

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DE PRODUCTOS LÁCTEOS EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Nila Flor Rojas Mejía
Gladys Giovana Rudas Castrejón

Asesor:

Lic. Liliana Carrillo Carranza

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada en primer lugar a Dios por el bienestar, salud y fortaleza que nos brinda a diario.

A nuestros padres con todo cariño y aprecio, ya que han sido y serán los pilares para seguir adelante en los objetivos trazados en nuestras vidas y, por ser quienes han estado apoyándonos en todas las circunstancias durante esta etapa.

A nuestros hermanos, familiares y amigos que de alguna manera contribuyeron con sus sanos consejos y buenos deseos de superación creyendo en cada uno de nosotros para continuar creciendo y superándonos en el día a día.

Por esto y más quedamos agradecidas y entusiasmadas de haber llegado a este momento tan deseado y anhelado, esperando poder seguir creciendo como personas y forjar un futuro para cada uno de nosotras.

AGRADECIMIENTO

Especialmente y con cariño para nuestra directora de carrera, Janeth Patricia Sánchez Arroyo, a nuestra asesora Liliana Carrillo Carranza por sus aportes y apoyo durante este proyecto, así mismo por su confianza, tiempo y paciencia para el logro de lo propuesto.

A nuestras familias:

Rojas Mejía y Rudas Castrejón por el apoyo incondicional que nos brindaron durante toda esta etapa y de esta manera ir alcanzando nuestros objetivos y metas y, sobre todo por su amor, cariño y comprensión.

A todos nuestros amigos y compañeros que compartieron con nosotros todo este tiempo sus ideas, opiniones y consejos, demostrando ser grandes personas.

A la empresa de productos lácteos - Cajamarca por permitirnos hacer realidad este proyecto y a sus colaboradores que nos apoyaron con su tiempo para dar paso a nuestros cuestionarios.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad Probelmatica.....	10
1.2.Objetivos.....	40
1.3. Hipótesis.....	41
CAPÍTULO II. MÈTODO	47
2.1. Tipo de Investigación.....	47
2.2.Esquema del Diseño de Investigación.....	48
2.3.Población Y muestra.....	48
2.4.Técnicas e Instrumentos de Recolección y Analisis de Datos.....	49
2.5.Procedimientos.....	51
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	53
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	59
4.1.Discusión.....	59
4.2.Conclusiones.....	65
REFERENCIAS	67
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano.....	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral.....	43
Tabla 3	Alfa de Cronbach.....	50
Tabla 4	Nivel de gestión del talento humano.....	52
Tabla 5	Nivel de desempeño laboral.....	53
Tabla 6	Correlación Spearman de la admisión del personal con el desempeño laboral.....	54
Tabla 7	Indicador de correlación d de Sommers para adm. del per. vs desempeño laboral.....	54
Tabla 8	Correlación Spearman de las capacidades con el desempeño laboral.....	55
Tabla 9	Indicador de correlación d de Sommers para cap. vs desempeño laboral.....	55
Tabla 10	Correlación Spearman de la compensación al per. con el desempeño laboral.....	56
Tabla 11	Indicador de correlación d de Sommers para comp. vs desempeño laboral.....	56
Tabla 12	Correlación de Spearman de la gestión del talento con el desempeño laboral.....	57
Tabla 13	Indicador de correlación d de Sommers para gestión de talento vs desempeño laboral.....	57
Tabla 14	Matriz de consistencia.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema del Diseño de investigación.	47
Figura 2: Nivel de gestión del talento humano.....	52
Figura 3: Nivel de desempeño laboral.	53

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación de tipo básico de nivel correlacional con diseño no experimental de corte transversal, tiene como objetivo general determinar si existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la Ciudad Cajamarca en el año 2021. La metodología se realizó por a través de un censo, el cual se aplicó a los treinta y dos colaboradores de esta organización, analizando aspectos informativos generales, capacidades, admisión al personal y compensación al personal. En la primera etapa se definió el tamaño de la muestra en la que determinamos que sería más prudente realizarlo por un muestreo no probabilístico, en otras palabras, tomar toda la población aplicando un censo poblacional de la empresa a los 32 colaboradores. Para la recolección de datos de campo se empleó una hoja censal en la que se detallan aspectos informativos de los colaboradores de la organización, para posteriormente ser procesadas con la información recopilada, obtener la base de datos, la cual contiene información del colaborador. Para determinar el nivel de gestión del talento humano y desempeño laboral se evaluaron las tablas y figuras que se presentan en el capítulo de resultados coincidiendo en un nivel alto en ambas variables. Finalmente se interpretaron los resultados obtenidos llegando a la conclusión que existe relación de tipo directa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la Ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Palabras clave: Gestión, talento, humano, desempeño, laboral.

ABSTRACT

In the present work of investigation of basic type of correlational level with non-experimental design of transversal cut, it has like general objective to determine if a relation of direct type exists between the management of the human talent and work performance in a dairy products company in the City of Cajamarca in 2021

The methodology was carried out through surveys, which were applied to the thirty-two collaborators of this organization, analyzing general information aspects, capabilities, admission to staff and compensation to staff. In the first stage we defined the sample size in which we determined that it would be more prudent to do it by a non-probabilistic sampling, in other words, to take the whole population by applying a population census of the company to the 32 collaborators. For the collection of field data, a survey was used in which informative aspects of the collaborators of the organization are detailed, to later be processed with the information gathered, to obtain the database, which contains information of the collaborator.

To determine the level of management of human talent and job performance, the tables and figures presented in the results chapter were evaluated, coinciding at a level high in both variables. Finally, the results obtained were interpreted, reaching the conclusion that there is a direct relationship between the management of human talent and work performance in a dairy company in the City of Cajamarca in 2021.

Keywords: Management, talent, human, performance, labor.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Todo está cambiando y el mundo de los negocios no es ajeno a ello, el manejo de las empresas ha tenido una evolución constante, debido a la globalización y el uso de la tecnología y según (Chiavenato, 2017) las organizaciones se orientan hacia el futuro y se ocupan en sintonía de los siguientes desafíos: globalización, personas, clientes, productos y servicios. Conocimiento, resultados y tecnología.

Sumado a ello, la pandemia que estamos enfrentando, da paso a nuevos retos en cuanto a la gestión de talento humano, según (Figueiras, 2021) la presencia del Covid 19, que no solo ha traído una enfermedad que ha cobrado la vida de miles de personas en el mundo, esta pandemia trae consigo la asimilación de una nueva normalidad para las personas y para el funcionamiento de las organizaciones. Hoy en día las empresas enfrentan una crisis donde se evalúa la capacidad de los líderes y donde se gestiona en base a los recursos disponibles. Para lograr salir de las crisis es necesario que antes hubiese habido un arduo trabajo de planeación, organización, dirección y control.

(Deloitte, 2018) En América latina, la Gestión de Recursos Humanos, se vuelve más compleja a causa de los cambios constantes en el contexto socioeconómico, ya que se necesita un alto grado de visión estratégica a largo plazo y flexibilidad organizacional. Para obtener mejores resultados en la organización del área de talento humano, se necesita tener una visión global de los negocios, además de como influyen los factores macroeconómicos en la gestión de los recursos humanos.

Según (Calderón , 2018) las empresas peruanas en su mayoría no ven como función necesaria a la gestión del talento humano, tanto así que al crecer la organización es de las últimas en funciones en profesionalizarse. En muchos casos no llega siquiera a ser tomada en cuenta, al menos no como al mismo nivel que, la administración, finanzas, ventas y producción.

Muchas empresas que aún no han aplicado herramientas para mejorar la productividad de sus trabajadores, pero también hay muchas que han optado por el cambio, es ahí donde encontramos la importancia de la gestión del talento humano, ya que el personal con el que cuentan las empresas es fundamental para el éxito o el fracaso de las organizaciones.

Las empresas que realizan gestión del talento humano ven en ella una oportunidad de crecimiento ya que las personas se motivan y tienden a ser más productivas, eficaces y eficientes. La empresa cajamarquina, ofrece productos lácteos, y ha tenido un crecimiento constante en el tiempo, se encuentra realizando una gestión del talento humano, pero no está enfocando en todas las áreas de la organización. Es ahí donde identificamos problemas que han traído consigo deficiencias en la empresa (falta de identificación con la empresa por la alta rotación en la planta de producción), debido a que abastece a diferentes empresas de una misma marca.

Para (Junquera & Fernández, 2014) hablar de la gestión del talento humano no solamente significa tomar compostura a favor únicamente del personal. La gestión humana implica gestionar con gran responsabilidad, e imparcialidad y cada uno de los grupos participantes en el ámbito de la producción o el servicio ofrecido a través de las distintas organizaciones. Esto significa que gestor humano debe cumplir una función de mando, procurando un equilibrio entre el cumplimiento de los objetivos personales con los objetivos organizacionales.

Actualmente la empresa sigue brindando el servicio de compra, venta y fabricación de productos lácteos, esta empresa cuenta con 32 colaboradores en total. En los últimos años se ha observado el bajo índice del desempeño laboral en los trabajadores, ya que sus nuevos ingresos de colaboradores presentan una lenta adaptación a la empresa y no cumplen con los estándares esperados por los gerentes de la organización. Por ello surge la necesidad de averiguar si existe algún tipo de factor dentro de la gestión del talento humanos que ayude a identificar el porqué de estas amenazas explícitas en el bajo de desempeño laboral de la organización, es por ello que todo este estudio busca buscar el tipo de relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en esta empresa además de buscar alternativas de mejoras en estas variables de estudio, que beneficien a la empresa tanto institucionalmente como monetariamente. Seguidamente se comparten los antecedentes:

A nivel internacional (Garzón, 2019) En la tesis "Modelo de gestión de talento humano y el desempeño laboral para la empresa Lácteos Paraiso":tiene como objetivo elaborar un modelo de gestión de talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Lácteos Paraiso. Se utilizó la modalidad mixta con énfasis cualitativo,la metodología

descriptiva, también se aplicó el método inductivo-deductivo y el análisis documental. Se definió un bajo nivel de satisfacción del producto y las causas del bajo rendimiento del desempeño de los empleados. Se consiguió como resultado un modelo de gestión de talento humano para incrementar un mejor rendimiento del desempeño laboral de la empresa.

Así mismo (Escobar, 2017) En la tesis "La Gestión del Talento humano y la Productividad de la Agroempresa Unión Libre"; dicho estudio tiene como objetivo establecer un proceso administrativo eficiente para incrementar la producción de la agroempresa. Se realizó un estudio cualitativo y cuantitativo, tipo de investigación bibliográfica. Después de un minucioso análisis se determinaron los planes y métodos más eficientes para evidenciar una solución en la agroempresa. En conclusión las empresas que cuentan con un plan de gestión de talento humano aumentan su productividad.

Por su parte (Álvarez & Quisaguano, 2017) En la tesis "Modelo de Reclutamiento y Selección del Talento Humano por competencias para las medianas empresas del sector lácteos cantón Latacunga"; tiene como objetivo determinar el modelo de reclutamiento y selección del talento humano que se ajuste a las medianas empresas del sector lácteo del cantón Latacunga. Se realizó una investigación bibliográfica, descriptiva y de campo, siendo más aceptable la selección por competencias, que permite evaluar conocimientos y aptitudes y habilidades de los futuros candidatos, se utilizó los enfoques cuantitativos y cualitativos así como la técnica de la encuesta. Con el modelo de reclutamiento y selección por competencias que se presento se pretende mejorar los procesos en del departamento

de talento humano, el cual aportará a la mejor selección de personal idóneo que se desempeñe de manera eficiente para cumplir con las metas y objetivos de la empresa.

Además (Paucar, 2016) En la tesis “Evaluación de la gestión del talento humano por competencias de la Microempresa de lácteos San Salvador, cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, periodo 2016”; tiene el propósito de evaluar la gestión del talento humano por competencia para determinar el nivel de desempeño del personal, se utilizó el método inductivo-deductivo, aplicando la técnica de la encuesta a los empleados de la organización, donde se determinó la falta de Gestión de Recursos humanos, como la inexistencia de la evaluación de la gestión del talento humano por competencia. En conclusión, la evaluación de la gestión del talento humano por competencia es una herramienta fundamental, ya que permite definir las competencias que cada trabajador debe poseer, para optimizar su desempeño y alcanzar el desarrollo organizacional.

Por su parte (Carranza, 2015) en la tesis “Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la fábrica de lácteos FEDAC, Ecuador – 2015” planteó como objetivo principal distinguir el tipo de relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Esta investigación fue de tipo no experimental, porque no se realizó ninguna manipulación deliberada de variables, se aplicaron los instrumentos de recolección de datos a 46 trabajadores. Se generó las conclusiones donde señala que hay una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral, recomendando a la institución municipal generar mayores incentivos pues también se observó que son los trabajadores con muchas

necesidades, se recomendó también que estos incentivos tendrían que superar la necesidad básica del trabajador.

También (Cabañas, 2015) en la tesis "Clima organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Lácteos Trébol A.S.S., Asunción - 2015" Estudio que se realizó en la Universidad Americana de Asunción de Paraguay, cuyo objetivo principal era determinar el tipo de relación que existe entre el clima organizacional con la gestión del talento humano en la empresa Lácteos Trébol A.S.S. de Asunción en el año 2015, aplicando cuestionarios de encuesta como instrumentos a una muestra de 43 personas.

Llegando a la conclusión que existe una asociación positiva y directa entre percepción favorable del clima organizacional con la gestión del talento humano en el grupo total, adicionalmente se observó una percepción más favorable del clima laboral y que los colaboradores con mayor nivel jerárquico y grado de instrucción, perciben de manera más positiva el clima y la gestión del talento humano dentro de la empresa. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación al año de ingreso.

Además (Hurtado & Maiza, 2019) En la tesis "La comunicación organizacional en la optimización del desempeño laboral de las empresas del sector lácteos de la provincia de Tungurahua": tiene como objetivo analizar la comunicación organizacional a nivel interno de las empresas del sector lácteos de Tungurahua, para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores. Se realizó un estudio cualitativo, se utilizó la técnica de la encuesta a 249 integrantes, cuyos resultados indican que los colaboradores tienen una gestión ineficaz

de la información ya que no existe un sistema de comunicación que los integre teniendo como consecuencia la ineficiencia del desempeño laboral.

También (Jaya, 2018) En la tesis "Clima organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral en las PYMES del sector lácteo de la Parroquia Belisario Quevedo": tiene como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, se utilizó la técnica descriptiva correlacional, muestreo probabilístico y se realizó a través de la técnica de la encuesta. Obteniendo como resultado que entre el clima organizacional y el desempeño laboral existe una relación directa. Se concluye que el desempeño laboral de los colaboradores se ve afectado por el clima organizacional, debido a dos factores como: la toma de decisiones con un 33,33 % de trabajadores refleja que no tienen confianza en sí mismos, igualmente el factor adaptación al cambio con un 33,33 % el cual nos indica que los trabajadores no se sienten aptos para realizar sus labores ya que no cuentan con capacitaciones.

A nivel nacional en la tesis (Rojas, 2018) "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Empresa Molino Semper S.A.C Lambayeque, 2018". La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en dicha empresa. El estudio se realizó con la metodología descriptiva correlacional, de enfoque cualitativo con diseño no experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta en escala de Likert a 33 colaboradores, la cual fue procesada en el programa estadístico SPSS 24 (Alfa de Cronbach), después de someterse

al coeficiente de correlación de Pearson arrojó un resultado de 0.757. Concluyendo que existe relación directa entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Además (Chavez, 2015) en la tesis "Relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa Silmarc E.I.R.L., Trujillo - 2015" La presente investigación es de tipo básica correlacional con un diseño no experimental, se llevó a cabo con el objetivo de poder determinar la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en los trabajadores en una empresa de productos lácteos Silmarc E.I.R.L. Para dicho estudio, la muestra estuvo conformada por un total de 50 personas. Los instrumentos que fueron utilizados para la obtención de la información necesaria para el estudio, fue el cuestionario elaborado específicamente para esta investigación. El cual se realizó de forma auto aplicado permitiendo poder analizar sus respuestas sin tener ningún tipo presión por parte del evaluador. Concluyendo que el nivel de gestión del talento humano es irrelevante para a los trabajadores según su jornada laboral o su antigüedad en la empresa, por otro lado, el nivel de clima organizacional es alto, también las dimensiones de la gestión del talento humano se correlacionan positivamente con clima organizacional, por último, existe una correlación positiva moderada entre la variable gestión del talento humano y la variable clima organizacional.

Además (Quevedo & Rojas, 2016) en la tesis "La gestión del talento humano y la motivación en la empresa Industria Unión E.I.R.L. de la ciudad de Chiclayo en el año 2016" tuvo como objetivo principal establecer la asociación entre ambas variables, gestión del talento humano y la motivación de los trabajadores en la empresa Industria Unión E.I.R.L que se dedica a la fabricación, distribución y comercialización de lácteos. Con un diseño transversal del tipo básico-correlacional. Se utilizó el método de encuestas para obtener la información a través de un cuestionario estructurado y validado, basado en el instrumento de medición del cuestionario, este se aplicó a una muestra de 53 trabajadores. Se llegó a la conclusión gracias a los resultados de la investigación que existe una relación de tipo directa entre la gestión del talento humano y la motivación en la empresa Industria Unión E.I.R.L. de la ciudad de Chiclayo en el año 2016, por otro lado, el nivel de gestión del talento humano es medio, también las dimensiones de la gestión del talento humano se relacionan directamente con la motivación.

Además (Peralta, 2015) en la tesis "Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lácteos Piamonte E.I.R.L., Callao - 2015" Esta investigación tiene como objetivo principal determinar las relaciones entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lácteos Piamonte E.I.R.L. Cuenta con una metodología de diseño transversal del tipo básico-correlacional, se trabajó con

una muestra de 34 trabajadores. Concluyendo de que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lácteos Piamonte E.I.R.L. de la provincia constitucional del Callao en el año 2015, por otro lado, el nivel de gestión del talento humano es alto, y por último todas las dimensiones que componen a la gestión del talento humano se relacionan directamente con el desempeño laboral.

También (Fasabi, 2018) en la tesis "Relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa 2018", tuvo como objetivo general determinar la correlación entre el área de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tobiano E.I.R.L Arequipa 2018. Para esta investigación se utilizó un diseño no experimental, cualitativo. La población fue de 50 colaboradores y su muestra fue la misma. La técnica utilizada fue la encuesta teniendo como instrumento al cuestionario para medir ambas variables. Se realizó el coeficiente de Pearson obteniendo como resultado 0.69. por lo cual se considera una correlación positiva moderada. Por lo cual se concluye que existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Por su parte (Villa, 2016), en la tesis "La motivación y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Productos Lácteos Arequipa S.R.L., Arequipa - 2016" realizó un estudio con el objetivo General La motivación y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Productos Lácteos Arequipa S.R.L. en el año

2016. La investigación exploratoria llevada a cabo en Arequipa, fue de tipo descriptiva correlacional y toma una muestra de 57 personas las cuales fueron encuestadas de manera individual. Se concluye que existe una influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral en la empresa Productos Lácteos Arequipa S.R.L de la ciudad de Arequipa en el año 2016, además el nivel de motivación en la organización es alto y por último que los componentes de la motivación se relacionan directamente con el desempeño laboral.

A nivel local (García & Salazar, 2020) En la tesis "Programa de capacitación para mejorar nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa del sector lácteo Huacaráz Cajamarca -2020" tiene como objetivo general proponer un programa de capacitación para mejorar el nivel del desempeño laboral de una empresa de lácteos Huacaráz. La metodología que se empleó fue no experimental, de tipo cualitativo y nivel descriptivo, la técnica que se utilizó fue la encuesta, la cual se aplicó a 25 trabajadores de la empresa, identificando ineficiencias en el nivel de desempeño laboral de los colaboradores. Como resultado se planteó el programa de capacitación para para la mejora del desempeño laboral en la empresa Huacaráz. Concluyendo que el programa propuesto para la mejora del desempeño laboral de la empresa fue tomada a base de la opinión de un experto en estos temas (Chiavenato, 2017) , quien hace alusión a la capacitación como la base de un buen desempeño laboral.

Además (Mercado & Mantilla, 2015) en la tesis "Medición del nivel de desempeño laboral en la empresa Lácteos Ogoriz SRL, Jaén – 2015" Esta investigación de orientación aplicada y nivel descriptivo. Tuvo como objetivo del nivel de desempeño laboral en la empresa Lácteos Ogoriz SRL. Se realizó la aplicación de una encuesta a 39 colaboradores, que fueron elegidos de una forma aleatoria simple, estos datos obtenidos fueron procesados mediante una hoja de cálculo y posteriormente interpretados para convertirlos en información. Llegando a concluir que las brechas de cada una de las dimensiones planteadas que comprenden al desempeño laboral son en su mayoría de nivel alto con una tendencia favorable a que estos niveles puedan llegar a mantenerse altos, pero estos pueden llegar a decaer si es que no se toma la seriedad respectiva para investigar y diagnosticar las causas del porque baja el desempeño laboral en esta empresa.

Por su parte (Martiarena, 2015) en la tesis "Desempeño laboral en la empresa Productos Lácteos Los Alpes S.A.C., Baños del Inca 2015", utilizando el método cuantitativo descriptivo y de campo, se aplica una muestra no probabilística a todos los colaboradores de una empresa de productos lácteos siendo estos 45, utilizando como instrumento de recolección de datos al cuestionario. Tuvo como objetivo general determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la empresa los Alpes S.A.C. Llegando a la siguiente conclusión: que el 97.8 % de los colaboradores tiene un nivel de capacidad operativa alta, el nivel de habilidad humana es de un 65 %. Además, que tienen un bajo nivel de conocimientos el 71.43 % de empleados. También obtuvieron un nivel moderado de mala adaptación a la empresa un 75% de empleados y por último el nivel de desempeño laboral en esta empresa es moderado.

No Obstante (Silva & Tafur, 2016) en la tesis "El desempeño laboral y su influencia en la Motivación en la empresa Somos Cajamarca S.A.C., Ichocan - 2016" que tiene como objetivo determinar la influencia que existe entre el desempeño laboral y su influencia en la Motivación en la empresa somos Cajamarca S.A.C. Se realizó una investigación cuyo diseño fue no experimental cuantitativa descriptiva correlacional, cuya población y muestra es de 51 colaboradores, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento de investigación, un cuestionario estructurado de 36 preguntas con opción única y de calificación que miden los indicadores y las variables tanto independiente como dependiente, validado por especialistas. Luego de realizado el estudio, se concluyó que el nivel de motivación de los colaboradores en la empresa Somos Cajamarca S.A.C es medio, además el nivel de desempeño laboral en la empresa Somos Cajamarca S.A.C es alto, finalizando con el hallazgo que existe una influencia positiva entre el desempeño laboral y su influencia en la Motivación en la empresa Somos Cajamarca S.A.C. A continuación se presenta el marco teórico:

Gestión del Talento Humano

Para (González & Cipriano, 2014) , indican que la gestión del talento humano es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado, un talento es siempre un tipo especial de persona. No obstante (Giménez & Massachs, 2014) infieren que la gestión del talento solo se encarga del proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente, y no siempre toda persona es un talento, para ser talento, la persona debe poseer algún

diferencial competitivo que lo valore. El Capital Humano según (Chiavenato, 2017) "El concepto de talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito". El Contexto es el ambiente interno adecuado para que los talentos florezcan y crezcan. Sin él, los talentos se marchitan o mueren. El contexto es determinado por aspectos como: Una arquitectura organizacional con un diseño flexible, integrador, y una división del trabajo que coordine a las personas y el flujo de los procesos y de las actividades de manera integral.

La organización del trabajo debe facilitar el contacto y la comunicación con las personas: Una cultura organizacional democrática y participativa que inspire confianza, compromiso, satisfacción, espíritu de equipo. Una cultura basada en la solidaridad y la camaradería entre las personas; Un estilo de administración sustentado en el liderazgo renovador y en el *coaching*, con descentralización del poder, delegación y atribución de facultades (*empowerment*).

Administración de Recursos Humanos según (Chiavenato, 2017), precisa que la ARH se refiere a las políticas y las prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas. Integrar talentos a la organización; socializar y orientar a los talentos en una cultura participativa, acogedora y emprendedora: diseñar el trabajo individual o en equipo, para hacerlo significativo, agradable y motivador; recompensar a los talentos como un refuerzo positivo, por un desempeño excelente y por alcanzar los resultados; evaluar el desempeño humano y mejorarlo continuamente; comunicar y transmitir conocimiento, y proporcionar retroalimentación intensiva; formar y desarrollar talentos para crear para

crear una organización de aprendizaje; ofrecer excelentes condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida dentro del mismo; mantener excelentes relaciones con los talentos, los sindicatos y la comunidad en general; aumentar la competitividad de los talentos para incrementar el capital humano de la organización y, en consecuencia, el capital intelectual; incentivar el desarrollo de la organización.

El uso actual de la Gestión del Talento: El término gestión del talento significa diversas cosas para distintas organizaciones. Para algunos es gerenciar a individuos de alto-valor o "muy capaces," mientras que, para otros, es cómo se maneja el talento en general - es decir se trabaja bajo el supuesto que toda persona tiene algo de talento que requiere ser identificado y liberado. (Drucker, 2014).

Desde la perspectiva de la gestión del talento, las evaluaciones del desempeño, el rendimiento actual del empleado ceñido a un trabajo específico ha sido siempre la herramienta estándar que mide la productividad de un empleado. Sin embargo, la gestión del talento también busca enfocarse en el potencial del empleado, lo que implica su desempeño futuro si se fomenta el desarrollo apropiado de habilidades. (Fuentes & Córdón, 2016)

Para (Fuentes & Córdón, 2016) los aspectos principales de la gestión del talento dentro de una organización deben siempre incluir: La gestión del desempeño, el desarrollo del liderazgo, la planificación de los recursos humanos/identificar las brechas de talento, el reclutamiento.

Dicho término de la gestión del talento se asocia generalmente a las prácticas de recursos humanos basadas en la gestión por competencias. Las decisiones de la gestión del talento se basan a menudo en un sistema de competencias organizacionales claves y en

competencias inherentes al cargo, el sistema de competencias puede incluir conocimiento, habilidades, experiencia y rasgos personales. (Fuentes & Córdón, 2016).

Dimensiones de la gestión del talento humano

Admisión del personal, para (Ramírez & Ramírez, 2016) lo definen como el encuentro con diferentes personas de diversas calificaciones y habilidades, tomando en cuenta la descripción del puesto de trabajo, los candidatos que se califiquen en esta ronda pueden ser invitados a unirse a la organización. Procesos para incorporar personas Enfoque tradicional, se obedece a un conjunto de rutinas secuencial, solo interesa el cargo focalizado, busca mantener el status de la organización. (Torres, 2014). El enfoque moderno da prelación al enfoque estratégico, es un medio de servir a las necesidades organizacionales a largo plazo. se hace énfasis en la eficacia por que busca mediante el proceso de incorporación de personas, la adquisición de nuevas habilidades y capacidades que permita a la organización realizar su misión (Torres, 2014). El reclutamiento de personal, se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización. (Torres, 2014). Es importante señalar que los planes de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación deben reflejar como meta el promover y seleccionar a los colaboradores de la empresa lo cual incluye la elaboración de política de la empresa, los planes de los recursos humanos y la práctica de reclutamiento, se aplica a los candidatos que trabajan en la organización para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras se lleva a cabo a través de ofertas de ascenso (Torres, 2014).

En los indicadores de admisión de personal tenemos a: El reclutamiento según (Chiaventato, 2017) es un conjunto de técnicas y procedimientos que la organización propone para atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la empresa; selección del personal es un proceso de elección teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación, para (Chiaventato, 2017) la selección busca entre los candidatos reclutados a los mas adecuados para la organización con el fin de mantener o aumentar la eficiencia, desempeño del personal y de la organización; así como a la inducción del personal, que es un proceso que consiste en facilitar al nuevo colaborador su adaptación dentro del puesto de labores, incluyendo aspectos relacionados con su ubicación, manejo de equipos, elementos y otros aspectos propios del cargo, en otras palabras se adquirirá la preparación específica necesaria para el desempeño de sus funciones. (Manual, 2018)

Otra dimensión de nuestra variable gestión del talento humano es, capacidades cuyo concepto es, la habilidad o facultad de un conjunto de recursos de desarrollar algunas tareas o actividades generando ventaja competitiva de base interna. Generan más valor a los recursos que integran las empresas (Junquera & Fernández, 2014) . Tipos de capacidades: Capacidades propias de la gestión de recursos humanos: es decir, la capacidad que tenga la empresa para atraer a los recursos que necesita, para desarrollar y utilizar eficientemente sus competencias, motivar e implicar en la empresa a estos recursos y para retener a aquellos que sean valiosos para la organización. (Junquera & Fernández, 2014) ; Capacidades propias de la organización: (comerciales, técnicas, de

innovación, etc) que estén sostenidas principalmente por recursos humanos u organizativos. (Junquera & Fernández, 2014); Cultura empresarial: cada organización tiene la suya propia y hace que actúen de forma diferente o parecida dependiendo de sus valores, creencias y formas compartidas que guían los comportamientos de las personas de la empresa. (Junquera & Fernández, 2014).

La importancia de las capacidades en el personal, las capacidades y competencias personales ganan la partida a los conocimientos y a la experiencia profesional en una entrevista de trabajo. (Sánchez R. , 2014). La capacidad profesional es necesaria, pero no suficiente para llegar con éxito al puesto deseado y cada vez pesa más la personalidad y los valores del candidato, que son 'herramientas' eficaces para valorar el encaje en la cultura corporativa. (Sánchez R. , 2014). Para (Sánchez R. , 2014) las claves del currículo dependen de la posición que vaya a desempeñar el candidato existen tres bloques de profesionales: El colaborador individual, el mando, el directivo.

Cada uno, lo que se quiere ver en la historia profesional es diferente, en el caso del colaborador individual se espera una preparación técnica y de conocimientos, mientras que a los mandos se les exigirá que hayan dirigido equipos; es importante si han sido numerosos y se tendrá en cuenta el tipo de cualificación de tales equipos, así como los éxitos logrados. (Sánchez R. , 2014)

Indicadores de la dimensión capacidades: Conocimiento, que (Abril M. C., 2018) define como el conocimiento del trabajo involucra al supervisor que debe conocer toda la tecnología implementada en la organización sobre sus productos, procesos, mercado,

clientes, empleados, proveedores y su entorno, además de eso debe identificar, adquirir, desarrollar, compartir, utilizar y retener el conocimiento, esto es clave dentro de la organización; actitud, (Carolinhe, 2015) define a la actitud de todo trabajador debe siempre estar abierta al cambio, lo cual hay tres principales actitudes hacia el trabajo, como: satisfacción laboral que esta relacionado con el desempeño y evaluación positiva acerca del puesto de trabajo; involucramiento en el trabajo es donde el trabajador se identifica psicológicamente con el puesto de trabajo, y el compromiso organizacional es el grado en que el empleado se identifica con la organización, las metas y su permanencia de ésta.

Otra dimensión de la variable gestión del talento humano es la compensación al personal, y para (Gutiérrez, 2014) la compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus. El hecho de que se hable de un sistema de compensaciones está originado en la hipótesis de que los niveles de contribución de las personas a los resultados de la organización son distintos. Es por ello que no se habla de un salario o compensación propia de cada empresa y válida para todos sus empleados. Al admitir la existencia de diferencias respecto al "impacto" de cada puesto en los resultados globales, pueden diferenciarse las compensaciones por niveles y puestos. Se asume que un gerente puede ganar más que el portero porque impacta más con sus decisiones y actitudes sobre los resultados de la empresa.

(Gutiérrez, 2014). Un nivel inadecuado de compensación puede afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. En los casos graves, el deseo de obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un empleo diferente. Además, el escaso interés que despierte una función compensada pobremente puede llevar a ausentismo y otras formas de protesta pasiva. (Gutiérrez, 2014). Para (Gutiérrez, 2014) lo que el administrador sobre la compensación debe tener claro al ejercer su función es: Procurar ofrecer el máximo nivel de satisfacción de las necesidades del empleado procurando que para la empresa resulte una relación atractiva de costo-beneficio. Cuando el empleado está insatisfecho con la compensación, puede tener menos atractivo el puesto, lo que puede ocasionar la rotación, el ausentismo, etc. Los sistemas de compensación y beneficios se originan con el objetivo de obtener mejores resultados en la organización, ya que la falta de esto puede afectar la productividad de la organización, producir un deterioro en la calidad del entorno laboral, disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, conducir a los empleados a buscar otro empleo, a que aumente el ausentismo y en algunos casos puede llevar a protestas. (Gutiérrez, 2014).

Teorías de la gestión del talento humano

Teoría de las capacidades del personal y su influencia en el desempeño laboral:

Las personas transcurren la gran parte del día en sus en sus trabajos, donde se enfrentan frecuentemente a diversos tipos de problemáticas, en este escenario los inconvenientes abundan. Por eso, las capacidades del personal han adquirido gran importancia y valor

en el mundo de los negocios, ya que sirven para resolver inconvenientes y enfrentar de manera correcta la jornada laboral. (Braidot, 2014)

Las capacidades personales son todos los atributos o capacidades que le permiten a una persona desempeñarse en su trabajo de manera efectiva. Estas habilidades apuntan al lado emocional, interpersonal y a cómo se desenvuelve el personal en una empresa. En este plano entran temáticas como: trabajo en equipo, resolución de problemas, gestión efectiva del tiempo, gestión del cambio, manejo del stress, liderazgo, comunicación efectiva, entre otros. (Braidot, 2014)

El manejo de las capacidades resulta crucial en el mundo laboral, si bien estas competencias son innatas, todos tenemos la capacidad de poder desarrollarlas. Por ello, estos cursos son muy solicitados, ya que los profesionales necesitan diferenciarse y destacarse dentro del competitivo mercado actual, tanto durante la búsqueda de una oportunidad laboral como en su permanencia y crecimiento dentro de una compañía. (Braidot, 2014).

Conscientes de que en las empresas no todos los colaboradores han desarrollado estas competencias, se han comenzado a impartir diversos cursos en el mercado que apuntan a tener un personal más calificado, traduciéndose en una inversión tanto para las empresas como para los profesionales que están en el mercado laboral. (Braidot, 2014)

El desarrollo de las capacidades como trabajar en equipo, poseer un buen nivel de comunicación, tener adaptabilidad ante los distintos escenarios, una actitud positiva en la oficina, etcétera, son percibidas por la jefatura como cualidades positivas en un

empleado, especialmente cuando existe un mercado tan competitivo como el actual, en el que hay alta rotación laboral y en el que las empresas necesitan trabajadores productivos y alineados al crecimiento de la empresa. (Braidot, 2014)

Teoría de la gestión del talento humano y las compensaciones de Gary Becker: Este economista norteamericano fue premiado con el Nobel por trabajar con el concepto de la gestión del talento humano. Sin embargo, por mucho tiempo su trabajo acerca de este tema fue ignorado y criticado por los principales economistas del mundo, quienes no lo consideraban un verdadero par por dedicar su estudio a dicho concepto al extender el dominio del análisis microeconómico a un amplio rango de comportamiento humano e interacción, incluyendo aquel que no tiene relación con el mercado. (Becker, 2016).

(Becker, 2016) Comenzó a estudiar las sociedades del conocimiento y concluyó con su estudio que su mayor tesoro era el capital humano que estas poseían, esto es, el conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo, además logra definir al capital humano como importante para la productividad de las economías modernas ya que esta productividad se basa en la creación, difusión y utilización del saber.

El conocimiento se crea en las empresas, los laboratorios y las universidades; se difunde por medio de las familias, los centros de educación y los puestos de trabajo y es utilizado para producir bienes y servicios. Si bien antes se consideraba que la prioridad era el desarrollo económico y que luego vendría todo lo demás- educación, vivienda y salud-

hoy es completamente diferente ya que la vinculación entre educación y progreso económico es esencial. (Becker, 2016)

Para (Becker, 2016) lo puntualiza que la importancia creciente de la gestión del talento humano puede verse desde las experiencias de los trabajadores en las economías modernas que carecen de suficiente educación y formación en el puesto de trabajo.

Importancia

Es una de las herramientas principales en el desarrollo de la gestión del talento humano. Esta gestión hace la diferencia entre lo que es un curso de capacitación, con una estructura que encierre capacitación, entrenamiento y compensaciones que son necesarios de definir para los requerimientos de un puesto o identificar las capacidades de un trabajador o de un profesional. (Becker, 2016)

Sería importante entonces, validar los conocimientos o experiencias más operativa – menos mental- por llamarle de algún modo, que es una forma de “llamar” a este movimiento a un mayor número de personas, y de hacerlo también más entendible y aceptable por todos los trabajadores de la empresa. (Becker, 2016)

Un tema crítico al que atiende directamente el modelo es el impulsar la innovación para el liderazgo tecnológico ya que los trabajadores conocerán su propio perfil de competencia y el requerido por el puesto que ocupan o aspiran, identificando y actuando sobre las acciones necesarias para conseguir el perfil requerido, se incentiva así el clima innovador desde la base, fundamentalmente a través del auto desarrollo. (Becker, 2016)

Teoría de la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño de los trabajadores: Sabemos que la tecnología de avanzada es indispensable para lograr el desempeño laboral que hoy nos exige el mercado, pero vemos también que el éxito de cualquier emprendimiento depende principalmente de la flexibilidad y de la capacidad de innovación que tenga la gente que participa en la organización. (Navas & Guerras, 2016)

Además, en la era actual, la tecnología y la información están al alcance de todas las empresas, por lo que la única ventaja competitiva que puede diferenciar una empresa de otra es la capacidad que tienen las personas dentro de la organización de adaptarse al cambio. Esto se logra mediante el fortalecimiento de la capacitación y aprendizaje continuo en las personas a fin de que la educación y experiencias sean medibles y más aún, valorizadas conforme a un sistema de competencias. (Navas & Guerras, 2016)

La influencia de la Ética en la gestión del talento humano

Uno de los factores que darán forma a la ética personal de cada empleado será la de la alta administración de la empresa para la cual trabaje. Aunque la ética de la alta administración puede o no ser explícita, generalmente se comunica por medio de sus acciones y se extiende a todos los niveles y áreas en la organización. (Navas & Guerras, 2016).

Indicadores de la dimensión compensación: La remuneración, para (Abril M. C., 2018) es una representación eficaz de compensar la responsabilidad por haber ejecutado las actividades encomendadas a los colaboradores dentro de la organización y es un atributo

que cada trabajador realiza de acuerdo al cargo de sus objetivos trazados para el puesto, puesto que esto es un intermedio positivo como herramienta de motivación; indicador es la motivación, para (Galván, 2017) en la actualidad hay pocas organizaciones que aplican la motivación laboral, por lo que se debe saber lo que es preciso que motiva al personal, además se debe tener en cuenta que cosas debe motivar al trabajador, sin embargo se considera que un personal capacitado, motivado, puede tener una actitud positiva, lo cual permite una interacción adecuada y optimizar su proyección de la misma.

Desempeño Laboral

(Iborra, Coscollar, & Dolz, 2014) Mencionan que la evaluación de desempeño es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos en su trabajo, también sostienen que la evaluación del desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones. Por otro lado (Luna, 2015) lo define como la actuación de cada persona en función de las actividades que manifiesta, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial desarrollo.

Importancia de la evaluación del desempeño: Toda persona necesita recibir retroalimentación sobre su desempeño para saber hacer las correcciones correspondientes. Sin esta retroalimentación las personas caminan a ciegas. Para tener

idea de los potenciales de las personas la organización también debe saber cómo desempeñan sus actividades. (Navas & Guerras, 2016)

(Iborra, Coscollar, & Dolz, 2014) Sostuvieron que el desempeño de un puesto, varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condiciones que influyen, entre ellas el valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del hacer, lo que se convierte en una relación perfecta de costo beneficio.

Por su parte (Luna, 2015) infiere que la importancia de la evaluación del desempeño laboral o evaluar el desempeño de un trabajador es un componente fundamental para las empresas, porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia. El proceso abarca misión, visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos.

Dimensiones del desempeño laboral

Factores actitudinales, los factores actitudinales se relacionan con el trato con las personas, y se refieren a la facilidad de relación interpersonal y grupal. Incluyen la capacidad de comunicarse, de motivar, coordinar, dirigir y resolver conflictos personales o grupales, en otras palabras, se refieren a la interacción personal, el desarrollo del trabajo en equipo, la incentivación a la participación sin temor, y el desarrollo de las personas son ejemplos característicos de dichas habilidades. Podemos decir que en conclusión se trata de saber trabajar con personas y por medio de ellas. (Sánchez, 2015). Estos factores implican una visión de la organización o de la unidad organizacional de manera conjunta, la facilidad de trabajar con ideas, conceptos, teorías y abstracciones.

Un administrador con habilidades conceptuales se encuentra apto para comprender las diversas funciones de la organización y complementarlas entre sí. Puede entender cómo se relaciona la organización con el ambiente y cómo afectan los cambios en una parte de ellas a las demás. Las habilidades conceptuales se relacionan con el pensamiento, el razonamiento, el diagnóstico de las situaciones y la formulación de alternativas para la solución de problemas. (Sánchez, 2015)

La combinación de esas habilidades es importante para el administrador. Cabe destacar que a medida que un individuo asciende en los niveles de la organización, disminuye su necesidad de habilidades técnicas y aumenta su necesidad de habilidades conceptuales. Por ejemplo, en los niveles inferiores, los supervisores requieren considerable habilidad técnica para enfrentar los problemas operacionales concretos y cotidianos de la organización (Sánchez, 2015).

Indicadores de los factores actitudinales: La Puntualidad en la organización contribuye a otorgar una personalidad de carácter y eficiencia, donde esto hace mejorar en las actividades que desempeñan y de esa manera ganar la confianza del entorno, con disciplina, perseverancia y orden para establecer las prioridades de sus acciones; respeto para (Real Academia Española, 2016) es un valor que permite a las personas aceptar, reconocer, valorar las cualidades y derechos del ser humano; en pocas palabras, el respeto es el reconocimiento de los derechos de los individuos y de la sociedad; responsabilidad, es la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar hacer las consecuencias de un hecho realizado libremente, para

(Abril M. C., 2018) es saber las políticas y reglamentos, normas, valores y costumbres que se realiza dentro de la empresa.

Factores Operativos, son un sistema productivo es planeado a largo, mediano y corto plazo, en este sentido las decisiones a nivel operativo son de gran importancia para la capacidad operativa del trabajador, con esto en mente, veamos lo que respecta a la planeación de estos factores (Antón, 2015). Dentro de los factores operativos tenemos a: Factores Operativos a largo plazo, una capacidad excesiva con una baja demanda, tendrá elevados costos en el funcionamiento de la planta, mientras que una capacidad que no consigue igualar el nivel de demanda, resulta insuficiente conllevando a la pérdida de competitividad. (Antón, 2015) ; Factores Operativos a mediano plazo, que se enfoca entre los 6 y 18 meses. Se toman decisiones con respecto a la contratación o despido del personal, adquisición de herramientas, máquinas y subcontratación. (Antón, 2015); Factores Operativos a corto plazo, que se trabaja en forma diaria o semanal, por lo tanto, las acciones realizadas son efectivas en horas con el fin de alinear la producción planeada y la real. Se asocian decisiones relacionadas con las horas extras, movimiento de personal y transporte de producto. (Antón, 2015). Definidos los plazos, ten en cuenta que planear la capacidad conlleva determinar cuánto podemos producir a nivel constante sin fallas ni interrupciones y cuánto logramos producir en condiciones reales. (Antón, 2015).

Indicadores de factores operativos: Productividad para (Chiaventato, 2017) es la relación mensurable entre el producto obtenido y los recursos empleados para su producción, ya

que depende del esfuerzo realizado y la motivación de las personas ; El trabajo en equipo evalúa el desempeño de sus miembros, cada uno de ellos tome las medidas necesarias para mejorarlo mas y mas, el equipo asume la responsabilidad de evaluar el desempeño de sus participantes y definir sus metas y objetivos. (Chiaventato, 2017) ; calidad de trabajo desarrolla su personalidad e influye en la vida y personalidad de los demás, además de eso siempre produce algo que satisface una necesidad, conveniencia o demanda social. (Abril M. C., 2018)

Teoría del desempeño laboral

Teoría X, Y: La filosofía que se tenga sobre la administración del personal estará influida también por las suposiciones básicas que se hagan sobre las personas. Por ejemplo, Douglas McGregor distingue entre dos conjuntos de suposiciones que clasificó como Teoría X y Teoría Y. (Porter, 2016).

Teoría X: El ser humano promedio tiene un rechazo inherente hacia el trabajo y lo evitará si puede. (Porter, 2016).

Debido a esta característica humana de rechazo al trabajo, la mayoría de las personas deben ser obligadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos a fin de lograr que realicen un esfuerzo adecuado. (Porter, 2016).

Teoría Y: El ser humano promedio no rechaza inherentemente el trabajo. El control externo y la amenaza de castigos no son los únicos medios para lograr que se realice un esfuerzo hacia los objetivos de la organización. Los empleados estarán más motivados

al satisfacer sus necesidades de orden superior en cuanto al logro, estima y autorrealización. (Porter, 2016)

La capacidad de ejercer un grado relativamente alto de desempeño, ingenio y creatividad en la solución de problemas organizacionales están continuamente distribuidas en la población y no al contrario, obtenido el pronóstico, piensa en qué acciones emprender para modificar la capacidad del colaborador y obtener grandes índices de productividad gracias a esta teoría. (Porter, 2016)

La ética en el desempeño laboral: La ética profesional recibe puntos específicos de conducta cómo son: integridad, objetividad, competencia profesional, confidencialidad, observancia de disposiciones normativas, todo lo cual deberá convertirse en una herramienta de trabajo, ya que en el desempeño de una profesión se necesita la confianza no solo en la habilidad del profesional sino también en su integridad. (Gonzalez, 2015)

En el ejercicio de la profesión se pueden enfrentar algunas situaciones como soborno, trato especial, amistad, intereses particulares, que dan lugar al cometimiento de actos de corrupción para conseguir lo que convenga a sus intereses, razón por la cual toda persona y en este caso todo profesional deberá ser formado a base de principios desde muy temprana edad para que al momento de ponerlos en práctica no se presenten conflictos de valores y estén en capacidad de tomar decisiones que se traducirán en un trabajo eficiente. (Gonzalez, 2015).

Para lograr este propósito en la toma de decisiones entran en juego tres elementos: lo que debo hacer, lo que puedo hacer y lo que quiero hacer, para lo cual hay que tener bien definido sus valores. (Gonzalez, 2015).

Debemos tratar de recuperar la credibilidad del público y revalidar la utilidad social del profesional, por lo que tenemos que trabajar con esmero y darle el sitio que se merece a la ética en el ejercicio de un cargo con la finalidad de que no se degrade la profesión ni la persona como tal. (Gonzalez, 2015)

No solo es tarea de cada profesional que asuma actitudes éticas, sino es necesario que exista por parte de nuestras Autoridades la ideología de convertir a la institución en una organización ética, con lo cual se producirán transformaciones totales en sus procesos y estructuras, dando como consecuencia un servicio correcto y de calidad a las personas que requieren de una determinada prestación. (Gonzalez, 2015)

Justificación

Justificación Académica: El proyecto de investigación consiste identificar el nivel de gestión del talento humano como estrategia para un óptimo desempeño laboral de la empresa, ya que, en un mundo de cambios, solo las empresas con visión y buen desempeño laboral pueden enfrentar los nuevos acontecimientos.

Justificación aplicativa o práctica: La presente investigación tiene repercusión práctica sobre la actividad empresarial, aportando información valiosa que servirá de material de reflexión y acción de los colaboradores en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el Año 2021, debido a que es necesario que los colaboradores sean eficaces, eficientes, capaces de hacer frente y vencer los problemas que se presentan, tener la visión y la flexibilidad de adaptarse a los cambios necesarios de su entorno.

Justificación teórica: La información dada también servirá para cambiar la visión que tiene los trabajadores de sus jefes, ya que ellos los ven como personas que ordenan, mandan, deciden y dicen lo que se debe hacer, cuando la participación de los gerentes debería estar centrada en crear una imagen de tal manera de ser catalogados como un colaborador más, orientador y generador de confianza; en ser aceptados por el grupo naturalmente. (Luna, 2015).

Los beneficiados en esta investigación no solo será la organización, también nosotros los investigadores, ya que esta información nos capacita para afrontar nuevos retos que se nos presentaran en nuestra vida como profesionales. (Chiavenato, 2017).

Justificación Valorativa: El presente trabajo de investigación trata de conocer la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Pretendiendo contribuir con información relevante para el mejoramiento continuo en la gestión de la organización.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de gestión del talento humano en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Identificar el nivel de desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Identificar de relación que existe entre la admisión del personal con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Identificar la relación que existe entre las capacidades con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Identificar la relación que existe entre la compensación del personal con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe nivel alto de la gestión del talento humano en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Existe nivel alto del desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Existe relación directa entre la admisión del personal con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Existe relación de tipo directa entre las capacidades con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Existe relación de tipo directa entre la compensación con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Operacionalización de variables

Tabla 1

<i>Operacionalización de la variable Gestión del talento humano</i>				
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Gestión del talento humano	Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para gestionar al personal funcional de las organizaciones como la admisión del personal, capacidades y la compensación de estos. (Chiavenato, 2017)	Admisión del personal	<p>Nivel de Reclutamiento en la empresa</p> <p>Nivel de percepción sobre la selección del personal en la empresa</p> <p>Nivel de inducción</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿La difusión para atraer personal calificado para un puesto de trabajo se desarrolla de manera adecuada? - ¿Para crear un nuevo puesto de trabajo se realiza un análisis y evaluación de los requerimientos? - ¿El comité que evalúa la admisión del personal es el adecuado y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo? - ¿Las pruebas de conocimiento y psicológicas aplicadas para la selección del personal son adecuadas? - ¿Las entrevistas realizadas en la selección del personal son imparciales? - ¿Se solicita documentación y exámenes médicos cuando empezaste a trabajar en la organización? - ¿Le brindaron charla sobre la misión, visión, políticas internas de la organización? - ¿Se le realizaron charlas informativas cuando fue nuevo en el personal sobre su puesto de trabajo?

Capacidades	Nivel de conocimiento del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se le asigna funciones acordes a su puesto de trabajo? - ¿Se considera tu experiencia laboral al asignarte el puesto y funciones? - ¿Busca la orientación de un especialista para obtener mejores resultados?
	Nivel de percepción sobre la actitud del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Realizas tus funciones laborales con perseverancia y dedicación? - ¿Se identifica con los objetivos de la empresa? - ¿Posee espíritu cooperativo?
Compensación del personal	Nivel de percepción de la remuneración recibida	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Existe en la institución una política de remuneración adecuada? - ¿Las compensaciones no remunerativas son las adecuadas de acorde a las funciones que realizas?
	Nivel de percepción de la motivación	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Recibe capacitación de acuerdo a sus necesidades de crecimiento profesional? - ¿Se le brinda buenas condiciones laborales en cuanto a la infraestructura? - ¿Se le brinda la oportunidad de optar un mejor puesto laboral en la empresa?

Tabla n° 02

Operacionalización de la variable Desempeño Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Desempeño Laboral	Es la actuación de cada persona en función de las actividades que manifiesta, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial desarrollo (Luna, 2015)	Factores Actitudinales	Nivel de percepción de la puntualidad del colaborador	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cumple con los horarios de trabajo establecidos? - ¿Llega a la hora indicada cuando cumple horas extras?
			Nivel de respeto y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo? - ¿Antepone el beneficio del Grupo al individual? - ¿Manifiesta identificación con su grupo de trabajo?
		Factores Operativos	Nivel de percepción sobre la productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa? - ¿Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas? - ¿Entrega su trabajo según la calendarización establecida? - ¿Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante? - ¿Demuestra interés en alcanzar objetivos que le son asignados?

Nivel de percepción sobre
el trabajo en equipo

- ¿Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato?
- ¿Siente que La asignación laboral que realiza retrasa la actividad de los demás?
- ¿Cumple con las políticas internas de la organización?
- ¿Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros?
- ¿Colabora con sus compañeros en el cuidado de los equipos de la empresa?

Nivel de percepción sobre
la calidad de trabajo

- ¿El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la empresa?
- ¿La exactitud con la que realiza sus labores se considera satisfactoria?
- ¿Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido?
- ¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?
- ¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones?

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Tipo: Básica

La investigación realizada es de tipo básica; según (Orús, 2014) tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente. De acuerdo a las variables (gestión del talento humano y desempeño laboral) la investigación es básica porque pretende tener argumentos, esclarecer y ampliar el conocimiento de estas variables.

Nivel: Correlacional

Por su alcance, la presente investigación es un estudio correlacional, ya que busca la relación de dos variables (gestión del talento humano y desempeño laboral). Para (Navarro, 2014) la investigación correlacional es un estudio básico, aunque busca determinar el grado de relación entre las variables presentadas, establece su grado de correlación, obtiene una explicación al fenómeno explicado, analiza la relación entre estas variables o conceptos.

Diseño: No experimental / transversal

El tipo de investigación es de diseño no experimental, ya que se observarán fenómenos de las variables (gestión del talento humano y desempeño laboral), tal como se dan en su entorno para luego ser analizados, según (Tortosa, 2014) la investigación no experimental resulta imposible manipular variables, además la investigación presenta un corte transversal, para (Orús, 2014) esta investigación se relaciona en base a datos en un solo momento, en un único tiempo, tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia.

2.2. Esquema del diseño de investigación

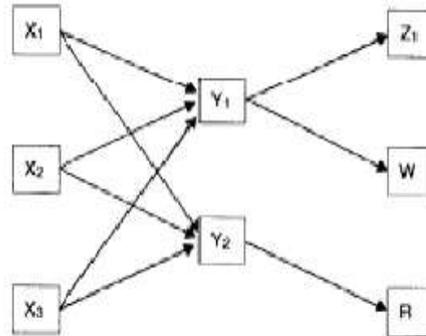


Figura 1: Esquema de investigación

2.3. Población y muestra

Población

Los 32 colaboradores entre hombres y mujeres de una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tipo de muestreo

La población es pequeña, por ende, se utilizó un muestreo no probabilístico, realizando un censo poblacional, trabajando con toda la población (32 colaboradores) entre hombres y mujeres de una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Criterios de inclusión

- ✓ Gerentes
- ✓ Jefes de área
- ✓ Personal administrativo
- ✓ Personal en la fábrica de lácteos (Producción)

Criterios de exclusión

- ✓ Practicantes en el área administrativa (no se les considera trabajadores en la empresa)
- ✓ Practicantes en el área de producción (no se les considera trabajadores en la empresa)

Muestra

Los 32 colaboradores entre hombres y mujeres de una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Técnica: Censo

Se aplicó esta técnica para obtener información sobre los colaboradores de una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021. Para ello se diseñó instrumentos, es decir una hoja censal para conocer el nivel de la gestión del talento y también para determinar el nivel de desempeño del personal.

El censo es una investigación que utiliza todos los elementos de una población, los cuales pueden ser, de población, económico, agropecuario, entre otros. (INEI, 2018)

Instrumento: Hoja censal

La hoja censal tiene ventajas, son baratos, no requieren de mucho esfuerzo por parte del consultado como por ejemplo las encuestas orales o telefónicas, y a menudo tienen respuestas estandarizadas que hacen más simple la tabulación de los datos. Sin embargo, estas respuestas estandarizadas pueden frustrar a los usuarios.

La misma tendrá un total de 39 preguntas (19 para la variable gestión del talento humano y 20 para la variable desempeño laboral)

2.4.2. Recolección y análisis de datos

Según (Bernard, 2015) las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permite al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación.

Aplicación de la escala de Likert con

1: Totalmente en Desacuerdo; 2: Desacuerdo; 3: Indiferente; 4: De acuerdo; 5:

Totalmente de Acuerdo

Las escalas que se utilizaron son las siguientes

Escala por dimensión:

Escala por la dimensión admisión al personal

nivel bajo	8 - 18	C
nivel medio	19 - 29	B
nivel alto	30 - 40	A

Escala por la dimensión capacidades

nivel bajo	6 - 13	C
nivel medio	14 - 21	B
nivel alto	22 - 30	A

Escala por la dimensión compensación al personal

nivel bajo	5 - 11	C
nivel medio	12 - 18	B
nivel alto	19 - 25	A

Escala por variable:

Escala por la variable gestión del talento humano

nivel bajo	19 - 44	C
nivel medio	45 - 70	B
nivel alto	71 - 95	A

Escala por la Variable desempeño laboral

nivel bajo	16 - 42	C
------------	---------	---

nivel medio	43 -71	B
nivel alto	72 -100	A

2.4.3. Nivel de fiabilidad

Tabla 3

Alfa de Cronbach

Cronbach's Alpha	N of Ítems
,906	39

2.5. Procedimiento

Se estableció contacto con el gerente de la empresa, seguidamente se procedió a realizar las coordinaciones respectivas con el gerente de una empresa de productos lácteos, a quien se le solicitó permiso por medio de un documento como parte del proceso de la evaluación del personal, seguidamente se reunió a dicho personal con quienes se estableció un ambiente agradable y de confianza.

Antes de iniciar a responder los ítems de la hoja censal se explicó en que consiste la investigación, para el posterior análisis de datos se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, si las dimensiones y variables de investigación son normales se utiliza inferencia estadística paramétrica, t de student y correlación de Pearson, caso contrario, W de Wilcoxon, d de Sommers y correlación de Spearman.

2.5.1. Análisis de la prueba estadística Pearson o Spearman

En la prueba estadística Pearson se determina una relación de tipo directa cuando ambas variables obtiene un mismo valor secuencial en los resultados probabilísticos (Orús, 2014).

2.5.1.1. Método de decisión

Correlacion directa fuerte y significativa cuadro r de Pearson ó rho de Spearman son positivos mayores ha 0.50.

2.5.2. Análisis de la prueba estadística para el coeficiente de correlación.

El método de análisis inferencial, determina una relación directa solo cuando r o ρ mayor a 0 y el P-value o Sig. es el P-value es menor al nivel de significancia que se va a utilizar en el estudio siendo este 0.05 (Orús, 2014).

2.5.2.1. Método de decisión

Se decide y determina que la relación es de tipo directa si el P- value es menor al nivel de significancia 5% (0.05), caso contrario la relación es de tipo inversa.

$P\text{-value} < 0.05 =$ Relación directa significativa

$P\text{-value} > 0.05 =$ no hay Relación directa significativa

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de gestión del talento humano en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tabla 4

Nivel de gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	27	84,0
Nivel medio	5	16,0
Total	32	100,0

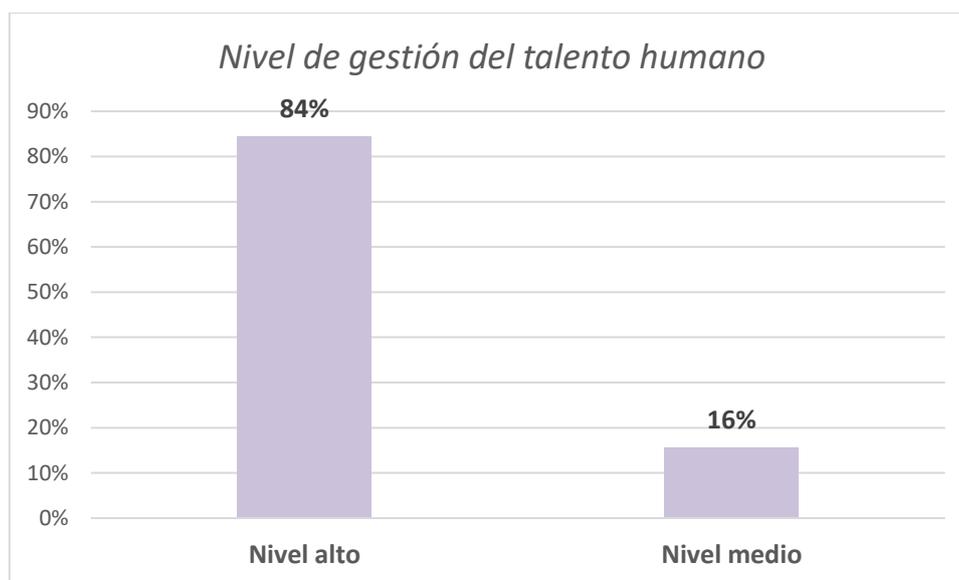


Figura 2: Nivel de gestión del talento humano

Se identificó por el cuestionario aplicado a los colaboradores en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021, cuyos resultados se reflejan en la Tabla 4 y en la Figura 2 que el nivel de gestión del talento humano es alto, con 84 % del total de colaboradores.

Objetivo Especifico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tabla 5

Nivel desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel alto	10	31,0
Nivel medio	22	69,0
Total	32	100,0

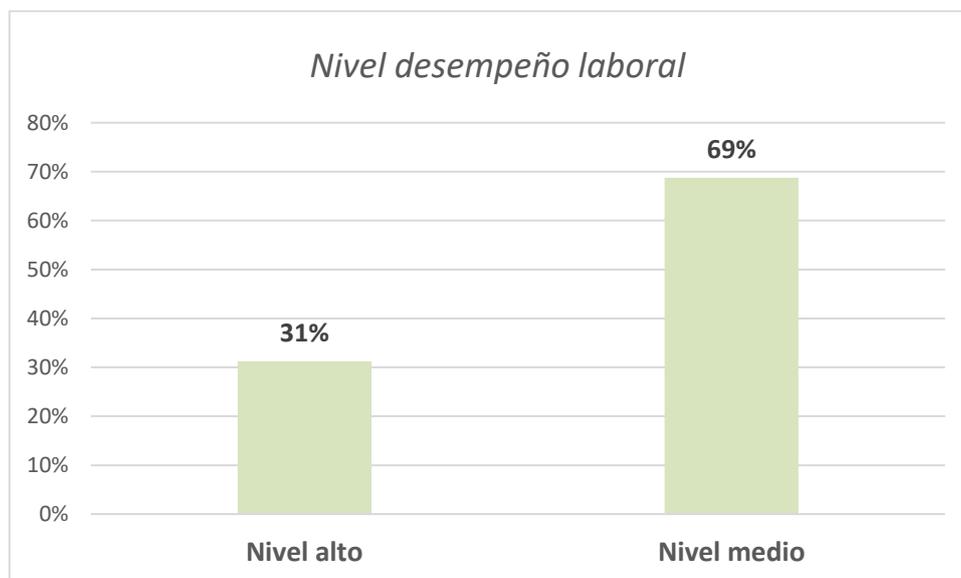


Figura 3: Nivel de desempeño laboral

De acuerdo a la hoja censal aplicada a los colaboradores en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021, a través de los resultados reflejados en la Tabla 5 y en la Figura 3 que el nivel de desempeño laboral es alto, con un 31 % del total de encuestados afirmando este resultado y el nivel medio 69%.

Objetivo Específico 3: Identificar la relación que existe entre la admisión del personal con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021

De la prueba de normalidad, se tiene que la mayoría de dimensiones y variables de estudio no siguen una distribución normal, por tanto usamos inferencia no paramétrica con coeficiente de correlación de Spearman y d de Sommeres, ver anexo tabala 20

Tabla 6

Correlación Spearman de la admisión del personal con el desempeño laboral

Corr. Spearman	Desempeño laboral
Admisión del personal	0,740
Sig.	0,000

Se estableció con el coeficiente de correlación de Spearman en la Tabla 6, que, a mejor admisión del personal, hay mayor desempeño laboral, concluyendo que existe relación de tipo directa y significativa en ambas variables en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021. (ρ de Spearman = 0,740)

Tabla 7

Indicador de correlación d de Sommers para Admisión del personal vs desempeño laboral

	Valor	T aproximada	Sig
Admisión vs desempeño laboral	0.241	2.108	0,035

La capacidad vs desempeño laboral (por nivel: bajo, medio, alto) tiene correlación directa significativa, $d=0,241$ positivo y $\text{sig}=0.035$ menor a 0,05.

Objetivo Específico 4: Identificar la relación que existe entre las capacidades con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tabla 8

Correlación Spearman de las capacidades con el desempeño laboral

Corr. Spearman	Desempeño laboral
Capacidades	0,814
<i>Sig.</i>	0,000

Se establece con coeficiente de Spearman en la Tabla 8 que, a mayor capacidad que tenga el colaborador en su puesto de trabajo, hay mejor desempeño laboral, concluyendo que existe relación de tipo fuerte, directa y significativa en ambas variables en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tabla 9

Indicador de correlación d de Sommers para Capacidades vs desempeño laboral

	Valor	T aproximada	Sig
Capacidades vs desempeño laboral	0,385	2,657	0,008

La capacidad vs desempeño laboral (por nivel: bajo, medio, alto) tiene correlación directa significativa, $d=0,385$ positivo y $sig=0.008$ menor a 0,05.

Objetivo Específico 5: Identificar la relación que existe entre la compensación del personal con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tabla 10

Correlación de Spearman de la compensación al personal con el desempeño laboral

Corr. Spearman	Desempeño laboral
Compensación del personal	0,761
<i>Sig.</i>	<i>0,000</i>

Se estableció con coeficiente de la relación de Spearman en la Tabla 10 que, a mayor compensación tenga el personal hay mejor desempeño laboral, $\rho=0,761$, concluyendo que existe relación de tipo fuerte, directa y significativa, en ambas variables en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tabla 11

Indicador de correlación d de Sommer para Compensación vs desempeño laboral

	Valor	T aproximada	Sig
Compensación vs desempeño laboral	0,435	3,408	0,001

La compensación vs desempeño laboral (por nivel: bajo, medio, alto) tiene correlación directa significativa, $d=0,435$ positivo y $\text{sig}=0.001$ menor a 0.05

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tabla 12

Correlación de Spearman de la gestión del talento humano con el desempeño laboral

Correlación Spearman	Desempeño Laboral
Gestión del talento humano	0,831
<i>Sig.</i>	<i>0,000</i>

Se establece con coeficiente de correlación de Spearman en la Tabla 12 que, a mayor gestión del talento humano hay mayor desempeño laboral, $\rho= 0,831$ concluyendo que existe

relación de tipo fuerte, directa y significativa, en ambas variables en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

Tabla 13

Indicador de correlación d de Sommers para Gestión de talento vs desempeño laboral

	Valor	T aproximada	Sig
Gestión de talento vs desempeño laboral	0,370	2,390	0,017

La gestión de talento vs desempeño laboral (por nivel: bajo, medio, alto) tiene correlación directa significativa, $d=0,370$ positivo y $sig=0.017$ menor a 0.05.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Discusión

El presente estudio se realizó a pesar de las limitaciones del mismo, como la falta de información obtenida por parte de la empresa. Se pudo observar algunas dificultades que han traído deficiencias en la organización, debido a la alta rotación de los colaboradores. La gestión del talento humano es importante en la organización, ya que es un factor de principal relevancia dentro de la misma porque ayuda a que esta tenga un agradable ambiente de trabajo, el alto nivel de desempeño laboral de cada colaborador en cada puesto de trabajo influye para que estas variables se relacionen perfectamente.

En tal sentido se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021. De acuerdo con el propósito del estudio, se concluye que existe relación de tipo fuerte, directa y significativa entre ambas variables con rho de Spearman de 0,831.

Se observa de igual manera una relación de tipo directa de todas las dimensiones que componen a la gestión del talento humano como; Admisión del personal, Capacidades, Compensación del personal se relacionan directamente con el desempeño laboral la razón de estos resultados y a su vez coincidiendo con (Chiavenato, 2017) el cual indica que ya sea por la capacidad individual que tenga cada trabajador en sí o cualquiera de sus dimensiones estas siempre repercutirán y tendrán un impacto beneficioso en el colaborador en cualquier organización.

No Obstante, el 47% de colaboradores se encuentra totalmente de acuerdo que la difusión para atraer personal calificado para un puesto de trabajo se desarrolla de manera adecuada; el 50% de trabajadores se muestra totalmente de acuerdo a que la creación de brindar un puesto de trabajo se realiza previo análisis y evaluación de requerimientos para dicho puesto; el 63% de encuestados se muestra totalmente de acuerdo a que el comité que evalúa la admisión del personal es el adecuado y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo; el 69% de colaboradores se muestra totalmente de acuerdo a que las pruebas de conocimiento y psicológicas aplicadas para la selección del personal son adecuadas; el 41% de trabajadores se muestra de acuerdo a que las entrevistas realizadas en la selección del personal son imparciales.

Además, el 41% de trabajadores se muestra de acuerdo a que se solicita documentación y exámenes médicos cuando empiezan a trabajar en la organización; el 50% de encuestados se muestra de acuerdo que le brindaron charla sobre la misión, visión, políticas internas de la organización; el 50% de colaboradores se muestra de acuerdo a que se le realizaron charlas informativas cuando fue nuevo en el personal sobre su puesto de trabajo; el 47% de trabajadores se muestra de acuerdo a se le asigna funciones acordes a su puesto de trabajo; el 44% de encuestados se muestra indiferente a que se considera su experiencia laboral al asignarle el puesto y funciones.

También, el 56% de colaboradores se muestra totalmente de acuerdo a que busca la orientación de un especialista para obtener mejores resultados; el 50% de trabajadores se muestra de acuerdo a que realiza sus funciones laborales con

perseverancia y dedicación; el 69% de encuestados se muestra de acuerdo a que se identifica con los objetivos de la empresa; el 59% de colaboradores se encuentra de acuerdo a que posee espíritu cooperativo; el 47% de trabajadores se muestra de acuerdo a que existe en la institución una política de remuneración adecuada; el 44% de encuestados se muestra de acuerdo a que las compensaciones no remunerativas son las adecuadas de acorde a las funciones que realizas; el 50% de colaboradores se encuentra totalmente de acuerdo a que recibe capacitación de acuerdo a sus necesidades de crecimiento profesional.

Además, el 44% de encuestados se muestra totalmente de acuerdo a que se le brinda buenas condiciones laborales en cuanto a la infraestructura; 38% de trabajadores se muestra indiferente a que se le brinda la oportunidad de optar un mejor puesto laboral en la empresa; el 47% de colaboradores se muestra indiferente a que cumple con los horarios de trabajo establecido; el 53% de trabajadores se muestra indiferente a que cuándo trabaja horas extras respeta los horarios que se le establecieron; el 44% de colaboradores se muestra indiferente a que mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo; el 47% de trabajadores se muestra indiferente a que se antepone el beneficio del grupo al individual; el 56% de colaboradores se muestra indiferente a que manifiesta identificación con su grupo de trabajo; el 44 % de trabajadores se muestra indiferente a que se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa.

También, el 28% de encuestados se muestra indiferente a que se prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas; el 31% de colaboradores se muestra totalmente de acuerdo a que entrega su trabajo según la

calendarización establecida; el 38% de trabajadores se muestra indiferente a que realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante; el 41% de colaboradores se muestra indiferente a que se muestra interés en alcanzar objetivos que le son asignados; el 50% de colaboradores se muestra indiferente a que acata órdenes y respeta a su jefe inmediato; el 38% de trabajadores se muestra indiferente a que siente que la asignación laboral que realiza retrasa la actividad de los demás; el 44% de encuestados se muestra indiferente a que cumplen con las políticas internas de la organización.

No obstante, el 44% de trabajadores se muestra indiferente a que demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros; el 56% de colaboradores se muestra indiferente a que es cuidadoso y usa adecuadamente el equipo de trabajo que le brinda la empresa; el 31% de trabajadores se muestra indiferente a que el servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la empresa; el 53% de colaboradores se muestra indiferente a que la exactitud con la que realiza sus labores se considera satisfactoria; el 34% de encuestados se muestra indiferente a que se corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido; el 41% de trabajadores se muestra indiferente a que demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo; el 50% de colaboradores se muestra indiferente a que pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones.

Además los resultados obtenidos en esta investigación establecen el nivel alto en ambas variables de estudio (gestión del talento humano nivel alto con un 84% y desempeño laboral con un nivel alto del 31% y medio 69%), esto coincide con (Porter, 2016) el cual menciona que el estudio del desempeño laboral es vital e

importante en las empresas, porque si estas no le dan la importancia debida pueden decaer en su nivel, si esto ocurre el nivel de desempeño laboral se estancara y disminuirá, siendo este la respuesta del porqué en esta organización tiene un nivel alto en ambas variables

También podemos mencionar a (Navas & Guerras, 2016) los cuales indican que la gestión del talento humano es más influenciado y determinado por los aspectos internos en una empresa, lo cual también explica porqué el nivel de gestión del talento humano es alto en esta organización.

Cabe resaltar que los resultados obtenidos en esta tesis coinciden con algunos estudios mencionados en nuestros antecedentes como (Peralta, 2015) en la tesis "Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lácteos Piamonte E.I.R.L., Callao - 2015" Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lácteos Piamonte E.I.R.L. Concluyendo de que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lácteos Piamonte E.I.R.L. de la provincia constitucional del Callao en el año 2015. También con (Rojas, 2018) en la tesis "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Empresa Molino Semper S.A.C Lambayeque, 2018". La cual tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en dicha empresa. Después de someterse al coeficiente de correlación de Pearson arrojó un resultado de 0.757. Concluyendo que existe relación directa entre gestión del talento humano. También (Fasabi, 2018) en la tesis " Relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano

E.I.R.L. en Arequipa 2018", tuvo como objetivo general determinar la correlación entre el área de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tobiano E.I.R.L Arequipa 2018. Se obtuvo como resultado el coeficiente de Pearson un 0.69. Por lo cual se concluye que existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Todas las tesis mencionadas coinciden con los resultados de esta investigación, estas indican que es recomendable que se fundamente la gestión del talento humano y así establecer el impacto que se requiere para que trabajen sin estrés y entusiasmo en las empresas; así mismo la estabilidad laboral y la compensación al personal es importante para favorecer el bienestar físico y psicológico de los colaboradores.

Al establecer y discutir las teorías que nos dan el porqué de los resultados en este estudio, otras investigaciones cuyos resultados coinciden con los de esta tesis, se establece que la gestión del talento humano siempre estará relacionada directamente con el desempeño laboral en diferentes empresas del mismo rubro y por consecuencia habrá relación de tipo directa entre estas variables.

4.2 Conclusiones

Esta investigación arrojo las siguientes conclusiones:

- Existe nivel alto de la gestión del talento humano en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.
- Existe nivel alto del desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.
- Existe relación de tipo directa entre la admisión del personal con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.
- Existe relación de tipo directa entre las capacidades con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.
- Existe relación de tipo directa entre la compensación con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.
- Existe relación de tipo directa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.

4.2. Recomendaciones

- Se recomienda la implementación de políticas de línea de carrera.
- Se recomienda el uso de la tecnología digital para el cumplimiento de horarios establecidos por la empresa.
- Se recomienda realizar charlas para fomentar el trabajo en equipo e identificarse con la empresa.

- Se recomienda brindar a los colaboradores bonos de productividad, incentivos no financieros (reconocimientos y capacitaciones), de forma periodica con el fin de fomentar la competitividad.

REFERENCIAS

- Abril, M. C. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Ecuador: UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO.
- Abril, M. C. (2018). *Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Acosta, L., & Romero, F. (2014). *Gestión del talento humano en la empresa Lácteos Pozo del Molle S.A., Buenos Aires - 2014*. Buenos Aires: Universidad de Belgrado.
- Alvarez, C., & Villegas, R. (2017). *El síndrome de burnout y el liderazgo democrático en la empresa Factoría Malca E.I.R.L. Cajamarca, 2017*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Álvarez, G., & Quisaguano, D. (2017). *MODELO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS PARA LAS MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR LÁCTEO DE CANTÓN LATANCUNGA*. LATACUNGA: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
- Antón, J. J. (2015). *Empresa y administración*. Malaga: Planeta.
- Arias. (2014). *Desarrollo del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos, San Pablo del Cantón Píllaro - 2014*. Quito: Universidad Técnica de Ambato.
- Avellaneda, P. (2015). *El liderazgo y el síndrome de burnout en la empresa Montaje José Gálvez SRL. De la ciudad de Cajamarca en el año 2015*. Cajamarca: Universidad San Pedro.
- Becker, G. (2016). *Economic Theory*. Pasadena: Mc Graham Hill.
- Bernard, P. (2015). *Comprendre et maîtriser la littérature scientifique*. Liege: Liege University.
- Braidot, N. (2014). *Neuromanagement Nueva Edición: Del Management al Neuromanagement*. Los Angeles: Pearson.
- Cabañas, C. (2015). *Clima organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Lácteos Trébol A.S.S., Asunción - 2015*. Coronel Martínez: Universidad Americana.
- Calderón, L. (2018). *Los diez mayores desafíos para gestionar el talento humano en el Perú*. Perú.
- Carmona. (2014). *Creación del departamento de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral en la empresa Lácteos de Marco's, Quito - 2014*. Quito: Univesridad Catolica de Ambato.
- Carolinhe. (2015). *Las actitudes y la satisfacción en el trabajo*. México: PREVIOUS.
- Carranza. (2015). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la fábrica de lácteos FEDAC, Ecuador – 2015*. Quito: Universidad Central de Ecuador.
- Carranza, & Mercado. (2014). Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Carrasco, & Galvez. (2012). *Desempeño laboral en Quesería Los Andes SRL de la ciudad de Cajamarca en el año 2012*. Cajamarca: Universidad Nacional De Cajamarca.
- Carrera, V. M. (2014). *Gestión del talento humano de los colaboradores en la empresa Grupo Gloria S.A.C., Lima - 2014*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Chavez, C. R. (2015). *Relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la empresa Silmarc E.I.R.L., Trujillo - 2015*. Trujillo: Universidad Privad Antenor Orrego.
- Chiavenato. (2017). San Francisco: McGraw-Hill.
- Chiavenato. (2017). *Administración de Recursos Humanos 12° edicion*. México: McGraw-Hill. Recuperado el 18 de 11 de 2018

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Elsevier Editora Ltda. Recuperado el 12 de 11 de 2018
- Chiaventato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México : McGraw-Hill.
- CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS PYMES DEL SECTOR LÁCTEO DE LA PARROQUIA BELISARIO QUEVEDO. (s.f.). UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
- Deloitte. (2018). Gestión de RRHH en América Latina compensaciones salariales, perfiles y retos en el área de la Región. *Deloitte Consulting*, 4.
- Drucker, P. F. (2014). *La gerencia de empresas*. New York: Pearson.
- Escobar, J. (2017). *La Gestión del Talento humano y la Productividad de la Agroempresa Unión Libre*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Fasabi, V. (2018). *Relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa 2018*. Arequipa: Universidad Continental.
- Figueiras, B. (14 de Abril de 2021). *ADMINISTRACIÓN EN TIEMPOS DE PANDEMIA*. Obtenido de <https://www.universidadriviera.edu.mx/blog/la-administracion-en-tiempos-pandemia>
- Fuentes, M. d., & Cordón, E. (2016). *Fundamentos de dirección y administración de empresas*. Madrid: Piramide.
- Galván, M. A. (2017). *Motivación Laboral*. MÉXICO: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO.
- Gándara, J. (2012). *Más vale prevenir que llorar : un reto para el siglo XXI*. Madrid: AvanzaBooks.
- García, E., & Salazar, L. (2020). *PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DEL SECTOR LÁCTEO HUACARÍZ, CAJAMARCA – 2020*. Cajamarca: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO.
- García, L. J. (2014). *Gestión del talento humano en la empresa Pinerolo Productos Lácteos, Montevideo - 2014*. Belvedere: Universidad de la República.
- Garzón, M. (2019). *MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL PARA LA EMPRESA "LÁCTEOS PARAÍSO"*. Ambato: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.
- Gestión de RRHH en América Latina compensaciones salariales, perfiles y retos en el área de la región. (2018). *Consulting*, 4.
- Giménez, J. A., & Massachs, P. (2014). *Empresa y administración, grado medio*. Los Angeles: McGraw-Hill Education.
- Gimenez, M., & Vera, A. (2016). *Síndrome de burnout en el Consultorio Odontológico "Dra. Lilian Rodas", Asunción- 2016*. Asuncion: Universidad Columbia del Paraguay.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Ediciones B.S.A.
- Gonzalez, D. J. (2015). *Ética Digital: Hacia Una Administración Ética Y Eficiente*. San Francisco: CreateSpace Independent Publishing Platform.
- González, L., & Cipriano, A. (2014). *Proceso Administrativo*. Pasadena: Pearson.
- Gutiérrez, Ó. (2014). *Fundamentos de administración de empresas*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Hurtado, J., & Maiza, A. (2019). *La comunicación organizacional en la optimización del desempeño laboral de las empresas del sector de lácteos de la provincia de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Iborra, M., Coscollar, J., & Dolz, C. (2014). *Fundamentos de dirección de empresas. Conceptos y habilidades directivas*. Nueva York: Pearson.
- INEI. (2018). *Definiciones y Conceptos Censales Básicos*. Lima: INEI.
- Jaya, s. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LAS PYME DEL SECTOR LÁCTEO DE LA PARROQUIA BELISARIO QUEVEDO*. Latacunga: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.
- Junquera, B., & Fernández, E. (2014). *Iniciación a los recursos humanos*. Madrid: Planeta.
- Linares, & Muñoz. (2014). *Desempeño laboral en la Planta Nestlé S.A.C. de la ciudad de Baños del inca en el año 2014*. Cajamarca: Universidad Nacional De Cajamarca.

- Luna, E. (2015). *La empresa como ser humano*. Los Angeles: Pearson.
- Manual. (2018). *Proceso de Gestión de Talento Humano*. Bogotá: Alcaldía mayor de bogotá.
- Martiarena, B. (2015). *Desempeño laboral en la empresa Productos Lácteos Los Alpes S.A.C., Baños del Inca 2015*. Cajamarca: Universidad San Pedro.
- Mercado, & Mantilla. (2015). *Medición del nivel de desempeño laboral en la empresa Lácteos Ogoriz SRL, Jaén – 2015*. Jaen: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Navarro, J. C. (2014). *Epistemología y Metodología de la Investigación*. Los Angeles: McGraw-Hill Education.
- Navas, J., & Guerras, L. (2016). *Fundamentos de dirección estratégica de la empresa*. Madrid: Planeta.
- Ortiz, B. (2014). *El Desempeño Laboral y su influencia en la Motivación en la empresa Productos Lácteos El Inca S.A., Baños del inca - 2014*. Cajamarca: Universidad Nacional De Cajamarca.
- Orús, M. (2014). *Estadística Descriptiva e Inferencial*. Malaga: Planeta.
- Orús, M. (2014). *Estadística Descriptiva e Inferencial - Esquemas de Teoría y Problemas Resueltos*. Los Angeles: Pearson.
- Paucar, F. (2016). *Evaluación de la gestión del talento humano por competencias en la Microempresa de lácteos San Salvador, cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, periodo 2016*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Peralta, M. (2015). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lácteos Piamonte E.I.R.L., Callao - 2015*. Callao: Universidad Nacional Del Callao.
- Pineda, D. C. (2012). *Clima organizacional y desempeño laboral: factores indispensables en instituciones educativas*. Psadena: McGraw Hill.
- Porter, M. (2016). *Estrategia Competitiva*. Los Angeles: McGraw-Hill Education.
- Quevedo, J., & Rojas, H. (2016). *La gestión del talento humano y la motivación en la empresa Industria Unión E.I.R.L. de la ciudad de Chiclayo en el año 2016*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.
- Ramírez, C. C., & Ramírez, M. d. (2016). *Fundamentos de administración*. Los Angeles: Ecoe Ediciones.
- Real Academia Española, r. (2016). *Temas para la educación, el respeto*. Andalucía: Federación de enseñanza.
- Reverter, E., & Fuster, V. (2013). *El círculo de la motivación*. Los Angeles: E- Book.
- Rodriguez, H., & Calla, L. (2014). *El desempeño laboral y la motivación en la empresa Lácteos Huacariz SRL, Cajamarca-2014*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Rojas, M. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MOLINO SEMPER S.A.C. LAMBAYEQUE, 2018*. Lambayeque: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN.
- Salazar. (2009). *El desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Cajamarca en el año 2009*. Cajamarca: Universisad San Pedro.
- Sánchez. (2015). *Administración 1*. Barcelona: McGraw-Hill Education. Recuperado el 19 de 11 de 2018
- Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. Barcelona: Pearson.
- Sandberg, S., & Scovell, N. (2013). *Vayamos adelante: Las mujeres, el trabajo y la voluntad de liderar*. San Francisco: Alfred A. Knopf.
- Silva, L., & Tafur, G. (2016). *El desempeño laboral y su influencia en la Motivación en la empresa Somos Cajamarca S.A.C., Ichocan - 2016*. Cajamarca: Universidad Nacional De Cjamarac.
- Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración, 2a. Ed.* Los Angeles: Mc Graham Hill.
- Tortosa, V. (2014). *Metodología de la investigación científica*. San Francisco: Pearson.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Madrid: Planeta.
- Valera, L. (2014). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la procesadora de productos lácteos J&H E.I.R.L. Bambamarca - 2014*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo .

- Van de Berghe, E. (2016). *Gestión gerencial y empresarial aplicadas al siglo XXI*. Ecoe Ediciones.
- Velasquez, J. C. (2013). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en la empresa Huacariz SRL, Cajamarca - 2013*. Cajamarca: Universidad San Pedro.
- Villa, A. (2016). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Productos Lácteos Arequipa S.R.L., Arequipa - 2016*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla 14

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	POBLACION	METODOLOGIA	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Gestión del talento humano	32 colaboradores de una empresa Chugur de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	Técnica: Censo Instrumento: La hoja censal	En el presente estudio los datos recogidos se procesarán con el software SPSS statistics v) los resultados serán presentados en tablas y figuras. Para determinar la relación entre estas variables se utilizarán al análisis estadístico W de Wilcoxon, d de Sommers y correlación de Spearman.
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS • Identificar el nivel de gestión del talento en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021. • Identificar el nivel de desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021. • Identificar la relación que existe entre integrar la admisión del personal con	Existe relación directa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.	Desempeño Laboral		Básica	39 preguntas (19 para la variable gestión del talento humano y 20 para la variable desempeño laboral)	

	<p>el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre las capacidades con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021. • Identificar la relación que existe entre la compensación al personal con el desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021. 						
--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CENSO

Buenos días, la presente encuesta se realiza como parte de un estudio de investigación en esta empresa por favor marque la respuesta que le sea considere correcta

Cajamarca, 2021

Número de hoja censal

I. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Admisión del personal

1. ¿La difusión para atraer personal calificado para un puesto de trabajo se desarrolla de manera adecuada?

a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo

e) Totalmente de Acuerdo

2. ¿ Para crear un nuevo puesto de trabajo se realiza un analiss y evaluacion de los requerimientos?

a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo

e) Totalmente de Acuerdo

3. ¿El comité que evalúa la admisión del personal es el adecuado y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo?

a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo

e) Totalmente de Acuerdo

4. ¿Las pruebas de conocimiento y psicológicas aplicadas para la selección del personal son adecuadas?

a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo

e) Totalmente de Acuerdo

5. ¿Las entrevistas realizadas en la selección del personal son imparciales?

a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo

e) Totalmente de Acuerdo

6. ¿Se solicita documentación y exámenes médicos cuando empezaste a trabajar en la organización?

a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo

e) Totalmente de Acuerdo

7. ¿Le brindaron charla sobre la misión, visión, políticas internas de la organización?

a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo

e) Totalmente de Acuerdo

8. ¿Se le realizaron charlas informativas cuando fue nuevo en el personal sobre su puesto de trabajo?

a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo

e) Totalmente de Acuerdo

Capacidades

9. ¿Se le asigna funciones acordes a su puesto de trabajo?

a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo

e) Totalmente de Acuerdo

10. ¿Se considera tu experiencia laboral al asignarte el puesto y funciones?

a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo

e) Totalmente de Acuerdo

11. ¿Busca la orientación de un especialista para obtener mejores resultados?

a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo

e) Totalmente de Acuerdo

12. ¿Realizas tus funciones laborales con perseverancia y dedicación?

- a) Totalmente en Desacuerdo
- b) Desacuerdo
- c) Indiferente
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de Acuerdo

13. ¿Se identifica con los objetivos de la empresa?

- a) Totalmente en Desacuerdo
- b) Desacuerdo
- c) Indiferente
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de Acuerdo

14. ¿Posee espíritu cooperativo?

- a) Totalmente en Desacuerdo
- b) Desacuerdo
- c) Indiferente
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de Acuerdo

Compensación al personal

15. ¿Existe en la institución una política de remuneración adecuada?

- a) Totalmente en Desacuerdo
- b) Desacuerdo
- c) Indiferente
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de Acuerdo

16. ¿Las compensaciones no remunerativas son las adecuadas de acorde a las funciones que realizas?

- a) Totalmente en Desacuerdo
- b) Desacuerdo
- c) Indiferente
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de Acuerdo

17. ¿Recibe capacitación de acuerdo a sus necesidades de crecimiento profesional?

- a) Totalmente en Desacuerdo
- b) Desacuerdo
- c) Indiferente
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de Acuerdo

18. ¿Se le brinda buenas condiciones laborales en cuanto a la infraestructura?

- a) Totalmente en Desacuerdo
- b) Desacuerdo
- c) Indiferente
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de Acuerdo

19. ¿Se le brinda la oportunidad de optar un mejor puesto laboral en la empresa?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo

II. DESEMPEÑO LABORAL

Factores actitudinales

20. ¿Cumple con los horarios de trabajo establecidos?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
21. ¿Llega a la hora indicada cuando cumple horas extras?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
22. ¿Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
23. ¿Antepone el beneficio del Grupo al individual?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
24. ¿Manifiesta identificación con su grupo de trabajo?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo

Factores Operativos

25. ¿Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa?

- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
26. ¿Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
27. ¿Entrega su trabajo según la calendarización establecida?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
28. ¿Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
29. ¿Demuestra interés en alcanzar objetivos que le son asignados?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
30. ¿Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
31. ¿Siente que la asignación laboral que realiza retrasa la actividad de los demás?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
32. ¿Cumple con las políticas internas de la organización?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo

- e) Totalmente de Acuerdo
33. ¿Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
34. ¿Colabora con sus compañeros en el cuidado de los equipos de la empresa?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
35. ¿El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la empresa?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
36. ¿La exactitud con la que realiza sus labores se considera satisfactoria?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
37. ¿Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
38. ¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo
39. ¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones?
- a) Totalmente en Desacuerdo b) Desacuerdo c) Indiferente d) De acuerdo
e) Totalmente de Acuerdo.

Tabla 15
Admisión de personal

Ítem	Respuesta	frec.	%
¿La difusión para atraer personal calificado para un puesto de trabajo se desarrolla de manera adecuada?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Indiferente	5	16%
	De Acuerdo	12	38%
	Totalmente de Acuerdo	15	47%
¿Para crear un nuevo puesto de trabajo se realiza un análisis y evaluación de los requerimientos?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Indiferente	5	16%
	De Acuerdo	11	34%
	Totalmente de Acuerdo	16	50%
¿El comité que evalúa la admisión del personal es el adecuado y conocen la importancia para seleccionar un personal idóneo?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Indiferente	3	9%
	De Acuerdo	9	28%
	Totalmente de Acuerdo	20	63%
¿Las pruebas de conocimiento y psicológicas aplicadas para la selección del personal son adecuadas?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Indiferente	4	13%
	De Acuerdo	6	19%
	Totalmente de Acuerdo	22	69%
¿Las entrevistas realizadas en la selección del personal son imparciales?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	3	9%
	Desacuerdo	3	9%
	Indiferente	4	13%
	De Acuerdo	13	41%
	Totalmente de Acuerdo	12	38%
¿Se solicita documentación y exámenes médicos cuando empezaste a trabajar en la organización?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Indiferente	7	22%
	De Acuerdo	13	41%
	Totalmente de Acuerdo	12	38%
¿Le brindaron charla sobre la misión, visión, políticas internas de la organización?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Indiferente	5	16%
	De Acuerdo	16	50%
	Totalmente de Acuerdo	11	34%

¿Se le realizaron charlas informativas cuando fue nuevo en el personal sobre su puesto de trabajo?	Totalmente	en	0	0%
	Desacuerdo		0	0%
	Desacuerdo		8	25%
	Indiferente		16	50%
	De Acuerdo		8	25%
Totalmente de Acuerdo			8	25%
Total			32	100%

Tabla 16
Capacidades

Item	Respuesta	frec.	%
¿Se le asigna funciones acordes a su puesto de trabajo?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	2	6%
	Indiferente	3	9%
	De Acuerdo	15	47%
	Totalmente de Acuerdo	12	38%
¿Se considera tu experiencia laboral al asignarte el puesto y funciones?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	1	3%
	Indiferente	14	44%
	De Acuerdo	9	28%
	Totalmente de Acuerdo	8	25%
¿Busca la orientación de un especialista para obtener mejores resultados?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Indiferente	5	16%
	De Acuerdo	9	28%
	Totalmente de Acuerdo	18	56%
¿Realizas tus funciones laborales con perseverancia y dedicación?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	2	6%
	Indiferente	5	16%
	De Acuerdo	16	50%
	Totalmente de Acuerdo	9	28%
¿Se identifica con los objetivos de la empresa?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	1	3%
	Indiferente	3	9%
	De Acuerdo	22	69%
	Totalmente de Acuerdo	6	19%
¿Posee espíritu cooperativo?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	1	3%
	Indiferente	6	19%
	De Acuerdo	19	59%
	Totalmente de Acuerdo	6	19%
Total		32	100%

Tabla 17

Compensación del Personal

Item	Respuesta	frec.	%
¿Existe en la institución una política de remuneración adecuada?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	2	6%
	Desacuerdo	6	19%
	Indiferente	15	47%
	De Acuerdo	9	28%
¿Las compensaciones no remunerativas son las adecuadas de acorde a las funciones que realizas?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	1	3%
	Desacuerdo	4	13%
	Indiferente	14	44%
	De Acuerdo	13	41%
¿Recibe capacitación de acuerdo a sus necesidades de crecimiento profesional?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	6	19%
	Indiferente	10	31%
	De Acuerdo	16	50%
¿Se le brinda buenas condiciones laborales en cuanto a la infraestructura?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	1	3%
	Desacuerdo	3	9%
	Indiferente	14	44%
	De Acuerdo	14	44%
¿Se le brinda la oportunidad de optar un mejor puesto laboral en la empresa?	Totalmente en	0	0%
	Desacuerdo	8	25%
	Desacuerdo	12	38%
	Indiferente	5	16%
	De Acuerdo	7	22%
Total		32	100%

Tabla 18

Factores Actitudinales

Ítem	Respuesta	frec.	%
¿Cumple con los horarios de trabajo establecidos?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	5	16%
	Indiferente	15	47%
	De Acuerdo	6	19%
	Totalmente de Acuerdo	6	19%
¿Llega a la hora indicada cuando cumple horas extras?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	7	22%
	Indiferente	17	53%
	De Acuerdo	5	16%
	Totalmente de Acuerdo	3	9%
¿Mantiene adecuadas relaciones interpersonales con su equipo de trabajo?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	4	13%
	Indiferente	14	44%
	De Acuerdo	9	28%
	Totalmente de Acuerdo	5	16%
¿Antepones el beneficio del Grupo al individual?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	3	9%
	Indiferente	15	47%
	De Acuerdo	8	25%
	Totalmente de Acuerdo	6	19%
¿Manifiesta identificación con su grupo de trabajo?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	6	19%
	Indiferente	18	56%
	De Acuerdo	4	13%
	Totalmente de Acuerdo	4	13%
Total		32	100%

Tabla 19

Factores Operativos

Ítem	Respuesta	Recuento	%
¿Se esfuerza por superar los objetivos deseados por la empresa?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	4	13%
	Indiferente	14	44%
	De Acuerdo	9	28%
	Totalmente de Acuerdo	5	16%
¿Prioriza de forma adecuada sus actividades para cumplir con las metas asignadas?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	9	28%
	Indiferente	9	28%
	De Acuerdo	8	25%
	Totalmente de Acuerdo	6	19%
¿Entrega su trabajo según la calendarización establecida?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	6	19%
	Indiferente	7	22%
	De Acuerdo	9	28%
	Totalmente de Acuerdo	10	31%
¿Realiza su trabajo sin necesidad de supervisión constante?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	9	28%
	Indiferente	12	38%
	De Acuerdo	4	13%
	Totalmente de Acuerdo	7	22%
¿Demuestra interés en alcanzar objetivos que le son asignados?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	8	25%
	Indiferente	13	41%
	De Acuerdo	6	19%
	Totalmente de Acuerdo	5	16%
¿Acata órdenes y respeta a su jefe inmediato?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	3	9%
	Indiferente	16	50%
	De Acuerdo	3	9%
	Totalmente de Acuerdo	10	31%
¿Siente que La asignación laboral que realiza retrasa la actividad de los demás?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	8	25%
	Indiferente	12	38%

	De Acuerdo	8	25%
	Totalmente de Acuerdo	4	13%
	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
¿Cumple con las políticas internas de la organización?	Desacuerdo	5	16%
	Indiferente	14	44%
	De Acuerdo	5	16%
	Totalmente de Acuerdo	8	25%
	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
¿Demuestra una conducta adecuada en el trato hacia sus compañeros?	Desacuerdo	7	22%
	Indiferente	14	44%
	De Acuerdo	6	19%
	Totalmente de Acuerdo	5	16%
	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
¿Colabora con sus compañeros en el cuidado de los equipos de la empresa?	Desacuerdo	3	9%
	Indiferente	18	56%
	De Acuerdo	9	28%
	Totalmente de Acuerdo	2	6%
	Totalmente en Desacuerdo	1	3%
¿El servicio que brinda cumple los procesos establecidos por la empresa?	Desacuerdo	10	31%
	Indiferente	10	31%
	De Acuerdo	8	25%
	Totalmente de Acuerdo	3	9%
	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
¿La exactitud con la que realiza sus labores se considera satisfactoria?	Desacuerdo	6	19%
	Indiferente	17	53%
	De Acuerdo	8	25%
	Totalmente de Acuerdo	1	3%
	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
¿Corrige oportunamente sus errores con la finalidad de que su servicio sea el requerido?	Desacuerdo	5	16%
	Indiferente	11	34%
	De Acuerdo	3	9%
	Totalmente de Acuerdo	13	41%
	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
¿Demuestra interés en mejorar constantemente su trabajo?	Desacuerdo	2	6%
	Indiferente	13	41%
	De Acuerdo	11	34%

	Totalmente de Acuerdo	6	19%
¿Pone en práctica los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de sus funciones?	Totalmente en Desacuerdo	0	0%
	Desacuerdo	2	6%
	Indiferente	16	50%
	De Acuerdo	8	25%
	Totalmente de Acuerdo	6	19%
Total		32	100%

Tabla 20

Prueba de normalidad

Dimensión /Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
ADMISIÓN DEL PERSONAL	0,174	32	0,015
CAPACIDADES	0,125	32	,200*
COMPENSACIÓN DEL PERSONAL	0,141	32	0,105
FACTORES ACTITUDINALES	0,182	32	0,009
FACTORES OPERATIVOS	0,111	32	,200*
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	0,147	32	0,076
DESEMPEÑO LABORAL	0,110	32	,200*

Anexo 3:

Validación del primer experto



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en una Empresa de Productos Lácteos en la Ciudad de Cajamarca en el Año 2021			
Línea de investigación:	Gestión del Talento Humano			
Apellidos y nombres del experto:	MCS. Econ. Liliana Carrillo Carranza			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Gestión del Talento Humano			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, U.S. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la concreción de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítem	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		
Sugerencias:				

Firma del experto:



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en una Empresa de Productos Lácteos en la Ciudad de Cajamarca en el Año 2021			
Línea de investigación:	Gestión del Talento Humano			
Apellidos y nombres del experto:	Mcs. Econ. Liliana Carrillo Carranza			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Desempeño Laboral			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le solicitamos en la columna de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están ambiguas?	x		
7	¿Cada uno de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		
Sugerencias:				

Firma del experto:



Anexo 4:

Validación del segundo experto



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en una Empresa de Productos Lácteos en la Ciudad de Cajamarca en el Año 2021			
Línea de investigación:	Gestión del Talento Humano			
Apellidos y nombres del experto:	Dr. Terán Ramírez, Walter			
El instrumento de medición pertenece a la (s) variable (s):	Gestión del Talento Humano			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		Requiere mejora en algunas preguntas.
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<p>Sugerencias: Sugerencia: Dado que existen preguntas que no guardan relación con el indicador, se sugiere su modificatoria, por ej: la segunda pregunta.</p>				

Firma del experto:



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en una Empresa de Productos Lácteos en la Ciudad de Cajamarca en el Año 2021
Línea de investigación:	Gestión del Talento Humano
Apellidos y nombres del experto:	Dr. Terán Ramírez, Walter
El instrumento de medición pertenece a la (s) variable (s):	Desempeño Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la conexión de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítem	Preguntas	Agrade		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		Requiere mejora en algunas preguntas.
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias: Dado que existen preguntas que no guardan relación con el indicador, se sugiere su modificatoria, por ejp: la segunda pregunta (horas extras no mide puntualidad), la pregunta sobre seguridad, ¿permite medir el trabajo en equipo?

Firma del experto:

