento de la empresa son las encargadas de atraer a los candidatos más idóneos al proceso de clasificación, promoción y trabajos relacionado con la investigación, lo más importante es lograr que las personas elijan.

La selección de empleados es una prueba que permite que solo unas pocas personas sean aceptables en la organización, es decir, una persona o postulante que conozca la calidad solicitada. Ya se ha dicho que la elección consistía en elegir a la persona adecuada, el trabajo indicado y en el momento justo. Contratar,

capacitar y equipar a nuevos empleados es una inversión, y el nuevo empleado no podrá recuperar la inversión hasta que gane algo de velocidad. La gestión de recursos humanos mejora y agiliza la capacitación para que los nuevos integrantes aprendan rápidamente las habilidades y políticas que requieren para ser fructíferos.

De manera más amplia podemos decir que la selección busca entre los diversos candidatos los más idóneos, según requerimientos de la organización y los cargos indicados. Por lo tanto, este proceso busca desarrollar la eficiencia y el servicio humano, así como la eficacia organizacional. Actualmente es un proceso orientado a incrementar el talento humano; y la forma más adecuada de hacerlo es orientar la selección hacia las habilidades personales necesarias para el éxito de la organizacional.

En cuanto al alcance del desarrollo del talento humano, Werther & Davis (2018) señalaron que la formación es un proceso de planificación, preparación y ejecución del trabajo y cuyo fin es preparar al empleado para desempeñar su labor asignado. Según Chiavenato (2018), el proceso de desarrollo incluye: formación y desarrollo. Si bien las empresas generalmente contratan personas en función de sus habilidades y experiencia, la mayoría de los empleados nuevos requieren capacitación en el trabajo para desempeñarse satisfactoriamente en su nuevo trabajo. La responsabilidad es brindar oportunidades claras para el desarrollo continuo, así como informar a los nuevos empleados durante el proceso. La capacitación también incluye capacitación en políticas y leyes.

La capacitación y el desarrollo pueden denominarse aprendizaje a nivel individual y cómo las personas aprenden y se desarrollan en una organización. Por otro lado, el desarrollo organizacional es la categoría más amplia, ya que describe las formas en que organizaciones se adaptan y evolucionan de acuerdo con el cambio y la innovación. El aprendizaje se vuelve fundamental, a nivel individual, colectivo u organizacional.

En términos cuantitativos, es un conjunto de tareas diseñadas para medir el desempeño de un trabajador, a partir de las cuales cumplirá con los requisitos de su puesto de trabajo (Werther & Davis, 2018). Para Chiavenato (2018); anteriormente la evaluación era un procedimiento rutinario y burocrático, dado que la permanencia del empleado era estable.

Actualmente, dejando de lado las burocracias, y las organizaciones que ya no brindan estabilidad, la evaluación del desempeño se ha convertido en una evaluación metódica del trabajo y las acciones de los individuos, considerando las funciones y actividades que realizan frente a las metas y resultados a alcanzar.

La dimensión de retención, Chiavenato (2018), muestra que la organización está disponible y que también necesita atraer y contratar un grupo de empleados. Se asegura de que estén orgullosos en la organización. Las personas que reconocen que tienen capacidades limitadas, se esfuerzan solo por una vida cómoda, sin grandes problemas y con ganas de conquistar. Hay otros que destacan por sus excelentes habilidades, ambición, carisma, carácter e inteligencia, por lo que la organización debe enfocar sus esfuerzos en desarrollarlos y retenerlos.

Para Werther & Davis (2018) después de contratar a las personas adecuadas e incorporarlas con éxito, la responsabilidad pasa a retener a esos empleados a un extenso plazo en la organización. La compensación y los pagos de los empleados pueden influir en si una persona se queda o no en la empresa, pero también se debe considerar otros factores, como la cultura de la empresa, la jerarquía, las relaciones personales o cuestiones relacionados con el trabajo en sí.

De acuerdo con la fundamentación del desempeño, se tiene la teoría de Campbell dentro del cual se basa en un modelo multifacético en el que describe los aspectos de la evaluación del trabajo que están y no están bajo el control del empleado y factores individuales de los empleados, combinados con otros elementos.

En cuanto a la teoría del desempeño contextual, que se ocupa de las variables atenuantes relacionadas con el contexto organizacional, social y psicológico del desempeño que actúan como catalizadores que lo facilitan, dificultan e incluso lo inhiben. En cuanto a la teoría de la conducta cívica organizacionales se planteó un modelo basado en cinco dimensiones en las que se considera la ayuda o altruismo, la cortesía, el espíritu deportivo, rectitud o conciencia y virtud cívica (Diaz, 2018).

Con respecto a la teoría del desempeño adaptativo Gangloff, Mayoral, Rezrazi, & Malleh, (2017) argumentan que el desempeño adaptativo puede interpretarse como la actitud de las personas que se sienten capaces de realizar las mismas o similares tareas en nuevas condiciones o demandas de trabajo. Igualmente destacan que el desempeño se basa en una competencia de adaptación que consta de ocho

aspectos.

Así mismo, la teoría de las conductas contraproducentes y la que enfatiza el reconocimiento de la pertinencia percibida y los conflictos personales con su entorno y otros que conforman su entorno social laboral, que intervienen de igual o mejor forma para superar la duplicidad de roles, los problemas en el trabajo y el exceso de labores, que son los factores más estudiados dentro de los estresores directamente relacionados con el trabajo. En cuanto a la teoría de los recursos laborales, se puede explicar la forma en que produce efectos directos e indirectos sobre los niveles de motivación, estrés en el trabajo, la forma en que se relacionan, y todo ello desde la atención directa y efectiva a recursos laborales y demandas del personal.

Dentro de la fundamentación de la variable desempeño Robbins & Judge, (2016) consideran que es la actitud que muestra el trabajador por las funciones que procede, por ello la interacción de los trabajadores. El trabajo depende de su capacidad para trabajar de manera efectiva con otros empleados y sus gerentes. Schermerhorn, citado Rivera (2015) sostiene lo siguiente: Es la cantidad y calidad de actividades que ejecutadas por un sujeto o grupo en el trabajo. El rendimiento, como dicen, es el equilibrio de las personas en el trabajo. Es un pilar de la productividad, y debe ayudar alcanzar las metas organizacionales.

De hecho, en un gran número de organizaciones se aplican el valor del riesgo para evaluar los méritos de puestos y/o puntos. Cada tipo de desempeño de trabajo de bienes y/o prestación de servicios a la organización debe ser pagado (p. 309).

Desde el punto de vista de Sum (2015) “La productividad de los empleados se refleja en la actividad que realizan en su área de trabajo, y también depende de la forma y manera de motivar a los empleados de la organización. La motivación también ayuda a describir el comportamiento de los empleados en el trabajo, una persona necesita diferentes formas de trabajar bien y lograr sus objetivos y metas” (p. 6).

Según Vallejo (2016), “es una evaluación sistemática del desempeño de cada individuo en relación con las actividades, metas, resultados, competencias y potencial desarrollo. La evaluación es un proceso que mide el desempeño del empleado y el cumplimiento del puesto” (p.79). Redrobán, (2015) nos muestra cómo

interpreta sus acciones en el desempeño laboral y la relación entre sus acciones y los resultados que obtuvo para el grupo. Esta relación no solo la utiliza la persona que trabaja en sus actividades especiales, sino que, está determinada por sus características personales.

Es trascendental la valoración del desempeño laboral, ya que el proceso de revisión que puede darse individual o grupal lo que podrá indicar el nivel de rendimiento de la persona en las actividades diversas que se programan, brindando información importante para el análisis de la productividad, la evaluación es una forma de resaltar el desempeño (Guartán, Torres y Ollague, 2019)

Por otro lado, el desempeño laboral se basa en todas las acciones o conductas que realizan los empleados, las cuales se pueden calcular para los planes de trabajo y su valor en la caída de los empleados y el aporte que brindan.

La evaluación del desempeño es importante para los empleados, ya que proporciona medidas importantes en el ambiente de trabajo, determinando las características y habilidades de los empleados. (Pérez, 2019) nos dice que para realizar la correcta evaluación del trabajo es necesario: Determinar las responsabilidades de todos los puestos disponibles. Monitorear el avance, las expectativas de cada socio para la empresa.

La evaluación de puestos tiene como objetivo orientar a los profesionales con el objetivo más importante, que es adaptarse al entorno laboral en el que se encuentran para obtener al máximo beneficio, rendimiento y satisfacción a través de retroalimentación del trabajo realizado. Por lo siguiente (Pérez, 2019) nos muestra lo siguiente: Ajustar metas, mejorar los niveles de desempleo, fijar expectativas, conocer de cada departamento sus áreas de oportunidad, conocer las oportunidades de cada parte, Conocer las oportunidades de desarrollo personal, Lograr las metas de cada socio para la empresa, reconocimiento. buen y mal desempeño de cada empleado, Estímulo por el esfuerzo mostrado por cada empleado.

Hablando de sistemas de evaluación del desempeño, hay muchos autores que describen diferentes métodos, pero la mayoría opta por los tradicionales, como es el caso (Pérez, 2019) a continuación: La evaluación consiste en que el evaluador tiene que elegir con fuerza una frase y relacionarla con la persona.

Asimismo, el Método de escala gráfica: Es un método que evalúa el desempeño de las personas a través de los factores de evaluación que se definen y califican en primer lugar. La principal ventaja de este método es que determina la calidad de los resultados y la comparación en contextos internacionales. Un procedimiento muy simple del método de investigación. El evaluador lleva a cabo la evaluación directamente en el entorno de pares. Por lo general, este proceso se realiza en presencia de un responsable directo o responsable.

De la misma forma, la entrevista individual: el resultado es la información proporcionada por el propio trabajador, al final es él quien realiza las tareas de acuerdo a su responsabilidad. La clave de una entrevista individual es saber dirigir la conversación para aportar la información o impresiones necesarias.

Por otro lado, la Satisfacción laboral: La salud de los empleados cuando realizan sus actividades laborales depende del ambiente laboral donde se encuentren, ya que para satisfacer a los clientes externos se deben satisfacer las necesidades de los empleados internos y como resultado se incrementará el nivel de producción. cambio de calidad Un producto o servicio completo. La satisfacción laboral no es lo mismo que el comportamiento, buenos o malos sentimientos, sino lo que tiene un empleado antes de su trabajo.

Santa María (2017) presenta al respecto cuatro tipologías, en la tasación del desempeño laboral: Evaluación 90°, aquí se combinan capacidades y propósitos. Conseguir estos propósitos se asocia al aspecto económico y las capacidades son medidos para su desenvolvimiento. En relación a la evaluación 180° del desempeño laboral, se combinan la del gerente o jefe y la evaluación del recurso humano por parte del mismo en el logro de sus metas propias y del cargo que ocupa.

Evaluaciones de desempeño de 270°. El propósito de una evaluación de 270° es reducir o eliminar la subjetividad que puede resultar de una evaluación de 90 o 180 grados. Al hacer esto, además de la autoevaluación, el gerente evalúa sus propios recursos humanos, y otra consideración es la evaluación de los recursos humanos que puede desarrollar en colegas bajo su liderazgo a través de pares.

La evaluación 360° respecto al desempeño laboral en la que se emplea listas de verificación que permiten recopilar información integrada del trabajador, en ella se toma diversos puntos de vista como de los gerentes, supervisores, compañeros de

trabajo, por ello esta evaluación es utilizada para identificar que comportamientos necesita el trabajador mejorar en las actividades que realiza para realizar un trabajo eficiente (Sánchez, Rubio y Martínez, 2021)

Dentro de las dimensiones de la variable desempeño laboral para el presente estudio se considera las desarrolladas por Pasquel y Urdanigue, (2015), aquí como una dimensión el potencial del personal, que permite conocer la actividad de los empleados de la organización, la calidad y cantidad de trabajo realizado, la creatividad y el logro de metas de acuerdo al plan de trabajo.

En cuanto a la dimensión responsabilidad, refiere al compromiso u obligaciones, así como la obligación de corregir el error y de compensar los errores accidentales todo ello en relación a las disposiciones en la organización; de acuerdo con las políticas de las empresas ello puede otorgarse al gerente o un encargo de estimación del desempeño laboral (Acuña, 2017).

Finalmente, las competencias del equipo permiten comprender el desarrollo de los trabajos por encargo, estos se realizan en múltiples fuentes, y evaluar cómo se organizan para afrontar el reto planteado, y en particular para proponer soluciones a este reto. (Pasquel y Urdanigue, 2015).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

Se presentó un estudio aplicado, conocida como investigación pura, ya que su propósito es acrecentar el conocimiento científico, sirviendo de base para la investigación aplicada, Sánchez y Reyes (2015) argumentaron que aquí, se recopilan datos de cada variable con el fin de aumentar el conocimiento científico para descubrir leyes y principios.

##### **Enfoque**

Fue cuantitativo, ya que la investigación se centró en las medidas numéricas de los datos recolectados, debido a que se utilizó la estadística; Hernández y Mendoza, (2018) argumentaron que en esta línea de investigación el uso de medición



numérica, así como el análisis estadístico busca comprender los fenómenos.

### **Método**

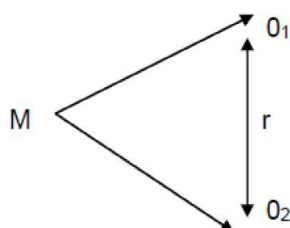
El método que se utilizó fue la deducción hipotética. Sánchez y Reyes (2015) tomaron esta parte de la hipótesis como resultado de sus inferencias a partir de un conjunto de información experimental o principios más concretos.

### **Diseño**

El diseño propuesto fue no experimental, debido a que los investigadores no maniobraron estas variables, sino que las analizaron en un contexto. Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que fue relevante porque evaluaron el grado de asociación entre las variables en estudio.

### **Figura 2**

*Esquema del diseño correlacional*



En dónde:

M: 80 empleados

O1: Gestión del talento humano

O2: Desempeño laboral.

## **3.2. Variables y Operacionalización**

### **Variable 1. Gestión del talento humano**

#### **Definición conceptual**

La gestión del talento es un elemento esencial en el desarrollo exitoso de una organización, porque en una organización se debe fortalecer el capital humano, aunado a las áreas, habilidades y conocimientos que tienen las personas, todo lo

cual debe darse en la autonomía que le permita al individuo para crecer profesionalmente (Chiavenato, 2018).

### **Definición operacional**

La gestión del talento humano se definió operativamente, considerando el nivel ordinal, planteando preguntas tipo encuesta como herramienta de recolección de datos, mientras que la selección y reclutamiento, fortaleza y desarrollo, evaluación y retención tuvo dos indicadores. Todas las medidas se basan en Chiavenato (2018).

Los indicadores fueron: Convocatoria de medios de difusión, Evaluaciones realizadas, Evaluaciones de las necesidades de los trabajadores, Presupuesto y ejecución de lo programado, Compromiso con el trabajo, Trabajo en equipo, Incentivos, Estabilidad laboral.

La escala de medición utilizado fue de tipo ordinal, aplicando la escala de Likert.

## **Variable 2 Desempeño Laboral**

### **Definición conceptual**

Se refiere a una actividad o acción valorada que tiene que realizar un empleado, que representa la utilidad del aporte esperado para la organización, serán aquellas conductas por parte del empleado en los diferentes momentos las que contribuirán al éxito de la organización (Peralta, 2018).

### **Definición operacional**

El desempeño laboral es una variable cualitativa ordinal. El instrumento tuvo como dimensiones: capacidad de personal, responsabilidad, capacidad y trabajo en equipo, cada uno de ellos tuvieron en cuenta 2 indicadores y 4 ítems.

Cuyos indicadores fueron: Capacidad minuciosa, Iniciativa Laboral, Metodología coherente, Capacidad de solución de problemas, Capacidad de integración, Liderazgo en labores en conjunto.

La escala de medición utilizado fue de tipo ordinal, aplicando la escala de Likert.

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

Arias (2021) toma en cuenta población a un conjunto de individuos con las mismas

características, conformado por todos los elementos de un estudio, siendo 80 trabajadores la población considerada de la empresa el Tumi.

### **3.3.1 Muestra**

Es parte de una población con características similares, los cuales se consideraron a la misma cantidad de 80 trabajadores de la empresa el Tumi, siendo un muestreo no probabilístico por conveniencia.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnicas:**

La técnica utilizada para recoger datos fue la encuesta, que para Arias (2021) se recolectan datos mediante interrogantes, obteniendo información de opiniones y apreciaciones al respecto. Para ello, se plantearon preguntas siendo validadas por juicio de expertos.

### **3.4.2 Instrumento:**

Se utilizó el cuestionario como instrumento, al respecto Arias (2021), afirmó que son preguntas formuladas que se presentan en un cuadro con alternativas enumeradas, los cuales son virtuales o impreso, para conocer la opinión de la gente sobre el tema o pregunta que se está tratando. se les pregunta, primero se dan las instrucciones y explicaciones anteriores, seguidas de una serie de preguntas.

Para ambas variables se realizó una prueba piloto de la herramienta con 20 colaboradores de manera virtual vía Google y por escrito con 60 colaboradores del área operativa de la organización El Tumi, la cual incluyó 20 preguntas sobre gestión del talento y las 13 preguntas sobre uso del desempeño laboral. una escala de 5 puntos.

### **3.4.3 Validez:**

En el caso de la validez, se aplicó la mayor precisión, propiedades y confianza de los hallazgos mediante el criterio de 3 expertos, los cuales se presentan a continuación para su validación.

## Validación de Instrumentos:

**Tabla 1**

*Validación de instrumento*

<b>Expertos</b>	<b>Resultado</b>
1. M.G. Guzman Navarro Carlos      Reynaldo Leona	Aplicable
2. Dr. Chavez Vera Kerwin      José	Aplicable
3. Dra. África del Valle Calanchez Urribarri	Aplicable

*Nota.* Validado por expertos en el tema

Respecto a la confiabilidad: se puede estimar que tiene una escala de respuesta en formato Likert. Su validez se calcula por juicio de expertos, y su confiabilidad se calcula por el método Alpha Cronbach, y se obtiene  $\alpha = .928$ , es decir, la confiabilidad del cuestionario es del 92%, lo cual es una excelente confiabilidad para la gestión del talento humano, y  $\alpha = .895$ , es decir, dijo, 89% para el desempeño laboral, es una buena confiabilidad según las escalas de confiabilidad (Anexo 7).

**Tabla 2**

*Estadísticas de Confiabilidad de la gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.928	20

*Nota.* Se mostró en la tabla el coeficiente 0,928 para 20 elementos, siendo EXCELENTE.

**Tabla 3**

*Estadísticas de Confiabilidad del desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.895	13

*Nota.* Se mostró en la tabla el coeficiente 0,895 para 13 elementos, siendo BUENA.

### **3.5 Procedimientos**

Este estudio propuso dos herramientas teóricas que serán aplicadas a la muestra total a través de un proceso de confiabilidad y validez durante el trabajo de campo. Por ello, se coordinó con la empresa en consecuencia para facilitar el acceso, y se acompaña de una carta de presentación. En cuanto al control de variables, ambas fueron observadas en su medio natural sin manipulación alguna sobre ellas.

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

En esta etapa, se determinará el proceso de determinación de cómo se analizarán los datos recopilados y qué herramientas estadísticas son adecuadas para este fin.

Primero, se utilizará la base de datos de Excel para transferir los datos recolectados en cada instrumento por persona, por proyecto y por dimensión, y luego, con el apoyo del software SPSS 25, se procesará la información recolectada.

Luego de codificar los datos en la biblioteca SPSS 25, se realiza un análisis descriptivo, este método de análisis de datos se utiliza para analizar las respuestas de los ítems y las dimensiones de cada variable, se utilizarán tablas de frecuencia y porcentajes, y se adjuntarán gráficos de barras, todo lo cual Ambos nos proporcionarán información para conclusiones y posibles recomendaciones.

Para probar la hipótesis, se ejecutó primero una prueba de normalidad (anexo 8), que utilizo la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra fue mayor a 40, lo que me permitió usar una no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman para el análisis inferencial, para contrastar las hipótesis planteadas con el fin de generalizar los datos obtenidos en la muestra a la población.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este sentido, la consideración principal es la confidencialidad de la información recolectada y es utilizada únicamente para el propósito de esta investigación, por lo cual la encuesta también se considera anónima, lo que no significa que se deba presentar la debida carta a las autoridades competentes de la empresa.

En cuanto a la autoría de la información, según las normas APA, se respeta la autoría citando la fuente a la que se apela.

## IV: - RESULTADOS

### Resultados descriptivos

**Tabla 4**

*Gestión del talento humano*

Valores	f	%
Nunca	4	5,0
Casi nunca	36	45,0
A veces	38	47,5
Casi siempre	1	1,3
Siempre	1	1,3
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Nota. Respuestas extraídas de cuestionario

Se observó que, el 47,5% de los trabajadores creen que la gestión del talento humano a veces es importante, y un 50% de los encuestados cree que nunca o casi nunca es importante, por lo que es posible señalar que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel intermedio.

**Tabla 5**

*Selección y reclutamiento*

Valores	f	%
Nunca	6	7,5
Casi nunca	38	47,5
A veces	32	40,0
Casi siempre	3	3,8
Siempre	1	1,3
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Nota. Extraído de cuestionario

Se observó en la tabla que, el 47,5% de las personas encuestadas cree que la selección y reclutamiento casi nunca se considera necesario, el 40% a veces, el 7,5% nunca lo considera y el 3,8% es apenas consistentemente 1.3%, por lo que se puede notar que este nivel es moderado debido a la selección y reclutamiento que se lleva a cabo en la empresa.

**Tabla 6***Capacitación y desarrollo*

Valores	f	%
Nunca	5	6,3
Casi nunca	34	42,5
A veces	34	42,5
Casi siempre	6	7,5
Siempre	1	1,3
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Nota. Extraído de base de datos

Los datos en la tabla revelaron que, en la capacidad y desarrollo, el 42,5% de los encuestados cree que los procesos de capacidad y desarrollo casi nunca se consideran necesarios, el 42,5% a veces cree que el 6,3% nunca lo ha considerado y el 7,5% pensó que era necesario. Casi siempre es solo del 1,3%, por lo que se puede señalar que debido al nivel medio de capacidad y desarrollo de la empresa.

**Tabla 7***Evaluación*

Valores	f	%
Nunca	6	7,5
Casi nunca	36	45,0
A veces	28	35,0
Casi siempre	9	11,3
Siempre	1	1,3
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Nota. Extraído de base de datos

Los datos de la tabla revelaron que, con respecto a la evaluación, el 45% de los encuestados cree que la dimensión evaluación casi nunca se consideran necesarias, el 35% a veces lo cree, el 7,5% nunca lo considera, el 11,3% casi siempre y solo el 1,3 % todo el tiempo, por lo que se puede apreciar que el nivel de evaluación que da la empresa se encuentra en un nivel medio.

**Tabla 8***Retención*

Valores	f	%
Nunca	4	5,0
Casi nunca	42	52,5
A veces	29	36,3
Casi siempre	4	5,0
Siempre	1	1,3
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Nota. Extraído de cuestionario

Se observó en la tabla que, en la dimensión retención, el 52,5% de los encuestados cree que la dimensión retención casi nunca la considera necesaria, el 36,3% a veces cree que el 5% nunca la considera y el 5% casi nunca la considera Siempre y siempre solo el 1,3%, por lo que se puede señalar que el nivel es moderado debido a la retención que se da en la empresa.

**Tabla 9***Desempeño laboral*

Valores	f	%
Nunca	1	1,3
Casi nunca	39	48,6
A veces	38	47,5
Casi siempre	1	1,3
Siempre	1	1,3
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Nota. Extraído de cuestionario

Se observó que, el 48,6% de los trabajadores cree que el desempeño laboral casi nunca se considera importante, el 47,5% a veces lo cree, el 1,3% nunca lo considera, el 1,3% Casi siempre y solo el 1,3% siempre. Se puede apreciar que el desempeño laboral se encontraba en un nivel medio.



**Tabla 10***Capacidad personal*

Valores	f	%
Nunca	3	3,8
Casi nunca	31	38,7
A veces	32	40,0
Casi siempre	12	15,0
Siempre	2	2,5
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Nota. Extraído de Excel

Se demostró que, el 38,7% de los encuestados cree que la capacidad personal casi nunca se considera importante, el 40% a veces piensa que lo es, el 3,8% nunca lo considera y el 15% de los encuestados casi nunca lo consideran importante, siempre, pero solo un 2,5%, siempre puede indicar que la empresa existe en un nivel medio de la dimensión capacidad personal.

**Tabla 11***Responsabilidad*

Valores	f	%
Nunca	5	6,3
Casi nunca	39	48,7
A veces	24	30,0
Casi siempre	8	10,0
Siempre	4	5,0
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Nota. Extraído de Excel

Se mostró que, el 48,7% de los encuestados cree que la Responsabilidad casi nunca es importante, el 30% a veces, el 6,3% nunca, el 10% casi siempre y solo el 5% puede señalar consistentemente que el nivel de la dimensión responsabilidad que se presenta en la empresa se encuentra en un nivel moderado.

**Tabla 12***Capacidad y trabajo en equipo*

Valores	f	%
Nunca	4	5,0
Casi nunca	27	33,8
A veces	36	45,0
Casi siempre	10	12,5
Siempre	3	3,8
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

Nota. Extraído de Excel

Se reveló que, en cuanto a la capacidad y trabajo en equipo, el 33,8% de los encuestados cree que esta capacidad casi nunca se considera importante, el 45% a veces lo cree, el 5% nunca la considera y el 12,5 %casi siempre Sí Solo el 3.8% siempre puede indicar que el nivel de la capacidad y trabajo en equipo presente en la empresa se encuentra en un nivel medio.

**Estadística inferencial**

Tomando en cuenta los criterios de decisión en la prueba de hipótesis general y las específicas según los rangos de correlación de Spearman (Anexo 9), en la que se tuvo que analizar si el p valor era menos de 0.05, en 80 encuestados, tomando la decisión según si se puede afirmar el rechazo de  $H_0$  o  $H_a$ , correspondientes a las hipótesis planteadas. La valoración de la correlación se sustentó en cada una de las comprobaciones según lo propuesto por Hernández et al. (2014).

**Hipótesis general**

**Existe o No** relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022.

**Tabla 13***Hipótesis general*

			<b>Desempeño laboral</b>	<b>Gestión del talento</b>
RS	<b>Desempeño laboral</b>	Coef. de correl.	1	<b>,984**</b>
		Sig. (bil.)	.	,000
	<b>Gestión del talento</b>	Coef. de correl.	<b>,984**</b>	1
		Sig. (bil.)	,000	.

Nota. *Extraído de SPSS 26*

Se encontró en la tabla que, el valor de  $p = 0.000$ , por lo que se rechazó la  $H_0$ , determinando con la existencia de una correlación positiva fuerte entre ambas variables con RS de 0.984.

**Hipótesis específica primera**

**Existe o No** relación significativa entre la selección, reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022

**Tabla 14***Primera hipótesis específica*

			<b>Selección y reclutamiento</b>	<b>Desempeño laboral</b>
RS	<b>Selección y reclutamiento</b>	Coef. de correl.	1	<b>,584**</b>
		Sig. (bil.)	.	,000
	<b>Desempeño laboral</b>	Coef. de correl.	<b>,584**</b>	1
		Sig. (bil.)	,000	.

Nota. *Extraído de SPSS 26*

Se encontró en la tabla un  $p = 0.000$ , por lo que se rechazó  $H_0$ , determinado con la existencia de una correlación positiva entre ambas variables, con RS de 0,584.

**Hipótesis específica segunda**

**Existe o No** relación significativa entre la capacitación y desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022

**Tabla 15***Segunda hipótesis específica*

			Capacitación y desarrollo	Desempeño laboral
RS	Capacitación y desarrollo	Coef. de correl. Sig. (bil.)	1 .	,597** ,000
	Desempeño laboral	Coef. de correl. Sig. (bil.)	,597** ,000	1 .

Nota. *Extraído de SPSS 26*

De acuerdo a la Tabla 16 se encontró un  $p=0.000$ , por lo que se rechazó  $H_0$ , determinando la existencia de una correlación positiva entre ambas variables, con RS de 0,597.

**Hipótesis específica tercera**

**Existe o No** relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022.

**Tabla 16***Tercera hipótesis específica*

			Evaluación	Desempeño laboral
RS	Evaluación	Coef. de correl. Sig. (bil.)	1 .	,660** ,000
	Desempeño laboral	Coef. de correl. Sig. (bil.)	,660** ,000	1 .

Nota. *Extraído de SPSS 26*

Se encontró el valor  $p=0.000$ , por lo que se rechazó  $H_0$ , determinando con la existencia de una correlación positiva entre ambas variables, con RS de 0,660.

**Hipótesis específica cuarta**

**Existe o No**, relación significativa entre la retención y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022.

**Tabla 17***Cuarta hipótesis específica*

			<b>Retención</b>	<b>Desempeño laboral</b>
RS	Retención	Coef. de correl.	1	<b>,573**</b>
		Sig. (bil.)	.	,000
	Desempeño laboral	Coef. de correl.	<b>,573**</b>	1
		Sig. (bil.)	,000	.

Nota. *Extraído de SPSS 26*

De acuerdo a la Tabla 18 se encontró el valor  $p=0.000$ , por lo que se rechazó  $H_0$ , determinando con la existencia de una correlación positiva entre ambas variables, con RS de 0,573.

## V.- DISCUSIÓN

Los valores que se evidenciaron llegaron a mostrar la existencia de relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa el Tumi, 2022, ello guarda relación con la investigaciones de Jara et al. (2018) donde los resultados muestran a través del coeficiente R2 de Nagelkerke que la gestión del talento humano incide en la mejora de la gestión pública y el desempeño del trabajo; a lo que se agrega el estudio planteado por Colcha et al. (2021) en donde consideró que la gestión del talento humano influye sobre el desempeño del trabajador.

También se encontró similitud con el estudio planteado por Castro & Delgado (2020) el cual mostró la existencia de una admisible gestión del talento humano y del desempeño laboral, Miranda (2018) en su estudio también afirmó con una relación sobre las variables mencionadas en la investigación. Nolberto, (2017) muestra como resultados obtenidos fueron analizados encontrándose que el RS fue 0.819, demostrando una alta correlación positiva, entre gestión de talento humano y desempeño laboral y también se tiene el estudio de Acquarone, (2018) El autor llegó a concluir con una baja correlación positiva entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral.

En relación a la primera hipótesis se evidenciaron la presencia de relación significativa entre la selección, reclutamiento y el desempeño laboral en la empresa el Tumi, 2022, Chiavenato (2018) considera que la dimensión selección y reclutamiento es la fase a través del cual se organiza para captar o reclutar las personas idóneas para cada puesto que se necesite por lo que la organización debe comunicar y difundir todo ello.

También se evidenciaron con la presencia de relación significativa entre la capacitación y desarrollo con el desempeño laboral en la empresa el Tumi, 2022, es necesario considerar que la formación y el desarrollo implica aprender individualmente y de qué manera los individuos asimilan y se desenvuelven en las organizaciones, lo cual es relevante para la investigación de Checa et al. (2020) en donde manifestaron la falta de oportunidad, crecimiento, formación y

desconocimiento del plan estratégico, y poca comunicación entre las distintas áreas, por lo que, a partir de aquí, implementar una estrategia en cuatro etapas para gestionar el talento desde el momento que se incorpora un trabajador en la empresa, hacer un seguimiento para poder solucionar problema a tiempo.

Respecto a los valores sobre la hipótesis específica tercera se muestra la presencia de relación significativa de la evaluación y el desempeño laboral en la empresa el Tumi, 2022; para Werther & Davis, (2018) la evaluación es considerada a las acciones que buscan medir el rendimiento de la persona de acuerdo con los requisitos.

Finalmente, en cuanto los valores que se evidenciaron llegaron a mostrar la existencia de relación significativa de la retención y el desempeño laboral en la empresa el Tumi, 2022, Chiavenato (2018), considera que además captar personal es necesario mantener satisfecho al empleado en la organización, del mismo modo, el estudio de Castro et al (2020), permitieron concluir que tanto la jornadas excesivas así como los bajos salarios y el rotar permanentemente al trabajador ha llevado a que no realice sus obligaciones adecuadamente, por lo que se recomienda los patrones que se están implementando para potenciar las habilidades del personal, lo cual se revierte en una ventaja competitiva que permitirá optimizar los recursos económicos y lograr el éxito en la empresa.

## VI.- CONCLUSIONES

**Primera:** Conforme objetivo general se concluyó la gestión del talento humano se asocia de manera significativamente con el desempeño laboral en la empresa el Tumi, 2022, al tenerse que el valor de  $p = ,000 < 0,05$  y con un valor de Rho Spearman fue de  $=,984$ .

**Segunda:** Conforme al primer objetivo, se llegó a la conclusión que la selección, reclutamiento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa el Tumi, 2022, al tenerse que el valor de  $p = ,000 < 0,05$  y con un valor de Rho Spearman fue de  $=,584$ .

**Tercera:** En cuanto al objetivo específico segundo, se concluyó que la capacitación y desarrollo se asocia de manera significativa con el desempeño laboral en la empresa el Tumi, 2022, al tenerse que el valor de  $p = ,000 < 0,05$  y con un valor de Rho Spearman fue de  $=,584$ .

**Cuarta:** En el tercer objetivo se concluyó que la evaluación se asocia significativamente con el desempeño laboral en la empresa el Tumi, 2022, al tenerse que el valor de  $p = ,000 < 0,05$  y con un valor de Rho Spearman fue de  $=,660$ .

**Quinta:** En cuanto al objetivo específico cuarto, se concluyó con la existencia de relación significativa entre la retención y el desempeño laboral en la empresa el Tumi, 2022, al tenerse que el valor de  $p = ,000 < 0,05$  y con un valor de Rho Spearman fue de  $=,573$ .



## **VII. RECOMENDACIONES**

Fortificar a largo plazo con los empleados, la cultura de la empresa a través de diálogos permanentes con folletos que hablen de la empresa el Tumi, sus objetivos, metas, valores, ética cultura organizacional.

Fidelizar a los colaboradores con incentivos como pago puntual en su mensualidad, colaborar con el pago de los refrigerios, actividades para el trabajador en navidad y día del trabajador, los trabajadores tienen que sentirse importantes.

Reconocimiento de los logros de los trabajadores, la empresa debe reconocer los logros de sus colaboradores por tal motivo sería necesario hacer compensaciones monetarias y programas de reconocimiento.

Reconstruir un buen ambiente laboral es un factor fundamental para que puedan cumplir su trabajo a cabalidad por ese sentido es necesario implementar el liderazgo total los supervisores y jefes deben ser capacidad para saber cómo tratar y llevar un clima labora excelente.

Utilizar la autoalimentación es necesario utilizar una crítica constructiva que contribuya al desenvolvimiento y evolución de las capacidades de los empleados de la empresa Tumi.

## REFERENCIAS

- Acquorone (2019) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la dirección de recursos humanos de la policía Nacional del Perú, 2018*. (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo)
- Acuña, F (2017) *La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, 2017*. (Tesis de grado) Universidad César Vallejo
- Albarracin, M. Chasillacta, F. Gavilanes, V. Sánchez, M y Guallichico, M (2017). Management of human talent and its impact on the organization of safety and health at work. *Enfermería Investiga* 2(13)100-103
- Alvarez, B; Alfonso, De Indacochea, B (2018) El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. *Didascalía: Didáctica y educación*. 9 (2) <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758/755>
- Álvarez Enriquez, G. F. (2021). The science-technology-society approach in the management of human teaching talent. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 150-158
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017) *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales, Universidad ECOTEC, Samborondón - Ecuador*. Recuperado de <http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Arias, J (2021) *Diseño y metodología de la investigación*. Perú: Consulting
- Castro, K y Delgado, J (2020) Gestión del talento humano y desempeño laboral, proyecto especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. *Revista ciencia latina* 4(2) [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)

Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)  
Castro, K; Luna A; y Erazo J.

Centro latinoamericano de administración para el desarrollo-CLAD (2018). Profesionalización del servicio civil - reflexiones y propuestas desde el Perú y América Latina. PCM y Autoridad Nacional del Registro Civil. Disponible en: <https://storage.servir.gob.pe//publicaciones-gp/Libro-Profesionalizando-El-ServicioCivil-julio-2018.pdf>

Castro, K y Delgado, J (2020) Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto especial Huallaga Central. 2020. *Ciencia Latina* 4(2) [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)

Castro, K; Luna, K y Erazo, J (2020). Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* ISSN 1317-0570 / ISSN (e) 2343-5763 Vol. 22 (1): 184-203. enero-abril 2020 DOI: [www.doi.org/10.36390/telos221.13](http://www.doi.org/10.36390/telos221.13)

Colcha, J; Tapia, L; Romero, M y Chiriboga, P (2021) Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A. *Polo del Conocimiento*. 6(7) 824-244 DOI: 10.23857/pc.v6i7.2890

Cota, J; Rivera J. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Instituto Tecnológico de Sonora, de Ciudad Obregón, Sonora México* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6056989>

Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral

en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

De la Hoz, J. Hernández, H. Martínez, H. Martínez, J. Mojica, C. Acosta, S. Rodríguez, A. Silva, J. (2020). Management Model for the Logistics and Competitiveness of SMEs in the City of Barranquilla. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, vol 167. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-1564-4\\_37](https://doi.org/10.1007/978-981-15-1564-4_37)

García, R (2020) Gestión del talento humano y desempeño laboral en la sede administrativa de la Red de Salud de San Martín, 2019 (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

Gim, G.; Ooi, S.; Teoh, S.; Lim, H. & Yeap, J. (2022). Green human resource management, leader–member exchange, core self-evaluations and work engagement: the mediating role of human resource management performance attributions. *International Journal of Manpower*, 43(3), 682-700. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2020-0255>

Guartán, A; Torres, K y Ollague, J (2019) The evaluation of job performance from a comprehensive perspective of several factors. *Digital Publisher* 4(6). <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Hidalgo, E (2021) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la dirección de planeamiento institucional PNP, San Isidro* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo

Jara, A; Asmat, N; Alberca, N y Medina, J (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

- Jimenez, J. Mojica, J. Hernandez, H. & Cardona, D. (2018) Diagnosis of Innovation and Technological Development in the Hotel Industry of the Colombian Caribbean Region. *información tecnológica*, 29(5), 157-164 (2018) doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500157>
- Majad, M (2015) Human talent management in educational organizations *Revista de investigación* 88(40)
- Mazurek, S. (2018). *Talent Management, Free Management Library*. Obtenido de <https://managementehelp.org/humanresources/talent-management.html>
- Miranda, N (2018) *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018*. Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo
- Montoya, C; Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 20, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 1-20. Universidad Nacional de Misiones, Argentina. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Mujtaba, M.; Murbarik, M. & Soomro, K. (2022). Measuring talent management: a proposed construct. *Employee Relations*, 44(5), 1192-1215. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2021-0224>
- Núñez, C; Brochero, M. (2019). El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas. Universidad Cooperativa de Colombia. [http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019\\_talento\\_humano\\_empresas.pdf](http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019_talento_humano_empresas.pdf)

Nolberto, N. (2017). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017*. Universidad de Huánuco, Huánuco – Perú.

[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047\\_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Peralta, L (2018) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención Residencial del Inabif - Cusco 2018-* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo

Pérez, O. (2019). PeopleNetx. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/principales-beneficios-de-una-evaluacion-de-desempenopara-tu-empresa>

Ramírez, R; Espindola, C; Ruíz, G y Hugueth, A. (2019) Human talent management: Analysis from the strategic approach. *Inf. tecnol. vol.30 no.6* La Serena dic. 2019 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Redrobán, M. (2015). *La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad*. Quito-Ecuador. T-UCE-0007-184i.pdf

Ríos, R (2017) *Metodología para la investigación y redacción*. España: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>

Rivera V. (2015). *Valuación del Clima organizacional y desempeño laboral en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas – 2015*.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAJ\\_32cefd0f5da7a5f620b614ff46aaef46](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAJ_32cefd0f5da7a5f620b614ff46aaef46)

- Rojas, J; Cespedes, R y Bambaren, L (2015) *Management of human talent and its impact on the labor productivity of operating staff in the company fisim sac Huánuco – 2015. Balance*”s 8(11) 48-55
- Sánchez, C; Rubio, L y Martínez, J (2021) Evaluación 360° implementación en empresas pymes del sector restaurantero en el municipio de Manzanillo. *Ciencia Latina* 5(6). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1341](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1341).
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport
- Sotomayor A. (2016). *Administración de recursos humanos su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nueva León. ISBN:978-607-27-05357. Impreso en Monterrey, México.
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral, Universidad Rafael Landívar, QUETZALTENANGO – Guatemala*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano. Riobamba -Ecuador: La Caracola*.
- Vallejo, V; Portalanza A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. Universidad Espíritu Santo Ecuador. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76/74>
- Zelada, E (2020) La gestión del talento humano y la satisfacción en docentes universitarios. *Revista Interdisciplinaria de Humanidad, Educación, Ciencia y Tecnología* 7(1)

# ANEXOS

## ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tumi – Lima 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el <b>desempeño laboral</b> de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la <b>selección y reclutamiento</b> y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la <b>capacitación y desarrollo</b> con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la <b>evaluación</b> y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la <b>retención</b> y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, Tumi, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022</p> <p><b>Objetos específicos</b> Establecer el nivel de relación que existe entre la selección, reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022</p> <p>Evaluar el nivel de relación que existe entre la capacitación y desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022</p> <p>Determinar el nivel de relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022</p> <p>Evaluar el nivel de relación que existe entre la retención y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre la selección, reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la capacitación y desarrollo con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la retención y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa el Tumi, 2022.</p>	<b>Variable 1.: Gestión del talento humano</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel y rango</b>
			Selección y reclutamiento	-Convocatoria, medios de difusión -Evaluaciones realizadas	1 – 5	Nunca Casi nunca	Adecuada
			Capacidad y desarrollo	-Evaluación de las necesidades de los trabajadores -Presupuestos y ejecución de lo programada	6 – 10	A veces	Regular
			Evaluación	-Compromiso con el trabajo -Trabajo en equipo	11 – 15	Casi siempre	Inadecuada
			Retención	-Incentivo -Estabilidad laboral	16 - 20	Siempre	
			<b>Variable 1.: Desempeño laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel y rango</b>
			Capacidad de personal	-Capacidad minuciosa -Iniciativa laboral	1 - 5	Nunca Casi nunca A veces	Adecuado
			Responsabilidad	-Metodología coherente -Capacidad de solución de problemas	6 -10	Casi siempre	Regular
Capacidad de equipo	-Capacidad de integración -Liderazgo en labores en conjunto	11 -- 15	Siempre	Inadecuado			



<b>Nivel - Diseño</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnica e instrumento</b>	<b>Estadístico a utilizar</b>
<p><b>Nivel:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Corte:</b> Transversal</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p>	<p><b>Población:</b> 80 trabajadores de la empresa el Tumi</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p>Para la estadística descriptiva se empleará tablas de frecuencias y porcentajes con figuras de tablas. Para la estadística inferencial se empleará la prueba de regresión ordinal</p>

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable gestión del talento humano*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
<p>La gestión del talento humano constituye un concepto clave para una organización que desea ser competitiva y exitosa, ya que en ella se articula el capital humano con el talento, conocimientos y habilidades que deben ser fortalecidas, que deben trabajarse de manera concatenada, más deben coexistir en un escenario de autonomía y cobertura que le permita crecer en un contexto apropiado donde los talentos se desarrollen (Chiavenato, 2018).</p>	<p>La presente variable se define operacionalmente desde la perspectiva del Chiavenato (2018) en las que se considera las dimensiones selección y reclutamiento, capacidad y desarrollo, evaluación y a la dimensión retención</p>	<b>Selección y reclutamiento</b>	<p>-Convocatoria medios de difusión</p> <p>-Evaluaciones realizadas</p>	1,2,3,4,5	<b>Escala Ordinal</b>	Adecuada gestión
		<b>Capacidad y desarrollo</b>	<p>-Evaluación de las necesidades de los trabajadores</p> <p>-Presupuesto y ejecución de lo programado</p>	6,7,8,9,10		Regular gestión
		<b>Evaluación</b>	<p>-Compromiso con el trabajo</p> <p>-Trabajo en equipo</p>	11,12,13,14,15		Inadecuada gestión
		<b>Retención</b>	<p>-Incentivos</p> <p>-Estabilidad laboral</p>	16,17,18,19,20		

Tabla 2

*Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Cubillos, Velásquez, y Reyes, (2014); señalaron que el desempeño laboral se basa en todas las actividades o conductas ejecutadas por los trabajadores que son apreciables para los planes empresariales y valorados en proyección de capacidades personales y su aporte a la estructura	La presente variable se define operacionalmente desde la perspectiva del Cubillos, Velásquez y Reyes (2014) en las que se considera las dimensiones capacidad de personal, responsabilidad, capacidad de equipo	<i>Capacidad de personal</i>	- <i>Capacidad minuciosa</i>  - <i>Iniciativa laboral</i>	1,2,3,4,5	<i>Escala ordinal</i>	Adecuado  Regular  Inadecuado
		<i>Responsabilidad</i>	- <i>Metodología coherente</i>  - <i>Capacidad de solución de problemas</i>	6,7,8,9,10		
		<i>Capacidad y trabajo en equipo</i>	- <i>Capacidad de integración</i>  - <i>Liderazgo en labores en conjunto</i>	11,12,13,14,15		

### Anexo 3: Cuestionario



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

#### **CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA EL TUMI, LIMA 2022**

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los empleados de la empresa EL TUMI Lima 2022, con la finalidad de conocer su opinión respecto a la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Según la situación actual que presenta la organización, marque con una “X” la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable: Gestión del talento humano				Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	N <sup>o</sup>	Ítems	1	2	3	4	5
				Nunca	Casi	A veces	Casi siempre	Siempre
Selección y reclutamiento	Convocatoria medios de difusión	1	Considera que existen una adecuada <b>difusión</b> de los puestos de trabajos que se requieren en la empresa					
		2	El acceso a la información de las convocatorias para postular es oportuna y accesible					
	Evaluaciones realizadas	3	Las entrevistas como proceso de selección permitieron <b>evaluar</b> sus actitudes y aptitudes.					
		4	La etapa de inducción le ha permitido tener la información sobre la institución y su puesto de trabajo					
Capacitación y desarrollo	Evaluación de necesidades de los trabajadores	5	Las capacitaciones que se brindaron se adecuaron a las <b>necesidades</b> de su puesto de trabajo					
		6	Considera usted que la empresa realiza un diagnóstico de las <b>necesidades</b> que presentan los trabajadores en cada área					
	Presupuesto y ejecución de lo programado	7	Estima usted que es adecuado el <b>presupuesto</b> que se destina para capacitarlo.					
		8	Se evalúa la aplicación de cada capacitación que se recibe					
		9	Considera que la empresa cuenta con material tecnológico e infraestructura suficiente para el desarrollo del personal.					

		10	La empresa evalúa las necesidades futuras del desarrollo de los trabajadores.					
Evaluación	Compromiso con el trabajo	5	Se ha establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos					
		6	Se compromete y participa en las diferentes actividades que se programan por la empresa					
	Trabajo en equipo	7	Recibió una adecuada capacitación y estímulo para trabajar en equipo					
			Es parte de un equipo que trabaja hacia los objetivos de la organización					
			Considera usted que el trabajo en equipo está basado en la cooperación y que permite optimizar el desarrollo de sus actividades					
8	Existe compromiso y el adecuado clima laboral para el buen desarrollo del trabajo en equipo							
Retención	Incentivos	5	Considera los pagos realizados que le brinda la empresa son acorde a su perfil profesional.					
		6	Está satisfecho con las oportunidades de mejora (cursos, talleres de formación) que me brinda la empresa para su desarrollo profesional					
	Estabilidad Laboral	7	La institución le brinda seguridad y estabilidad laboral					
		8	Considera que el puesto que ocupa le permite ser productivo dentro de la institución o crecer profesionalmente.					
<b>Variable: Desempeño Laboral</b>				<b>Escala de valoración</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Nº</b>	<b>Ítems</b>	1	2	3	4	5
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Capacidad de personal	Capacidad minuciosa	1	Cuando realiza sus actividades establece un orden eficiente de trabajo y de recursos necesarios para lograr los resultados					
		2	Realiza su trabajo de manera ordenada					
	Iniciativa laboral	3	Se muestra atento a los cambios de tareas, que implementa la empresa cuando realiza nuevas estrategias de negocios					
		4	Cuando realiza una actividad va más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado					
Responsabilidad	Metodología Coherente	5	Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro de los procedimientos de trabajo.					

		6	Utiliza mecanismos para transmitir información de manera oportuna					
	Capacidad de solución de problemas	7	Posee capacidad para resolver oportunamente problemas laborales					
			Cuando toma una decisión piensa en los riesgos para elegir la alternativa mejor balanceada entre los beneficios y riesgos					
		8	Se concentra en la solución del problema y busco acciones para contener sus efectos y corregir sus causas					
Capacidad y trabajo en equipo	Capacidad de Integración	5	Considera que el <b>trabajo en equipo</b> ha permitido brindar una capacidad de integración entre los miembros					
		6	Considera que hay mayor producción cuando los trabajadores se integran en equipos de trabajo					
	Liderazgo en labores en conjunto	7	Resuelve de manera eficiente dificultades que se puedan presentar al interior del equipo de trabajo					
		8	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

## Anexo 4: Validación de Instrumentos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

**Título de la investigación:** Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral

#### I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Experto: Guzmán Navarro Carlos Reynaldo Leonardo

Institución donde labora: Universidad Nacional del Callao

Especialidad: Contador - Auditor

Instrumento de Evaluación: Cuestionario Gestión del Talento Humano

Autor del Instrumento: Bachiller Juan Manuel Abarca Lázaro

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1), DEFICIENTE (2), ACEPTABLE (3), BUENA (4), EXCELENTE (5):

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales				X	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad					X

	acorde con la variable, dimensiones e indicadores					
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio</b> :				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable</b> :					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					24	20
						44

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

**Instrumento de Validación:** Cuestionario del Desempeño Laboral

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1), DEFICIENTE (2), ACEPTABLE (3), BUENA (4), EXCELENTE (5):

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la				X	



	información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio</b> :				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable</b> :					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					20	25
		45				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha: Lima, 17 de mayo 2022



C.P.C. Carlos R. Guzmán Nájera  
Firma y D.N.I. 82171800  
CONTADOR PÚBLICO GUBERNADO  
08710785

OBSERVACIONES:

.....



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

**Título de la investigación:** Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral

### I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Experto: Chávez Vera Kerwin José

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de Evaluación: Cuestionario Gestión del talento Humano

Autor del Instrumento: Bachiller Juan Manuel Abarca Lázaro

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1), DEFICIENTE (2), ACEPTABLE (3), BUENA (4), EXCELENTE (5):

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X

<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad Acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser  
aplicado. PROMEDIO DE  
VALORACIÓN:

47
----

**Instrumento de Evaluación:** Cuestionario Desempeño Laboral

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales				X	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>				X	
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					20	25


(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser  
aplicado. PROMEDIO DE  
VALORACIÓN:

45

Lugar y fecha: LIMA, 16 DE MAYO DE 2022

  
-----  
Dr. Kerwin José Chávez Vera  
C.E. 003058624  
Docente Investigador®

OBSERVACIONES:

.....



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

**Título de la investigación:** Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral

### I.- DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Experto: Africa del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Licenciada en Administración, Doctora en Ciencias. Docente investigador Concytec.

Instrumento de Evaluación: Cuestionario Gestión del Talento Humano

Autor del Instrumento: Bachiller Juan Manuel Abarca Lázaro

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1), DEFICIENTE (2), ACEPTABLE (3), BUENA (4), EXCELENTE (5):

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					x
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	

<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				x	
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					x
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Lugar y fecha

Chiclayo, 26/05/2022



**Dra. Africa Calanchez Uribarai**  
CE. 000573626  
Docente investigadora

Firma







## Anexo 6: Carta de Autorización

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Lima, 23 de junio de 2022

Señor(a)

**Juan Manuel Abarca Lázaro**

**Estudiante de Pregrado de la Universidad César Vallejo**

**LIMA - PERU**

Asunto: Autorizar la ejecución del Proyecto de Investigación en Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente que el suscrito autoriza que usted realice su trabajo de investigación para optar el título profesional de administración, tomando como muestra los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito el Tumi.

En ese sentido, autorizo que el trabajo de investigación se use el nombre de la institución y al mismo tiempo que quede en el repositorio digital de la Universidad César Vallejo.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



FIRMA Y DNI  
Luis Tucto Cipriani  
09243504

## Anexo 7. Criterios de interpretación de Alfa de Cronbach

Coeficiente de Alfa de Cronbach	
$\alpha > .9$	Excelente
$\alpha > .8$	Bueno
$\alpha > .7$	Aceptable
$\alpha > .6$	Cuestionable
$\alpha > .5$	Nula

Nota. *Criterios de confiabilidad*

## Anexo 8: Prueba de normalidad

### Prueba de Normalidad

$H_0$ : Los datos **prosiguen de** una distribución normal

$H_1$ : Los datos **no prosiguen de** una distribución normal

### Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

$\alpha = 0.05$

Si  $p < 0.05$  se rechaza la  $H_0$

Si  $p > 0.05$  se acepta la  $H_0$

### Prueba de normalidad

Si  $n > 50$  se aplica Kolmogorov-Smirnov, caso contrario se aplica Shapiro-Wilk

**N= 80**

### Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,303	80	,000
Gestión del talento humano	,276	80	,000

Nota. *La tabla mostró una significancia de 0,000.*

**Interpretación:** En cuanto a considerar que las variables son medidas en escala ordinal y teniendo como resultado que la prueba de normalidad se tiene que como el valor de  $p = ,000 < 0,05$  lo que me permite aceptar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

**Anexo 9.** *Criterios de interpretación en correlación*

Rango	Magnitud
-0.91 a – 1.00	Negativa perfecta
-0.76 a – 0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a – 0.75	Negativa considerable
-0.11 a – 0.50	Negativa media
-0.01 a – 0.10	Negativa débil
0	Sin Correlación
+0.01 a +0.10	Positiva débil
+0.11 a +0.50	Positiva media
+0.51 a +0.75	Positiva considerable
+0.76 a +0.90	Positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Positiva perfecta

*Nota. Rango y magnitud de interpretación de correlación*