

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



“Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022”

**AUTORES:**

**Bach. Paniura Huamani, Pierre Adberto**

**Bach. Veliz Santana, Juan Pablo**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR:**

Mg. Hermoza Ochante, Rubén Edgar

ID ORCID: 0000-0003-4769-0101

DNI: 42037740

**LIMA – PERÚ**

**2024**

**INFORME DE SIMILITUD N°123-2023-UPCI-FCEYN-REHO-TT**

**A** : **MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR**  
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

**DE** : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Docente Operador del Programa Turnitin

**ASUNTO** : Informe de evaluación de Similitud de Tesis:  
**BACHILLER PANIURA HUAMANI, PIERRE ADBERTO**  
**BACHILLER VELIZ SANTANA, JUAN PABLO**

**FECHA** : Lima, 15 de Diciembre de 2023.

---

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado la Tesis titulada: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA TEXTIL EN EL AÑO 2022”**, presentado por los Bachilleres **PANIURA HUAMANI, PIERRE ADBERTO y VELIZ SANTANA, JUAN PABLO**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la Tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 27%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, los Bachilleres en mención **PUEDEN CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,

  
-----  
**MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**  
Universidad Peruana de Ciencias e Informática  
Docente Operador del Programa Turnitin

*Adjunto:*

*\*Recibo digital turnitin*  
*\*Resultado de similitud*

**DEDICATORIA**

*Muy especialmente a mi madre que toda la vida me orienta a mejorar como ser humano y profesional.*

*Bach. Paniura Huamani, Pierre Adberto*

*Para mis padres y familiares más cercanos, compartir los logros se hace crecer con mayor calidad de ser humano.*

*Bach. Veliz Santana, Juan Pablo*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por sus bendiciones en temas de salud, bienestar e inspiración para seguir cumpliendo nuestras metas, además, agradecer a nuestros familiares más cercanos por su apoyo siempre presente, así mismo, a nuestros profesores de la Universidad UPCI que siempre nos han motivado a seguir capacitándonos constantemente, muchas gracias.

## PRESENTACIÓN

Presentamos ante los jurados evaluadores nuestra tesis titulada “**Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022**”; tema que aborda como una efectiva gestión de recursos humanos puede mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa, la redacción contempló el respeto de las normas APA y el reglamento UPCI.

Atentamente,

Los autores.

## ÍNDICE

<b>CARATULA...</b>	<b>i</b>
<b>INFORME DE SIMILITUD.....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Planteamiento del problema .....	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. Hipótesis de la investigación.....	3
1.3.1. Hipótesis General .....	3
1.3.2. Hipótesis Específicas.....	3
1.4. Objetivos de la Investigación .....	4
1.4.1. Objetivo General .....	4
1.4.2. Objetivos Específicos.....	4
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	5
1.6. Justificación del estudio .....	5
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales.....	6
1.8. Marco Teórico .....	13
1.8.1. Gestión del talento humano.....	13

1.8.2. Desempeño laboral.....	19
1.9. Definición de términos básicos .....	22
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>24</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
2.2. Población y Muestra.....	24
2.2.1. Población.....	24
2.2.2. Muestra.....	25
2.3. Técnicas para la recolección de datos .....	25
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos .....	25
2.5. Procesamiento y análisis de datos .....	27
2.6. Aspectos éticos.....	27
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>28</b>
3.1. Resultados descriptivos .....	28
3.1.1. De la Variable Gestión del talento humano.....	28
3.1.2. De la Variable Desempeño laboral.....	40
3.2. Prueba de normalidad.....	52
3.3. Contrastación de las Hipótesis .....	55
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>57</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>59</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>64</b>
<b>Anexo 1. Matriz de Consistencia.....</b>	<b>65</b>
<b>Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>67</b>
<b>Anexo 3. Base de datos.....</b>	<b>69</b>
<b>Anexo 4. Evidencia de similitud digital .....</b>	<b>71</b>
<b>Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio.....</b>	<b>75</b>
<b>Anexo 6. Formatos de validación de instrumento .....</b>	<b>77</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Dimensiones e indicadores de Gestión del talento humano</i> .....	5
<i>Tabla 2. Dimensiones e indicadores de la variable Desempeño laboral</i> .....	5
<i>Tabla 3. Resultado de confiabilidad de cuestionario</i> .....	26
<i>Tabla 4. Detalle de la confiabilidad de cuestionario</i> .....	26
<i>Tabla 5. Resultados a P1. ¿Las necesidades de talento humano se definen claramente?</i> .....	28
<i>Tabla 6. Resultados a P2. ¿Los perfiles de los candidatos se ajustan a los puestos?</i> .....	29
<i>Tabla 7. Resultados a P3. ¿Los canales de reclutamiento atraen a los mejores talentos?</i> .....	30
<i>Tabla 8. Resultados a P4. ¿Las pruebas de selección son relevantes y confiables?</i> .....	31
<i>Tabla 9. Resultados a P5. ¿Existe un plan de formación y desarrollo para los empleados?</i> .....	32
<i>Tabla 10. Resultados a P6. ¿Los programas de capacitación son específicos para cada área?</i> 33	33
<i>Tabla 11. Resultados a P7. ¿Se evalúa la efectividad de los programas de capacitación?</i> .....	34
<i>Tabla 12. Resultados a P8. ¿Se fomenta el aprendizaje continuo entre los empleados?</i> .....	35
<i>Tabla 13. Resultados a P9. ¿Los empleados se sienten motivados y comprometidos?</i> .....	36
<i>Tabla 14. Resultados a P10. ¿El buen desempeño se reconoce y recompensa?</i> .....	37
<i>Tabla 15. Resultados a P11. ¿El ambiente de trabajo es positivo y saludable?</i> .....	38
<i>Tabla 16. Resultados a P12. ¿Se consideran las necesidades de los empleados?</i> .....	39
<i>Tabla 17. Resultados a P13. ¿Cumplen las tareas a tiempo y con calidad?</i> .....	40
<i>Tabla 18. Resultados a P14. ¿Son eficientes en el uso del tiempo y los recursos?</i> .....	41
<i>Tabla 19. Resultados a P15. ¿Alcanzan los objetivos de manera consistente?</i> .....	42
<i>Tabla 20. Resultados a P16. ¿Sus trabajos son precisos y libres de errores?</i> .....	43
<i>Tabla 21. Resultados a P17. ¿Cumplen con los estándares de calidad de la empresa?</i> .....	44
<i>Tabla 22. Resultados a P18. ¿Superan las expectativas de los clientes o supervisores?</i> .....	45
<i>Tabla 23. Resultados a P19. ¿Son positivos y entusiastas en el trabajo?</i> .....	46
<i>Tabla 24. Resultados a P20. ¿Tienen iniciativa y proactividad?</i> .....	47
<i>Tabla 25. Resultados a P21. ¿Son responsables y confiables?</i> .....	48
<i>Tabla 26. Resultados a P22. ¿Colaboran efectivamente con sus compañeros?</i> .....	49
<i>Tabla 27. Resultados a P23. ¿Comunican sus ideas de forma clara y concisa?</i> .....	50
<i>Tabla 28. Resultados a P24. ¿Tienen las habilidades y conocimientos necesarios para el trabajo?</i> .....	51
<i>Tabla 29. Análisis de normalidad</i> .....	52
<i>Tabla 30. Correlación general</i> .....	55
<i>Tabla 31. Correlación específica 1</i> .....	55
<i>Tabla 32. Correlación específica 2</i> .....	56
<i>Tabla 33. Correlación específica 3</i> .....	56



## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Resultados a P1. ¿Las necesidades de talento humano se definen claramente?.....</i>	<i>28</i>
<i>Figura 2. Resultados a P2. ¿Los perfiles de los candidatos se ajustan a los puestos? .....</i>	<i>29</i>
<i>Figura 3. Resultados a P3. ¿Los canales de reclutamiento atraen a los mejores talentos? .....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 4. Resultados a P4. ¿Las pruebas de selección son relevantes y confiables? .....</i>	<i>31</i>
<i>Figura 5. Resultados a P5. ¿Existe un plan de formación y desarrollo para los empleados? ....</i>	<i>32</i>
<i>Figura 6. Resultados a P6. ¿Los programas de capacitación son específicos para cada área? 33</i>	<i>33</i>
<i>Figura 7. Resultados a P7. ¿Se evalúa la efectividad de los programas de capacitación? .....</i>	<i>34</i>
<i>Figura 8. Resultados a P8. ¿Se fomenta el aprendizaje continuo entre los empleados? .....</i>	<i>35</i>
<i>Figura 9. Resultados a P9. ¿Los empleados se sienten motivados y comprometidos? .....</i>	<i>36</i>
<i>Figura 10. Resultados a P10. ¿El buen desempeño se reconoce y recompensa? .....</i>	<i>37</i>
<i>Figura 11. Resultados a P11. ¿El ambiente de trabajo es positivo y saludable?.....</i>	<i>38</i>
<i>Figura 12. Resultados a P12. ¿Se consideran las necesidades de los empleados?.....</i>	<i>39</i>
<i>Figura 13. Resultados a P13. ¿Cumplen las tareas a tiempo y con calidad? .....</i>	<i>40</i>
<i>Figura 14. Resultados a P14. ¿Son eficientes en el uso del tiempo y los recursos? .....</i>	<i>41</i>
<i>Figura 15. Resultados a P15. ¿Alcanzan los objetivos de manera consistente? .....</i>	<i>42</i>
<i>Figura 16. Resultados a P16. ¿Sus trabajos son precisos y libres de errores? .....</i>	<i>43</i>
<i>Figura 17. Resultados a P17. ¿Cumplen con los estándares de calidad de la empresa? .....</i>	<i>44</i>
<i>Figura 18. Resultados a P18. ¿Superan las expectativas de los clientes o supervisores? .....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 19. Resultados a P19. ¿Son positivos y entusiastas en el trabajo? .....</i>	<i>46</i>
<i>Figura 20. Resultados a P20. ¿Tienen iniciativa y proactividad? .....</i>	<i>47</i>
<i>Figura 21. Resultados a P21. ¿Son responsables y confiables? .....</i>	<i>48</i>
<i>Figura 22. Resultados a P22. ¿Colaboran efectivamente con sus compañeros?.....</i>	<i>49</i>
<i>Figura 23. Resultados a P23. ¿Comunican sus ideas de forma clara y concisa?.....</i>	<i>50</i>
<i>Figura 24. Resultados a P24. ¿Tienen las habilidades y conocimientos necesarios para el trabajo? .....</i>	<i>51</i>
<i>Figura 25. Gráfica de normalidad esperada para Gestión del talento humano .....</i>	<i>53</i>
<i>Figura 26. Gráfica de normalidad esperada para Desempeño laboral.....</i>	<i>53</i>
<i>Figura 27. Diagrama de cajas de la distribución de Gestión del talento humano.....</i>	<i>54</i>
<i>Figura 28. Diagrama de cajas de la distribución de Desempeño laboral .....</i>	<i>54</i>

## RESUMEN

El trabajo se circunscribe en la realidad de que la industria textil, a pesar de ser un sector importante en la economía global, enfrenta una serie de desafíos en la gestión del talento humano y el desempeño laboral, especialmente en el caso del Perú, donde representa un importante sector de desarrollo y crecimiento laboral.

En base a ello se planteó como objetivo “Determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022”, evaluando como dimensiones de la variable 1 los procesos formativos, los procesos de gestión y los procesos de evaluación del talento humano, mientras que, se evaluaron las dimensiones de la variable 2 la motivación del desempeño, el desempeño operativo y el desempeño social.

La metodología se realizó como aplicada, no experimental analizando una muestra 25 trabajadores, a los cuales se aplicaron encuestas, cuyos datos generaron como resultado un valor del coeficiente de Spearman de 0.646, con significancia aceptable, concluyendo que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022.

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

## ABSTRACT

The work is circumscribed in the reality that the textile industry, despite being an important sector in the global economy, faces a series of challenges in the management of human talent and job performance, especially in the case of Peru, where it represents an important sector of development and job growth.

Based on this, the objective was set to “Determine to what extent human talent management influences work performance in a textile company in the year 2022”, evaluating training processes, management processes and human talent evaluation processes, while the dimensions of variable 2, performance motivation, operational performance and social performance, were evaluated.

The methodology was carried out as applied, non-experimental, analyzing a sample of 25 workers, to whom surveys were applied, whose data generated a Spearman coefficient value of 0.646, with acceptable significance, concluding that human talent management significantly influences job performance in a textile company in 2022.

**Keywords:** Human talent management, Job performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La industria textil, a pesar de ser un sector importante en la economía global, enfrenta una serie de desafíos en la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Estas dificultades impactan negativamente en la productividad, la competitividad y el crecimiento del sector. Alta rotación de personal: Uno de los principales problemas es la alta rotación de personal, que puede llegar hasta el 20% en América Latina, según la OIT.

Las causas de esta rotación son diversas: bajos salarios, condiciones de trabajo precarias, falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, escasa motivación, entre otras. Las consecuencias son también significativas: pérdida de conocimiento y experiencia, costos de reclutamiento y capacitación, baja productividad, dificultades para alcanzar objetivos.

La falta de inversión en capacitación es otro problema importante. Un estudio del BID señala que solo el 25% de las empresas textiles invierten en formación para sus empleados.

Esto conduce a bajos niveles de capacitación, lo que se traduce en un desempeño laboral deficiente, baja innovación, dificultad para adaptarse a los cambios tecnológicos y una menor calidad del producto final.

La falta de motivación y compromiso de los empleados es otro factor que afecta la productividad y el desempeño laboral. Un estudio de Adecco reveló que solo el 35% de los empleados textiles están motivados con su trabajo (<https://www.aepsal.com/wp-content/uploads/2018/01/VIIencuestaAdecco-FelicidadEnElTrabajo.pdf>).

Las causas de esta desmotivación incluyen la falta de reconocimiento, oportunidades de crecimiento limitadas, ambiente de trabajo negativo, percepción de que el trabajo es repetitivo y poco desafiante. La imagen negativa del sector textil, los bajos salarios y la falta de oportunidades de desarrollo profesional dificultan la atracción de talento joven. Esto genera una escasez de personal calificado, especialmente en áreas como diseño, tecnología e ingeniería, lo que limita la capacidad de las empresas para innovar y crecer.

Las prácticas de gestión del talento humano en muchas empresas textiles aún son tradicionales y poco innovadoras. Se enfocan principalmente en la administración del personal y no en el desarrollo del talento, lo que desaprovecha el potencial humano, limita la adaptabilidad a los cambios del mercado y dificulta el logro de objetivos estratégicos.

## **1.2. Planteamiento del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿En qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- 1) ¿En qué medida los procesos formativos del talento humano influyen en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022?
- 2) ¿En qué medida los procesos de gestión del talento humano influyen en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022?
- 3) ¿En qué medida los procesos de evaluación del talento humano influyen en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022?

## **1.3. Hipótesis de la investigación**

### **1.3.1. Hipótesis General**

La gestión del talento humano influye favorable y significativamente en la mejora del desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022.

### **1.3.2. Hipótesis Específicas**

- 1) Los procesos formativos del talento humano influyen favorable y significativamente en la mejora del desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022.

- 2) Los procesos de gestión del talento humano influyen favorable y significativamente en la mejora del desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022.
- 3) Los procesos de evaluación del talento humano influyen favorable y significativamente en la mejora del desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022.

#### **1.4. Objetivos de la Investigación**

##### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022

##### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- 1) Determinar en qué medida los procesos formativos del talento humano influyen en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022.
- 2) Determinar en qué medida los procesos de gestión del talento humano influyen en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022.
- 3) Determinar en qué medida los procesos de evaluación del talento humano influyen en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022.

## 1.5. Variables, dimensiones e indicadores

*Tabla 1. Dimensiones e indicadores de Gestión del talento humano*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Gestión del talento humano</b>	1. Procesos formativos.	Capacitación laboral
		Programa formativo
	2. Procesos de gestión.	Planificación de actividades
		Organización y Dirección
	3. Procesos de evaluación.	Control de actividades
		Evaluación de desempeño

*Fuente: Elaboración propia, 2022.*

*Tabla 2. Dimensiones e indicadores de la variable Desempeño laboral*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Desempeño laboral</b>	1. Motivación al desempeño.	Estrategias aplicadas
		Incentivos laborales
	2. Desempeño operativo.	Logro de metas
		Capacitación individual
	3. Desempeño social.	Compromiso
		liderazgo

*Fuente: Elaboración propia, 2022.*

## 1.6. Justificación del estudio

Según Bernal (2010) “En investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”. (p. 106). además, Bernal (2010) agrega que “Se considera que una investigación tiene justificación práctica



cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo”. (p. 106). Finalmente, Bernal (2010) sustenta que “En investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable”. (p. 107).

En ese marco este trabajo busca la resolución de la problemática, que sea un trabajo replicable y contemple la teoría necesaria para cubrir esas características.

### **1.7. Antecedentes nacionales e internacionales**

Aguilar & Manrique (2018) quienes desarrollaron su investigación titulada “Gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018”, cuyo objetivo es “Describir la gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018”, quienes realizaron su investigación de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental. La población y muestra considerada en la presente investigación es de 70 trabajadores. Utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. En resumen, se puede afirmar que el 92.9% de los empleados evalúan positivamente la administración del talento humano en el personal de la Red de Salud Tayacaja de la Región Huancavelica durante el año 2018.

Conclusiones: “Se observó que el 91.4% de los empleados valora positivamente el proceso de admisión de personas en la gestión del talento humano

de la Red de Salud Tayacaja en la Región Huancavelica durante el año 2018. Asimismo, se encontró que el 88.6% de los trabajadores tiene una percepción favorable en cuanto a la aplicación de personas en la gestión del talento humano de la misma institución y período mencionados”.

Recomendaciones: “Se sugiere al director de la Red de Salud Tayacaja que mantenga y fortalezca la gestión del talento humano, posiblemente fomentando la identificación con la institución y reconociendo al personal como un factor crucial”.

Callupe & Herrera (2022) quienes desarrollaron su investigación titulada “Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa – Huancavelica, 2022”, cuyo objetivo principal es “Determinar la relación de la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa Huancavelica, 2022”. La investigación realizada se clasifica como aplicada, con un diseño no experimental de nivel correlacional y un enfoque cuantitativo. La población y muestra que es considerada en la investigación es de 34 trabajadores de la IPRESS. La técnica de recolección de datos es la encuesta, y el instrumento de recolección de datos el cuestionario. La conclusión obtenida es que existe una correlación moderada entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, dado un coeficiente de correlación de 0.368. Además, se identificó una significancia bilateral de 0.032, que es inferior a 0.05. En consecuencia, se opta por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Conclusiones: “En relación al objetivo general, se determinó, a través del coeficiente de Pearson, una correlación moderada entre la gestión del talento humano

y el desarrollo organizacional, con un valor de correlación de 0.368. Además, se encontró una significancia bilateral de 0.032, por debajo de 0.05. En consecuencia, se optó por rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. De esta manera, se concluyó que la gestión del talento tiene una influencia óptima en el desarrollo organizacional, con un porcentaje del 35.3%”.

Recomendaciones: “Se sugiere a los encargados de la IPRESS Churcampa – Huancavelica que implementen estrategias de gestión del talento humano. Esto incluiría establecer un manual de procedimientos para llevar a cabo una selección de personal efectiva. Asimismo, se recomienda capacitar a los trabajadores de acuerdo con las competencias específicas de cada área laboral. Esta capacitación contribuirá a mejorar las competencias individuales a través del desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes, lo que, en última instancia, llevará a optimizar el desarrollo organizacional”.

Rubio (2019) desarrolló su investigación titulada “Gestión del talento humano y calidad del servicio del personal asistencial de un hospital del MINSA, Lima, 2019”, cuyo objetivo principal es “Determinar si existe relación entre la Gestión de Talento Humano y la Calidad del servicio del personal asistencial de un hospital del MINSA 2019”. En este estudio se empleó el método hipotético-deductivo. En cuanto a su naturaleza, es de tipo cuantitativo, con un alcance transversal y un diseño de carácter correlacional, siendo no experimental. La población total consistió en 266 trabajadores, de los cuales se seleccionaron 157 como muestra. Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se aplicó la prueba Alfa de Cronbach. En el proceso de verificar las hipótesis, se utilizó la estadística de significancia con los modelos no

paramétricos de Rho de Spearman, haciendo uso del software estadístico SPSS versión 22.

Conclusiones: “Se evidencia la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio, donde el valor de RHO es de 0,643, indicando una correlación positiva aceptable. Además, el p-valor es igual a 0,002, que es inferior a 0,005, lo que conduce a la aceptación de la hipótesis alternativa que sostiene que Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio del personal asistencial de un hospital del MINSA en 2019”.

Recomendaciones: “Para potenciar el área de Gestión del Talento Humano en el Hospital María Auxiliadora del distrito de San Juan de Miraflores, se propone mejorar el proceso de selección del personal mediante el diseño de un sistema integral de reclutamiento y contratación. Este sistema se enfocaría en identificar y contratar a profesionales idóneos que demuestren eficacia y eficiencia en sus responsabilidades laborales. Además, se busca crear un entorno laboral que favorezca la satisfacción y motivación del personal, generando un ambiente propicio para el compromiso y el desarrollo profesional en esta institución de salud”.

Morales (2021) quien desarrolló la tesis cuyo título es “Gestión de Talento humano de Enfermería en la emergencia sanitaria”, cuyo objetivo principal es “Determinar el impacto de la gestión de talento humano de enfermería en la emergencia sanitaria”. El diseño metodológico adoptado combina un enfoque cuantitativo, descriptivo y positivista-inductivo-deductivo. La técnica de recolección de datos seleccionada fue una encuesta, previamente validada por dos expertos en investigación, aplicada a una muestra de 80 profesionales. Los resultados revelaron

niveles de insatisfacción en la gestión actual del personal de enfermería. Esta insatisfacción se atribuye a diversos factores, como una comunicación deficiente, el desconocimiento de la importancia del trabajo, la insuficiencia de personal asistencial, la sobrecarga laboral y el incumplimiento de protocolos internos.

Conclusiones: “Al evaluar la gestión actual del personal de enfermería, se identifica una insatisfacción relativa que surgió durante la emergencia sanitaria. En este contexto, los factores que contribuyeron a esta situación se originaron en una comunicación interpersonal deficiente entre los colaboradores. Esta deficiencia ha llevado a la presencia de errores debido a la falta de información y fallos en el proceso de comunicación, especialmente con el jefe inmediato. Este aspecto ha sido afectado tanto en términos de tiempo como de calidad”.

Recomendaciones: “Se sugiere implementar medidas que promuevan la retención de un nivel bajo de ausentismo. En este sentido, es crucial abordar no solo aspectos relacionados con las condiciones laborales o criterios que estimulen el interés de los profesionales en términos de productividad, sino también considerar criterios relacionados con la protección de la salud del personal”.

Medina (2016) quien desarrolló la tesis cuyo título es “Gestión de calidad de la Unidad de Talento Humano. Propuesta de un manual de procedimientos para usuarios internos del Hospital Teófilo Dávila”, cuyo objetivo principal es “Optimizar la calidad de la atención al usuario interno, mediante la implementación de un manual de procedimientos para la Unidad de Talento Humano del Hospital Teófilo Dávila de la ciudad de Machala”. El diseño metodológico adoptado combina un enfoque cualitativo y descriptivo. La técnica de recolección de datos seleccionada fue una

encuesta. En cuanto a la calificación de la calidad de atención proporcionada, se observa que un considerable porcentaje de usuarios expresan desacuerdo con el trato recibido, y este no cumple con las expectativas del usuario interno. En relación a la resolución de las inquietudes por las cuales el usuario interno acude a la Unidad de Talento Humano, la respuesta indica que no fueron completamente resueltas. Además, se destaca que el personal de esta unidad no tiene un conocimiento claro de las funciones y competencias, y los roles no están bien definidos.

Conclusiones: “La Unidad de Talento Humano carece de un Manual de Procedimientos para la atención de los usuarios internos, lo que conlleva a una baja calidad en la prestación de servicios a estos usuarios”.

Recomendaciones: “Se recomienda la elaboración de un Manual de Procedimientos con el objetivo de mejorar la calidad de la atención a los usuarios de la Unidad de Talento Humano”.

Tello (2016) quien desarrolló la tesis cuyo título es “Mejoramiento y desarrollo del talento humano en el proceso administrativo del hospital Homero Castanier Crespo de la ciudad de Azogues”, cuyo objetivo principal es “Diseñar una propuesta de capacitación para el mejoramiento y desarrollo de la gestión del talento humano que encierren las necesidades institucionales y personales logrando un cambio de actitud y creando un clima organizacional favorable para la prestación de servicio cumpliendo con las normas de calidad, definidas por la organización”. La técnica de recolección de datos seleccionada fue una encuesta. En este contexto, la capacitación del Talento Humano en las empresas emerge como un requisito fundamental para su desarrollo. El papel esencial de esta área consiste en guiar al personal hacia la

consecución de estándares de alto rendimiento mediante el trabajo coordinado y en equipo. Uno de estos propósitos cruciales es la satisfacción del usuario a través de la prestación de un servicio de calidad.

Conclusiones: “No se ha desarrollado un Plan Anual de Capacitación, principalmente debido a la carencia de recursos institucionales. Cuando se llevan a cabo capacitaciones, estas son dirigidas desde Planta Central (Ministerio de Salud Pública) y la Coordinación Zonal. Además, los procesos de inducción no se llevan a cabo en el área administrativa”.

Recomendaciones: “Se propone motivar al personal administrativo hacia una actitud más positiva y concienciarlos sobre el verdadero sentido del servicio público. Esto se lograría a través de la planificación de un Plan de Capacitación adecuado, elaborado por el área de Talento Humano institucional”.

## **1.8. Marco Teórico**

### **1.8.1. Gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2009) la gestión de recursos humanos como práctica es “la forma en que una organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo”. (p. 2).

Ruiz, Gago, García & López (2013) explican que el control de los recursos humanos es “un proceso mediante el cual se determina si los resultados obtenidos son acordes con lo planificado para, en caso contrario, establecer las medidas correctivas pertinentes para no reincidir en los errores cometidos”. (p. 94).

Según (Santos, 2010) la gestión de las personas en el ámbito laboral, abordada como una ciencia, busca optimizar la colaboración de los individuos para alcanzar los objetivos fundamentales de la organización. Este enfoque requiere estudio, dedicación, persistencia y sensibilidad. En la actualidad, es esencial fusionar el deseo de progreso basado en la ciencia con un enfoque humanista. Este último implica una sensibilidad que nunca debe perder de vista las lecciones y advertencias profundas que, a lo largo del tiempo, han sido un valioso educador para la gestión de los trabajadores. (p. 6)

Para Mori & Bardales (2020) en el ámbito del desempeño laboral, la eficiencia se presenta como el elemento primordial que la organización debe cumplir para satisfacer sus diversas necesidades. Estas incluyen la consecución de objetivos institucionales, la competitividad (a través de habilidades y capacidad



laboral), la presencia de un personal altamente motivado y capacitado, la mejora de la calidad de vida, y la implementación de políticas, éticas y comportamientos adecuados. En relación con la importancia de la habilidad humana, esta se refiere a la visión proyectada hacia el futuro en términos de las capacidades individuales. Asimismo, implica la sustentabilidad expresada en el desarrollo integral del ser humano, abarcando dimensiones espirituales, emocionales, racionales y fisiológicas, que se integran en el progreso de las empresas. (p. 7)

Vallejo (2016) nos indica que la gestión del talento humano “es el campo que busca lograr los objetivos de una organización, para lo cual se requiere contar con una estructura organizativa eficiente y la colaboración de un esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones buscan metas como el crecimiento, la competitividad y la productividad, entre otras, mientras que las personas también tienen metas individuales, como obtener un salario adecuado y mejorar su calidad de vida. Por esta razón, es crucial que las empresas seleccionen a individuos que cumplan con los requisitos establecidos por las organizaciones y al mismo tiempo satisfagan las expectativas que tienen las personas al ingresar a dichas organizaciones”. (p. 17)

Según Majad (2016) “la administración del talento humano representa una filosofía gerencial que abarca valores, creencias, roles, organización y sociedad. Para involucrar a las personas en la empresa, no es suficiente movilizar sus recursos intelectuales, físicos o de interacción con la esperanza de aumentar la productividad; lo esencial es comprometer a las personas como individuos con su personalidad en relación con el trabajo y la organización. En este contexto, la gestión del talento humano, como parte integral del fortalecimiento del trabajo

corporativo, se configura como el proceso administrativo que integra el componente humano, teniendo en cuenta las competencias individuales de cada persona para alcanzar los objetivos organizacionales. Este proceso respeta las etapas de planificación, ejecución y control, guiado por los principios de identidad, cultura y filosofía colectiva”. (p. 1)

Ramírez et al. (2019) afirma que la administración del talento humano implica el desarrollo de habilidades competitivas para implementar políticas y establecer una estructura organizativa que sea propicia y conducente a la asignación de recursos, permitiendo así lograr con éxito las estrategias propuestas. Facilita la anticipación y gestión colectiva del cambio, creando de manera continua estrategias que aseguren la razón de ser de la organización y su proyección futura. Las empresas en el sector minero, al no tener en cuenta las estrategias asociadas a la gestión del talento humano, probablemente afecten negativamente la consecución exitosa de sus resultados, yendo más allá de la evaluación de los procesos administrativos convencionales y dificultando la implementación de las mejores prácticas de gestión del talento humano para alinear estratégicamente las actividades de la organización con su misión y visión. (p. 1)

Para Salom (2010) la administración del talento humano es extremadamente influenciable por la mentalidad prevalente en las organizaciones. Es una disciplina contingente y situacional, ya que está condicionada por factores como la cultura específica de cada organización, la estructura organizativa adoptada, las características del entorno ambiental, la naturaleza del negocio, la tecnología empleada, los procesos internos y una amplia variedad de variables significativas. (p. 5)

Según Guerrero (2014) las personas constituyen recursos presentes en todas las áreas de una organización. La gestión de personas es una tarea que abarca todos los niveles y departamentos de cualquier empresa, siendo una responsabilidad compartida por toda la estructura organizativa. No obstante, en la actualidad, una necesidad creciente es la capacidad de identificar y atraer individuos con talento, o al menos con potencial de desarrollo, que puedan adaptarse a las cambiantes y exigentes condiciones del entorno laboral. Asimismo, estos recursos deben ser cultivados internamente para evolucionar junto con las expectativas del entorno. En resumen, lo que buscan las organizaciones hoy en día es talento. (p. 60)

Barrios et al. (2020) indican que uno de los factores determinantes en la dinámica de las organizaciones son las personas. Es por ello que la gestión del talento humano se ha convertido en un pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Una fase crucial en este proceso es la dirección del conocimiento. Se sostiene que la capacidad para adquirir conocimientos puede considerarse la única ventaja competitiva sostenible de una empresa. Esta ventaja se deriva de la adquisición, desarrollo, transferencia y obtención de nuevos conocimientos en la organización, los cuales deben materializarse en la generación de innovaciones. Estas innovaciones, a su vez, se traducen en resultados superiores que permiten a la empresa mejorar su posición competitiva. En este proceso, las capacidades dinámicas y el talento humano desempeñan un papel fundamental, ya que posibilitan la explotación de las oportunidades del entorno mediante la creación de productos nuevos o mejorados. (p. 1)

### **Desarrollo del talento humano**

Pardo & Porras (2011) delinear tres momentos y perspectivas clave para el desarrollo de la gestión humana hasta la actualidad, como se expone a continuación:

1. Enfoque del talento humano: En este enfoque, se reconoce que hombres y mujeres son elementos fundamentales para que una organización logre sus objetivos. Se destaca la eminente dignidad de las personas, subrayando que esta no debe perderse en el proceso de alcanzar los objetivos de la organización. Se enfatiza que solo a través de una atención cuidadosa a las necesidades humanas puede una organización crecer y prosperar. La relación entre la persona y la organización se considera un factor crucial, siendo la empresa el escenario donde las personas encuentran la posibilidad de realizar una actividad trascendental del ser humano: el trabajo.

2. Enfoque administrativo: En este enfoque, se plantea que la gestión adecuada del talento humano es responsabilidad de todos los gerentes. Se establece que el departamento de talento humano existe para respaldar y asesorar a la gerencia mediante sus recursos y conocimientos especializados. En última instancia, se destaca que el desempeño y el bienestar de cada trabajador son responsabilidad tanto de su supervisor inmediato como del departamento de talento humano.

3. Enfoque proactivo: Este enfoque resalta la importancia de la anticipación adecuada de los desafíos que enfrentará la organización. La administración del talento humano, en este contexto, puede fomentar estrategias en empleados y gerentes que les permitan estar a la vanguardia de las dificultades en

cualquier nivel. Se pone énfasis en la necesidad de una preparación anticipada y la adopción de medidas proactivas para abordar los retos organizacionales.

### **Objetivos de la administración del talento humano**

Vallejo (2016) indica como los objetivos detallados para la administración del talento humano los siguientes:

1. Contribuir al cumplimiento de los objetivos y la misión de la organización: La gestión del talento humano debe alinearse con los objetivos organizacionales para lograr un rendimiento conjunto.
2. Proporcionar competitividad: Desarrollar, aplicar y aprovechar las habilidades y competencias del personal para aumentar la productividad y la competitividad de la organización.
3. Reclutar y retener a personas idóneas y motivadas: Asegurar la incorporación de profesionales capacitados, motivados y mantener un ambiente que fomente su permanencia en la empresa.
4. Incrementar la satisfacción laboral: Fomentar un entorno laboral que promueva la satisfacción de los empleados, contribuyendo a su bienestar y productividad.
5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: Mejorar la calidad de vida laboral mediante un enfoque en el estilo de administración, el ambiente laboral, la seguridad en el empleo y tareas significativas.

6. Administrar y generar cambios: Adaptarse a los cambios en el entorno social, tecnológico, económico y cultural para mantener la agilidad y la relevancia de la organización.

7. Mantener políticas éticas y transparentes: Asegurar la rendición de cuentas, transparencia y adherencia a principios éticos en todas las prácticas de gestión del talento humano.

8. Fomentar la sinergia: Crear un ambiente donde todos los miembros trabajen hacia metas comunes, promoviendo relaciones de ganar-ganar.

9. Diseñar el trabajo individual y en equipo: Configurar roles y responsabilidades de manera significativa y motivadora para mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

10. Recompensar el desempeño: Implementar sistemas de recompensas y reconocimientos para motivar y estimular un rendimiento excepcional.

11. Evaluar el desempeño: Realizar evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y fortalecer el desarrollo del capital humano y del conocimiento en la organización. (pp. 19–21)

### **1.8.2. Desempeño laboral**

Según Chiavenato (2000, p. 359) explica que "El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.", del mismo modo, Dessler (1991, p. 188) manifiesta que "El desempeño laboral es la medida en que

un individuo cumple con los requisitos del puesto y logra los objetivos de la organización."

Sin embargo, Milkovich y Boudrem (1994) explica que "El desempeño laboral es el resultado de las habilidades, capacidades, esfuerzo y motivación del individuo, así como del entorno organizacional en el que trabaja."

Al respecto, Murphy y Cleveland (1995, p. 14) indica que "El desempeño laboral es la evaluación del comportamiento del individuo en relación con los estándares establecidos para el puesto."

Sin embargo, Borman y Motowidlo (1997, p. 25) manifiesta que "El desempeño laboral es el conjunto de comportamientos que son relevantes para los objetivos de la organización." Coincidiendo con Pulakos y Schmitt (2000, p. 6) que indica que "El desempeño laboral es la medida en que un individuo cumple con las expectativas del puesto y contribuye al éxito de la organización.", así como, Cascio (2001, p. 12) explica que "El desempeño laboral es el resultado del comportamiento del individuo en el puesto, que se mide en términos de cantidad, calidad y tiempo."

Por otro lado, Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright (2003, p. 30) exponen que "El desempeño laboral es la evaluación del comportamiento del individuo en relación con los estándares establecidos para el puesto, que se utiliza para tomar decisiones de recursos humanos.", así como Yulk (2005, p. 28) que refiere que "El desempeño laboral es la medida en que un individuo cumple con los objetivos del puesto y contribuye al éxito de la organización."

Armstrong y Baron (2006, p. 18) indica que "El desempeño laboral es la evaluación del comportamiento del individuo en relación con los estándares establecidos para el puesto, que se utiliza para tomar decisiones de recursos humanos y mejorar el rendimiento." Así como, Aguinis (2009, p. 12) que refiere que "El desempeño laboral es la medida en que un individuo cumple con las expectativas del puesto y contribuye al éxito de la organización.", del mismo modo, Judge y Ferris (2010, p. 15) añaden que "El desempeño laboral es la evaluación del comportamiento del individuo en relación con los estándares establecidos para el puesto, que se utiliza para tomar decisiones de recursos humanos y mejorar el rendimiento."

McShane y Glinow (2013, p. 20) explican que "El desempeño laboral es la medida en que un individuo cumple con las expectativas del puesto y contribuye al éxito de la organización.", sin embargo, Robbins y Judge (2015, p. 18) añade que "El desempeño laboral es la evaluación del comportamiento del individuo en relación con los estándares establecidos para el puesto, que se utiliza para tomar decisiones de recursos humanos y mejorar el rendimiento."

Certo y Certo (2016, p. 12) explican que "El desempeño laboral es la medida en que un individuo cumple con las expectativas del puesto y contribuye al éxito de la organización.", coincidiendo con Dessler, Cole y Thamhain (2017, p. 15) que afirma que "El desempeño laboral es la evaluación del comportamiento del individuo en relación con los estándares establecidos para el puesto, que se utiliza para tomar decisiones de recursos humanos y mejorar el rendimiento."



## 1.9. Definición de términos básicos

### 1) Administración de recursos humanos

“Es el proceso administrativo orientado al crecimiento, desarrollo y conservación de los esfuerzos, experiencias, conocimientos y habilidades de todos los que forman parte de la organización” (Chávez, 2015, p. 13).

### 2) Capacitación

“Conjunto de actividades enfocadas a generar o incrementar conocimientos y mejorar las aptitudes de los trabajadores”. (Chávez, 2015, p. 23).

### 3) Capital humano

“Es la riqueza que tiene una empresa en relación con la cualificación del personal que trabaja en ella. Representa el valor de los empleados en todos sus niveles”. (Ruiz, Gago, García & López, 2013, p. 1)

### 4) Departamento de recursos humanos

“Es el encargado de la gestión y administración del personal de la empresa”. (Iglesias, Tejedo & Meseguer, 2013, p. 10).

### 5) Inducción de personal

“Etapa en la que se da a conocer al nuevo empleado la información respecto a la empresa y el puesto”. (Chávez, 2015, p. 84).

### 6) Motivación intrínseca

“Es provista por el propio trabajador. Surge por razones internas. Tiene que ver más con la persona que con el trabajo, resultado de los propios valores, normas personales de desempeño y de intereses propios en la calidad”. (Chávez, 2015, p. 100).

### 7) Organigrama

“Es la representación gráfica del sistema de organización. Consiste en un esquema donde se representan todos los puestos de la compañía unidos entre sí por líneas, exponiendo los niveles, línea de autoridad y responsabilidad”. (Chávez, 2015, p. 103).

#### **8) Percepciones no salariales**

“Serían las indemnizaciones o pagos a cuenta por los gastos en la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”. (Iglesias, Tejedo & Meseguer, 2013, p. 199).

#### **9) Productividad**

“Se determina a partir de la relación entre las unidades de productos o servicios que la organización pone a disposición de sus clientes en cierto tiempo”. (Chávez, 2015, p. 121).

#### **10) Reclutamiento de personal**

“Es la primera fase de la selección que está encaminada a proveer recurso humano a la organización, se realiza a partir de la requisición de personal”. (Chávez, 2015, p. 123).

#### **11) Remuneración**

“Retribución que el trabajador obtiene a cambio de los servicios que presta al empresario”. (Iglesias, Tejedo & Meseguer, 2013, p. 105).

#### **12) Retribución en especie**

“Bienes, derechos o servicios susceptibles de valoración económica”. (Iglesias, Tejedo & Meseguer, 2013, p. 199).

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo **aplicada**, porque coincide con lo señalado por Vara (2015) “El interés de la investigación aplicada es práctico, pues sus resultados son utilizados inmediatamente en la solución de problemas de la realidad”. (p. 235).

Es de diseño “**No experimental**”, porque coincide con lo señalado por Arbaiza (2014) “los diseños no experimentales abarcan dos grandes categorías: los transversales y los longitudinales” (p. 129).

### 2.2. Población y Muestra

#### 2.2.1. Población

Hernández, Fernández & Baptista (2014) “Los criterios que cada investigador cumpla dependen de sus objetivos de estudio, y es importante

establecerlos de manera muy específica”. (p. 175). Considerando los trabajadores administrativos la empresa textil en su totalidad.

### **2.2.2. Muestra**

Arias (2012) explica que si se pueden analizar a todos los integrantes finitos de una población, no es factible determinar muestra, como en este caso, se encuestaron a las **25 personas** de la población como muestra.

### **2.3. Técnicas para la recolección de datos**

Se utilizó **la encuesta** que según Arias (2012) “se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema particular”. (p. 72).

### **2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos**

Según (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200), por juicio de expertos en esta investigación se consignan tres informes en el anexo 6.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200), por el análisis de Alfa, cuyos resultados se presentan:

*Tabla 3. Resultado de confiabilidad de cuestionario*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	24

*Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.*

*Tabla 4. Detalle de la confiabilidad de cuestionario*

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. ¿Las necesidades de talento humano se definen claramente?	,844
P2. ¿Los perfiles de los candidatos se ajustan a los puestos?	,835
P3. ¿Los canales de reclutamiento atraen a los mejores talentos?	,831
P4. ¿Las pruebas de selección son relevantes y confiables?	,834
P5. ¿Existe un plan de formación y desarrollo para los empleados?	,836
P6. ¿Los programas de capacitación son específicos para cada área?	,823
P7. ¿Se evalúa la efectividad de los programas de capacitación?	,844
P8. ¿Se fomenta el aprendizaje continuo entre los empleados?	,845
P9. ¿Los empleados se sienten motivados y comprometidos?	,834
P10. ¿El buen desempeño se reconoce y recompensa?	,834
P11. ¿El ambiente de trabajo es positivo y saludable?	,829
P12. ¿Se consideran las necesidades de los empleados?	,845
P13. ¿Cumplen las tareas a tiempo y con calidad?	,835
P14. ¿Son eficientes en el uso del tiempo y los recursos?	,848
P15. ¿Alcanzan los objetivos de manera consistente?	,831
P16. ¿Sus trabajos son precisos y libres de errores?	,841
P17. ¿Cumplen con los estándares de calidad de la empresa?	,841
P18. ¿Superan las expectativas de los clientes o supervisores?	,828
P19. ¿Son positivos y entusiastas en el trabajo?	,828
P20. ¿Tienen iniciativa y proactividad?	,828

P21. ¿Son responsables y confiables?	,835
P22. ¿Colaboran efectivamente con sus compañeros?	,829
P23. ¿Comunican sus ideas de forma clara y concisa?	,835
P24. ¿Tienen las habilidades y conocimientos necesarios para el trabajo?	,829

*Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.*

## **2.5. Procesamiento y análisis de datos**

Con el apoyo informático de SPSS y Excel, se realizó el procesamiento de los datos.

Con el apoyo informático de SPSS y Excel, se realizó el análisis de los datos.

## **2.6. Aspectos éticos**

Del Cid, Méndez y Sandoval (2011) manifiestan que “La ética se refiere a los valores, a la forma en que se observan o ignoran. En el caso de la investigación, actuar éticamente equivale a establecer los valores que serán observados y los que están en riesgo”. (p. 19); por ello se tuvo en cuenta durante toda la planificación, ejecución y conclusión del presente trabajo.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos

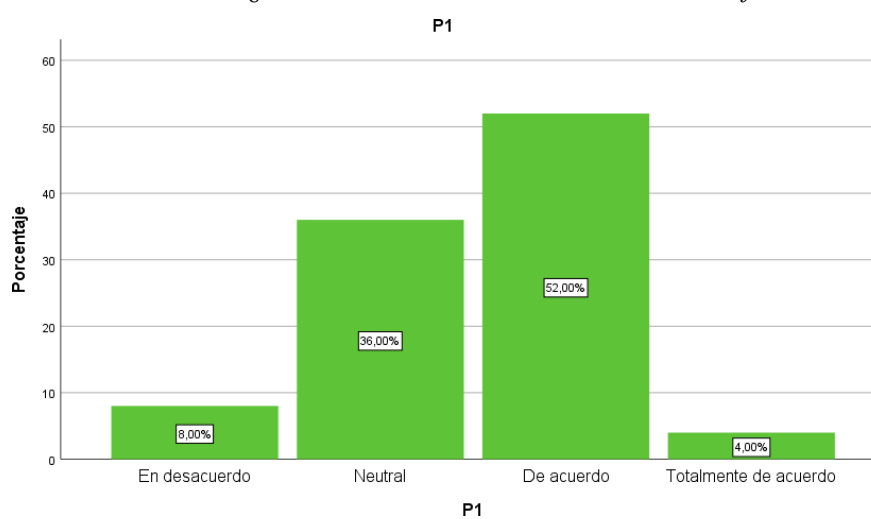
##### 3.1.1. De la Variable Gestión del talento humano

Tabla 5. Resultados a P1. ¿Las necesidades de talento humano se definen claramente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	Neutral	9	36,0	36,0	44,0
	De acuerdo	13	52,0	52,0	96,0
	Totalmente de acuerdo	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 1. Resultados a P1. ¿Las necesidades de talento humano se definen claramente?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

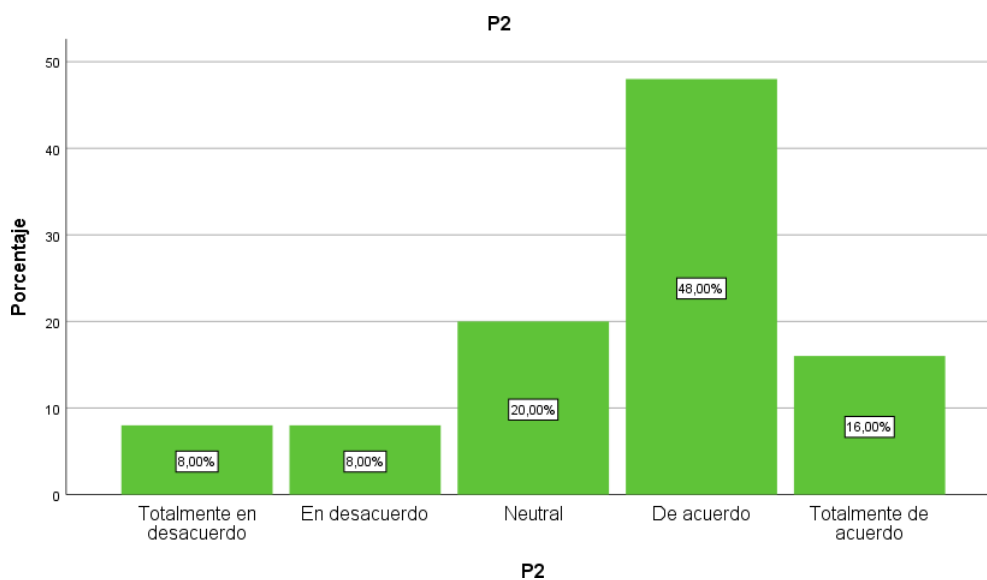
Podemos observar sobre la interrogante de si las necesidades de talento humano se definen claramente, se obtuvo que el 8% indica en desacuerdo, el 36% remarca neutralidad; sin embargo, el 52% remarcó estar de acuerdo y el 4% expone estar totalmente de acuerdo con que las necesidades de talento humano se definen claramente.

Tabla 6. Resultados a P2. ¿Los perfiles de los candidatos se ajustan a los puestos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	2	8,0	8,0	16,0
	Neutral	5	20,0	20,0	36,0
	De acuerdo	12	48,0	48,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 2. Resultados a P2. ¿Los perfiles de los candidatos se ajustan a los puestos?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Podemos observar sobre la interrogante de si los perfiles de los candidatos se ajustan a los puestos, se obtuvo que el 8% remarca total desacuerdo, el 8% remarcó estar en desacuerdo, el 20% expresa neutralidad; sin embargo, el 48% remarcó estar de acuerdo y el 16% expresó estar totalmente de acuerdo en que los perfiles de los candidatos se ajustan a los puestos.

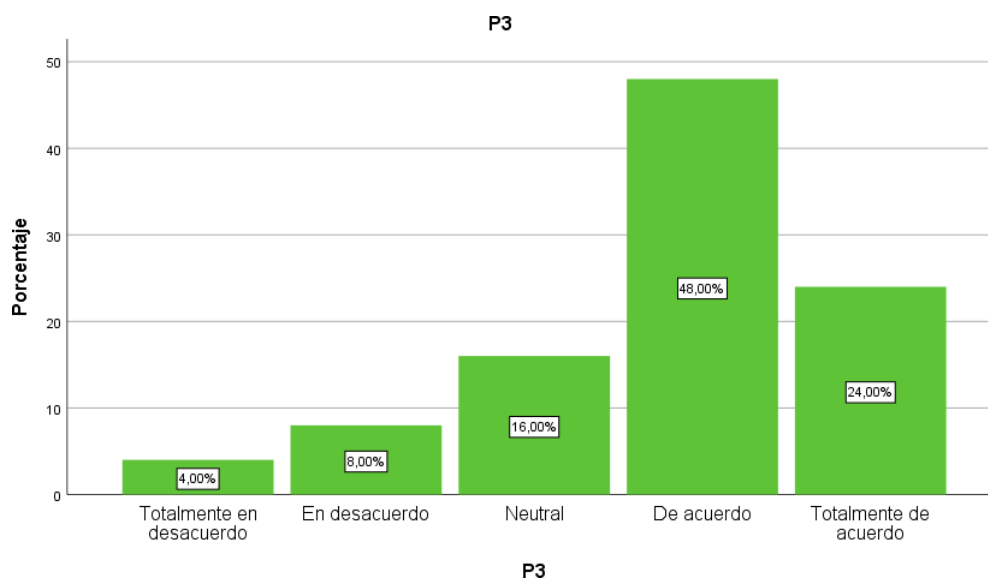


Tabla 7. Resultados a P3. ¿Los canales de reclutamiento atraen a los mejores talentos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	2	8,0	8,0	12,0
	Neutral	4	16,0	16,0	28,0
	De acuerdo	12	48,0	48,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 3. Resultados a P3. ¿Los canales de reclutamiento atraen a los mejores talentos?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

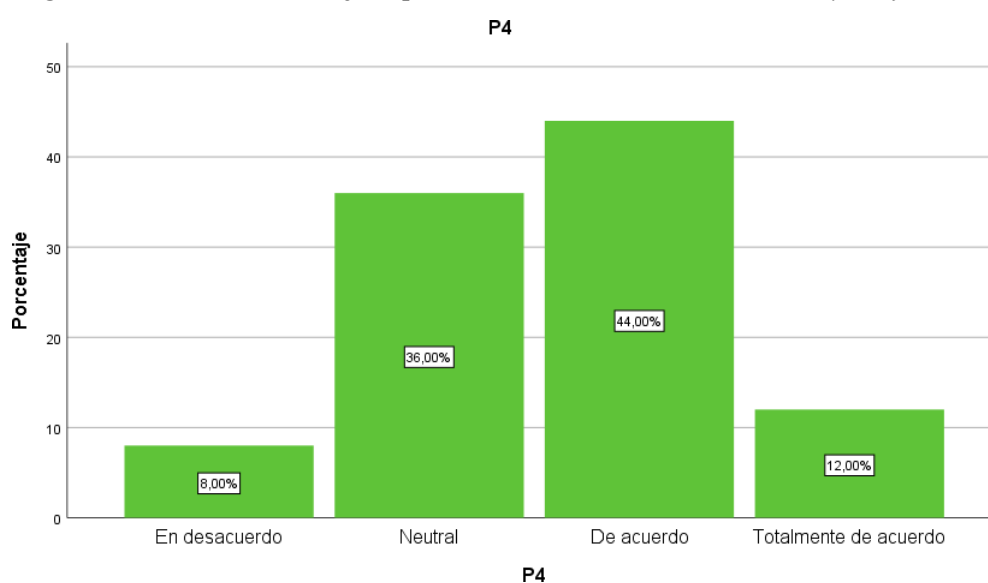
Podemos observar sobre la interrogante de si los canales de reclutamiento atraen a los mejores talentos, se obtuvo que el 4% remarca total desacuerdo, el 8% remarcó estar en desacuerdo, el 16% expresa neutralidad; sin embargo, el 48% remarcó estar de acuerdo y el 24% expresó estar totalmente de acuerdo en que los canales de reclutamiento atraen a los mejores talentos.

Tabla 8. Resultados a P4. ¿Las pruebas de selección son relevantes y confiables?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	Neutral	9	36,0	36,0	44,0
	De acuerdo	11	44,0	44,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 4. Resultados a P4. ¿Las pruebas de selección son relevantes y confiables?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

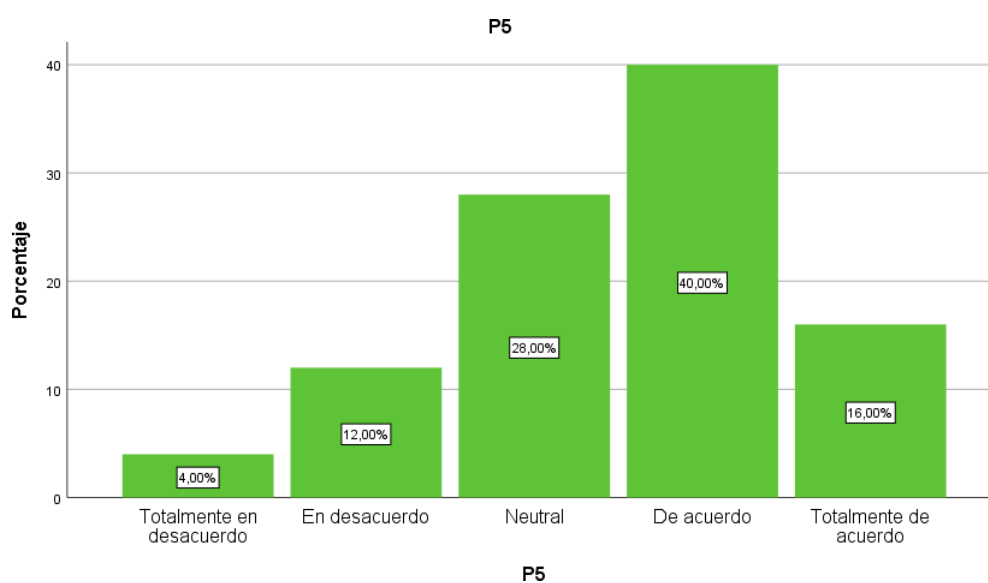
Podemos observar sobre la interrogante de si las pruebas de selección son relevantes y confiables, se obtuvo que el 8% remarcó estar en desacuerdo, el 36% expresa neutralidad; sin embargo, el 44% remarcó estar de acuerdo y el 12% expresó estar totalmente de acuerdo en que las pruebas de selección son relevantes y confiables.

Tabla 9. Resultados a P5. ¿Existe un plan de formación y desarrollo para los empleados?

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	3	12,0	12,0	16,0
	Neutral	7	28,0	28,0	44,0
	De acuerdo	10	40,0	40,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 5. Resultados a P5. ¿Existe un plan de formación y desarrollo para los empleados?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

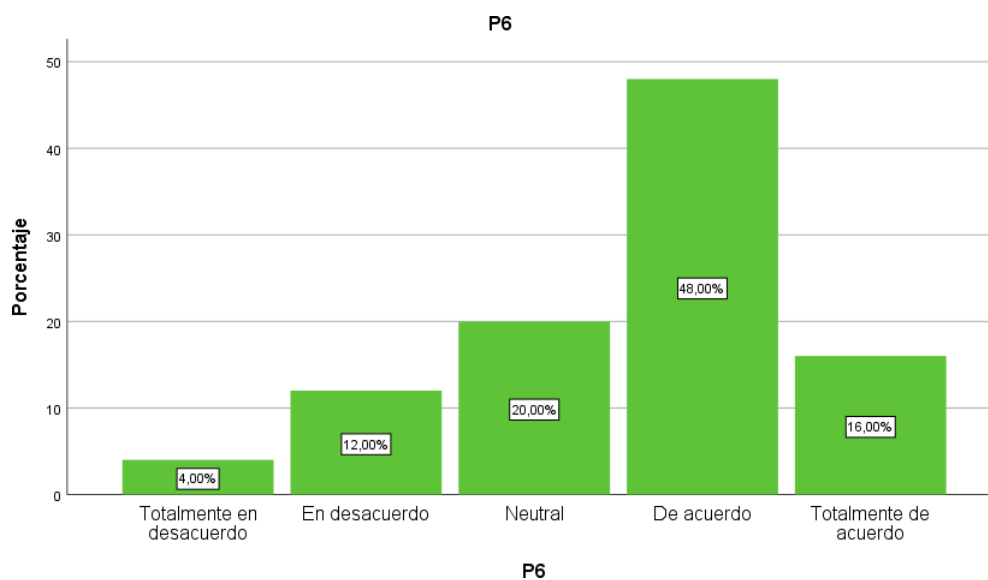
Podemos observar sobre la interrogante de si existe un plan de formación y desarrollo para los empleados, se obtuvo que el 4% remarca total desacuerdo, el 12% remarcó estar en desacuerdo, el 28% expresa neutralidad; sin embargo, el 40% remarcó estar de acuerdo y el 16% expresó estar totalmente de acuerdo en que existe un plan de formación y desarrollo para los empleados.

Tabla 10. Resultados a P6. ¿Los programas de capacitación son específicos para cada área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	3	12,0	12,0	16,0
	Neutral	5	20,0	20,0	36,0
	De acuerdo	12	48,0	48,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 6. Resultados a P6. ¿Los programas de capacitación son específicos para cada área?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

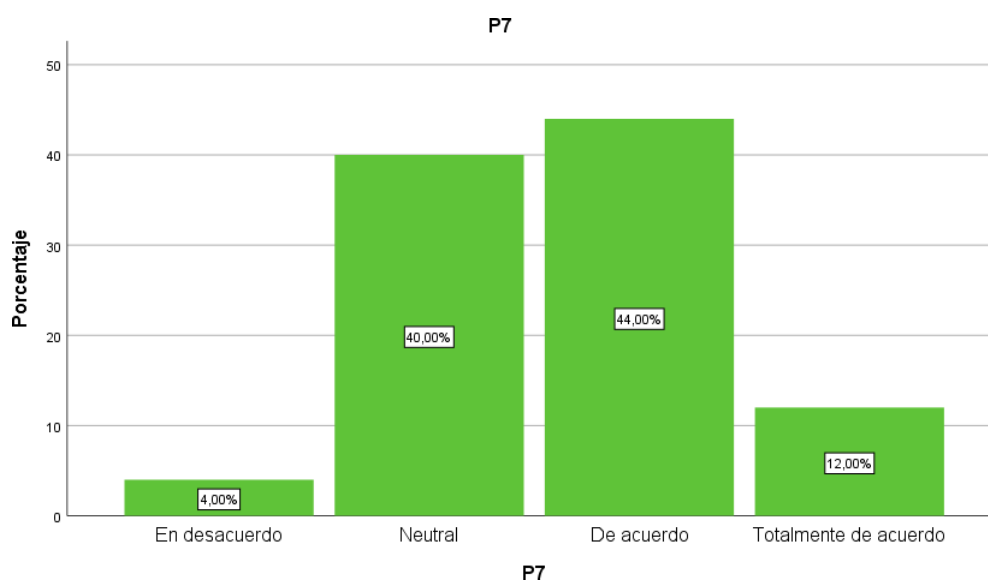
Podemos observar sobre la interrogante de si los programas de capacitación son específicos para cada área, se obtuvo que el 4% remarca total desacuerdo, el 12% remarcó estar en desacuerdo, el 20% expresa neutralidad; sin embargo, el 48% remarcó estar de acuerdo y el 16% expresó estar totalmente de acuerdo en que los programas de capacitación son específicos para cada área.

Tabla 11. Resultados a P7. ¿Se evalúa la efectividad de los programas de capacitación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	Neutral	10	40,0	40,0	44,0
	De acuerdo	11	44,0	44,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 7. Resultados a P7. ¿Se evalúa la efectividad de los programas de capacitación?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

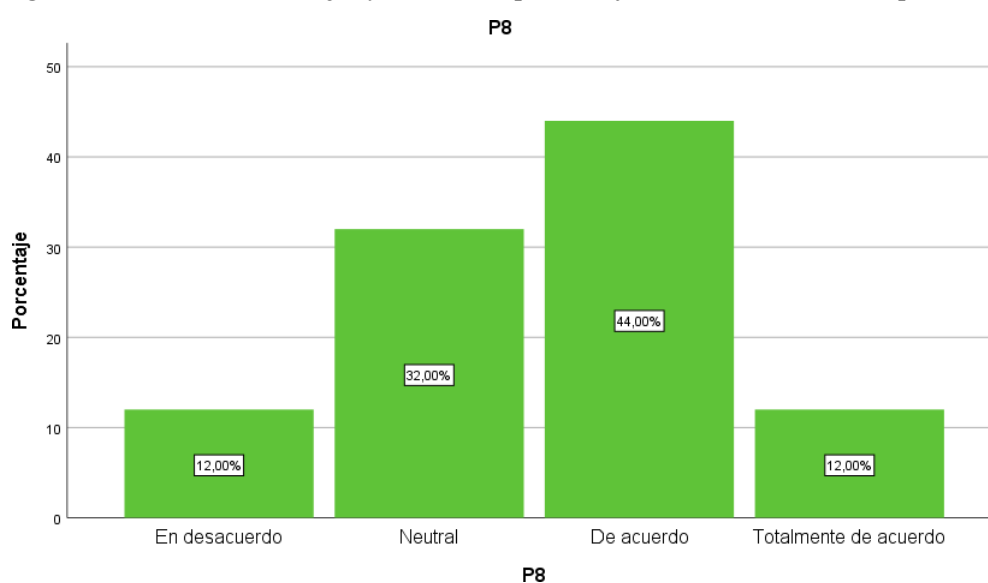
Podemos observar sobre la interrogante de si se evalúa la efectividad de los programas de capacitación, se obtuvo que el 4% remarcó estar en desacuerdo, el 40% expresa neutralidad; sin embargo, el 44% remarcó estar de acuerdo y el 12% expresó estar totalmente de acuerdo en que se evalúa la efectividad de los programas de capacitación.

Tabla 12. Resultados a P8. ¿Se fomenta el aprendizaje continuo entre los empleados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	Neutral	8	32,0	32,0	44,0
	De acuerdo	11	44,0	44,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 8. Resultados a P8. ¿Se fomenta el aprendizaje continuo entre los empleados?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

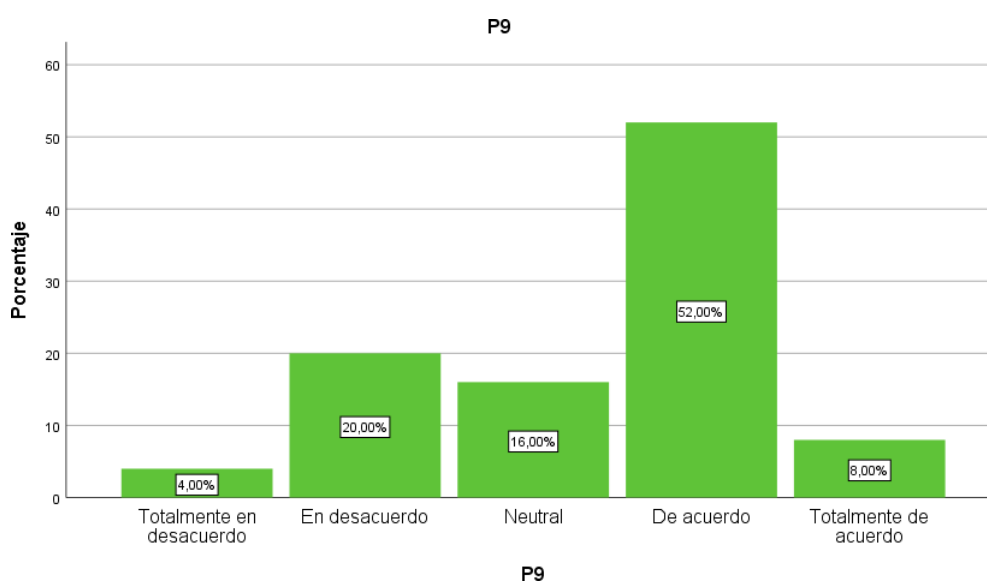
Podemos observar sobre la interrogante de si se fomenta el aprendizaje continuo entre los empleados, se obtuvo que el 12% remarcó estar en desacuerdo, el 32% expresa neutralidad; sin embargo, el 44% remarcó estar de acuerdo y el 12% expresó estar totalmente de acuerdo en que se fomenta el aprendizaje continuo entre los empleados.

Tabla 13. Resultados a P9. ¿Los empleados se sienten motivados y comprometidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	5	20,0	20,0	24,0
	Neutral	4	16,0	16,0	40,0
	De acuerdo	13	52,0	52,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 9. Resultados a P9. ¿Los empleados se sienten motivados y comprometidos?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

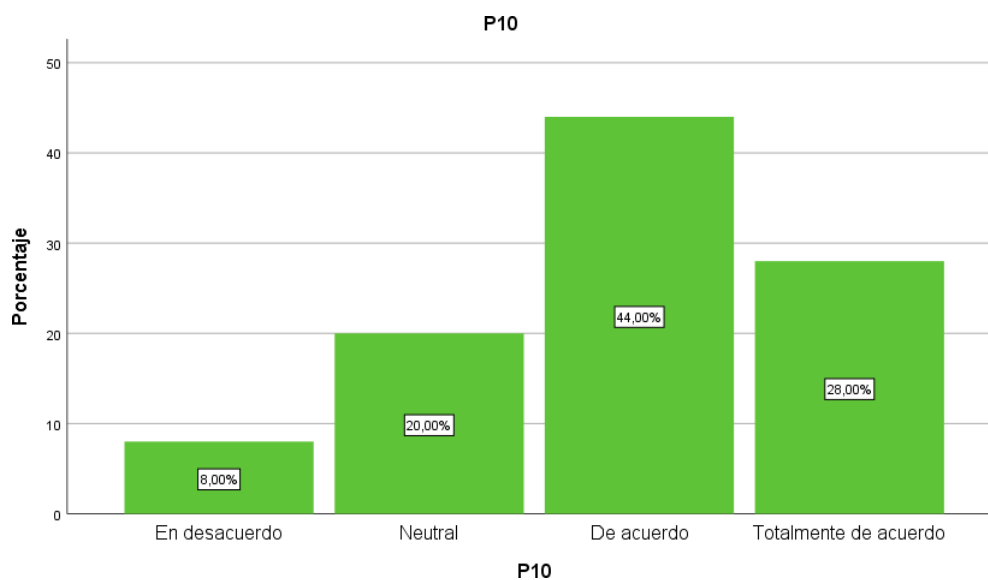
Podemos observar sobre la interrogante de si los empleados se sienten motivados y comprometidos, se obtuvo que el 4% remarca total desacuerdo, el 20% remarcó estar en desacuerdo, el 16% expresa neutralidad; sin embargo, el 52% remarcó estar de acuerdo y el 8% expresó estar totalmente de acuerdo en que los empleados se sienten motivados y comprometidos.

Tabla 14. Resultados a P10. ¿El buen desempeño se reconoce y recompensa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	Neutral	5	20,0	20,0	28,0
	De acuerdo	11	44,0	44,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 10. Resultados a P10. ¿El buen desempeño se reconoce y recompensa?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Podemos observar sobre la interrogante de si el buen desempeño se reconoce y recompensa, se obtuvo que el 8% remarcó estar en desacuerdo, el 20% expresa neutralidad; sin embargo, el 44% remarcó estar de acuerdo y el 28% expresó estar totalmente de acuerdo en que el buen desempeño se reconoce y recompensa.

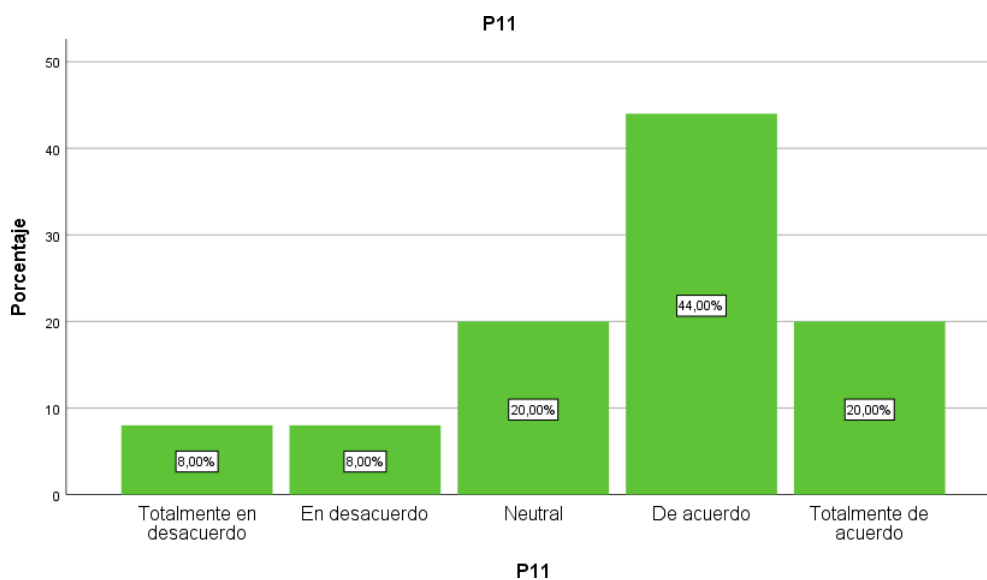


Tabla 15. Resultados a P11. ¿El ambiente de trabajo es positivo y saludable?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	2	8,0	8,0	16,0
	Neutral	5	20,0	20,0	36,0
	De acuerdo	11	44,0	44,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 11. Resultados a P11. ¿El ambiente de trabajo es positivo y saludable?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

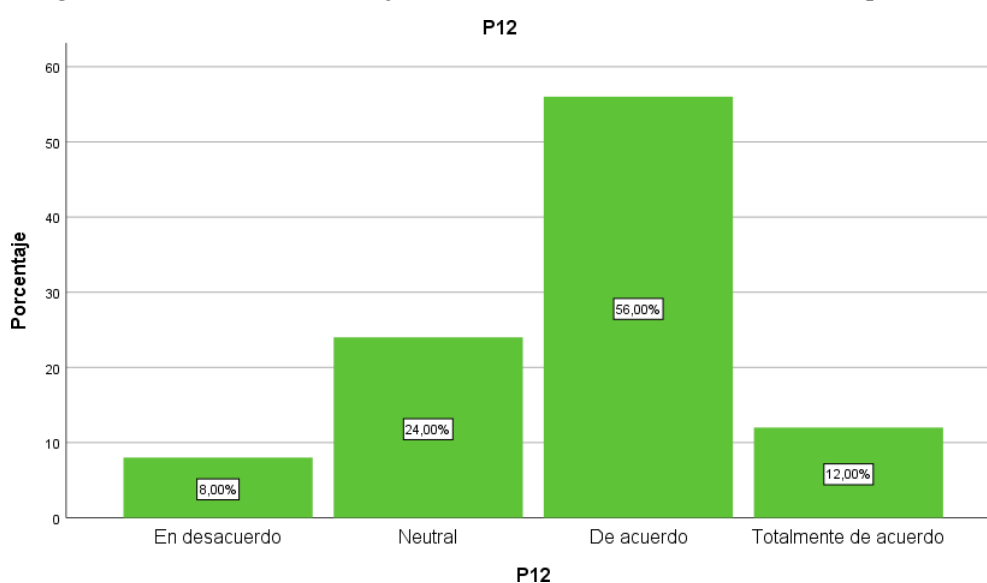
Podemos observar sobre la interrogante de si el ambiente de trabajo es positivo y saludable, se obtuvo que el 8% remarca total desacuerdo, el 8% remarcó estar en desacuerdo, el 20% expresa neutralidad; sin embargo, el 44% remarcó estar de acuerdo y el 20% expresó estar totalmente de acuerdo en que el ambiente de trabajo es positivo y saludable.

Tabla 16. Resultados a P12. ¿Se consideran las necesidades de los empleados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	Neutral	6	24,0	24,0	32,0
	De acuerdo	14	56,0	56,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 12. Resultados a P12. ¿Se consideran las necesidades de los empleados?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Podemos observar sobre la interrogante de si se consideran las necesidades de los empleados, se obtuvo que el 8% remarcó estar en desacuerdo, el 24% expresa neutralidad; sin embargo, el 56% remarcó estar de acuerdo y el 12% expresó estar totalmente de acuerdo en que se consideran las necesidades de los empleados.

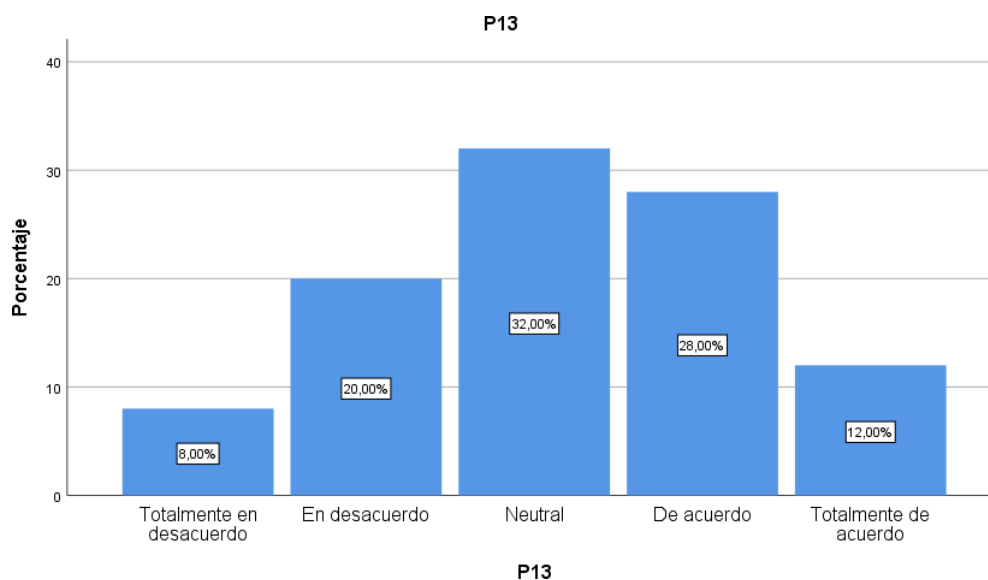
### 3.1.2. De la Variable Desempeño laboral

Tabla 17. Resultados a P13. ¿Cumplen las tareas a tiempo y con calidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	5	20,0	20,0	28,0
	Neutral	8	32,0	32,0	60,0
	De acuerdo	7	28,0	28,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 13. Resultados a P13. ¿Cumplen las tareas a tiempo y con calidad?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

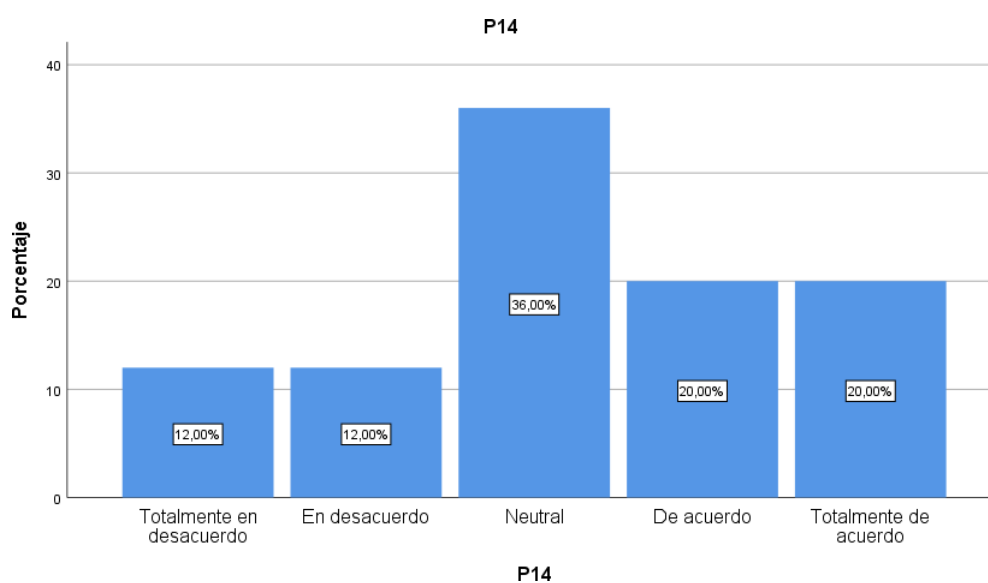
Podemos observar sobre la interrogante de si cumplen las tareas a tiempo y con calidad, se obtuvo que el 8% remarca total desacuerdo, el 20% remarcó estar en desacuerdo, el 32% expresa neutralidad; sin embargo, el 28% remarcó estar de acuerdo y el 12% expresó estar totalmente de acuerdo en que cumplen las tareas a tiempo y con calidad.

Tabla 18. Resultados a P14. ¿Son eficientes en el uso del tiempo y los recursos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	12,0	12,0	12,0
	En desacuerdo	3	12,0	12,0	24,0
	Neutral	9	36,0	36,0	60,0
	De acuerdo	5	20,0	20,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 14. Resultados a P14. ¿Son eficientes en el uso del tiempo y los recursos?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

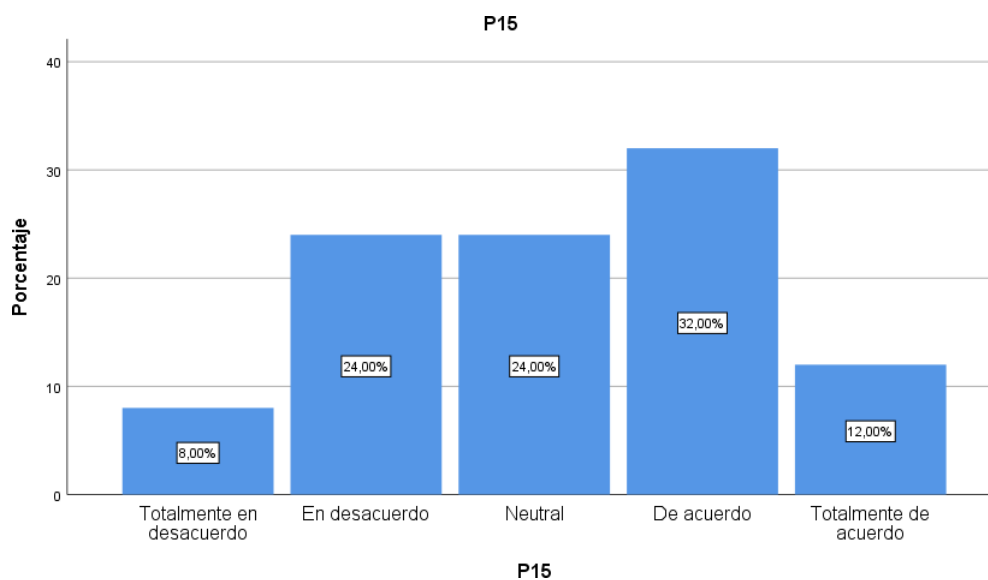
Podemos observar sobre la interrogante de si son eficientes en el uso del tiempo y los recursos, se obtuvo que el 12% remarca total desacuerdo, el 12% remarcó estar en desacuerdo, el 36% expresa neutralidad; sin embargo, el 20% remarcó estar de acuerdo y el 20% expresó estar totalmente de acuerdo en que son eficientes en el uso del tiempo y los recursos.

Tabla 19. Resultados a P15. ¿Alcanzan los objetivos de manera consistente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	6	24,0	24,0	32,0
	Neutral	6	24,0	24,0	56,0
	De acuerdo	8	32,0	32,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 15. Resultados a P15. ¿Alcanzan los objetivos de manera consistente?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

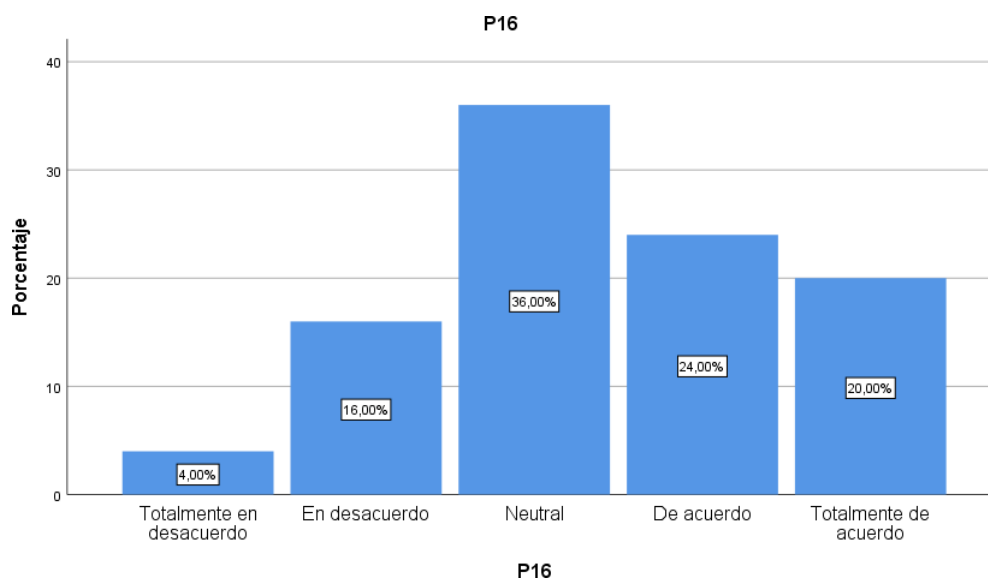
Podemos observar sobre la interrogante de si alcanzan los objetivos de manera consistente, se obtuvo que el 8% remarca total desacuerdo, el 24% remarcó estar en desacuerdo, el 24% expresa neutralidad; sin embargo, el 32% remarcó estar de acuerdo y el 12% expresó estar totalmente de acuerdo en que alcanzan los objetivos de manera consistente.

Tabla 20. Resultados a P16. ¿Sus trabajos son precisos y libres de errores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	4	16,0	16,0	20,0
	Neutral	9	36,0	36,0	56,0
	De acuerdo	6	24,0	24,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 16. Resultados a P16. ¿Sus trabajos son precisos y libres de errores?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

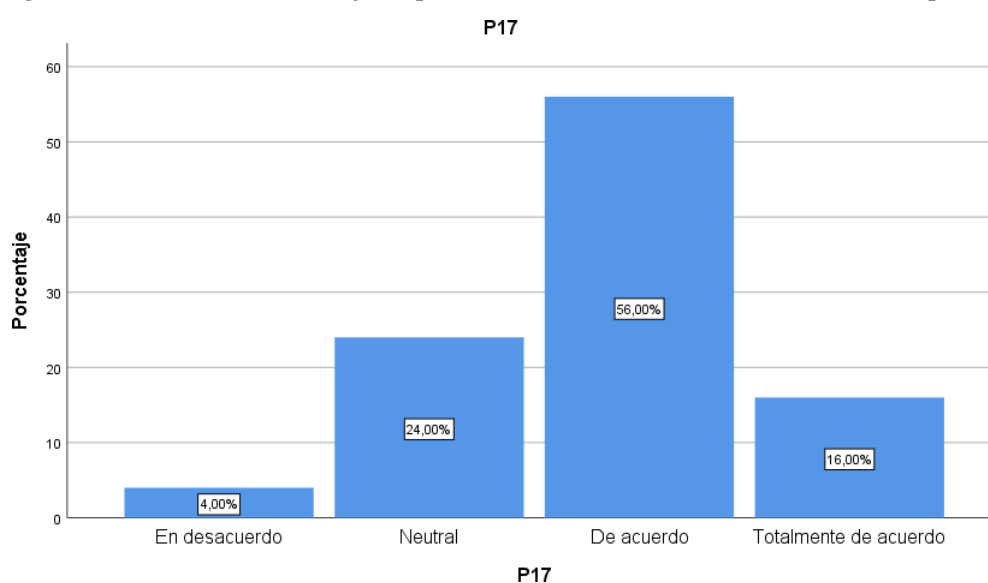
Podemos observar sobre la interrogante de si sus trabajos son precisos y libres de errores, se obtuvo que el 4% remarca total desacuerdo, el 16% remarcó estar en desacuerdo, el 36% expresa neutralidad; sin embargo, el 24% remarcó estar de acuerdo y el 20% expresó estar totalmente de acuerdo en que sus trabajos son precisos y libres de errores.

Tabla 21. Resultados a P17. ¿Cumplen con los estándares de calidad de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	Neutral	6	24,0	24,0	28,0
	De acuerdo	14	56,0	56,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 17. Resultados a P17. ¿Cumplen con los estándares de calidad de la empresa?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

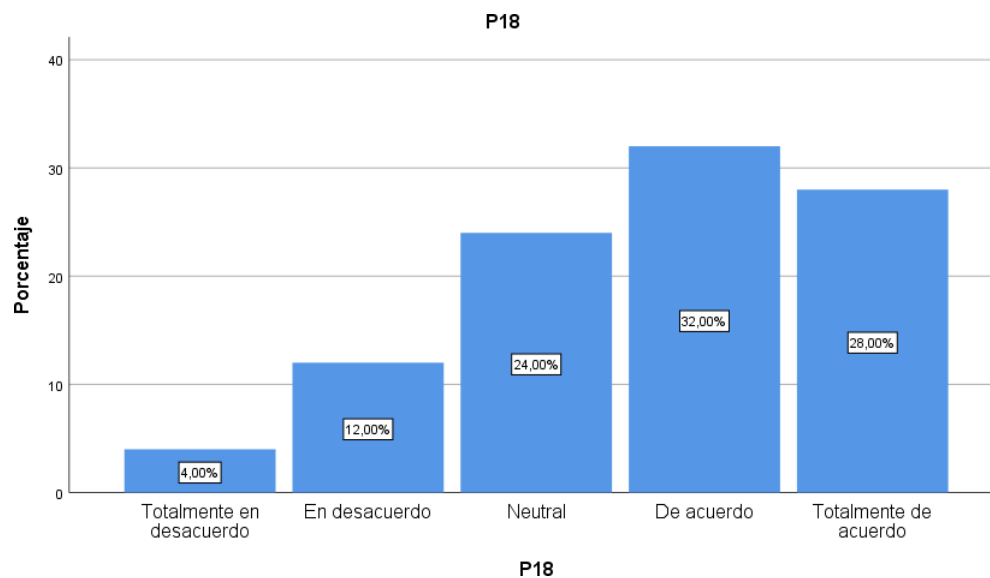
Podemos observar sobre la interrogante de si cumplen con los estándares de calidad de la empresa, se obtuvo que el 4% remarcó estar en desacuerdo, el 24% expresa neutralidad; sin embargo, el 56% remarcó estar de acuerdo y el 16% expresó estar totalmente de acuerdo en que cumplen con los estándares de calidad de la empresa.

Tabla 22. Resultados a P18. ¿Superan las expectativas de los clientes o supervisores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	3	12,0	12,0	16,0
	Neutral	6	24,0	24,0	40,0
	De acuerdo	8	32,0	32,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 18. Resultados a P18. ¿Superan las expectativas de los clientes o supervisores?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Podemos observar sobre la interrogante de si superan las expectativas de los clientes o supervisores, se obtuvo que el 4% remarca total desacuerdo, el 12% remarcó estar en desacuerdo, el 24% expresa neutralidad; sin embargo, el 32% remarcó estar de acuerdo y el 28% expresó estar totalmente de acuerdo en que superan las expectativas de los clientes o supervisores.

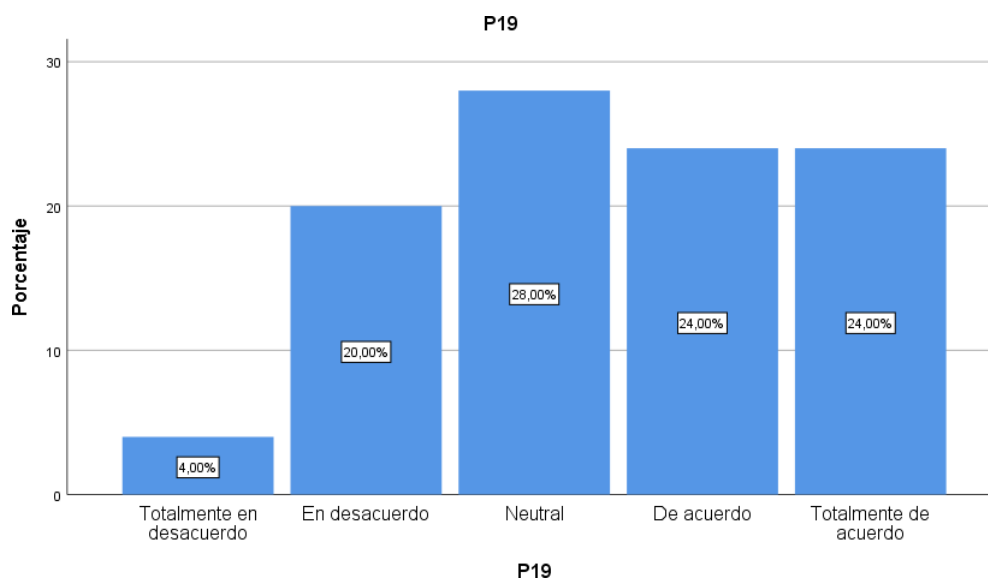


Tabla 23. Resultados a P19. ¿Son positivos y entusiastas en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	5	20,0	20,0	24,0
	Neutral	7	28,0	28,0	52,0
	De acuerdo	6	24,0	24,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 19. Resultados a P19. ¿Son positivos y entusiastas en el trabajo?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

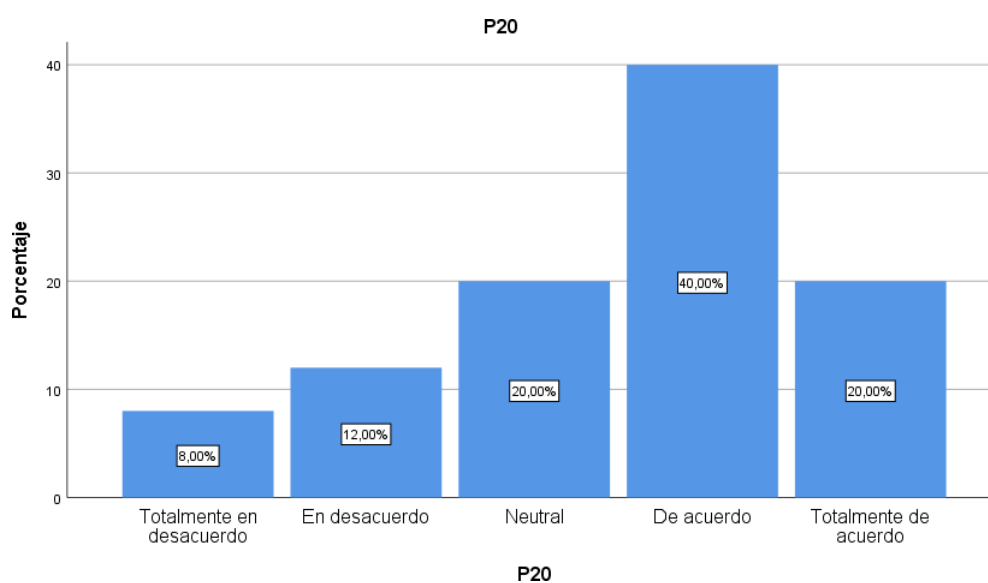
Podemos observar sobre la interrogante de si son positivos y entusiastas en el trabajo, se obtuvo que el 4% remarca total desacuerdo, el 20% remarcó estar en desacuerdo, el 28% expresa neutralidad; sin embargo, el 24% remarcó estar de acuerdo y el 24% expresó estar totalmente de acuerdo en que son positivos y entusiastas en el trabajo.

Tabla 24. Resultados a P20. ¿Tienen iniciativa y proactividad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	3	12,0	12,0	20,0
	Neutral	5	20,0	20,0	40,0
	De acuerdo	10	40,0	40,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 20. Resultados a P20. ¿Tienen iniciativa y proactividad?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

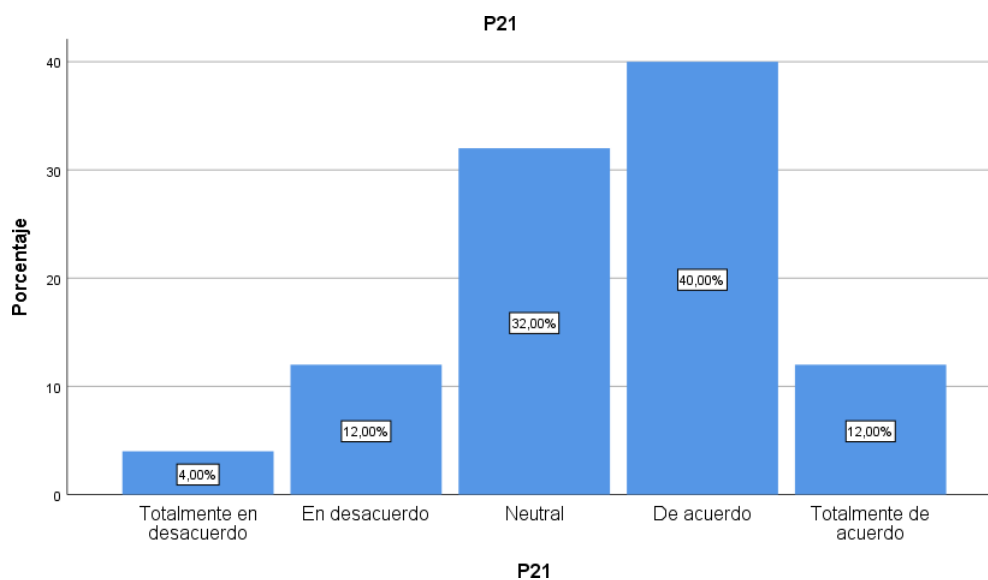
Podemos observar sobre la interrogante de si tienen iniciativa y proactividad, se obtuvo que el 8% remarca total desacuerdo, el 12% remarcó estar en desacuerdo, el 20% expresa neutralidad; sin embargo, el 40% remarcó estar de acuerdo y el 20% expresó estar totalmente de acuerdo en que tienen iniciativa y proactividad.

Tabla 25. Resultados a P21. ¿Son responsables y confiables?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	3	12,0	12,0	16,0
	Neutral	8	32,0	32,0	48,0
	De acuerdo	10	40,0	40,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 21. Resultados a P21. ¿Son responsables y confiables?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

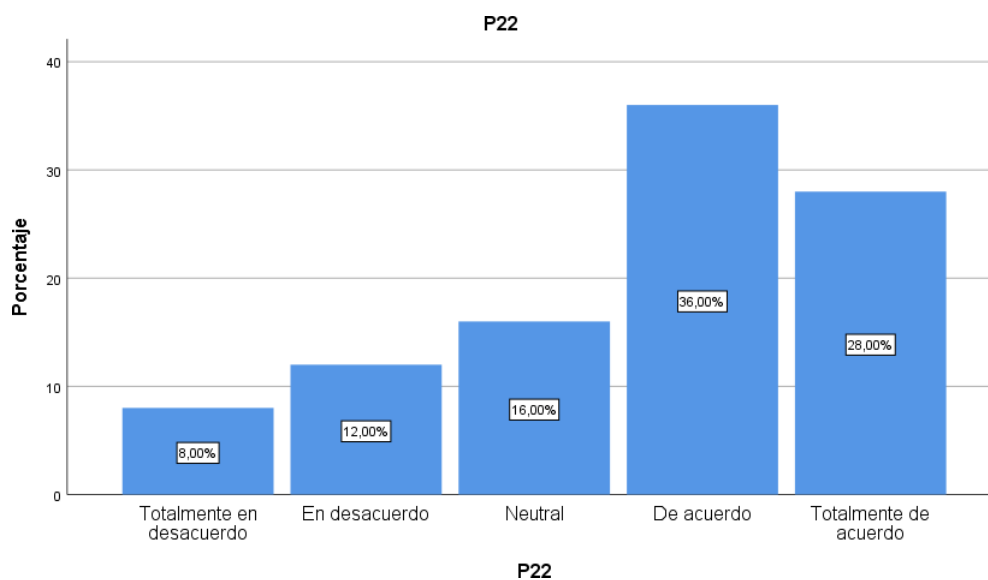
Podemos observar sobre la interrogante de si son responsables y confiables, se obtuvo que el 4% remarca total desacuerdo, el 12% remarcó estar en desacuerdo, el 32% expresa neutralidad; sin embargo, el 40% remarcó estar de acuerdo y el 12% expresó estar totalmente de acuerdo en que son responsables y confiables.

Tabla 26. Resultados a P22. ¿Colaboran efectivamente con sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	3	12,0	12,0	20,0
	Neutral	4	16,0	16,0	36,0
	De acuerdo	9	36,0	36,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 22. Resultados a P22. ¿Colaboran efectivamente con sus compañeros?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

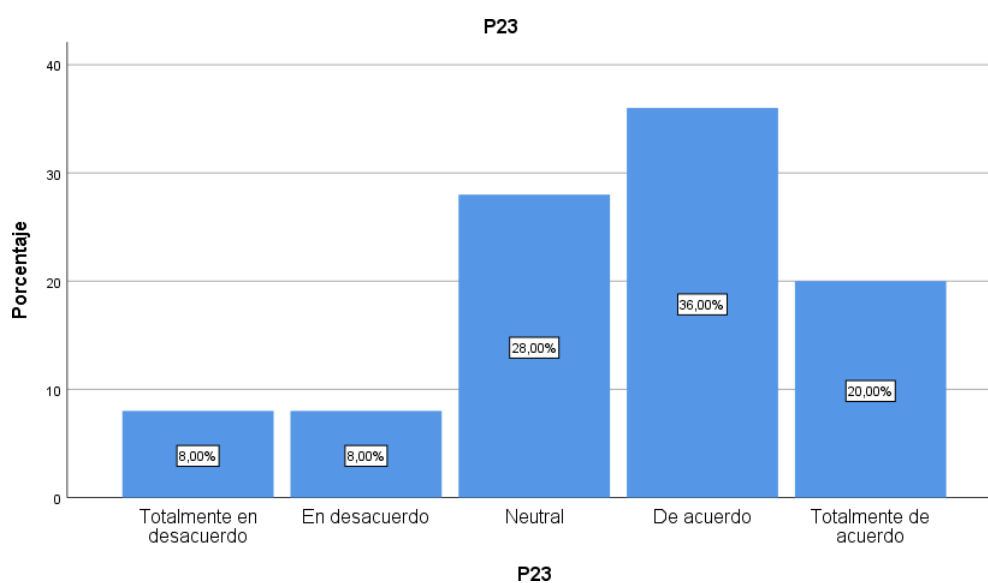
Podemos observar sobre la interrogante de si colaboran efectivamente con sus compañeros, se obtuvo que el 8% remarca total desacuerdo, el 12% remarcó estar en desacuerdo, el 16% expresa neutralidad; sin embargo, el 36% remarcó estar de acuerdo y el 28% expresó estar totalmente de acuerdo en que colaboran efectivamente con sus compañeros.

Tabla 27. Resultados a P23. ¿Comunican sus ideas de forma clara y concisa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	2	8,0	8,0	16,0
	Neutral	7	28,0	28,0	44,0
	De acuerdo	9	36,0	36,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 23. Resultados a P23. ¿Comunican sus ideas de forma clara y concisa?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

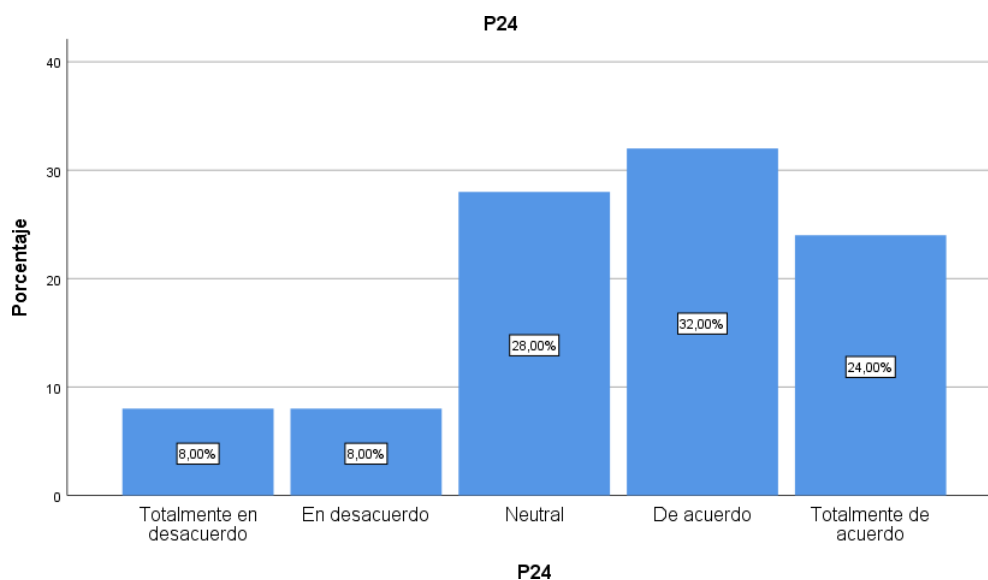
Podemos observar sobre la interrogante de si comunican sus ideas de forma clara y concisa, se obtuvo que el 8% remarca total desacuerdo, el 8% remarcó estar en desacuerdo, el 28% expresa neutralidad; sin embargo, el 36% remarcó estar de acuerdo y el 20% expresó estar totalmente de acuerdo en que comunican sus ideas de forma clara y concisa.

Tabla 28. Resultados a P24. ¿Tienen las habilidades y conocimientos necesarios para el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
	En desacuerdo	2	8,0	8,0	16,0
	Neutral	7	28,0	28,0	44,0
	De acuerdo	8	32,0	32,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 24. Resultados a P24. ¿Tienen las habilidades y conocimientos necesarios para el trabajo?



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Podemos observar sobre la interrogante de si tienen las habilidades y conocimientos necesarios para el trabajo, se obtuvo que el 8% remarca total desacuerdo, el 8% remarcó estar en desacuerdo, el 28% expresa neutralidad; sin embargo, el 32% remarcó estar de acuerdo y el 24% expresó estar totalmente de acuerdo en que tienen las habilidades y conocimientos necesarios para el trabajo.

### 3.2. Prueba de normalidad

Se pudo realizar el análisis utilizando el estadístico de Shapiro-Wilk, considerando el criterio de aceptación de la normalidad de los datos que la significancia sea superior a 0.05, obteniendo:

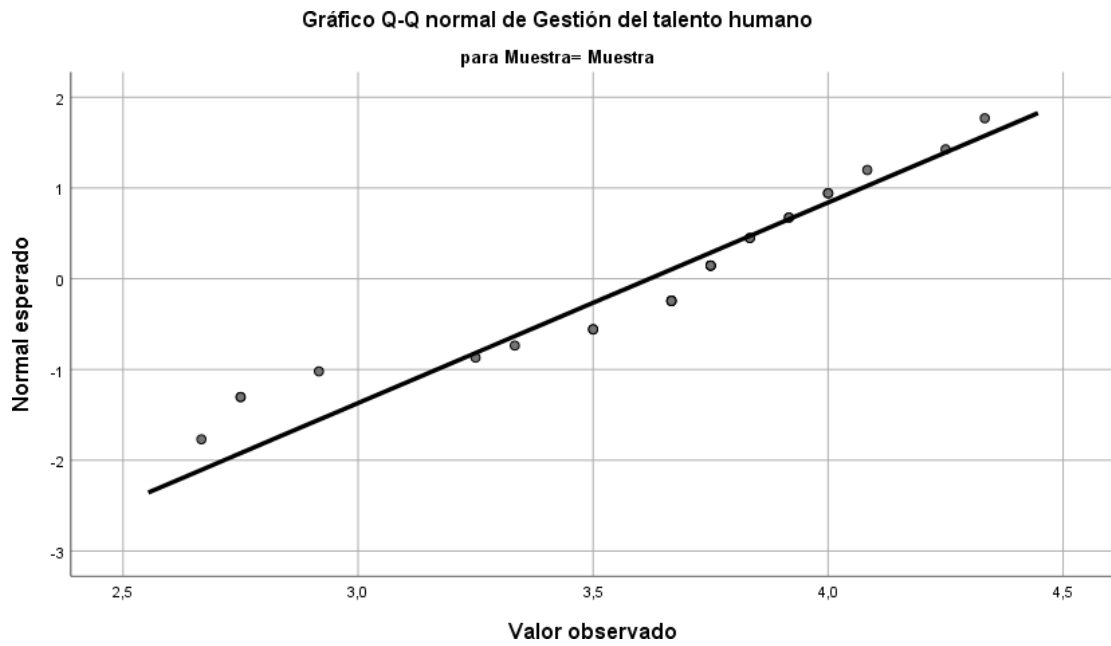
*Tabla 29. Análisis de normalidad*

	Muestra	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	Muestra	,909	25	,029
Desempeño laboral	Muestra	,916	25	,043

*Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.*

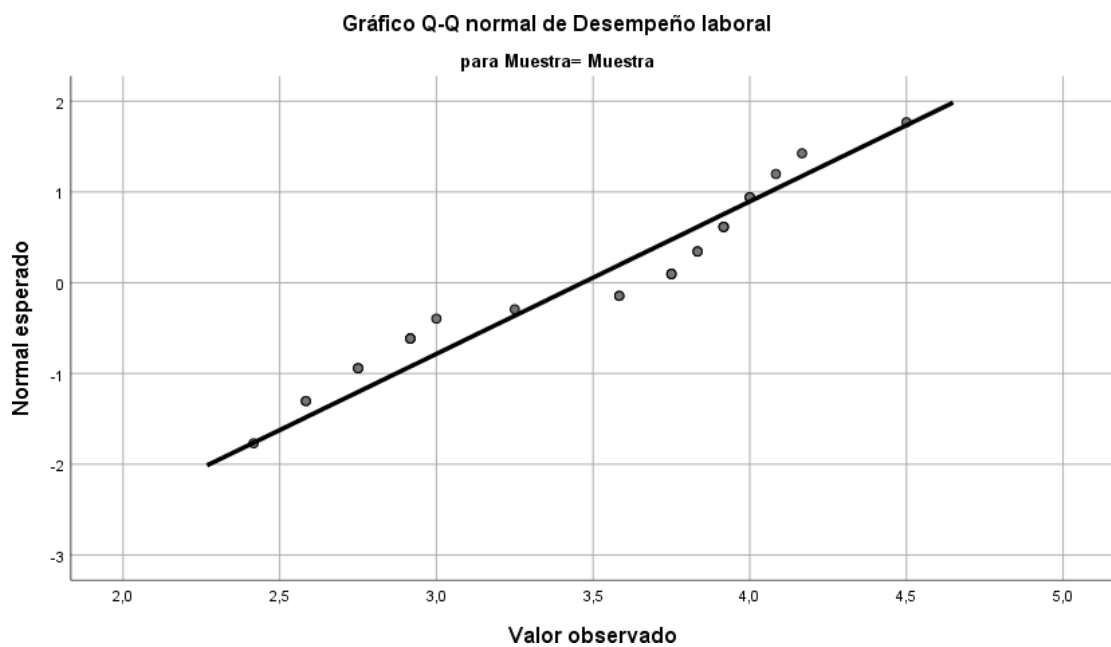
Se observan valores inferiores de significancia en relación al indicador de 0.05, como es el caso de la gestión del talento humano cuyo valor fue de 0.029 y el caso del desempeño laboral con un valor de 0.043, rechazando la hipótesis nula de comportamiento normal de los datos, aceptando que los datos tienen una distribución No normal, analizado en las siguientes figuras

Figura 25. Gráfica de normalidad esperada para Gestión del talento humano



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

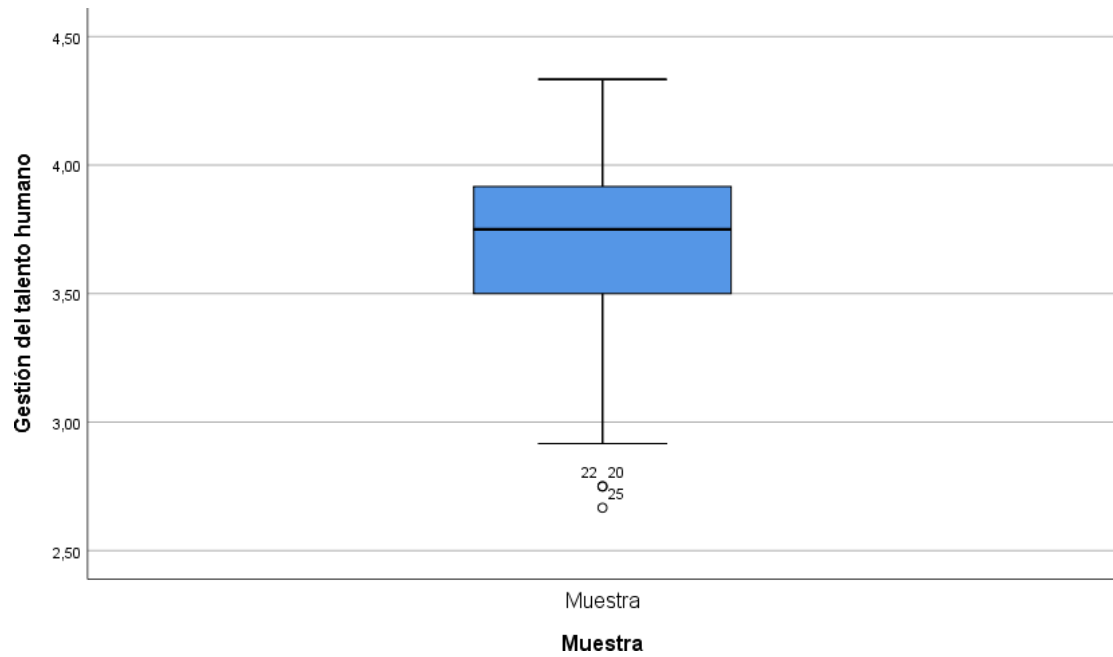
Figura 26. Gráfica de normalidad esperada para Desempeño laboral



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

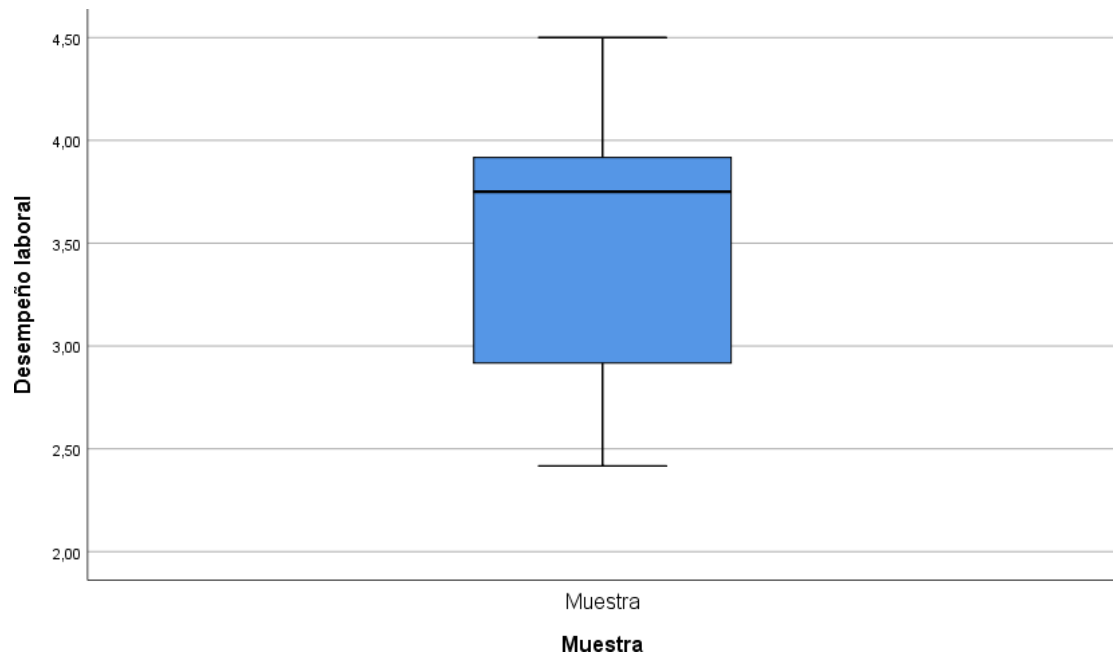


Figura 27. Diagrama de cajas de la distribución de Gestión del talento humano



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

Figura 28. Diagrama de cajas de la distribución de Desempeño laboral



Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.

### 3.3. Contratación de las Hipótesis

A nivel general el contraste con la correlación de Spearman es moderado alto de 0.646, aceptando la hipótesis general:

Tabla 30. Correlación general

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

*Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.*

A nivel específico 1 el contraste con la correlación de Spearman es moderado 0.463, aceptando la hipótesis específica 1:

Tabla 31. Correlación específica 1

			Procesos formativos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Procesos formativos	Coefficiente de correlación	1,000	,463*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,463*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	25	25

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

*Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.*

A nivel específico 2 el contraste con la correlación de Spearman es moderado 0.559, aceptando la hipótesis específica 2:

Tabla 32. Correlación específica 2

			Procesos de gestión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Procesos de gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	25	25

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

*Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.*

A nivel específico 3 el contraste con la correlación de Spearman es moderado 0.527, aceptando la hipótesis específica 3:

Tabla 33. Correlación específica 3

			Procesos de evaluación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Procesos de evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	25	25

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

*Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.*

#### IV. DISCUSIÓN

El preludio investigativo proponía “Determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022”, analizando los procesos formativos, los procesos de gestión y los procesos de evaluación como dimensiones generales de la gestión del talento humano.

Luego de los respectivos análisis se obtuvo como resultado un valor de Spearman moderado de 0.646, en el marco de un error de 0.000, aceptando la hipótesis general de investigación, añadiendo que es necesario mejorar la gestión del talento humano para obtener resultados de desempeño significativamente mejores en la empresa.

Se observa similitud con resultados de otros investigadores, como es el caso de Rubio (2019) que obtuvo una correlación de Spearman de 0.643 evidenciando correlación entre sus variables, del mismo modo Aguilar & Manrique (2018) que concluyó que “el 88.6% de los trabajadores tiene una percepción favorable en cuanto a la aplicación de personas en la gestión del talento humano”, así como, Callupe & Herrera (2022) que concluyeron que “que existe una correlación moderada entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, dado un coeficiente de correlación de 0.368”.

## V. CONCLUSIONES

- 1) Se logró determinar que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022, al obtener una correlación moderada de 0.646, reafirmando la necesidad de mejorar la gestión en la empresa.
- 2) Se logró determinar que los procesos formativos del talento humano influyen significativamente en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022, al obtener una correlación moderada de 0.463, reafirmando la necesidad de mejorar los procesos formativos en la empresa.
- 3) Se logró determinar que los procesos de gestión del talento humano influyen significativamente en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022, al obtener una correlación moderada de 0.559, reafirmando la necesidad de mejorar los procesos de gestión del talento humano.
- 4) Se logró determinar que los procesos de evaluación del talento humano influyen significativamente en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022, al obtener una correlación moderada de 0.527, reafirmando la necesidad de mejorar los procesos de evaluación del talento humano.

## VI. RECOMENDACIONES

- 1) Al gerente general se recomienda la implementación de un programa de capacitación integral para desarrollar las habilidades y competencias del personal para aumentar la productividad, la calidad del trabajo y la innovación, aplicando como estrategias la evaluación de necesidades: identificar las necesidades de capacitación específicas de cada área y puesto de trabajo, el diseño de programas a medida: crear programas de capacitación que se ajusten a las necesidades específicas de la empresa y sus colaboradores, la variedad de formatos: ofrecer diferentes formatos de capacitación, como cursos presenciales, virtuales, e-learning, etc., la evaluación del impacto: medir el impacto de la capacitación en el desempeño del personal y en los resultados de la empresa.
- 2) Al jefe de recursos humanos de la empresa se recomienda la creación de una cultura organizacional positiva, con el objetivo de fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador que atraiga, retenga y desarrolle el talento humano, aplicando como estrategias la comunicación abierta y transparente: mantener una comunicación fluida y transparente entre la gerencia y los colaboradores, el reconocimiento y recompensa: implementar un sistema de reconocimiento y recompensa para el buen desempeño, la promoción del trabajo en equipo: fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre los colaboradores, la flexibilidad laboral: ofrecer opciones de flexibilidad laboral, como teletrabajo o jornada flexible y los espacios de esparcimiento y bienestar: crear espacios de esparcimiento y bienestar para los colaboradores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado*. ESAN ediciones: Lima.
- Arias, F (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Aguilar Lavado, N. L., & Manrique Alania, V. del P. (2018). Gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26491>
- Barrios Hernández, K. del C., Olivero Vega, E., & Figueroa Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55–62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Editorial Pearson educación: Bogotá.
- Bustamante Ubilla, M. A., Zerda Barreno, E. R., Obando Freire, F., & Tello Sánchez, M. (2019). Fundamentos de calidad de servicio, el modelo Servqual. *Revista Empresarial*, 13(2), 1–15.
- Callupe Calderon, E. C., & Herrera Caceres, A. (2022). Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa – Huancavelica, 2022 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98752>
- Chávez, C. (2015). *Diccionario de recursos humanos*. Editorial Brujas. Córdoba.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill. México.
- Del Cid, A; Méndez, R y Sandoval, F (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. 2da

- Hernández, R, Fernández, C, & Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill, sexta edición. México.
- Iglesias, M. Tejedo, J. & Meseguer, P. (2013). *Operaciones Administrativas de recursos humanos*. Editorial Mc Millan Profesional. Madrid.
- Guerrero Gochicoa, A. J. G. (2014). Gestión del talento humano basado en competencias [Universidad Autónoma de Querétaro]. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/4590>
- Gutierrez, J. N. M., Bernuy, L. T., & Saldivar, D. O. (2021). Estudio sobre la calidad del servicio de atención al cliente a los pacientes del EsSalud. *Alpha Centauri*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.47422/ac.v2i1.28>
- Majad Rondon, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148–165.
- Medina Armijos, E. (2016). Gestión de calidad de la Unidad de Talento Humano. Propuesta de un manual de procedimientos para usuarios internos del Hospital Teófilo Dávila [Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47543>
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Pardo Enciso, C. E., & Porras Jiménez, J. A. (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Gestión y Sociedad*, 4(2), 167–183.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>



- Rubio Atoche, E. E. (2019). *Gestión del talento humano y calidad del servicio del personal asistencial de un hospital del MINSA*, Lima, 2019 [Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36440>
- Publicaciones Vértice. (2008). *Planificación de los recursos humanos*. Ebooks Académicos. Editorial Vértice. Madrid
- Puchol, L (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Editorial Diaz de Santos. Séptima edición. Madrid.
- Ruiz, E; Gago, M; García, C. & López, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Mc Graw Hill Education. Madrid.
- Salom Peña, H. A. (2010). *Gestión de Talento Humano*. Mc Graw Hill.  
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38662879/>
- Santos, A. C. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento (Primera Edición)*. Ecoe Ediciones.
- Tello Zamora, B. M. (2016). *Mejoramiento y desarrollo del talento humano en el proceso administrativo del hospital Homero Castanier Crespo de la ciudad de Azogues* [Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/16109>
- Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. La Caracola Editores.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62166733/gestion\\_del\\_talento\\_humano20200221-82489-1571dah-libre.pdf?1582346903](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62166733/gestion_del_talento_humano20200221-82489-1571dah-libre.pdf?1582346903)
- Vargas González, V., Valecillos, J., & Hernández, C. (2013). *Calidad en la prestación de servicios de salud: Parámetros de medición*. *Revista de Ciencias Sociales*, 19(4).  
<https://doi.org/10.31876/rcs.v19i4.25654>

Zurita, B. (1997). Calidad de la Atención de la Salud. *Anales de la Facultad de Medicina*, 58(1), 9–13.

Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para ciencias administrativas, finanzas, ciencias sociales y humanidades*. Editorial Macro: Lima.

Werther, W., Davis, K. & Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano*. Séptima edición. Editorial Mc Graw Hill. México

# ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Dimensiones V1	
¿En qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022?	Determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022	La gestión del talento humano influye favorable y significativamente en la mejora del desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022	<b>Gestión del talento humano</b>	1. Procesos formativos	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Nivel:</b> Descriptiva - Explicativa <b>Diseño:</b> No experimental, Transversal <b>Población:</b> 25 trabajadores. <b>Muestra:</b> 25 trabajadores. <b>Técnica:</b> encuesta.
				2. Procesos de gestión	
				3. Procesos de evaluación	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2	Dimensiones V2	
1) ¿En qué medida los procesos formativos del talento humano influyen en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022?	1) Determinar en qué medida los procesos formativos del talento humano influyen en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022	1) Los procesos formativos del talento humano influyen favorable y significativamente en la mejora del desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022	<b>Desempeño laboral</b>	1. Motivación al desempeño	
2) ¿En qué medida los procesos de gestión del talento humano influyen en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022?	2) Determinar en qué medida los procesos de gestión del talento humano influyen en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022	2) Los procesos de gestión del talento humano influyen favorable y significativamente en la mejora del desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022		2. Desempeño operativo	

3) ¿En qué medida los procesos de evaluación del talento humano influyen en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022?	3) Determinar en qué medida los procesos de evaluación del talento humano influyen en el desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022	3) Los procesos de evaluación del talento humano influyen favorable y significativamente en la mejora del desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022		3. Desempeño social	<b>Instrumento:</b> cuestionario.  Contrastación de hipótesis con el SPSS v.26.
--	---	--	--	---------------------	--

*Fuente: Elaboración propia, 2022.*

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario

Estimados colaboradores (as), se ha elaborado este cuestionario para evaluar su percepción en relación a los indicadores del estudio: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022”. Los datos obtenidos serán procesados con total imparcialidad y respetando la anonimidad de los participantes.

Por lo que se le ruega responder a las alternativas de manera imparcial y objetiva marcando con un aspa “X” en el valor correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems	Escala				
	1	2	3	4	5
P1. ¿Las necesidades de talento humano se definen claramente?					
P2. ¿Los perfiles de los candidatos se ajustan a los puestos?					
P3. ¿Los canales de reclutamiento atraen a los mejores talentos?					
P4. ¿Las pruebas de selección son relevantes y confiables?					
P5. ¿Existe un plan de formación y desarrollo para los empleados?					
P6. ¿Los programas de capacitación son específicos para cada área?					
P7. ¿Se evalúa la efectividad de los programas de capacitación?					
P8. ¿Se fomenta el aprendizaje continuo entre los empleados?					
P9. ¿Los empleados se sienten motivados y comprometidos?					
P10. ¿El buen desempeño se reconoce y recompensa?					
P11. ¿El ambiente de trabajo es positivo y saludable?					
P12. ¿Se consideran las necesidades de los empleados?					
P13. ¿Cumplen las tareas a tiempo y con calidad?					
P14. ¿Son eficientes en el uso del tiempo y los recursos?					
P15. ¿Alcanzan los objetivos de manera consistente?					
P16. ¿Sus trabajos son precisos y libres de errores?					
P17. ¿Cumplen con los estándares de calidad de la empresa?					
P18. ¿Superan las expectativas de los clientes o supervisores?					

P19. ¿Son positivos y entusiastas en el trabajo?					
P20. ¿Tienen iniciativa y proactividad?					
P21. ¿Son responsables y confiables?					
P22. ¿Colaboran efectivamente con sus compañeros?					
P23. ¿Comunican sus ideas de forma clara y concisa?					
P24. ¿Tienen las habilidades y conocimientos necesarios para el trabajo?					

*Gracias por participar.*

## Anexo 3. Base de datos

	Gestión de recursos humanos												Desempeño laboral											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Encuestado_1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5
Encuestado_2	4	5	4	3	4	3	3	3	2	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	2	5
Encuestado_3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	2	5	2	2	4	5	3	4	4	4	3	5
Encuestado_4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4
Encuestado_5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
Encuestado_6	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4
Encuestado_7	3	4	5	3	2	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3
Encuestado_8	4	4	3	4	3	4	4	3	2	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	5	3	4
Encuestado_9	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	1	5	3	3	5	3	4	3	3	5	5
Encuestado_10	2	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	2	5	4	2	1	4	4	4	4	5	5	5	3
Encuestado_11	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	5	2	4	4	4	5	4	3	5	4	2
Encuestado_12	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	3
Encuestado_13	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	2	2	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4
Encuestado_14	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	5	1	2	5	5	2	3	3	3	1	2
Encuestado_15	4	4	5	2	4	3	5	2	4	3	4	5	4	1	3	3	4	3	5	2	2	2	1	3
Encuestado_16	4	4	1	4	1	2	4	4	1	4	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	1	4	3	4
Encuestado_17	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	1	4	3
Encuestado_18	4	4	5	4	4	2	4	2	4	5	4	4	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4



Encuestado_19	3	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4
Encuestado_20	2	1	3	3	3	1	4	4	3	3	4	2	1	4	3	4	3	2	1	1	4	2	3	3
Encuestado_21	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	1	1	4	3	4	2	2	2	2	3	4
Encuestado_22	3	2	3	4	2	2	3	4	3	2	1	4	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	4	1
Encuestado_23	3	5	2	3	5	4	3	5	2	5	1	4	4	2	2	3	4	1	4	1	3	4	2	3
Encuestado_24	5	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	2	3	4	4	5	5	4	5
Encuestado_25	3	1	2	2	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	5	3	4	3	1

*Fuente: Datos encuesta en la empresa textil, 2022.*

**Anexo 4. Evidencia de similitud digital**

# Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022

*por Paniura, P. & Veliz, J.*

---

**Fecha de entrega:** 15-dic-2023 11:42a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2314277716

**Nombre del archivo:** Tesis\_-\_Pierre\_y\_Juan\_Pablo\_-\_Administración\_VF.docx (1.4M)

**Total de palabras:** 13841

**Total de caracteres:** 73300

## Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>12%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ug.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.neumann.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>barradeideas.com</b> Fuente de Internet	

		1 %
10	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.rrp.upr.edu Fuente de Internet	<1 %
12	www.scielo.cl Fuente de Internet	<1 %
13	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	www.rpd.es Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
17	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to uniminuto Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<1 %
21	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<1 %
22	<b>pdfcoffee.com</b> Fuente de Internet	<1 %
23	<b>repositorio.uap.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
24	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<1 %
25	<b>Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC</b> Trabajo del estudiante	<1 %
26	<b>Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga</b> Trabajo del estudiante	<1 %
27	<b>moam.info</b> Fuente de Internet	<1 %
28	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 20 words

## Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

#### 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Paniura Huamani, Pierre Adberto  
 DNI: 42775005 Correo electrónico: Pierre.paniura24@gmail.com  
 Domicilio: Calle San Alberto HZ. El Lt. 6 - Surquillo  
 Teléfono fijo: 2413282 Teléfono celular: 986181833

#### 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: Experiencias Empresariales y de Negocios  
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)  
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral  
en una Empresa Textil en el Año 2022

#### 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (X) Mg. ( ) Dr. ( ) Ph.D. ( )

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

- (X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.  
 ( ) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

12 días del mes de Diciembre de 2023.

Pierre Adberto Paniura Huamani





**FÓRMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN  
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI**

**1.- DATOS DEL AUTOR**

Apellidos y Nombres: VELIZ SANTANA JOAN PABLO  
 DNI: 42914201 Correo electrónico: PABLO-ED15@HOTMAIL.COM  
 Domicilio: Av. República de Polonia 965 - S.L.  
 Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: 902666641

**2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS**

Facultad/Escuela: CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS  
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)  
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN UNA EMPRESA TEXTIL EN EL AÑO 2022

**3.- OBTENER:**

Bachiller ( ) Título (X) Mg. ( ) Dr. ( ) PhD. ( )

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA**

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

( ) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los

12 días del mes de DICIEMBRE de 2023.





## Anexo 6. Formatos de validación de instrumento



### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES:

**Experto Informante:** MELGAREJO MENDOZA, PAULO CESAR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022”

Autor del Instrumento: Paniura Huamani, Pierre Adberto & Veliz Santana, Juan Pablo

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				✘	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					✘
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				✘	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					✘
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					✘
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				✘	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					✘
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					✘

#### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 22 de setiembre de 2023.

**Firma del Experto Informante**  
DNI: 04069109 Telf./Cel.: 945380532



### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES:

**Experto Informante:** HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

“Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022”

Autor del Instrumento: Paniura Huamani, Pierre Adberto & Veliz Santana, Juan Pablo

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				✘	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					✘
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				✘	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					✘
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					✘
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				✘	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					✘
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					✘

#### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

Ninguno.....

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bueno.....

Lima, 22 de setiembre de 2023.

  
Firma del Experto Informante  
DNI: 42037740 Telf./Cel.: 941463983

### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

#### I. DATOS GENERALES:

**Experto Informante: SANTOS ESPARZA, CARLOS ENRIQUE**

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática - UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: Cuestionario de la tesis:

**“Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa textil en el año 2022”**

Autor del Instrumento: **Paniura Huamani, Pierre Adberto & Veliz Santana, Juan Pablo**

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir				✘	
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					✘
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices				✘	
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					✘
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					✘
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizada sus variables e indicadores				✘	
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					✘
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					✘

#### III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

**Ninguno**.....

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

**Muy bueno**.....

Lima, 22 de setiembre de 2023.

**Firma del Experto Informante**  
DNI: 07187345 Telf./Cel.: 961089163