



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una
empresa textil, José Leonardo Ortiz**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA**

AUTOR:

Mondragon Milian, Hauner (orcid.org/0000-0002-7869-7229)

ASESOR:

Dr. Huiman Tarrillo, Hugo Enrique (orcid.org/0000-0002-8152-7570)

CO-ASESOR:

Mg. Mathews Salazar, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-4773-9542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres por la formación que me dieron, principios y valores lo cual me han ayudado a superar y luchar ante muchos obstáculos en mi camino.

A mis hermanas por darme fuerzas y ánimos para lograr terminar mi tesis.

Hauner Mondragon Milian

Agradecimiento

Principalmente agradecer a dios, por darme la vida, salud y fuerzas para seguir adelante.

A mi familia por ser mi motor y motivo, apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

A mis profesores, asesores y amigos que de una u otra forma me ayudaron en la realización de mi tesis.

Hauner Mondragon Milian

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
VIII. PROPUESTA	29
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1. Descriptivos de la variable GTH y dimensiones	16
Tabla 2. Descriptivos de la variable desempeño laboral y dimensiones	17
Tabla 3. Prueba de normalidad de GTH, desempeño laboral y respectivas dimensiones	18
Tabla 4. Relación entre GTH y las dimensiones del desempeño laboral	19
Tabla 5. Relación entre GTH y desempeño laboral	20

Resumen

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano (GTH) y el desempeño laboral en una empresa textil localizada en José Leonardo Ortiz en el 2022. Tal propósito ha sido desarrollado siguiendo una metodología cuantitativa y establecida a través de un nivel correlacional; a su vez se usó un análisis descriptivo e inferencial y se usó dos instrumentos que fueron aplicados a una muestra de 55 colaboradores. Los resultados determinaron que el 35% de los colaboradores de una empresa textil está en desacuerdo con la Gestión del Talento Humano; el 81.21% de los colaboradores de una empresa textil está de acuerdo en que es adecuado el desempeño laboral que brindan; a su vez, referente a las dimensiones resultado de la tarea individual y comportamientos, se encuentra que tiene una correlación de nivel medio (36.5%) y bajo (26.6%); además, es directa. Por último, existe una relación entre GTH y desempeño laboral a un grado moderado, lo que significa que la GTH se relaciona positivamente en un 35.8% al desempeño laboral.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, desempeño laboral, resultados, comportamientos.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between Human Talent Management (GTH) and job performance in a textile company located in José Leonardo Ortiz in 2022. Such purpose has been developed following a quantitative methodology and established through a correlational level; in turn, a descriptive and inferential analysis was used and two instruments were applied to a sample of 55 collaborators. The results determined that 35% of the employees of a textile company disagree with Human Talent Management; 81.21% of the employees of a textile company agree that the job performance they provide is adequate; in turn, referring to the dimensions resulting from the individual task and behaviors, it is found that it has a medium (36.5%) and low (26.6%) level correlation; Plus, it's direct. Lastly, there is a relationship between GTH and job performance to a moderate degree, which means that GTH is positively related to job performance by 35.8%.

Keywords. Human Talent Management, job performance, results, behaviors.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el capital humano se ha convertido en la parte esencial de toda empresa, porque se ha demostrado que ante diferentes situaciones como por ejemplo la pandemia de la Covid-19 son los que promueven el crecimiento de ella, sin embargo, son esas situaciones y las que ocurren dentro de la empresa, las que pueden empeorar el comportamiento del desempeño adecuado perjudicando el mejor rendimiento de la empresa. Así se convierte la gestión del talento humano (GTH) y el desempeño laboral en puntos importantes que se relacionan recíprocamente en beneficio de la empresa (Efendi, 2021).

Sin embargo, tal relación se ve opacada porque se encuentran malos manejos de la GTH. A nivel internacional, en Emiratos Árabes se tiene que un inadecuado control del talento humano genera pérdidas de aproximadamente \$2.7 mil millones, es decir, costos directos e indirectos para las empresas por la pérdida del personal talentoso (Mheiri et al., 2021). Así en la India se ha identificado que para poder mejorar la GTH y evitar costos inevitables se tiene que practicar el liderazgo, el trabajo en equipo y la planificación estratégica, que acompañado de una medición del desempeño permitirán contribuir en el correcto desenvolvimiento del ámbito interno de la empresa (Verma et al., 2021).

En Malasia desde la pandemia de la Covid-19 se ha evidenciado un cambio en el desempeño laboral, los colaboradores están menos motivados en especial en el sector manufacturero. Porque el efecto que ha tenido la pandemia es una mayor ansiedad y emoción negativa lo que hace que sea difícil hacer sostenible el desempeño de los colaboradores (Rodzalan & Ghaney, 2022). Es por ello que para tomar medidas adecuadas en bienestar de los colaboradores, autores como Kamaruddin et al. (2021) recomiendan tener en cuenta a la motivación, el clima organizacional y la gestión de tiempo, como alternativas que ayuden a gestionar adecuadamente al talento humano.

En Vietnam, el bajo desempeño de los colaboradores se debe porque las empresas sólo prestan atención a resultados comerciales y los ingresos totales de la empresa, más no han prestado mucha atención a la generación de confianza y tranquilidad de los trabajadores durante en el trabajo (Santural et al., 2021). También, en Nigeria la fuerza laboral muestra desempeño inadecuado porque existe insatisfacción de los colaboradores a una nula práctica de capacitación y

desarrollo, generando pésimas actitudes y apatía en sus labores de las empresas manufactureras (Sunday et al., 2021).

En caso de Pakistán hay evidencia que una adecuada GTH está promoviendo que la organización sea sostenible porque se realiza correctamente en 196 empresas una adecuada adquisición, desarrollo y retención del personal logrando que no solo sea sostenible si no que mejore su desempeño laboral elevando el rendimiento empresarial (Mujtaba & Mubarik, 2021). Lo mismo sucede en empresas en América Latina que mediante gestión adecuada del talento humano el colaborador aumenta sus habilidades y competencias, a su vez, impacta en la satisfacción laboral y el desempeño de las empresas (Patrucco et al., 2021).

Por lo tanto, en el ámbito nacional se evidencia que la adecuada GTH es la que está promoviendo un adecuado desempeño del talento humano, pero siempre y cuando las empresas promuevan buenas prácticas. Sin embargo, como a nivel internacional también existen dificultades en la GTH, lo mismo sucede en Perú.

A nivel nacional, la gestión del talento humano se considera un factor importante que promueve el crecimiento de la empresa, pero tiene dificultades su gestión porque según Gusmán (2022) existen factores sociales, políticos y empresariales que no promueven el adecuado funcionamiento, debido a la variada cantidad de regímenes laborales que muchas veces tiene descuidado al personal por centrarse en unos pocos y son los colaboradores lo que con ello merman su desempeño por la desmotivación laboral. Además, el efecto pandemia está generando otra dificultad sobre la renovación de personal más calificado y que cuenta con mejores habilidades blandas, porque es poco el personal que se cuenta con ello (50%) (Delgado & Altamirano, 2022).

Tal caso sucede a nivel local, en Lambayeque, cuya empresa textil no tiene una adecuada GTH, porque se evidencia mediante observación que existen diferentes tipos de contratos para realizar las mismas tareas y esto conlleva a generar conflictos entre los trabajadores; además, se tiene descuidado la formalidad de las contrataciones por lo tanto los trabajadores se sienten desmotivados en su labor, traduciéndose en mermas en el desempeño laboral perjudicando el rendimiento en ventas y capacidad operativa en la empresa textil. Frente a eso y lo encontrado en el contexto internacional, más la escasa investigación sobre este tipo de empresas del sector textil se formula el problema

sobre ¿Qué relación existe entre Gestión del talento humano (GTH) y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz, 2022?

Este problema y su posterior desarrollo es viable porque el presente estudio siguiendo a Bernal (2016) presenta justificación a nivel teórico, práctico y metodológico. Tiene justificación teoría porque el estudio contribuyó en reafirmar la teoría del comportamiento planificado sobre cómo a través de la GTH los empleados reaccionan para mejorar el desempeño laboral. Tal contribución comprueba que la teoría del comportamiento planificado sigue siendo viable para mejorar el desempeño aplicando la GTH en las empresas textiles.

Se justifica de manera metodológica porque el estudio siguió lineamientos establecidos por investigadores de talla internacional como (Gallardo, 2017; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; Ñaupas et al., 2018) cuya lectura de sus libros permiten que la investigación sea consistente en fondo y forma, permitiendo que el conocimiento que se ha generado pueda comparar y ampliar la teoría del comportamiento planificado en la GTH y el desempeño laboral.

Por último, se justifica de manera práctica porque con lo encontrado en el estudio permitió a la empresa direccionar las políticas o estrategias para la mejora de la GTH y con ello se beneficie el desarrollo laboral del trabajador y, por lo tanto, el rendimiento de la empresa.

Siguiendo ello es que se plantea resolver de objetivo general, determinar la relación entre la GTH y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz, 2022. Mientras de objetivos específicos: Primero, identificar la situación de la GTH; segundo, identificar la situación del desempeño laboral; tercero, establecer la relación entre la GTH y las dimensiones del desempeño laboral.

Por último, se contrastó de hipótesis de la investigación que: Existe relación entre GTH y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan detalladamente los antecedentes a nivel internacional y nacional, luego se añaden las teorías y se sustentan los conceptos con sus dimensiones explícitamente.

En el nivel internacional, Niu et al. (2021) tuvieron como objetivo identificar la correlación entre la GTH y su impacto en el desempeño de los empleados en una empresa situada en Líbano. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, en un momento en el tiempo y de nivel correlacional. Asimismo, se trabajó con 100 trabajadores, los cuales respondieron las encuestas proporcionadas. De acuerdo con los hallazgos, se demuestra que una gestión global del talento eficaz requiere de un sistema forma de planificación, el cual permita que las condiciones de trabajo sean aptas y favorables para los empleados. Es así como se demuestra la correlación existente entre ambas variables con un valor de 0.996 con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor a 0.05. En conclusión, cuanto más se apliquen programas de GTH, mayor será la tasa de retención y el desempeño laboral. Además, de ser necesario que las organizaciones deben adoptar una forma de GTH inspirada en la gestión de la cadena de suministro.

Mohana et al. (2021) tuvieron como objetivo identificar el impacto de los determinantes de la GTH en el desempeño laboral de los empleados en la ciudad de Chennai. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, corte transversal, siendo la muestra de 222 encuestados y a ellos aplicándose un cuestionario. Los resultados obtenidos determinan que, tanto la retención de los empleados, el liderazgo y las recompensas influyen de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores, siendo el valor de 0.698. Es decir, existe una relación positiva entre GTH y desempeño laboral con un nivel de significancia menor a 0.05. En conclusión, los determinantes de la gestión son aquellos factores que pueden influir ya sea de manera positiva o negativa en el rendimiento laboral (retención, liderazgos y recompensas). Por lo tanto, las empresas pueden mejorar el rendimiento siempre que se centren en los factores mencionados, ayudando de tal manera a mejorar la productividad.

Coello (2021) en su estudio plantea examinar la correlación del esquema de GTH con desempeño laboral en trabajadores del Grupo Orellana, enfocando su investigación con la metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional,

constituyendo su muestra por 170 empleados aplicando un cuestionario para la recolección de datos. Los hallazgos detallan que los encuestados no están conforme con el proceso de admisión del nuevo personal, ni se encuentran conforme con las compensaciones.

Estupiñan (2021) planteó como finalidad de la investigación analizar la incidencia respecto a la GTH y vinculación con el desempeño laboral en una entidad municipal, enfocando su investigación con la metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, constituyendo su muestra por 159 empleados aplicando un cuestionario para la recolección de datos. Los hallazgos detallan que existe una vinculación positiva alta entre ambas variables de estudio, lo que significa que mientras aumenta la GTH, mejora el desempeño laboral de los trabajadores.

García (2019) el objetivo del estudio fue plasmar un diseño de GTH que promueva el desempeño laboral en la empresa, proyectando el estudio con la metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, conformado su muestra de indagación por 17 empleados de la empresa Ateneo S.A., aplicando como instrumento un cuestionario. Los hallazgos precisan que el desempeño laboral y GTH en la empresa Ateneo S.A. es deficiente, debiéndose mejorar para la satisfacción de los empleados.

En el ámbito nacional, en el estudio de Medina (2022) plantea investigar la correlación que existe entre la GTH con el desempeño laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional Santo Toribio de Rodríguez de Mendoza, proyectando el estudio con la metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, conformado su muestra de indagación por 75 empleados administrativos, aplicando como instrumento un cuestionario. Los hallazgos precisan que los aspectos de desempeño laboral y GTH no son eficientes para los trabajadores, lo cual se recomienda plantear estrategias que permitan alcanzar los objetivos institucionales.

Espinoza & Montalvo (2021) tuvieron como objetivo en su investigación determinar la GTH y la relación existente entre el desempeño laboral en el personal administrativo de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo. La metodología empleada buscó ampliar el conocimiento científico, por lo que fue básica con un diseño no experimental, de la cual se aplicó un cuestionario a una muestra de 25 trabajadores. De acuerdo con los resultados, se determinó la asociación existente entre la variable GTH y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de

0.769, siendo la relación directa positiva. Asimismo, se identificó que tanto las dimensiones de gestión (conocimiento y habilidades) como las dimensiones de la variable desempeño laboral (Actitud, capacidad, motivación y calidad de trabajo) guardan una influencia positiva. En conclusión, ante una adecuada GTH, mejor será el desempeño de los trabajadores.

Hidalgo (2021) en su investigación buscó identificar la relación entre la variable GTH y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad pública. La metodología empleada es de nivel correlacional, por lo que se hizo uso de un cuestionario y que fue aplicado a 77 trabajadores. Los resultados en el estudio determinaron la asociación existente entre las variables de estudio, siendo la relación positiva baja con un valor de 0.287. Asimismo, se identificó que existe correlación baja y media entre las dimensiones de GTH y desempeño laboral. En conclusión, es necesario que los trabajadores reciban los incentivos necesarios con la finalidad de garantizar el desarrollo de habilidades en las actividades laborales, ello de forma paralela repercutirá en un desempeño favorable, optimizando los recursos disponibles.

Torres (2020) en un hospital estudia en 50 trabajadores como es la GTH, el desempeño laboral y su relación. Para ello utiliza una metodología de diseño no experimental-transversal-correlacional y recoge información primaria a través de un cuestionario para analizarlo mediante la correlación con el estadígrafo de Spearman. Los resultados determinan que existe un nivel regular en la GTH, medido por el 48%; además, se identifica un desempeño laboral alto, evidenciado en el 68% de trabajadores. Con ello en el análisis de correlación se encontró que existe una relación de grado medio y positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, además, la GTH se relaciona con la gestión de incorporación (39%) y evaluación de desempeño (30.9%).

Prado (2019) en su investigación analiza a 267 trabajadores para encontrar el objetivo de encontrar la relación que existe entre la GTH y el desempeño laboral. Es una investigación cuantitativa que emplea un nivel correlacional y utiliza un cuestionario estructurado para medir mediante el estadígrafo de Pearson la relación entre variables. Los resultados encontrados determinan que la GTH tiene una situación buena, representando la mayor proporción (26%), a su vez, el desempeño laboral tiene un nivel bueno, calificado así por el 29%; ello evidencia una relación

positiva de grado alto entre la GTH y el desempeño laboral. También, en el análisis de las dimensiones se tiene que el trabajo en equipo tiene una relación con la selección del personal (92.4%), la capacitación de personal se relaciona con la calidad de trabajo (92.7%) y la capacitación del personal se relaciona con el trabajo en equipo (91.3%).

La segunda parte del marco teórico se enfoca en las teorías de cada variable. En primer lugar, la GTH se fundamenta en la teoría de McGregor citado por Galani & Galanakis (2022) es una de las teorías más conocidas basadas en la motivación, el comportamiento de los empleados y el desempeño laboral. De acuerdo con esta teoría, la motivación puede y debe lograrse de diferentes maneras en función de si el empleado está categorizado como Tipo X o Tipo Y según McGregor.

La teoría X es un estilo de gestión autocrático donde el gerente tiene la centralización del poder y toma decisiones sin tener en cuenta la opinión de los compañeros de trabajo. Refleja la personalidad del gerente que revela en el exterior una imagen segura y un negocio bien administrado. En cuanto a la Teoría Y, la distribución del esfuerzo mental en el trabajo se espera más de lo que se necesita. Aquí los comportamientos están importantemente relacionados con el logro del individuo y la empresa; el empleado de este ambiente se caracterizará por la responsabilidad hacia la empresa y las tareas asignadas que muestran un alto nivel de creatividad para resolver los problemas que enfrenta la organización (Touma, 2021).

Gallardo-Gallardo et al. (2020) menciona que la GTH puede ser representada como los ejercicios y procedimientos que incluyen la eficiente estimulación, la prueba reconocida, la mejora, el compromiso, el mantenimiento y la disposición de aquellos recursos que son de valor específico para una asociación para hacer posible el logro vital. Asimismo, se consideran los elementos claves que son básicos para lograr una ventaja respaldada.

La GTH se enfoca en cómo ingresan los individuos; moverse hacia arriba o fuera de la organización. La gestión del talento tendrá éxito con el apoyo de una sólida estructura organizativa (Solis et al., 2022). Dado que un mejor talento puede cambiar el futuro de los negocios, se debe otorgar un papel predominante a la gestión del talento en la organización. Si la organización implementa estrategias de

gestión del talento de manera efectiva, eso mejora el compromiso de los empleados, lo que a su vez ayuda a mejorar el desempeño de la organización. A mayor compromiso de los empleados, mayor productividad (Hongal & Kinange, 2020).

Respecto a la variable de la GTH se conforma por las siguientes dimensiones:

Adeosun & Ohiani (2020) precisa que el proceso de reclutamiento de búsqueda de los mejores candidatos y atraerlos para considerar ofertas de trabajo se considera reclutamiento. Sin embargo, cuando una organización termina contratando errónea o intencionalmente a los candidatos equivocados para sus trabajos, se convierte en una responsabilidad o un costo enorme que podría afectar negativamente las actividades comerciales de dicha empresa. Los reclutadores valoran mucho la experiencia laboral previa, por lo que se debe alentar a los estudiantes a realizar pasantías en empresas en las que estén interesados en trabajar después de graduarse (Self, Gordon, & Jolly, 2019).

Johnson et al. (2020) precisa que la selección de GTH se refiere a una perspectiva estratégica sobre la función común de recursos humanos de reclutar y seleccionar empleados. Al depender a menudo de herramientas basadas en software, la gestión del talento significa que el sistema de recursos humanos alinea todas las facetas de contratación y retención con las necesidades estratégicas a largo plazo de la organización.

La selección implica el uso de una serie de pruebas y verificaciones para encontrar la combinación adecuada para el trabajo: la combinación ideal entre la persona y la organización. Las pruebas escritas, las entrevistas, los debates grupales y las pruebas psicométricas, junto con un análisis en profundidad de toda la información disponible sobre el candidato en las plataformas de acceso público, ayudan a obtener una imagen completa de la persona (Acosta-Prado et al., 2022).

Yildiz & Esmer (2021) señala que la capacitación permite a los empleados actuales mejorar su conjunto de habilidades. Esto implica evaluar las competencias actuales de los empleados, hacer un seguimiento de su capacidad para aprender nuevas habilidades y retenerlas e investigar su disposición a asumir responsabilidades más difíciles.

Una vez que un empleado se involucra en su rol y en su empresa, puede inspirarse para aprender nuevas habilidades de muchas maneras. Para algunos, la motivación puede provenir simplemente de querer aprender más. Para otros, la existencia de incentivos podría ser motivador, como un posible aumento o promoción. Una matriz de capacitación establecida por la gerencia ayudará a los empleados a rastrear y avanzar a lo largo de un camino hacia nuevas habilidades. Este proceso es mutuamente beneficioso para el empleado y la empresa, ya que las contribuciones de la persona se vuelven más valiosas y pueden mejorar su conjunto de habilidades (Kaliannan et al., 2022).

Bwowe & Marongwe (2018) menciona que la recompensa y el reconocimiento que reciben los empleados deben reflejar su contribución al negocio. Su enfoque de la recompensa y el reconocimiento dice mucho sobre quién es usted como empresa, por lo que su estrategia de recompensa deberá estar alineada con su estrategia comercial y reforzar los comportamientos de sus empleados para lograr el éxito, mientras atrae a los mejores. talento en tu equipo.

Los programas de recompensas de la empresa son complejos, ya que deben ser innovadores, relevantes y flexibles en la estrategia de recursos humanos más amplia, de la que es una parte integral. Dado que las recompensas son fundamentales para el compromiso de los empleados y la gestión del rendimiento, muchas organizaciones no saben por dónde empezar (Gulyani & Sharma, 2018).

Aguinis & Burgi-Tian (2021) la evaluación se enfoca en que los profesionales de la gestión del talento ayudan a garantizar que los empleados contratados por su empresa puedan hacer el trabajo requerido. Al realizar evaluaciones y evaluaciones previas al empleo, ayudan a predecir qué candidatos tienen el mayor potencial para alcanzar la productividad lo antes posible, desempeñarse de manera constante y permanecer leales a la empresa.

Las evaluaciones previas al empleo ayudan a los gerentes de contratación a determinar si los candidatos tienen los atributos requeridos para trabajos particulares. Por ejemplo, los representantes de servicio al cliente generalmente requieren buenas habilidades de comunicación, capacidad para resolver problemas y un manejo efectivo del estrés. Estas evaluaciones le permiten priorizar a los mejores candidatos y eliminar a los malos candidatos que carecen de las

competencias esenciales requeridas para trabajar en su negocio (Al-Aina & Atan, 2020).

La teoría de las características laborales de las actitudes y el desempeño laboral de Hackman & Oldham citado por Grobelna (2018) establece que la satisfacción en el trabajo, la motivación interna para el trabajo y la eficiencia son un componente de las cualidades de una labor. De ello, los elementos fundamentales son la variedad de conocimientos, la actitud ante la tarea, la relevancia de la tarea, la independencia y la retroalimentación. La teoría expresa además que la mentalidad y la actuación del trabajador están dirigidas por la exigencia de desarrollo psicológico del trabajador.

El desempeño laboral está vinculado a la forma en que las personas actúan en sus obligaciones laborales. El rendimiento laboral se encuentra condicionado por factores en el lugar de trabajo, entre los que se incluyen las tareas realmente urgentes, la confianza de los representantes, los problemas de ansiedad y las largas jornadas de trabajo. Las circunstancias adversas y los elevados sentimientos de incertidumbre pueden provocar una falta de bienestar (Al-Jedaia & Mehrez, 2020).

El desempeño laboral se refiere al hecho de rendir en un trabajo. El rendimiento laboral es una forma de alcanzar un objetivo o un conjunto de metas dentro de un puesto de trabajo, una función o una organización, pero no las repercusiones concretas de los hechos ejecutados en un puesto de trabajo. Campbell citado por Wu et al. (2019) afirma que el desempeño en el trabajo no es una actividad única, sino una "acción complicada". El desempeño es completamente una manera de comportarse y un aspecto diferente de las condiciones de un trabajo específico que se relaciona con el progreso y la eficiencia.

Respecto a la variable de desempeño laboral se conforma por las siguientes dimensiones:

Andri et al. (2021) precisa que el resultado de tareas individuales radica en el rendimiento del individuo sobre los aspectos del trabajo que mejor logran las personas que trabajan por su cuenta. El desempeño de tareas señala la finalización de las tareas asignadas a un individuo; la calidad de su trabajo, las habilidades y

conocimientos adquiridos, como la planificación exitosa, la resolución de problemas, la toma de decisiones, entre otros.

Hsiao & Wang (2020) señala que los comportamientos que adoptan los empleados y, desde el punto de vista de la organización, son productivos o contraproducentes se reflejan en el desempeño laboral. Las actitudes laborales también están moderadamente relacionadas con los comportamientos ciudadanos, más que con el desempeño laboral. Las personas que son más felices en el trabajo, las que están más comprometidas con sus empresas y las que tienen actitudes positivas en general hacia su situación laboral tienden a tener conductas ciudadanas con más frecuencia que otras. Cuando las personas no están contentas, tienden a desconectarse de sus trabajos y rara vez van más allá de lo mínimo que se espera de ellas.

Han et al. (2020) menciona que las características de desempeño son cualidades, rasgos o características individuales que se requieren para un desempeño satisfactorio. Como gerente, se selecciona las características que mejor enfatiza las cualidades que se necesitan para que los empleados realicen con éxito sus deberes y objetivos. La percepción positiva de los empleados sobre las características del trabajo podría maximizar los resultados positivos de la organización basados en la orientación a la tarea y los comportamientos satisfactorios basados en relaciones de confianza.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es de tipo básica, ya que se enmarcó únicamente en bases teóricas con el propósito de ampliar el conocimiento de las variables de estudio, por lo que no tiene fines prácticos, es decir, el investigador se limita solo a recopilar información (Hernández & Mendoza, 2018).

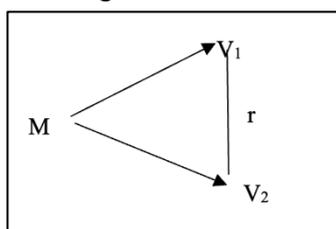
De enfoque cuantitativo, debido a que se empleó la compilación de datos numéricos y procesos estadísticos para cuantificar de manera sistemática las variables y contrastar las hipótesis planteadas (Gallardo, 2017).

3.1.2. Diseño de investigación

Con diseño no experimental, dado que no se manipuló ninguna de las variables de estudio, trabajándose tal cual se encuentran en su contexto natural, sin interferencia alguna del investigador (Cabezas et al., 2018). A su vez, de diseño transversal ya que el estudio se realizó en un determinado momento con una muestra de individuos específicos (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

De nivel correlacional, porque se buscó determinar la relación existente entre las variables de estudio, ello con la finalidad de identificar cómo se puede inferir la variable 1 sobre la variable 2. Asimismo, descriptiva porque se detalló las características del comportamiento del fenómeno de estudio, explicando de tal forma atributos o la situación actual de su funcionamiento (Gallardo, 2017).

Su diagrama es:



Donde; M: Muestra a investigar, Var.1: GTH, Var.2: Desempeño laboral y R: relación de Var.1 y Var.2.

3.2. Variables y operacionalización

Variable GTH se define conceptualmente como la dirección que brindan los cargos gerenciales para implementar políticas y prácticas adecuadas en bienestar de los colaboradores (Garcés, 2020). La definición operacional se plantea como la división en dimensiones de la GTH; establecida en la práctica de procesos de reclutamiento (2 indicadores), selección (2 indicadores), capacitación (3 indicadores), recompensas (6 indicadores) y evaluación de desempeño (5 indicadores). Medidos por escala de Tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Variable desempeño laboral se define conceptualmente como la calificación de los colaboradores para permitir a los tomadores de decisiones brindar antecedentes para generar ascensos, fomentar la transparencia y despidos justificados (Garcés, 2020). La definición operacional permite que el desempeño laboral pueda dimensionarse a través de los resultados de la tarea individual (2 indicadores), comportamientos (4 indicadores) y características de los colaboradores (3 indicadores). Medidos por escala de Tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población se define como uno de los conjuntos de elementos que componen el universo y que poseen características semejantes para el análisis del estudio (Ñaupas et al., 2018). En este caso la población estaba compuesta por 55 trabajadores de una empresa textil en José Leonardo Ortiz.

Criterios de inclusión

Todo trabajador que se encontró laborando de manera presencial en una empresa textil en José Leonardo Ortiz y que aceptó estar de acuerdo con participar voluntariamente en el llenado del cuestionario.

Criterios de exclusión

Todo trabajador que se encontró laborando de manera remota en una empresa textil en José Leonardo Ortiz y no estuvo voluntariamente de acuerdo en participar en el llenado del cuestionario (no acepte el consentimiento informado)

3.3.2. Muestra

La muestra es el subconjunto de elementos que tiene representatividad para ponderar los resultados a una población respectiva (Hernández & Mendoza, 2018). La muestra estuvo representada por 55 trabajadores de una empresa textil en José Leonardo Ortiz.

3.3.3. Muestreo

Debido a que la muestra es igual a la población según Rodríguez & Mendivelso (2018) no existe un tipo de muestreo a utilizar, porque no hay un error que interviene en la determinación de un tamaño muestral y solo se elige a toda la población porque es de menor proporción.

3.3.4. Unidad de análisis

Un trabajador de una empresa textil en José Leonardo Ortiz.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Fue la encuesta, una técnica de recolección a utilizar, que representa una recopilación de información primaria y directa a una muestra establecida con la finalidad de obtener información transversal de alguna situación objeto de estudio. También, se usó de instrumento de recolección el cuestionario, que se utiliza como herramienta que facilita la recolección de datos de una manera estructurada permitiendo minimizar los sesgos de respuesta. El instrumento fue revisado por 3 expertos:

- Mg. Zapata Sandoval, Juan.
- Mg. Deza Malca, Gerardo Gaspar.
- Dr. Campos Contreras, Luis Fernando

También, fue medido la fiabilidad del cuestionario para su aplicabilidad, mediante Alfa de Cronbach cuyo valor es de 0.856 para la variable gestión del talento humano y valor 0.722 para la variable desempeño laboral, lo que demostró la aplicabilidad de los cuestionarios (ver Anexo 6).

3.5. Procedimientos

El procedimiento de recojo de información se realizó previa aprobación del comité de investigación. A partir de allí, se solicitó la autorización de la entidad correspondiente y se coordinó la fecha de toma de información con el consentimiento informado. Posterior de haberse desarrollado correctamente el cuestionario, esta información se importó a EXCEL 2019 y SPSS 28.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se hizo uso del análisis inferencial para poder identificar el objetivo general y específicos, excluyendo al objetivo específico uno y dos que implica un análisis descriptivo para identificar la situación de la GTH y el desempeño laboral de una empresa textil en José Leonardo Ortiz. El desarrollo del análisis inferencial permitió contrastar la hipótesis de correlación y con ello poder discutir los resultados, generar conclusiones y recomendaciones respectivas.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se cumplió los principios éticos de la Asociación Británica de Investigación Educativa (BERA, 2018) siguientes:

- Respeto a las personas: No se exigió el cumplimiento del llenado del cuestionario, sino que fue voluntario.
- Bienestar: El instrumento que voluntariamente se completa es anónimo y de carácter confidencial, es decir, no generando perjuicios entre voluntarios con la empresa.
- Justicia: Los participantes que voluntariamente participaron en el estudio no tienen ningún interés particular y completaron la información sin generar algún perjuicio a un tercero, es por lo que firman el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

Primero, se realizó el análisis descriptivo, explicados en los objetivos específicos uno y dos. Así se identificó la situación de la GTH.

Tabla 1

Descriptivos de la variable GTH y dimensiones

	En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo	
	f	%	f	%	f	%
Gestión del talento humano	386	35.09%	367	33.36%	347	31.55%
Reclutamiento	30	13.64%	82	37.27%	108	49.09%
Selección	4	3.64%	24	21.82%	82	74.55%
Capacitación	107	64.85%	46	27.88%	12	7.27%
Recompensa	115	34.85%	135	40.91%	80	24.24%
Evaluación de desempeño	130	47.27%	80	29.09%	65	23.64%

En los resultados se encontró que el 35% de los colaboradores de una empresa textil está en desacuerdo con la Gestión del Talento Humano y, solo el 31.55% está de acuerdo con ello (las frecuencias son resultado de cada respuesta al total de preguntas por cada colaborador), esto se debe porque la GTH es deficiente en la empresa, evidenciándose mediante la observación, a través de los desacuerdos que existe en la entidad.

También, se encontró que los colaboradores están en desacuerdo con la capacitación que se brinda en una empresa textil (64.85%), luego le sigue la evaluación de desempeño (47.27%) y en cómo se los recompensa (34.85%). A su vez, el 74.55% de los colaboradores están de acuerdo en cómo se realiza la selección del personal y el reclutamiento (ver Tabla 1).

Segundo, se identificó la situación del desempeño laboral.

Tabla 2

Descriptivos de la variable desempeño laboral y dimensiones

	En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Desempeño laboral	8	1.62%	40	8.08%	402	81.21%	45	9.09%
Resultados de la tarea individual	5	4.55%	15	13.64%	76	69.09%	14	12.73%
Comportamientos	1	0.45%	17	7.73%	185	84.09%	17	7.73%
Características	2	1.21%	8	4.85%	141	85.45%	14	8.48%

En los resultados se identifica que el 81.21% de los colaboradores de una empresa textil está de acuerdo en que es adecuado el desempeño laboral que brindan, mientras que el 1.62% está en desacuerdo (las frecuencias son resultado de cada respuesta al total de preguntas por cada colaborador), esto se debe porque el desempeño laboral no es medido o tiene una medición adecuada en la empresa, evidenciándose mediante la observación, a través de los desacuerdos que existe en la entidad.

También, se identifica que los colaboradores están de acuerdo con los resultados de la tarea individual (69.09%), los comportamientos (84.09%) y las características (85.45%), mientras que es una pequeña parte que está en desacuerdo (4.55%, 0.45% y 1.21% respectivamente) (ver Tabla 2).

Los siguiente corresponde el análisis inferencial y comprende el objetivo específico tres y objetivo general.

Tabla 3

Prueba de normalidad de GTH, desempeño laboral y respectivas dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Reclutamiento	,156	55	,002	,931	55	,004
Selección	,430	55	<,001	,638	55	<,001
Capacitación	,323	55	<,001	,781	55	<,001
Recompensa	,120	55	,050	,940	55	,009
Evaluación de desempeño	,133	55	,018	,929	55	,003
Gestión del talento humano	,123	55	,040	,949	55	,022
Resultado de la tarea individual	,320	55	<,001	,831	55	<,001
Comportamientos	,362	55	<,001	,785	55	<,001
Características	,416	55	<,001	,668	55	<,001
Desempeño laboral	,214	55	<,001	,919	55	,001

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Se evidencia según la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov (mayor a 50 observaciones) que tienen significancia menor a 0.05 las variables GTH, desempeño laboral y dimensiones, es decir, presentan distribución no normal o libre. Esto se contrasta mediante la hipótesis nula, que refiere a la presencia de

distribución normal, siendo rechazado y afirmándose la presencia de no normalidad de las variables representada en la hipótesis alternativa (ver Tabla 3).

Tercero, se estableció la relación entre la GTH y las dimensiones del desempeño laboral.

Tabla 4

Relación entre GTH y las dimensiones del desempeño laboral

		Resultado de		
		la tarea	Comportamientos	Características
		individual		
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,365**	,266*	,148
	Sig. (bilateral)	,006	,050	,280
	N	55	55	55

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

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral) (*).

En los resultados se identifica que el estadígrafo usado para hallar la relación es el Rho de Spearman, esto se debe porque el uso de las variables ordinales presenta una distribución libre. En ese sentido se demuestra que de todas las dimensiones solo dos son significativas a la GTH (menores al 0.05) y sólo la dimensión característica tiene una significancia de 0.28, lo que significa que no muestra relación con la GTH. Referente a las dimensiones resultado de la tarea individual y comportamientos, se encuentra que tiene una correlación de nivel medio (36.5%) y bajo (26.6%); además, es directa.

Sobre el objetivo general, se determinó la relación entre la GTH y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz, 2022.

Tabla 5

Relación entre GTH y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,358**
		Sig. (bilateral)	,007
		N	55

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

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral) (*).

En los resultados encontrados se identifica que el estadígrafo usado para hallar la relación es el Rho de Spearman, esto se debe porque el uso de las variables ordinales presenta una distribución libre. Esto demostró según el valor de la significancia bilateral (0.007) la presencia de relación; permitiendo establecer una correlación entre GTH y desempeño laboral. A su vez está relación encontrada tiene un valor del 35.8%, es decir, un grado moderado; lo que significa que la GTH se relaciona positivamente en un 35.8% al desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Sobre el objetivo específico uno, se identificó la situación de la GTH y se encontró que el 35% de los colaboradores de una empresa textil está en desacuerdo con la Gestión del Talento Humano y, solo el 31.55% está de acuerdo con ello. Esto se debe porque los colaboradores están en desacuerdo con la capacitación que se brinda en una empresa textil (64.85%), luego le sigue la evaluación de desempeño (47.27%) y en cómo se los recompensa (34.85%). A su vez, el 74.55% de los colaboradores están de acuerdo en cómo se realiza la selección del personal y el reclutamiento. Tal resultado se refuerza con Coello (2021) porque detalla que los encuestados no están conforme con el proceso de admisión del nuevo personal, ni se encuentran conforme con las compensaciones, por lo tanto, evidencia que la GTH es no adecuada en tal estudio. También, se refuerza con García (2019) debido a que en sus hallazgos precisan que la GTH en la empresa Ateneo S.A. es deficiente, debiéndose mejorar para la satisfacción de los empleados. Lo mismo se presenta en Medina (2022), en sus hallazgos precisan que los aspectos de desempeño laboral y GTH no son eficientes para los trabajadores, lo cual se recomienda plantear estrategias que permitan alcanzar los objetivos institucionales. Por otro lado, se refuta con Torres (2020) porque en sus resultados determinan que existe un nivel regular en la GTH, medido por el 48%; mientras que en Prado (2019) determinan que la GTH tiene una situación buena, representando la mayor proporción (26%). Lo que identifica que la GTH puede variar por su gestión en cada empresa y va a depender de las actuaciones de los tomadores de decisiones. Este resultado se comprueba con la teoría X, permitiendo evidenciar que son los estilos de gestión lo que permiten adecuar el comportamiento del talento humano, así un estilo autocrático donde el gerente tiene la centralización del poder y toma decisiones sin tener en cuenta la opinión de los compañeros de trabajo, no es lo adecuado. En cuanto a la Teoría Y, la distribución del esfuerzo mental en el trabajo se espera más de lo que se necesita. Aquí los comportamientos están importantemente relacionados con el logro del individuo y la empresa; por lo tanto, es lo adecuado porque el empleado de este ambiente se caracterizará por la responsabilidad hacia la empresa y las tareas asignadas que muestran un alto nivel de creatividad para resolver los problemas que enfrenta la

organización (Touma, 2021). A su vez se refuerza con Adeosun & Ohiani (2020) pues según la teoría entre sus dimensiones del talento humano precisa que el proceso de reclutamiento de búsqueda de los mejores candidatos y atraerlos para considerar ofertas de trabajo se considera reclutamiento. Sin embargo, cuando una organización termina contratando errónea o intencionalmente a los candidatos equivocados para sus trabajos, se convierte en una responsabilidad o un costo enorme que podría afectar negativamente las actividades comerciales de dicha empresa. Ello puede evidencia un desempeño bajo. También, tenemos a Johnson et al. (2020) ya que precisa que la selección de GTH se refiere a una perspectiva estratégica sobre la función común de recursos humanos de reclutar y seleccionar empleados. Por lo tanto, contar con buenos trabajadores promoverán un adecuado desempeño. A su vez, Yildiz & Esmer (2021) señala que la capacitación permite a los empleados actuales mejorar su conjunto de habilidades. Esto implica evaluar las competencias actuales de los empleados, hacer un seguimiento de su capacidad para aprender nuevas habilidades y retenerlas e investigar su disposición a asumir responsabilidades más difíciles. Por su parte, tener un buen desempeño implica gestionar el talento humano y según Bwowe & Marongwe (2018) menciona que la recompensa y el reconocimiento que reciben los empleados deben reflejar su contribución al negocio. A su vez Aguinis & Burgi-Tian (2021) considera que se debe evaluar, es decir enfocar en que los profesionales de la gestión del talento ayuden a garantizar que los empleados contratados por su empresa puedan hacer el trabajo requerido. Las evaluaciones previas al empleo ayudan a los gerentes de contratación a determinar si los candidatos tienen los atributos requeridos para trabajos particulares. Esto permitirá una mejora de la GTH y por ende del desempeño laboral.

Segundo, se identificó la situación del desempeño laboral y se encontró que el 81.21% de los colaboradores de una empresa textil está de acuerdo en que es adecuado el desempeño laboral que brindan, mientras que el 1.62% está en desacuerdo. Esto se debe porque los colaboradores están de acuerdo con los resultados de la tarea individual (69.09%), los comportamientos (84.09%) y las características (85.45%), mientras que es una pequeña parte que está en desacuerdo (4.55%, 0.45% y 1.21% respectivamente). Tal resultado se refuerza con Torres (2020) porque identifica un desempeño laboral alto, evidenciado en el

68% de trabajadores. Lo mismo se muestra en Prado (2019) ya que el desempeño laboral tiene un nivel bueno, calificado así por el 29%. Por su parte Mohana et al. (2021) determinan que tanto la retención de los empleados, el liderazgo y las recompensas influyen de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores, siendo el valor de 0.698. Lo que significa que existen factores que promueven el desempeño laboral. Sin embargo, se refuta con García (2019) porque en sus hallazgos precisan que el desempeño laboral y GTH en la empresa Ateneo S.A. es deficiente, debiéndose mejorar para la satisfacción de los empleados. Lo mismo ocurre con Medina (2022) al precisar que los aspectos de desempeño laboral y GTH no son eficientes para los trabajadores, lo cual se recomienda plantear estrategias que permitan alcanzar los objetivos institucionales. Esto se sujeta en la teoría de las características laborales de las actitudes y el desempeño laboral de Hackman & Oldham citado por Grobelna (2018), porque establece que la satisfacción en el trabajo, la motivación interna para el trabajo y la eficiencia son un componente de las cualidades de una labor. De ello, los elementos fundamentales son la variedad de conocimientos, la actitud ante la tarea, la relevancia de la tarea, la independencia y la retroalimentación. La teoría expresa además que la mentalidad y la actuación del trabajador están dirigidas por la exigencia de desarrollo psicológico del trabajador. A su vez, Campbell citado por Wu et al. (2019) afirma que el desempeño en el trabajo no es una actividad única, sino una "acción complicada". El desempeño es completamente una manera de comportarse y un aspecto diferente de las condiciones de un trabajo específico que se relaciona con el progreso y la eficiencia. Por lo tanto, se debe mejorar el desempeño laboral para que la empresa siga el cumplimiento de sus objetivos con buenos colaboradores.

Tercero, se estableció la relación entre la GTH y las dimensiones del desempeño laboral. Se demuestra que de todas las dimensiones solo dos son significativas a la GTH (menores al 0.05) y sólo la dimensión característica tiene una significancia de 0.28, lo que significa que no muestra relación con la GTH. Referente a las dimensiones resultado de la tarea individual y comportamientos, se encuentra que tiene una correlación de nivel medio (36.5%) y bajo (26.6%); además, es directa.

Tal resultado se refuerza con Hidalgo (2021) debido a que identificó que existe correlación baja y media entre la GTH y las dimensiones del desempeño laboral. Considerando necesario que los trabajadores reciban los incentivos necesarios con la finalidad de garantizar el desarrollo de habilidades en las actividades laborales, ello de forma paralela repercutirá en un desempeño favorable, optimizando los recursos disponibles. Por su parte, Torres (2020) explica que la GTH se relaciona con la gestión de incorporación (39%) y evaluación de desempeño (30.9%), lo que significa que son los comportamientos los que van a mejorar el desempeño siempre y cuando se tenga una adecuada GTH, es por ello que permite reforzar el estudio. A su vez, Prado (2019) en el análisis de las dimensiones se tiene que el trabajo en equipo tiene una relación con la selección del personal (92.4%), la capacitación de personal se relaciona con la calidad de trabajo (92.7%) y la capacitación del personal se relaciona con el trabajo en equipo (91.3%). Resultando en la relación de la GTH con el desempeño laboral. Por último, Espinoza & Montalvo (2021) se identificó que tanto las dimensiones de gestión (conocimiento y habilidades) como las dimensiones de la variable desempeño laboral (Actitud, capacidad, motivación y calidad de trabajo) guardan una influencia positiva. En conclusión, ante una adecuada GTH, mejor será el desempeño de los trabajadores. Esto también, concuerda con la teoría, según Andri et al. (2021) precisa que el resultado de tareas individuales radica en el rendimiento del individuo sobre los aspectos del trabajo que mejor logran las personas que trabajan por su cuenta. Así, el desempeño de las tareas señala la finalización de las tareas asignadas a un individuo; midiéndose por la calidad de su trabajo, las habilidades y conocimientos adquiridos, como la planificación exitosa, la resolución de problemas, la toma de decisiones, entre otros. También, resulta necesario para Hsiao & Wang (2020) que los comportamientos que adoptan los empleados y, desde el punto de vista de la organización, sean productivos para que se reflejen en el desempeño laboral. Por lo tanto, es evidente la relación que tiene la GTH con las dimensiones del desempeño laboral en una empresa textil.

Referente al objetivo general se determinó la relación entre la GTH y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz, 2022. Se demuestra que la generación de relación mediante el estadígrafo Rho de Spearman tiene un valor de significancia menor al 0.05 (<0.07) lo que establece una correlación entre GTH y desempeño laboral. A su vez esta relación encontrada tiene un valor del 35.8%, es decir, un grado moderado; lo que significa que la GTH se relaciona positivamente en un 35.8% al desempeño laboral. Estos resultados se refuerzan con Niu et al. (2021) porque demuestra la correlación existente entre ambas variables con un valor de 0.996 con un nivel de significancia de $p = 0.00$ menor a 0.05. A su vez explica que una gestión global del talento eficaz requiere de un sistema forma de planificación, el cual permita que las condiciones de trabajo sean aptas y favorables para los empleados. Brindando como conclusión que cuánto más se apliquen programas de GTH, mayor será la tasa de retención y el desempeño laboral. Además, de ser necesario que las organizaciones deben adoptar una forma de GTH inspirada en la gestión de la cadena de suministro. También, se refuerza con Mohana et al. (2021) porque encontró una relación positiva entre GTH y desempeño laboral con un nivel de significancia menor a 0.05. Agregando y concluyendo que son los determinantes de la gestión son aquellos factores que pueden influir ya sea de manera positiva o negativa en el desempeño laboral. Tales hallazgos permiten en Estupiñan (2021) detallar que existe una vinculación positiva alta entre ambas variables de estudio, lo que significa que mientras aumenta la GTH, mejora el desempeño laboral de los trabajadores, permitiendo reforzar con los resultados encontrados en la presente investigación. Por su parte Espinoza & Montalvo (2021) también determinó la asociación existente entre la variable GTH y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.769, siendo la relación directa positiva. Evidenciando que existe un grado alto de correlación y a su vez refuerza el estudio. Se suma Hidalgo (2021) que en el estudio determinaron la asociación existente entre GTH y desempeño laboral, siendo la relación positiva baja con un valor de 0.287. Permitiendo brindar la recomendación de la necesidad que los trabajadores reciban los incentivos necesarios con la finalidad de garantizar el desarrollo de habilidades en las actividades laborales, ello de forma paralela repercutirá en un desempeño favorable, optimizando los recursos disponibles. También, tenemos a Torres (2020) que en el análisis de correlación se

encontró que existe una relación de grado medio y positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Lo mismo se evidencia en Prado (2019), una relación positiva de grado alto entre la GTH y el desempeño laboral.

Todo ello está demostrando que la GTH tiene éxito cuando se tiene una sólida estructura organizativa. Dado que un mejor talento puede cambiar el futuro de los negocios, por lo tanto, se debe otorgar un papel predominante a la GTH, cuyo fin es mejorar el rendimiento y con ello evidenciar un crecimiento del desempeño laboral de los colaboradores de una empresa textil.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye respecto a la Gestión del Talento Humano en una empresa textil en el año 2022 que es inadecuada, identificándose desde la perspectiva del colaborador en desacuerdo con la gestión que vienen realizando; esto se debe porque están en desacuerdo con la capacitación que brindan, la evaluación del desempeño y en la recompensa que les brindan.
2. Se concluye respecto al desempeño laboral de los colaboradores en una empresa textil en el año 2022 que es adecuado, identificándose estar de acuerdo con el desempeño que vienen desarrollándose; esto se debe porque están de acuerdo con los resultados de la tarea individual, los comportamientos y las características que presentan para desarrollar sus labores.
3. Respecto a la relación generada sobre la GTH con las dimensiones del desempeño laboral, se concluye que existe una relación de la GTH con la dimensión resultado de la tarea individual; a su vez, también se encuentra que existe una relación entre la GTH con la dimensión comportamientos; mientras, que no existe relación entre la GTH con la dimensión características.
4. Respecto a las variables GTH y desempeño laboral, se concluye que existe una relación de la GTH con el desempeño laboral, evidenciándose en resultados de significancia menor al 0,05 y con valor de correlación de 35.5%, es decir, un grado moderado entre las variables.

VII. RECOMENDACIONES

1. Respecto a la GTH se recomienda que el gerente de una empresa textil implemente políticas de recursos humanos que permitan cumplir con la marcha adecuada de la empresa y el bienestar de los colaboradores.
2. Referente al desempeño laboral se recomienda que el gerente gestione una herramienta de desempeño, por ejemplo: Cuestionarios, fichas de indagación, fichas gráficas, observación o fichas de calificación. Permitiendo que se pueda tener información más concisa del desenvolvimiento de los colaboradores en sus áreas específicas.
3. Se recomienda al gerente de una empresa textil que articule en el área de recursos humanos, un supervisor que permita identificar el resultado de la tarea de los colaboradores y sus comportamientos, porque se evidencia una relación entre estas variables, contribuyendo en la sostenibilidad de la empresa en marcha.
4. Respecto a la GTH y desempeño laboral evidenciándose en una relación, se recomienda a los nuevos o futuros investigadores aplicar el campo científico en pruebas experimentales como el establecimiento de sistemas de GTH para poder evidenciar comportamientos e influencia que pueda tener la adecuada GTH en el desempeño laboral.

VIII. PROPUESTA

Tema

Propuesta de implementación de un manual de procesos para el área de GTH en una empresa textil.

Situación actual

Una empresa textil no cuenta con los procesos adecuados para que los trabajadores administrativos y operarios puedan realizar sus labores articuladamente. Es por ello la necesidad de que se tenga que realizar una propuesta de implementación de manual de procesos para poder coordinar entre áreas el desarrollo de la fabricación textil.

Justificación de la propuesta

La propuesta va a justificarse en la necesidad de contar con un manual que promueva la identificación correcta de los procesos que realicen los colaboradores en la empresa textil. Con ello tener un respaldo legal de los procedimientos que vienen realizando los trabajadores, conocer hasta su capacidad de actuación y poder generar un trabajo conjunto para la producción manufacturera en la empresa textil. A su vez, el adecuado funcionamiento de los procesos permitirá mejorar el desempeño de los colaboradores y su contribución reducirá el tiempo de producción, con miras en ampliar su cobertura de productos textiles.

Objetivo General

Demostrar la importancia del uso del manual de procesos para brindar a los colaboradores respaldo legal de las actuaciones o funciones de las áreas designadas para realizar sus actividades.

Objetivos específicos

Realizar y socializar el manual entre todos los colaboradores de una empresa textil.

Capacitar al personal para el cumplimiento del manual de procesos para el área de GTH de una empresa textil.

Evaluar el desempeño de los trabajadores en cumplimiento del manual de procesos para el área de GTH de una empresa textil.

Flujograma de los procedimientos para evaluar

Figura 1

Flujograma del manual a cumplir en la GTH



REFERENCIAS

- Acosta-Prado, J., López-Montoya, O., & Tafur-Mendoza, A. (2022). The mediating role of knowledge generation between training and development of human talent and innovative performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, ahead-of-print (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/VJKMS-12-2021-0309>
- Adeosun, O., & Ohiani, A. (2020). Attracting and recruiting quality talent: Firm perspectives. *Rajagiri Management Journal*, 14(2), 107-120.
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233-240.
- Al-Aina, R., & Atan, T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*, 12(20).
- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077-2088.
- Andri, G., Adawiyah, W. R., Purnomo, R., & Candra, Y. (2021). Nurturing individual job performance through psychological capital power. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 14(1). <https://doi.org/10.26740/bisma.v14n1.p27-45>
- Asociación Británica de Investigación Educativa [BERA]. (2018). *Guía ética para la investigación educativa* (4 edición). BERA.
- Bernal, C. (2016). *Metodología De La Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ta edición). Pearson.
- Bwowe, P., & Marongwe, N. (2018). Implementing a total reward strategy in selected South African municipal organisations. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.927>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Coello, A. (2021). *Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro* [Tesis de Posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
- Delgado, J., & Altamirano, F. (2022). Importancia de las habilidades blandas en el desempeño laboral del talento humano, Utcubamba, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2). <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20225.868>

- Efendi, S. (2021). *Implementation of Talent Management as an Effort to Improve Employee Performance*. 537-542. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210615.100>
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N°. VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19* [Tesis de Posgrado, Universidad Continental].
- Estupiñan, M. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019* [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
- Galani, A., & Galanakis, M. (2022). Organizational Psychology on the Rise—McGregor's X and Y Theory: A Systematic Literature Review. *Psychology*, 13(5). <https://doi.org/10.4236/psych.2022.135051>
- Gallardo, E. (2017a). *Metodología de Investigación: Manuales autoformativos interactivo*. Universidad Continental.
- Gallardo, E. (2017b). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: Context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Garcés, H. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- García, A. (2019). *Gestión de talento humano para incrementar el nivel de desempeño laboral de la empresa Ateneo S.A. de Babahoyo* [Tesis de Posgrado, Universidad Tecnológica Empresariales de Guayaquil - UTEG]
- Gobelna, A. (2018). Effects of individual and job characteristics on hotel contact employees' work engagement and their performance outcomes: A case study from Poland. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 349-369. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2017-0501>
- Gulyani, G., & Sharma, T. (2018). Total rewards components and work happiness in new ventures: The mediating role of work engagement. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 6(3), 255-271. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2017-0063>
- Gusmán, E. (2022). *Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez*

- de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1).
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i1.270>
- Han, S.-H., Oh, E. G., & Kang, S. "Pil". (2020). The link between transformational leadership and work-related performance: Moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 519-533. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2019-0181>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metdología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Hidalgo, E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la dirección de planeamiento institucional PNP, San Isidro, 20202* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo].
- Hongal, P., & Kinange, U. (2020). *A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance—An Empirical Review* (SSRN Scholarly Paper N.º 3559991). <https://ssrn.com/abstract=3559991>
- Hsiao, C.-H., & Wang, F.-J. (2020). Proactive personality and job performance of athletic coaches: Organizational citizenship behavior as mediator. *Palgrave Communications*, 6(1).
- Johnson, R., Stone, D., & Lukaszewski, K. (2020). The benefits of eHRM and AI for talent acquisition. *Journal of Tourism Futures*, 7(1), 40-52. <https://doi.org/10.1108/JTF-02-2020-0013>
- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2022). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 100926. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Kamaruddin, S., Omar, K., Saputra, J., Shakur, E., Rahim, N., & Razal, K. (2021). Determinants of female employees' job performance in Malaysia. *Management Science Letters*, 11(1), 233-238.
- Medina, N. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2). <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- Mheiri, S. A., Jabeen, F., & Abdallah, S. (2021). Inhibitors of Talent Retention in UAE Public Healthcare. *International Journal of Business and Society*, 22(1). <https://doi.org/10.33736/ijbs.3163.2021>

- Mohana, S., Santosh, K., Kumari, R., & Sudarsan, K. (2021). Impact of talent management on employee job performance in information technology (it) Sector: An empirical Study of Chennai City. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(4), 5871-5886.
- Mujtaba, M., & Mubarik, M. S. (2021). Talent management and organizational sustainability: Role of sustainable behaviour. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 389-407. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2253>
- Niu, Z., Jussibaliyeva, A., Sarfraz, H., Duisenbayeva, B., Ramirez-Asís, E., & Pelaez-Diaz, G. (2021). The impact of talent management on performance: Moderating effect of career management. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2), 371-387.
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Patrucco, A. S., Rivera, L., Mejía-Argueta, C., & Sheffi, Y. (2021). Can you grow your supply chain without skills? The role of human resource management for better supply chain management in Latin America. *The International Journal of Logistics Management*, 33(1), 53-78. <https://doi.org/10.1108/IJLM-11-2020-0426>
- Prado, P. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de educación].
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146.
- Rodzalan, S., & Ghaney, N. (2022). The Relationship between Motivation and Job Performance among Employees in the Manufacturing Companies. *Research in Management of Technology and Business*, 3(1).
- Santural, R., Thong, H., Ehsan, S., & Sadiq, M. (2021). Enhancing staff's work motivation in vietnamese companies. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 4402-4410.
- Solis, M., Palomino, M., Alanya-Beltran, J., & Vera, G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 210-219.
- Sunday, T., Alase, P., Tolani, H., & Adedoyin, O. (2021). Training and development practices and employees' performance in selected manufacturing companies in Nigeria. *International Journal of Engineering and Management Research*, 11(2).

- Torres, C. (2020). *Gestión del recurso humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de urología Hospital Policía Nacional del Perú Luis Nicacio Sáenz 2019* [Tesis de Posgrado, Universidad San Martín de Porres].
- Touma, J. (2021). Theories X and Y in Combination for Effective Change during Economic Crisis. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(1). <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.91002>
- Verma, P., Kumar, V., Mittal, A., Gupta, P., & Hsu, S. C. (2021). Addressing strategic human resource management practices for TQM: The case of an Indian tire manufacturing company. *The TQM Journal*, 34(1), 29-69. <https://doi.org/10.1108/TQM-02-2021-0037>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Yildiz, R., & Esmer, S. (2021). Talent management related concepts and debates in container shipping industry by an emerging market perspective. *Journal of Shipping and Trade*, 6(1), 6.

ANEXOS

Anexo 1. Cuadro de operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Gestión del talento humano	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos	Es la práctica de procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.	Reclutamiento	Atractividad de candidatos con competencias	Escala de Likert Del 1 al 5 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	
				Abastecimiento de candidatos con competencias		
			Selección	Adecuadas competencias		
				Disposición de competencias		
			Capacitación	Desarrollo de competencias individuales		
				Disponibilidad de competencias		
				Rapidez de creación y desarrollo de competencias		
			Recompensa	Atracción de talentos para retenerlos		
				Motivación y logro en participación y compromiso		
				Aumento de la calidad y productividad		
				Equidad y justicia en el trato		
				Cumplimiento de leyes laborales		
				Apoyo al logro de objetivos		
			Evaluación de desempeño	Evaluación en el puesto		Escala de Likert Del 1 al 5 1: Nunca 2: Casi nunca
				Estimación de cualidades		
				Contribución de desarrollo		
Aplicabilidad de competencias						
Adecuada aplicación de competencias						

Desempeño laboral	Es una evaluación que brinda información para tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias y despidos.	Es el proceso de evaluar e identificar las necesidades y aptitudes y competencias de los empleados que son inadecuadas y para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos.	Resultados de la tarea individual	Eficiencia de producción	3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
				Eficiencia en la no generación de desperdicio	
			Comportamientos	Apoyo	
				Incidencia grupal	
				Sugerencias de mejoras	
				Presentación voluntariosa	
			Características	Aceptable actitud	
				Muestra de confianza	
				Relación con resultados positivo	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis	Variable	Metodología		
				Población y muestra	Enfoque/ Tipo/Diseño	Técnica/ Instrumento
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil multiservicios en Lambayeque 2022?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil multiservicios en Lambayeque 2022	Hi: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil multiservicios en Lambayeque 2022	V1: Gestión del talento humano V2: Desempeño laboral	UNIDAD DE ANÁLISIS Un trabajador de una empresa textil multiservicios en Lambayeque 2022 POBLACIÓN 55 trabajadores de una empresa textil multiservicios en Lambayeque 2022 MUESTRA 55 trabajadores de una empresa textil multiservicios en Lambayeque 2022	ENFOQUE Cuantitativo TIPO Básico DISEÑO No experimental transeccional correlacional	TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario
	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				

	<p>Identificar la situación de la gestión del talento humano en una empresa textil multiservicios en Lambayeque 2022</p>	<p>Hi: Existe un nivel bueno de la gestión del talento humano en una empresa textil multiservicios en Lambayeque 2022</p>				
	<p>Identificar la situación del desempeño laboral en una empresa textil multiservicios en Lambayeque 2022</p>	<p>Hi: Existe un nivel bueno del desempeño laboral en una empresa textil multiservicios en Lambayeque 2022</p>				
	<p>Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral en una empresa textil multiservicios en Lambayeque 2022</p>	<p>Hi: Existe relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral en una empresa textil multiservicios en Lambayeque 2022</p>				

Anexo 3. Cuestionario

Variable Gestión del Talento Humano

Marca según corresponda con un (x) de acuerdo con la siguiente escala:

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Reclutamiento						
1	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección					
2	La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos					
3	La empresa suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo coste para la organización					
4	La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación					
Selección						
5	La empresa busca solucionar la adecuación del hombre al trabajo					
6	La empresa busca solucionar la eficiencia del hombre en el cargo					
Capacitación						
7	La empresa desarrolla competencias individuales					
8	La empresa cuenta con disponibilidad de competencias para aplicar					
9	La empresa promueve la rapidez de creación y desarrollo de competencias					
Recompensa						
10	La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya al desarrollo					
11	La empresa promueve estímulos para lograr el compromiso					
12	La empresa busca producir más satisfactores con menos recursos					

13	La empresa atenúa las desigualdades, buscando la igualdad					
14	La empresa conoce y tiene muy claro cómo actuar en caso de acciones positivas y/o logros que se puede actuar de diferentes formas					
15	La empresa establece objetivos que motiven					
Evaluación de desempeño						
16	La empresa cuenta con un procedimiento que determine el valor relativo					
17	La empresa valora o aprecia que se realiza de algo					
18	La empresa tiene el compromiso con la sostenibilidad					
19	La empresa desarrolla de manera práctica las competencias					
20	La empresa tiene en cuenta la combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud					

Variable Desempeño Laboral

Marca según corresponda con un (x) de acuerdo a la siguiente escala:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Resultados de la tarea individual						
1	Manejo eficientemente los recursos, para producir al máximo con menos recursos					
2	Equilibrio generadores de desperdicio que perjudiquen los objetivos					
Comportamientos						
3	Respaldó y acompañó a colegas con su trabajo					
4	Trasciendo en el actual del grupo					
5	Planteo siempre optimizar por el bien de la empresa					
6	Muestro de manera constante voluntad y predisposición en las tareas a ejecutar					
Características						
7	Trato de satisfacer sin exagerar con mis acciones en ciertos espacios					

8	Procedo según mis capacidades y de acuerdo con el momento					
9	Trato de estar conectado con alguna labor y sumar experiencia para alcanzar resultados efectivos					

Anexo 4. Validación de experto Instrumento



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Resultados de la tarea individual	Eficiencia de producción	Manejo eficientemente los recursos, para producir al máximo con menos recursos	X		X		X		X		
		Eficiencia en la no generación de desperdicio	Equilibrio generadores de desperdicio que perjudiquen los objetivos	X		X		X		X		
	Competencias	Apoyo	Respaldo y acompañamiento a colegas con su trabajo	X		X		X		X		
		incidencia grupal	Trasciendo en el actual del grupo	X		X		X		X		
		Sugerencias de mejoras	Planteo siempre optimizar por el bien de la empresa	X		X		X		X		
	Características	Presentación voluntariosa	Muestro de manera constante voluntad y predisposición en las tareas a ejecutar	X		X		X		X		
		Aceptable actitud	Trato de satisfacer sin exagerar con mis acciones en ciertos espacios	X		X		X		X		
		Muestra de confianza	Procedo según mis capacidades y de acuerdo con el momento	X		X		X		X		
		Relación con resultados positivo	Trato de estar conectado con alguna labor y sumar experiencia para alcanzar resultados efectivos	X		X		X		X		

Grado: Maestro en Ciencias con mención en Docencia Universitaria e Investigación Educativa.

Nombre del Experto: Juan Zapata Sandoval

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TITULO DE LA INVESTIGACION:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Questionario del desempeño laboral

3. TESISISTA:

Bachiller: Mondragón Milian, Hauner

4. DECISION:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Chiclayo, 03 de noviembre del 2022

 <hr/> <p>DNI: 16435600 EXPERTO: JUAN ZAPATA SANDOVAL ORCID:0000-0001-7412-9251</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---



FICHA DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Reclutamiento	Atractividad de candidatos con competencias	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección	X		X		X		X		
			La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos	X		X		X		X		
	Abastecimiento de candidatos con competencias		La empresa suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo coste para la organización	X		X		X		X		
			La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación	X		X		X		X		
	Selección	Adecuadas competencias	La empresa busca solucionar la adecuación del hombre al trabajo	X		X		X		X		
		Disposición de competencias	La empresa busca solucionar la eficiencia del hombre en el cargo	X		X		X		X		
	Capacitación	Desarrollo de competencias individuales	La empresa desarrolla competencias individuales	X		X		X		X		
		Disponibilidad de competencias	La empresa cuenta con disponibilidad de competencias para aplicar	X		X		X		X		
		Rapidez de creación y desarrollo de competencias	La empresa promueve la rapidez de creación y desarrollo de competencias	X		X		X		X		
	Recompensa	Atracción de talentos para retenerlos	La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya al desarrollo	X		X		X		X		
		Motivación y logro en participación y compromiso	La empresa promueve estímulos para lograr el compromiso	X		X		X		X		
		Aumento de la calidad y productividad	La empresa busca producir más satisfactores con menos recursos	X		X		X		X		
		Equidad y justicia en el trato	La empresa atenúa las desigualdades, buscando la igualdad	X		X		X		X		
		Cumplimiento de leyes laborales	La empresa conoce y tiene muy claro cómo actuar en caso de acciones positivas y/o logros que se puede actuar de diferentes formas	X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación de desempeño	Apoyo al logro de objetivos	La empresa establece objetivos que motiven	X		X		X		X		
	Evaluación en el puesto	La empresa cuenta con un procedimiento que determine el valor relativo	X		X		X		X		
	Estimación de cualidades	La empresa valora o aprecia que se realiza de algo	X		X		X		X		
	Contribución de desarrollo	La empresa tiene el compromiso con la sostenibilidad	X		X		X		X		
	Aplicabilidad de competencias	La empresa desarrolla de manera práctica las competencias	X		X		X		X		
	Adecuada aplicación de competencias	La empresa tiene en cuenta la combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud	X		X		X		X		

Grado: *Maestro en Ciencias con mención en Docencia Universitaria e Investigación Educativa.*

Nombre del Experto: *JUAN ZAPATA SANDOVAL*

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TITULO DE LA INVESTIGACION:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la gestión del talento humano

3. TESIISTA:

Bachiller: Mondragón Milian, Hauner

4. DECISION:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 03 de noviembre del 2022

 <hr/> <p>DNI: 16455600 EXPERTO: JUAN ZAPATA SANDOVAL ORCID:0000-0001-7412-9251</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefe(e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ZAPATA SANDOVAL**
Nombres **JUAN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **18465800**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**
Secretario General **MANUEL AUGENCIO SANDOVAL RODRIGUEZ**
Director **SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA E INVESTIGACION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **23/06/17**
Resolución/Acta **188-2017-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2017-227**
Fecha Matricula **01/01/1983**
Fecha Egreso **22/12/1986**

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9001034267

**LILIANN KATHERIN ORELLANA
CAJAHUANCA**

JEFA (E)

**Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu**



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Institivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 22/12/2022 10:03:41-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27260 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



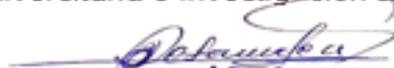
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Resultados de la tarea individual	Eficiencia de producción	Manejo eficientemente los recursos, para producir al máximo con menos recursos	X		X		X		X		
		Eficiencia en la no generación de desperdicio	Equilibrio generadores de desperdicio que perjudiquen los objetivos	X		X		X		X		
	Comportamientos	Apoyo	Respaldo y acompañamiento a colegas con su trabajo	X		X		X		X		
		Incidencia grupal	Trasciendo en el actual del grupo	X		X		X		X		
		Sugerencias de mejoras	Planteo siempre optimizar por el bien de la empresa	X		X		X		X		
	Características	Presentación voluntariosa	Muestro de manera constante voluntad y predisposición en las tareas a ejecutar	X		X		X		X		
		Aceptable actitud	Trato de satisfacer sin exagerar con mis acciones en ciertos espacios	X		X		X		X		
		Muestra de confianza	Procedo según mis capacidades y de acuerdo con el momento	X		X		X		X		
		Relación con resultados positivo	Trato de estar conectado con alguna labor y sumar experiencia para alcanzar resultados efectivos	X		X		X		X		

Grado: Maestro en Ciencias con mención en Docencia Universitaria e Investigación Educativa.

Nombre del Experto: Gerardo Gaspar Deza Malca.


 Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TITULO DE LA INVESTIGACION:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Questionario del desempeño laboral

3. TESISISTA:

Bachiller: Mondragón Milian, Hauner

4. DECISION:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 03 de noviembre del 2022

	
DNI:16633958 EXPERTO: GERARDO DEZA MALCA ORCID:0000-0001-8586-9765	HUELLA



FICHA DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Reclutamiento	Atractividad de candidatos con competencias	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección	X		X		X		X		
			La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos	X		X		X		X		
	Abastecimiento de candidatos con competencias		La empresa suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo costo para la organización	X		X		X		X		
			La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación	X		X		X		X		
	Selección	Adecuadas competencias	La empresa busca solucionar la adecuación del hombre al trabajo	X		X		X		X		
		Disposición de competencias	La empresa busca solucionar la eficiencia del hombre en el cargo	X		X		X		X		
	Capacitación	Desarrollo de competencias individuales	La empresa desarrolla competencias individuales	X		X		X		X		
		Disponibilidad de competencias	La empresa cuenta con disponibilidad de competencias para aplicar	X		X		X		X		
		Rapidez de creación y desarrollo de competencias	La empresa promueve la rapidez de creación y desarrollo de competencias	X		X		X		X		
	Recompensa	Atracción de talentos para retenerlos	La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya al desarrollo	X		X		X		X		
		Motivación y logro en participación y compromiso	La empresa promueve estímulos para lograr el compromiso	X		X		X		X		
		Aumento de la calidad y productividad	La empresa busca producir más satisfactores con menos recursos	X		X		X		X		
		Equidad y justicia en el trato	La empresa atenúa las desigualdades, buscando la igualdad	X		X		X		X		
		Cumplimiento de leyes laborales	La empresa conoce y tiene muy claro cómo actuar en caso de acciones positivas y/o logros que se puede actuar de diferentes formas	X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación de desempeño	Apoyo al logro de objetivos	La empresa establece objetivos que motiven	X		X		X		X		
	Evaluación en el puesto	La empresa cuenta con un procedimiento que determine el valor relativo	X		X		X		X		
	Estimación de cualidades	La empresa valora o aprecia que se realiza de algo	X		X		X		X		
	Contribución de desarrollo	La empresa tiene el compromiso con la sostenibilidad	X		X		X		X		
	Aplicabilidad de competencias	La empresa desarrolla de manera práctica las competencias	X		X		X		X		
	Adecuada aplicación de competencias	La empresa tiene en cuenta la combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud	X		X		X		X		

Grado: *Maestro en Ciencias con mención en Docencia Universitaria e Investigación Educativa.*

Nombre del Experto: *GERARDO GASPAR DEZA MALCA*


Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TITULO DE LA INVESTIGACION:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la gestión del talento humano

3. TESISISTA:

Bachiller: Mondragón Milian, Hauner

4. DECISION:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 03 de noviembre del 2022

DNI: 16633958
EXPERTO: GERARDO DEZA MALCA
ORCID: 0000-0001-8586-9765



HUELLA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefe(e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **DEZA MALCA**
Nombres **GERARDO GASPAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **18833868**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**
Secretario General **MANUEL AUGENCIO SANDOVAL RODRIGUEZ**
Director **SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **23/06/17**
Resolución/Acta **188-2017-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2017-228**
Fecha Matricula **01/01/1988**
Fecha Egreso **22/12/1986**

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0001034270

LILIANN KATHERIN ORELLANA
CAJAHUANCA
JEFA (E)

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agentes automatizado.
Fecha: 20/12/2022 10:14:00-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 082-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Resultados de la tarea individual	Eficiencia de producción	Manejo eficientemente los recursos, para producir al máximo con menos recursos	X		X		X		X		
		Eficiencia en la no generación de desperdicio	Equilibrio generadores de desperdicio que perjudiquen los objetivos	X		X		X		X		
	Comportamientos	Apoyo	Respaldo y acompañamiento a colegas con su trabajo	X		X		X		X		
		Incidencia grupal	Trasciendo en el actual del grupo	X		X		X		X		
		Sugerencias de mejoras	Planteo siempre optimizar por el bien de la empresa	X		X		X		X		
		Presentación voluntariosa	Muestro de manera constante voluntad y predisposición en las tareas a ejecutar	X		X		X		X		
	Características	Aceptable actitud	Trato de satisfacer sin exagerar con mis acciones en ciertos espacios	X		X		X		X		
		Muestra de confianza	Procedo según mis capacidades y de acuerdo con el momento	X		X		X		X		
		Relación con resultados positivo	Trato de estar conectado con alguna labor y sumar experiencia para alcanzar resultados efectivos	X		X		X		X		

Grado: Doctor en Administración.

Nombre del Experto: Luis Fernando Campos Contreras.



Dr. Adm. Luis Fernando Campos Contreras

ORCID 0000-0002-3710-9232

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

1. TITULO DE LA INVESTIGACION:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario del desempeño laboral

3. TESIISTA:

Bachiller: Mondragón Milian, Hauner

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

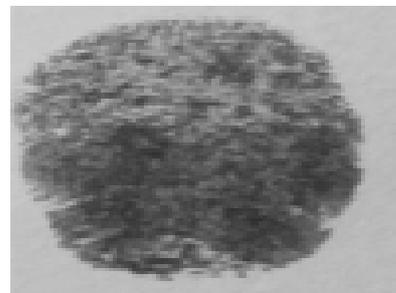
APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 03 de noviembre del 2022


Dr. Adm. Luis Fernando Campos Contreras
ORCID:0000-0002-3710-9232

DNI: 16773608
EXPERTO: LUIS CAMPOS CONTRERAS
ORCID:0000-0002-3710-9232



HUELLA

FICHA DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del talento humano	Reclutamiento	Atractividad de candidatos con competencias	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección	X		X		X		X		
			La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos	X		X		X		X		
	Abastecimiento de candidatos con competencias		La empresa suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo coste para la organización	X		X		X		X		
			La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación	X		X		X		X		
	Selección	Adecuadas competencias	La empresa busca solucionar la adecuación del hombre al trabajo	X		X		X		X		
		Disposición de competencias	La empresa busca solucionar la eficiencia del hombre en el cargo	X		X		X		X		
	Capacitación	Desarrollo de competencias individuales	La empresa desarrolla competencias individuales	X		X		X		X		
		Disponibilidad de competencias	La empresa cuenta con disponibilidad de competencias para aplicar	X		X		X		X		
		Rapidez de creación y desarrollo de competencias	La empresa promueve la rapidez de creación y desarrollo de competencias	X		X		X		X		
	Recompensa	Atracción de talentos para retenerlos	La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya al desarrollo	X		X		X		X		
		Motivación y logro en participación y compromiso	La empresa promueve estímulos para lograr el compromiso	X		X		X		X		
		Aumento de la calidad y productividad	La empresa busca producir más satisfactores con menos recursos	X		X		X		X		
		Equidad y justicia en el trato	La empresa atenúa las desigualdades, buscando la igualdad	X		X		X		X		
		Cumplimiento de leyes laborales	La empresa conoce y tiene muy claro cómo actuar en caso de acciones positivas y/o logros que se puede actuar de diferentes formas	X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación de desempeño	Apoyo al logro de objetivos	La empresa establece objetivos que motiven	X		X		X		X		
	Evaluación en el puesto	La empresa cuenta con un procedimiento que determine el valor relativo	X		X		X		X		
	Estimación de cualidades	La empresa valora o aprecia que se realiza de algo	X		X		X		X		
	Contribución de desarrollo	La empresa tiene el compromiso con la sostenibilidad	X		X		X		X		
	Aplicabilidad de competencias	La empresa desarrolla de manera práctica las competencias	X		X		X		X		
	Adecuada aplicación de competencias	La empresa tiene en cuenta la combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud	X		X		X		X		

Grado: Doctor en Administración.

Nombre del Experto: LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS


Dr. Adm. Luis Fernando Campos Contreras
ORCID 0000-0002-3710-9232

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

1. TITULO DE LA INVESTIGACION:

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la gestión del talento humano

3. TESIISTA:

Bachiller: Mondragón Milian, Hauner

4. DECISION:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

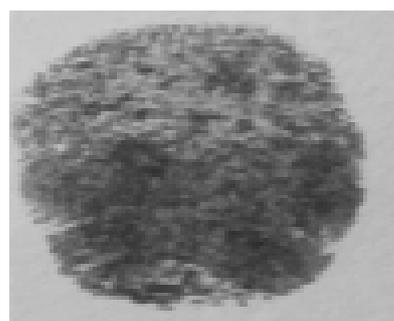
Chiclayo, 03 de noviembre del 2022



Dr. Adm. Luis Fernando Campos Contreras
ORCID 0000-0002-3710-9232

DNI: 16773608

EXPERTO: LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS
ORCID: 0000-0002-3710-9232



HUELLA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa(e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CAMPOS CONTRERAS**
Nombres **LUIS FERNANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **18773608**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rectora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**
Secretario General **FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO**
Directora **TOMASA VALLEJOS SOSA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION**
Fecha de Expedición **23/01/21**
Resolución/Acta **27-2021-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2021-0068**
Fecha Matricula **07/08/2014**
Fecha Egreso **02/10/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Diciembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 8881034272

LILIANN KATHERIN ORELLANA
CAJAHUANCA
JEFA (E)

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Intitula: Servidor de
Agente autorizado.
Fecha: 22/12/2022 10:55:21 -0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 6. Propuesta de manual de procesos para GTH

Índice de contenido

1. Generalidades
2. Fundamentación
3. Objetivo
 - 3.1. Objetivo general
 - 3.2. Objetivo específico
4. Misión propuesta
5. Visión propuesta
6. Alcance
7. Localización de la propuesta
8. FODA
9. Principios
10. Valores
11. Organigrama
12. Desarrollo de la propuesta
 - 12.1. Ejecución y socialización del manual
 - 12.2. Capacitación de personal
 - 12.3. Evaluación del desempeño
13. Recursos necesarios y presupuesto
14. Cronograma

1. Generalidades

La propuesta consistió en la implementación de un manual de procesos para el área de GTH en una empresa textil en el 2022. El fin de la propuesta es facilitar en la capacitación y adiestramiento del colaborador, permitiendo cumplir adecuadamente con los procesos de la empresa; además, en la propuesta se va a especificar las capacidades y responsabilidades de los colaboradores según cada puesto y área. Permitiendo descentralizar las funciones y se enmarquen en un proceso estandarizado las labores.

Esta propuesta se realiza en función al diagnóstico encontrado mediante observación y cuestionario:

Diagnóstico de la situación actual

Se encontró que la empresa textil no cuenta con los procesos adecuados para que los trabajadores administrativos y operarios puedan realizar sus labores articuladamente.

El 35.09% de los colaboradores están “En desacuerdo” en la gestión que viene desarrollando el personal del talento humano.

El 64.85% de los colaboradores está “En desacuerdo” en la gestión que viene desarrollando sobre la capacitación que se les debe realizar.

El 40.91% de los colaboradores está “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” en la gestión que viene desarrollando sobre la recompensa que se les brinda por un adecuado desempeño.

El 47.27% de los colaboradores está “En desacuerdo” en la gestión que vienen desarrollando sobre la evaluación de desempeño respectiva.

Lo que significa los colaboradores están realizando labores sin considerar sus limitantes y el tiempo respectivo de fabricación textil, es por ello su desacuerdo en el trato. Frente a eso la necesidad de que se tenga que realizar una propuesta de implementación de manual de procesos para poder coordinar entre áreas el desarrollo de la fabricación textil.

Tema

Propuesta de implementación de un manual de procesos para el área de GTH en una empresa textil.

2. Fundamentación

La propuesta va a fundamentarse en la necesidad de contar con un manual que promueva la identificación correcta de los procesos que realicen los colaboradores en la empresa textil. Con ello tener un respaldo legal de los procedimientos que vienen realizando los trabajadores, conocer hasta su capacidad de actuación y poder generar un trabajo conjunto para la producción manufacturera en la empresa textil. A su vez, el adecuado funcionamiento de los procesos permitirá mejorar el desempeño de los colaboradores y su contribución reducirá el tiempo de producción, con miras en ampliar su cobertura de productos textiles.

3. Objetivo

3.1. Objetivo General

Demostrar la importancia del uso del manual de procesos para brindar a los colaboradores respaldo legal de las actuaciones o funciones de las áreas designadas para realizar sus actividades.

3.2. Objetivos específicos

Realizar y socializar el manual entre todos los colaboradores de una empresa textil.

Capacitar al personal para el cumplimiento del manual de procesos para el área de GTH de una empresa textil.

Evaluar el desempeño de los trabajadores en cumplimiento del manual de procesos para el área de GTH de una empresa textil.

4. Misión propuesta

Entre los colaboradores se va a implementar, ejecutar y socializar el manual de procesos del área de recursos humanos para todas las áreas

participes en los procesos de fabricación de manufactura, brindando documentos pertinentes para obtener un mejor desempeño en la empresa.

5. Visión propuesta

Ser una empresa que se organiza en la realización de sus actividades buscando el desarrollo organizacional y colaborativo de todos sus miembros para equilibrar la relación trabajo – familia, beneficiándose empresa y trabajador en el cumplimiento de sus funciones.

6. Alcance

El fin de la propuesta es facilitar en la capacitación y adiestramiento del colaborador, permitiendo cumplir adecuadamente con los procesos de la empresa; además, en la propuesta se va a especificar las capacidades y responsabilidades de los colaboradores según cada puesto y área. Permitiendo descentralizar las funciones y se enmarquen en un proceso estandarizado las labores.

La propuesta es factible porque colaborará para que una empresa textil pueda optimizar sus procesos y con ello la gestión operativa, realizándose desde el área de recursos humanos para todas las áreas que cuente la empresa, permitiendo que exista una mejor comunicación entre el personal operario y administrativo, así todos conocerán sus funciones y contribuirán a crear un ambiente adecuado en dónde cada trabajador cumple su función sin perjudicar al otro colaborador. Ello también, es factible a nivel económico, financiero y temporal porque va a reducir los costos y gastos en la reestructuración de los procesos. Por último, el alcance de la propuesta abarca a todas las áreas de una empresa textil.

7. Localización de la propuesta

La propuesta se establecerá en el distrito de José Leonardo Ortiz, localizado en la provincia de Chiclayo y el departamento de Lambayeque.

8. FODA

Fortalezas

- Funcionalidad de áreas organizadas.
- Optimización de tiempo de respuesta.
- Conocimiento de cada colaborador sobre sus funciones.

Oportunidades

- Asegurar que el personal se encuentre en constante capacitación.
- Mejorar el desempeño de los colaboradores en la institución.

Debilidades

- Límites para hacer funciones entre áreas desarticuladas.
- Obstáculos en la comunicación del personal.
- Falta de conocimiento y retención del manual.

Amenazas

- Otras empresas que están a la vanguardia en la implementación del manual de procesos como mejora continua y sostenibilidad.

9. Principios

- Compromiso
- Eficiencia
- Lealtad

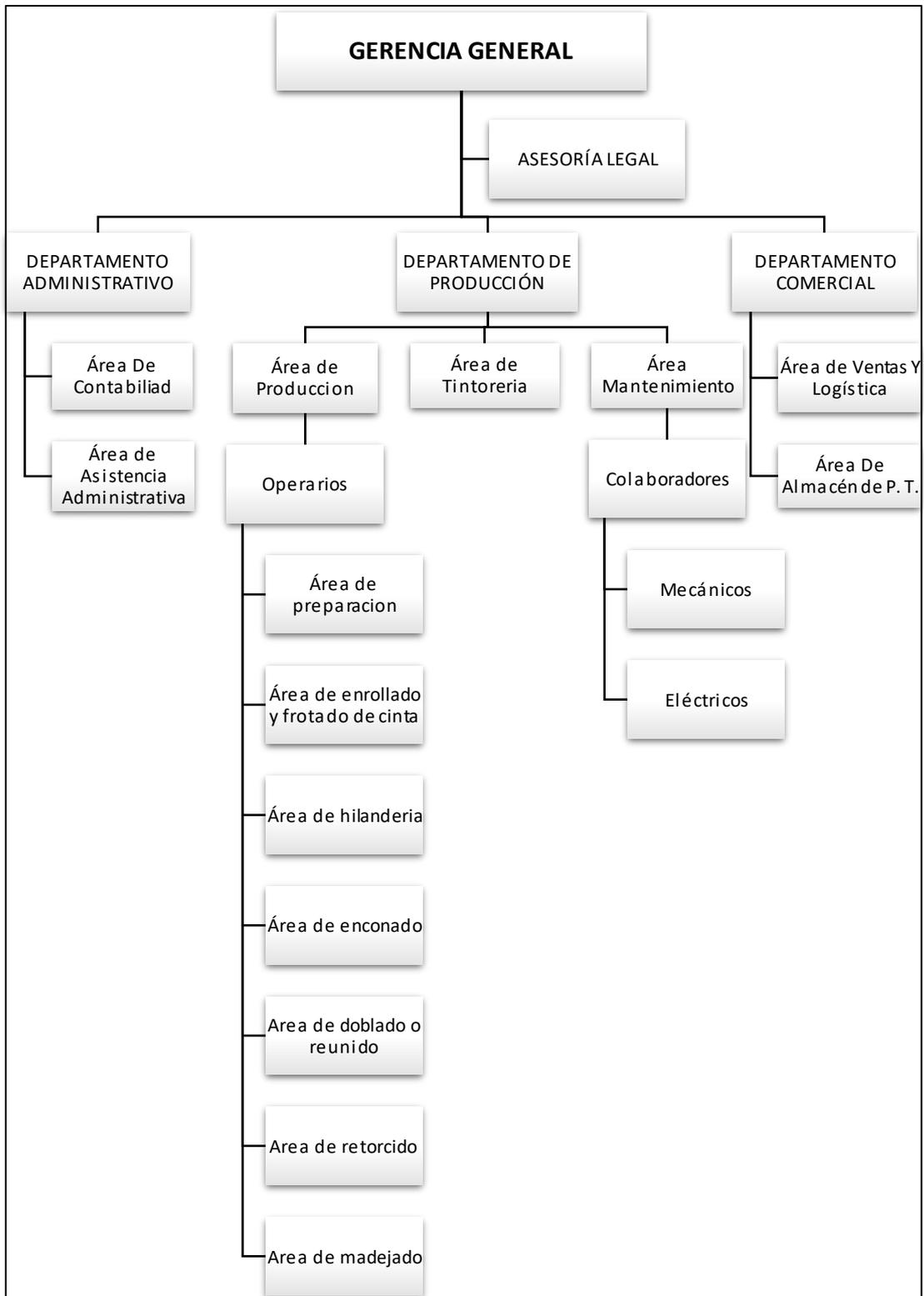
10. Valores

- Disciplina
- Responsabilidad

11. Organigrama

Figura 2

Organigrama



12. Desarrollo de la propuesta

12.1. Ejecución y socialización del manual entre todos los colaboradores de una empresa textil

Propósito

Dar a conocer el manual de procesos como herramienta que sirva de apoyo en definir la estructura organizativa, funcional y de formalidad de actividades de los colaboradores, así como brindar un control y responsabilidad, facilitando los canales de comunicación que den perfecta funcionalidad administrativa del área de recursos humanos en una empresa textil.

- Definir con precisión y claridad las funciones de los colaboradores, alineándose con los objetivos y metas.
- Estandarizar las actividades y tareas que son ejecutadas por cada área.
- Facilitar la selección, inducción, capacitación y evaluación de los colaboradores, tanto administrativos como operarios, permitiendo promover su permanencia,
- Ayudar a que todo colaborador administrativo y obrero tenga la capacidad de asumir sus tareas con responsabilidad, manteniendo un criterio para tomar decisiones y seguridad por sus acciones, en función a las tareas asignadas en su área.
- Promover la eficacia y eficiencia en el desarrollo de su labor encomendada.
- Generar una distribución equitativa de la carga laboral, identificando las actividades más realizables y menos realizables, encomendadas a cada responsable encargado.
- Facilitar la evaluación funcional de cada personal, conociendo la actividad que tiene que desarrollar.
- Es una herramienta que mantiene el orden de los procesos y facilita la auditoría interna.

- Permite cumplir con las normas, principios y valores que el área de recursos humanos establece.

Actores

Actores internos

Gerente y jefe de área de recursos humanos.

Actores externos

Unidades consultivas

Organización

Beneficios de la socialización

Una empresa textil al socializar el manual de procesos tendrá los beneficios siguientes:

- Seguridad que los colaboradores trabajarán en la producción eficiente de los productos de manufactura, siguiendo los procesos establecidos en el manual.
- Permitirá la reducción de reclamos, conflictos internos y de intereses entre los colaboradores.
- Mantendrá una buena imagen del clima laboral adecuado generado entre los colaboradores administrativos y operarios.
- Se reducirá los costos y generará ahorro de recursos.
- Se tendrá eficiencia y eficacia de los colaboradores en la producción de manufactura.
- Marcará un posicionamiento de la empresa.
- Acrecienta la conciencia de cumplir con lo emanado por el manual de procesos.
- Permite que el personal esté preparado y capacitado.

12.2. Capacitar al personal para el cumplimiento del manual de procesos para el área de GTH de una empresa textil

Una empresa textil debe brindar capacitación continua a los empleados con el objetivo de reforzar, fortalecer y mejorar el conocimiento de las tareas específicas que se realizan, generando calidad, eficiencia y eficacia.

En el entorno interno es necesario que los administrativos y operarios reciban capacitaciones en todas las áreas de una empresa textil, debido a que deben demostrar eficiencia y eficacia en la producción de manufactura, conllevando a una mejora continua en la entidad. Para ello es necesario tener profesionales que puedan ejercer la capacitación en función a los siguiente:

- Capacitación del manual de procesos que se establece para una empresa textil por área específica.
- Capacitación para mejorar las prácticas de manufactura.
- Capacitación de los procedimientos y uso de EPP.
- Capacitación de sensibilización para cumplimiento ordenado de las tareas asignadas.

A su vez, en el entorno externo es necesario brindar un adecuado servicio al cliente. La importancia de la capacitación permitirá obtener fidelidad de los clientes y conseguir trabajadores adecuados para el modelo de negocio que se desea brindar. En ese sentido, se recomienda tener en cuenta lo siguiente en la capacitación:

- Actitud positiva.
- Mecanismo para aumento de ventas.
- La oportunidad del servicio al cliente.
- La importancia de servir al cliente.

- Definición de servicio al cliente.
- Tener inteligencia emocional.
- Habilidades para conectar con el cliente.
- Ofrecer un servicio de calidad al cliente.

También, es necesario que los trabajadores identifiquen los procesos operativos y de control de calidad del manual, porque permiten evaluar mejor la eficiencia y eficacia de las tareas dentro de un horario establecido. Es por ello que se establece un organigrama que descentraliza las actividades en responsabilidades por áreas específicas, permitiendo que exista una mejor comunicación y se articulen las tareas en un solo proceso de producción de manufactura, atendiendo las necesidades con mayor rapidez.

Es por ello necesario que también se tome en cuenta las áreas que no intervienen en el proceso de manufactura de una empresa textil (ejemplo, limpieza, almacén, entre otros).

- Conocer la importancia de una limpieza adecuada en áreas críticas.
- Orden de los inventarios para una estandarización de stock.

12.3. Evaluar el desempeño de los trabajadores en cumplimiento del manual de procesos para el área de GTH de una empresa textil

Se debe contar con un programa de evaluación que asegure productividad y eficiencia por parte de los colaboradores, orientadas al logro de resultados individuales y colectivos de la empresa en marcha. Siguiendo la misma línea de la socialización, va a permitir contar con personal capacitado y para ello tiene que mejorar el área de recursos humanos que a corto y largo plazo permita cumplir los objetivos y metas de la empresa.

Es por ello, que se debe evaluar mediante procedimientos que se articulen al cumplimiento de los objetivos y teniendo en cuenta que se considera un procedimiento para evaluar el desempeño administrativo y otro para el desempeño operativo.

Procedimiento para evaluar el desempeño a nivel administrativo

El procedimiento se establece empezando con la capacitación de los evaluadores o el encargado que brindará la alimentación del manual; posterior va a comunicar los objetivos que establece la implementación de manual y se leerá ello, así se evidenciará que los colaboradores obtengan la información, se retroalimentan y demuestren compromisos en función a lo establecido en el manual. Posteriormente, se realizará una entrevista a cada colaborador, se evaluará su capacidad de retención y cumplimiento de los procesos; para, por último, codificar los datos y analizar la información obtenida (ver Figura 2).

Procedimiento para evaluar el desempeño a nivel operativo

El procedimiento se establece empezando con la capacitación de los evaluadores o el encargado que brindará la alimentación del manual; posterior va a comunicar los objetivos que establece la implementación de manual y se leerá ello, así se evidenciará que los colaboradores obtengan la información, a su vez se les citará por escrito para su posterior evaluación a través de una entrevista, con ello se retroalimentan y se espera demuestren compromisos en función a lo establecido en el manual. Posteriormente, se realizará una entrevista a cada colaborador, se evaluará su capacidad de retención y cumplimiento de los procesos; para, por último, codificar los datos y analizar la información obtenida, para generar conclusiones, estableciendo un plan de acción y presentación de sus avances evaluativos (ver Figura 3).

Figura 3

Procedimiento para evaluación del desempeño a nivel administrativo

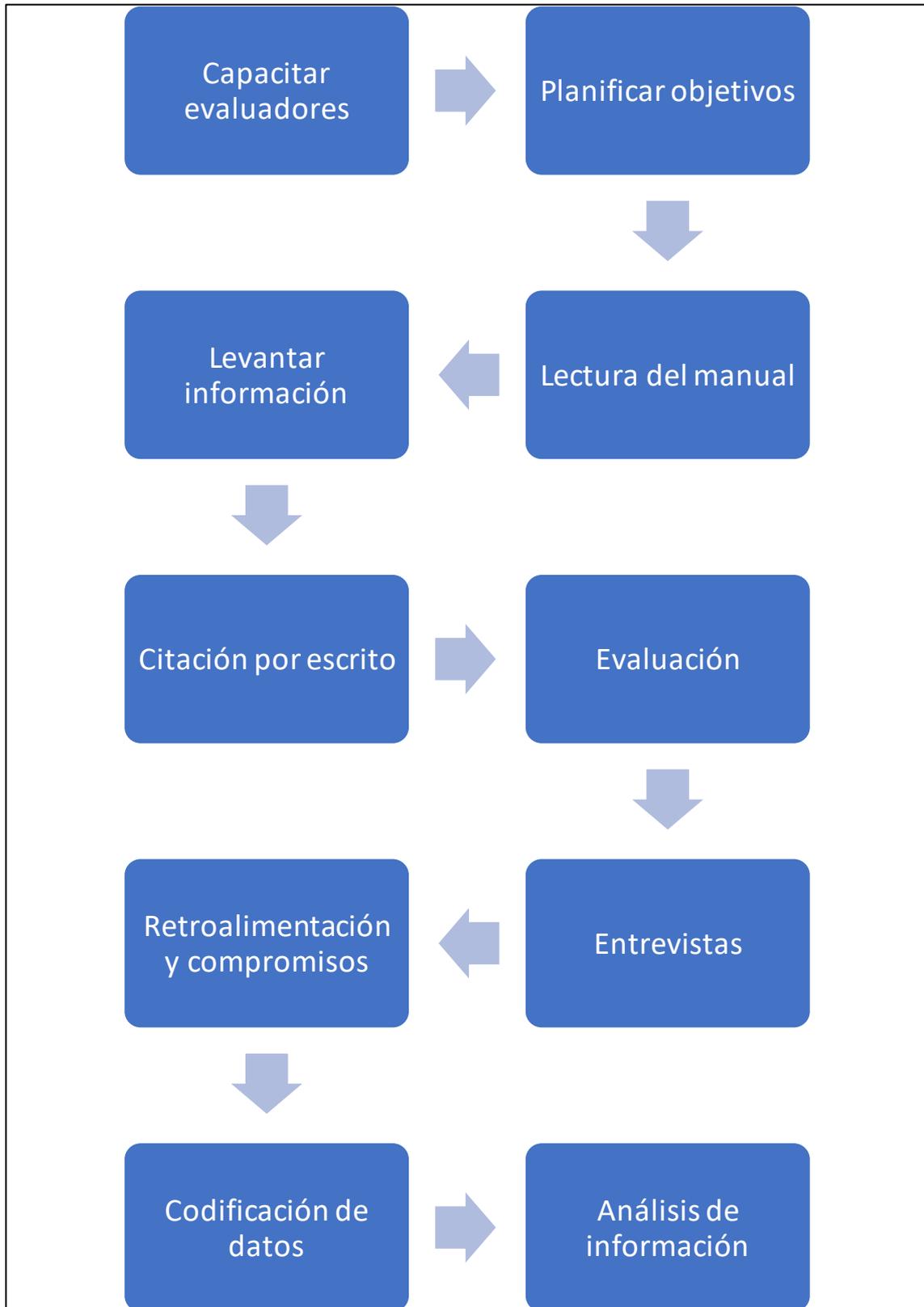
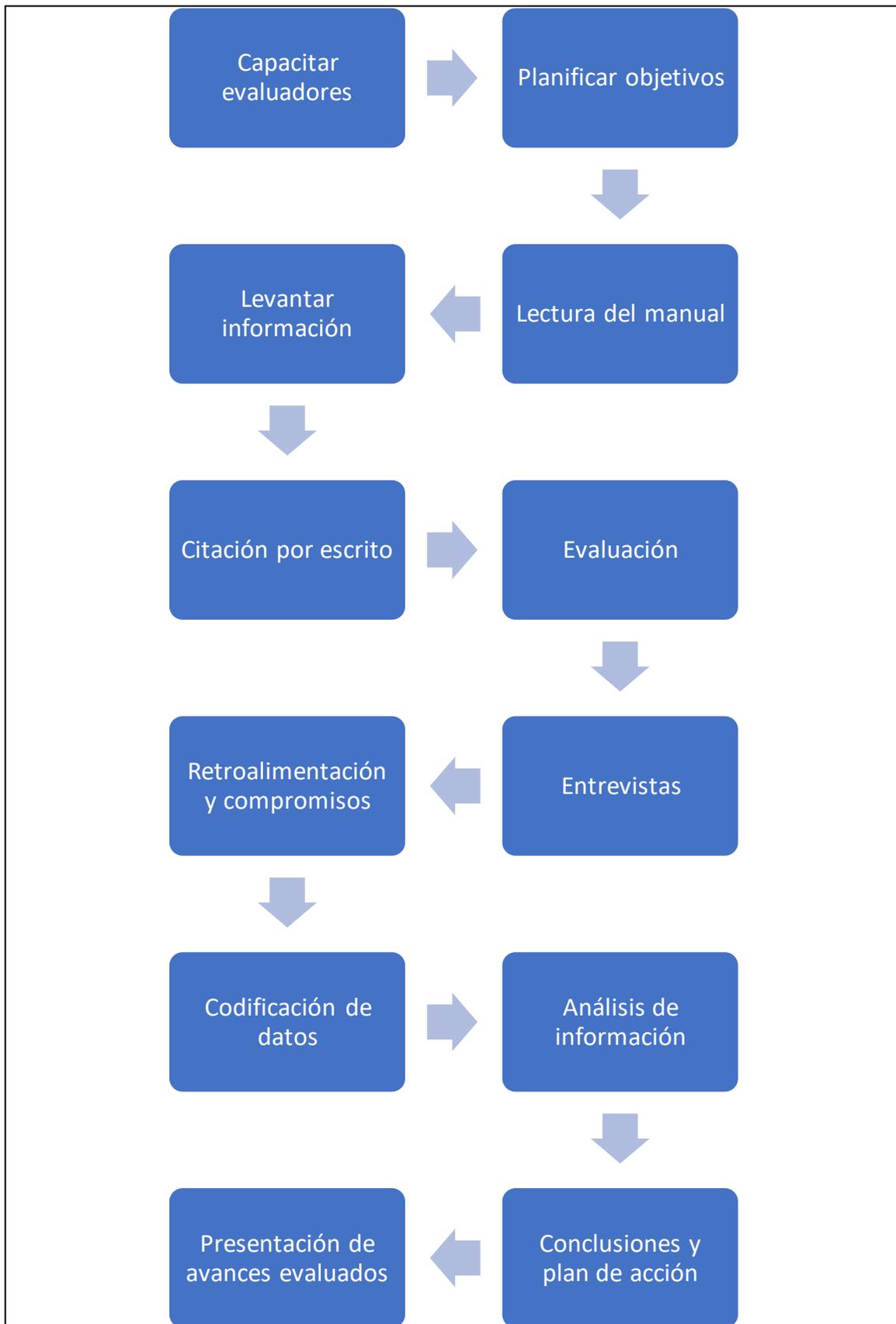


Figura 4

Procedimiento para evaluación del desempeño a nivel operativo



Beneficios

El cumplimiento de la evaluación del desempeño sobre la implementación del manual está generando de beneficios:

- Mejora del ambiente en la empresa.
- Motivación en el cumplimiento de sus actividades.
- Contar con personal en constante capacitación.
- Reducción de conflictos entre colaboradores.
- Prevención de problemas de incumplimiento de metas.

13. Recursos necesarios y presupuesto

Para la implementación del manual de procesos es necesario contar con recursos humanos y materiales:

Recursos humanos

Una empresa textil para la implementación del manual de gestión de procesos requiere los siguientes:

- Profesionales para el departamento de recursos humanos.
- Profesionales para la elaboración del manual de gestión de procesos.
- Personal para control y supervisión.

Recursos materiales

Es necesario contar con recursos que permitan la implementación de un departamento adecuado para los recursos humanos. Para poder implementar y mejorar el área de recursos humanos es necesario:

- Computador y sus componentes.
- Escritorio
- Archivadores.
- Suministro de oficina.

A su vez, es necesario contar con la oficina principal, dónde será la marcha del programa durante el periodo analizado.

Recursos financieros

Para realizar la propuesta en una empresa textil, es necesario contar con los siguientes recursos:

Presupuesto de la ejecución y programa de socialización del manual de procesos

Tabla 6

Costo de ejecución y la socialización del manual

Descripción	Costo (S/.)
Socialización del manual	500
Mobiliario	100
Total 1	600
Manual de gestión de procesos y control de calidad	5000
Levantamiento de información	
Áreas de aplicación	
Descripción de las operaciones	
Documentación	
Implementación	
Total 2	5000
TOTAL	5600

El personal a contratar se va a encargar de la creación del manual de procesos desde la generación, levantamiento de información, áreas de aplicación, descripción de operaciones, documentación e implementación y todo el servicio tendrá un costo de S/. 5000.00 soles. Además, se adicionará la socialización del manual y el mobiliario a utilizar cuyo costo es de S/. 600.00 soles.

Programa de capacitación del manual en una empresa textil

Una empresa textil contará con las siguientes capacitaciones por el periodo de un año.

Tabla 7

Programa de capacitación sobre el manual de procesos

Áreas para capacitar	Personal	Horas	1er semestre	2do semestre
Capacitaciones del manual de procesos	10	8	200	200
Capacitación de las buenas prácticas de manufactura	10	8	200	200
Capacitación de uso de EPP	10	8	150	150
Capacitación de sensibilización para cumplimiento ordenado de las tareas asignadas	10	8	150	150
TOTAL	40	32	700	700

Se requerirá un monto total de 700 soles para realizar las capacitaciones en una empresa textil en José Leonardo Ortiz.

Programa de evaluación de desempeño de colaboradores en una empresa textil

Se contará con los siguientes recursos para la evaluación del desempeño.

Tabla 8

Recursos para la evaluación del desempeño

Recursos	Cantidad	Monto (S/.)
Supervisor	1 personal	2000
Útiles de oficina	Pack de útiles	500
Total		2500

Se requerirá un monto total de 2500 soles para realizar la evaluación de desempeño en una empresa textil en José Leonardo Ortiz.

Tabla 9

Descripción	Monto (S/.)
Ejecución del manual	5000
Socialización del manual	600
Capacitación de colaboradores	700
Evaluación del desempeño de colaboradores	2500
Total	8800

Se requerirá un monto total de 8800 soles para realizar la toda la implementación de un manual de procesos para el área de GTH en una empresa textil en José Leonardo Ortiz.

Según la Tabla 9 el cronograma de ejecución para la implementación del manual de procesos va a permitir que en todo el año 2023 se pueda establecer y reconocer la necesidad del manual, Es por ello su establecimiento semestral y sus procesos de ejecución durante todo ese año.

Tabla 9

Cronograma para la generación y socialización del manual

Áreas para capacitar	2023												
	1 semestre						2 semestre						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
Manual de gestión de procesos y control de calidad	■	■	■	■									
Levantamiento de información				■									
Áreas de aplicación					■	■							
Descripción de las operaciones							■	■					
Documentación									■	■	■		
Implementación											■	■	■

Proceso de evaluación del desempeño después de la implementación del manual de procesos.

Tabla 11

Cronograma de evaluación de desempeño

Áreas	2023											
	2 semestre											
	Personal administrativo						Personal operario					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Capacitaciones del manual de procesos			■						■			
Capacitación de las buenas prácticas de manufactura			■						■			
Capacitación de uso de EPP						■						■
Capacitación de sensibilización para cumplimiento ordenado de las tareas asignadas						■						■

Anexo 7. Validación Expertos Propuesta



VALIDACIÓN DE PROPUESTA (JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN MANUAL DE PROCESOS PARA EL ÁREA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA TEXTIL

Yo, **Víctor Santa Cruz Carpio** identificado con DNI N° **16650384** con Grado Académico de **Doctor en Educación**, con código de inscripción en SUNEDU N° **052-009286**.

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta de implementación de un manual de procesos para el área de Gestión del Talento Humano, correspondientes a la Tesis denominada "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz" de la Maestría en **Administración de Negocios - MBA** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

Tema

Justificación

Objetivo general

Objetivos específicos

Estudio de factibilidad

Beneficio

Costo

Situación actual

Determinación del tamaño de la propuesta

Localización

Estructura

Objetivos

Misión propuesta

Visión propuesta

FODA

Organigrama

Descripción de la propuesta

Recursos necesarios

Cronograma

La propuesta corresponde a la tesis: “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz*”.

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en sus aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Implementación de un manual de procesos para el área de GTH en una empresa textil			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
100%	97%	100%	99%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

La propuesta desarrollada muestra una estructura y contextualización pertinente favoreciendo al campo empresarial

OBSERVACIONES: las sugerencias fueron tomadas en cuenta

Chiclayo, 19 de Diciembre del 2022.

Dr. Víctor Santa Cruz Carpio, Código de registro de Sunedu: 052-009286

Centro de labores: UNPRG Cargo: Docente


Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN
DNI: 16650384
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SANTA CRUZ CARPIO**
Nombres **VICTOR OSWALDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16650384**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **06/05/17**
Resolución/Acta **0110-2017-UCV**
Diploma **052-009286**
Fecha Matrícula **05/08/2014**
Fecha Egreso **30/07/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000829242

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/07/2022 13:58:34-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)**

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN
MANUAL DE PROCESOS PARA EL ÁREA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN
UNA EMPRESA TEXTIL**

Yo, **Jaime Armando Gonzáles Chaname** identificado con DNI N° **40802823** con Grado Académico de **Maestro en Administración con Mención en Gerencia Empresarial**, con código de inscripción en SUNEDU N° **UNPRG-EPG-2022-0202**.

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta de implementación de un manual de procesos para el área de Gestión del Talento Humano, correspondientes a la Tesis denominada "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz" de la Maestría en **Administración de Negocios - MBA** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

Tema

Justificación

Objetivo general

Objetivos específicos

Estudio de factibilidad

Beneficio

Costo

Situación actual

Determinación del tamaño de la propuesta

Localización

Estructura

Objetivos

Misión propuesta

Visión propuesta

FODA

Organigrama

Descripción de la propuesta

Recursos necesarios

Cronograma

La propuesta corresponde a la tesis: "**Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz**".

c. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

d. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en sus aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Implementación de un manual de procesos para el área de GTH en una empresa textil			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
98%	99%	100%	99%

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

La propuesta responde al problema planteado en la investigación.

OBSERVACIONES: se sugiere ampliar el campo de enfoque práctico.

Chiclayo, 19 de Diciembre del 2022.

Mg. Jaime Armando Gonzáles Chaname, Código de registro de Sunedu: UNPRG-EPG-2022-0202 Centro de labores: Arca Continental Cargo: Administrador


DNI: 40802823
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GONZALES CHANAME**
Nombres **JAIME ARMANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40802823**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RÚIZ GALLO**
Rector **ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ**
Secretario General **FREDY SAENZ CALVAY**
Directora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL**
Fecha de Expedición **19/07/22**
Resolución/Acta **331-2022-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2022-0202**
Fecha Matrícula **20/05/2017**
Fecha Egreso **01/09/2019**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000975619

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/11/2022 18:18:08-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)**

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN
MANUAL DE PROCESOS PARA EL ÁREA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN
UNA EMPRESA TEXTIL**

Yo, **Jhoansson Víctor Manuel Quilia Valerio** identificado con DNI N° **45151436** con Grado Académico de **Maestro en Administración de Negocios**, con código de inscripción en SUNEDU N° **052-109970**.

Hago constar que he leído y revisado la Propuesta de implementación de un manual de procesos para el área de Gestión del Talento Humano, correspondientes a la Tesis denominada "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz" de la Maestría en **Administración de Negocios - MBA** de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

Tema

Justificación

Objetivo general

Objetivos específicos

Estudio de factibilidad

Beneficio

Costo

Situación actual

Determinación del tamaño de la propuesta

Localización

Estructura

Objetivos

Misión propuesta

Visión propuesta

FODA

Organigrama

Descripción de la propuesta

Recursos necesarios

Cronograma

La propuesta corresponde a la tesis: "**Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz**".

e. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		

f. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en sus aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

Propuesta: Implementación de un manual de procesos para el área de GTH en una empresa textil			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
98%	98%	99%	98%

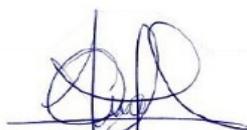
DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

La propuesta muestra los procesos pertinentes para que la gestión del talento humano de los colaboradores se alinee a concretar los objetivos de la investigación.

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 19 de Diciembre del 2022.

Mg. Jhoansson Víctor Manuel Quilia Valerio Código de registro de Sunedu: 052-109970
Centro de labores: Universidad César Vallejo Cargo: Docente



DNI: 45151436
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	QUILIA VALERIO
Nombres	JHOANSSON VICTOR MANUEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45151436

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA
Fecha de Expedición	21/04/21
Resolución/Acta	0213-2021-JCV
Diploma	052-109970
Fecha Matrícula	03/04/2019
Fecha Egreso	09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000761820

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/06/2022 16:10:09-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 8. Resolución Proyecto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 2226-2022-UCV-VA-EPG-F02/J

Chiclayo, 28 de octubre del 2022

VISTO:

El proyecto de investigación denominado: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz; presentado por el (ta) Bachiller Mondragon Milian Hauner. con código de estudiante N° 7002748785 del programa de Maestría en Administración de Negocios-MBA- grupo A1; y

CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación", el Dr. Huiman Terrillo Hugo Enrique Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (ta) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

- Art. 1°.- APROBAR, el Proyecto de Investigación denominado Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz, presentado por el (ta) Bachiller Mondragon Milian Hauner. con código de estudiante N° 7002748785.
- Art. 2°.- DESIGNAR, al docente de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación", el Dr. Huiman Terrillo Hugo Enrique, como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.
- Art. 3°.- PRECISAR, que el (ta) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. Yosip Ibrahim Mejía Díaz

Jefe de la Escuela de Posgrado – Chiclayo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUIMAN TARRILLO HUGO ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil, José Leonardo Ortiz.", cuyo autor es MONDRAGON MILIAN HAUNER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUIMAN TARRILLO HUGO ENRIQUE DNI: 16418702 ORCID: 0000-0002-8152-7570	Firmado electrónicamente por: HTARRILLOH el 14- 01-2023 18:46:36

Código documento Trilce: TRI - 0508147