



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE ELECTRO ORIENTE, IQUITOS
2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

CLAUDIO GERONIMO TELLO HIDALGO

ASESOR:

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°022-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los **25** días del mes de **enero** del año 2024, a horas **04:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google Meet**, la sustentación pública de la Tesis titulada: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE ELECTRO ORIENTE, IQUITOS 2023**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°0115-2024-FACEN-UNAP** presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **CLAUDIO GERONIMO TELLO HIDALGO**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.	(Presidente)
Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. JULIO BENITES MEJIA, Mag.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADOS** con la calificación **MUY BUENA (17)**.

Estando el Bachiller apto para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las **6:00 PM** del **25 de enero** del **2024**, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.**
Presidente

Lic. Adm. **OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.**
Miembro

Lic. Adm. **JULIO BENITES MEJIA, Mag.**
Miembro

Lic. Adm. **GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO y ASESOR



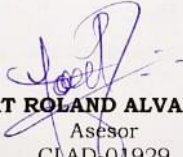
Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mag.
Presidente
CLAD-18911



Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.
Miembro
CLAD-04187



Lic. Adm. JULIO BENITES MEJIA, Mag.
Miembro
CLAD-31960



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor
CLAD-01929

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
FACEN_TESIS_TELLO HIDALGO.pdf	CLAUDIO GERONIMO TELLO HIDALGO

RECUENTO DE PALABRAS	RECUENTO DE CARACTERES
5904 Words	31716 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
37 Pages	550.0KB

FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Nov 27, 2023 2:55 PM GMT-5	Nov 27, 2023 2:56 PM GMT-5

● **29% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 25% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 23% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

DEDICATORIA

Al regalo más grande que Dios me entrego, mi hija Emma Victoria. La persona más importante de mi vida, la que me da fuerzas y razones para luchar y salir adelante. Por ella y para ella es todo esfuerzo, sacrificio y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios, por darme la fuerza de voluntad para culminar esta meta.

A mis padres, Julio y Gissela, por el apoyo brindado en cada paso que doy en la búsqueda de un futuro mejor como profesional.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA por ser parte de mi proceso académico y desarrollo profesional.

También agradezco profundamente a mi asesor por la dedicación y el desempeño demostrado durante el proceso de elaboración de este objetivo, sin sus correcciones y consejos no hubiese podido lograr alcanzar esta instancia tan deseada.

Y finalmente a todas las personas que me brindaron su apoyo y creyeron en mí, con sus buenos deseos lograron que tomara más impulso.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACION	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Bases teóricas	6
1.3 Definición de términos básicos	10
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	13
2.1 Formulación de la Hipótesis	13
2.2 Variable y su operacionalización	13
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	15
3.1 Diseño Metodológico	15
3.2 Diseño muestral	16
3.3 Técnica e instrumentos de recolección de datos	16

3.4	Procesamiento y análisis de la información	17
3.5	Aspectos éticos	17
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS	18
	CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	28
	CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	30
	CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	31
	CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	33
	ANEXOS	
1.	Matriz de Consistencia	
2.	Instrumento de recolección de datos	
3.	Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Estadística de confiabilidad Variable 1	18
Tabla N° 2 Estadística de confiabilidad Variable 2	18
Tabla N° 3 Correlación entre variables	19
Tabla N° 4 Correlación de la Dimensión 1 con la Variable 2	20
Tabla N° 5 Correlación de la Dimensión 2 con la Variable 2	21
Tabla N° 6 Correlación de la Dimensión 3 con la Variable 2	22
Tabla N° 7 Frecuencia y porcentaje Variable 1	23
Tabla N° 8 Frecuencia y porcentaje Dimensión 1 de la variable 1	24
Tabla N° 9 Frecuencia y porcentaje Dimensión 2 de la variable 1	25
Tabla N° 10 Frecuencia y porcentaje Dimensión 3 de la variable 1	26
Tabla N° 11 Frecuencia y porcentaje Variable 2	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1 Variable Gestión del talento humano	23
Gráfico N° 2 Dimensión 1	24
Gráfico N° 3 Dimensión 2	25
Gráfico N° 4 Dimensión 3	26
Gráfico N° 5 Variable Desempeño laboral	27

RESUMEN

En 2023, se llevó a cabo un estudio en el departamento de Recursos Humanos de Electro Oriente, Iquitos, con el propósito de investigar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. La metodología empleada fue de naturaleza descriptiva correlacional, con un enfoque cuantitativo, y el diseño de la investigación se caracterizó por ser no experimental, lo que significa que no se manipularon variables, sino que se observaron los fenómenos en su estado natural. El resultado más destacado de esta investigación indicó una correlación positiva muy fuerte, reflejada en un coeficiente de correlación de Pearson de 0.926, con un valor de significancia (bilateral) de 0.000. Además, el valor p calculado fue inferior a 0.05, lo que llevó a la confirmación de la hipótesis de que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el departamento de Recursos Humanos de Electro Oriente, Iquitos en 2023. De acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson y los criterios de decisión establecidos, se puede concluir que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en este contexto específico.

Palabras clave: Gestión de talento humano, desempeño laboral, selección personal, capacitación y habilidades personales.

ABSTRACT

In 2023, a study was conducted in the Human Resources department of Electro Oriente, Iquitos, with the purpose of investigating the relationship between human talent management and job performance. The methodology used was of a descriptive correlational nature with a quantitative approach, and the research design was non-experimental, meaning that variables were not manipulated; rather, phenomena were observed in their natural state. The most significant result of this research revealed a very strong positive correlation, as reflected by a Pearson correlation coefficient of 0.926, with a bilateral significance value of 0.000. Additionally, the calculated p-value was less than 0.05, leading to the confirmation of the hypothesis that a significant relationship exists between human talent management and job performance in the Human Resources department of Electro Oriente, Iquitos in 2023. According to the Pearson correlation coefficient and the established decision criteria, it can be concluded that there is a significant relationship between human talent management and job performance in this specific context.

Keywords: Human talent management, job performance, personnel selection, training, and personal skills.

INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto de Electro Oriente en Iquitos, en el año 2023, la gestión del talento humano y el rendimiento laboral emergen como elementos de suma importancia en el ámbito de Recursos Humanos. Este estudio se plantea la pregunta central: "¿Existe una conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el área de Recursos Humanos de Electro Oriente en Iquitos en el año 2023?" El objetivo fundamental de esta investigación es arrojar luz sobre la posible existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en este contexto específico. La relevancia de esta indagación se sustenta en su potencial para mejorar las prácticas de Recursos Humanos en la organización. La justificación de esta investigación se basa en la crítica importancia de la gestión del talento y la evaluación del desempeño en una empresa clave como Electro Oriente. La gestión efectiva del talento no solo facilita la atracción, desarrollo y retención de empleados valiosos, sino que también promueve un ambiente de trabajo motivador y adaptable, aspecto de vital importancia en una industria eléctrica que está en constante evolución. Por otro lado, la evaluación del desempeño se vuelve esencial para optimizar la productividad, identificar fortalezas y áreas de mejora, y proporcionar datos fundamentales para tomar decisiones informadas que incidan directamente en el rendimiento de la organización. Desde el punto de vista metodológico, esta investigación se enmarca en un enfoque descriptivo correlacional con orientación cuantitativa. El diseño adoptado es no experimental, lo que significa que no se manipulan variables, sino que se observan tal y como se presentan en el

entorno natural de la organización. Además, se adopta un enfoque correlacional debido a su objetivo de establecer conexiones entre los conceptos y variables estudiados. La población objeto de estudio estará compuesta por los 20 colaboradores del área de Recursos Humanos de Electro Oriente en Iquitos, durante el año 2023. La elección de esta muestra específica permitirá obtener datos pertinentes y aplicables a la realidad de la organización. Esta investigación tiene como objetivo fundamental explorar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Electro Oriente, Iquitos, en 2023, con la esperanza de mejorar las prácticas de Recursos Humanos en esta entidad clave en la industria eléctrica.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En 2018, se llevó a cabo una investigación con el objetivo principal de investigar la conexión entre la motivación en el entorno laboral y la administración de recursos humanos en los empleados de la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud en Lima. La población de estudio constaba de 135 empleados en el año 2017. Las variables correspondientes son: Trabajo de gestión y motivación del talento. El método utilizado en el estudio fue el método hipotético-deductivo. Para ello, este estudio utilizó un diseño correlacional no experimental, transversal, que recopila información a lo largo del tiempo sobre el uso del instrumento. El cuestionario de gestión del talento y el de desempeño laboral tuvieron 30 ítems (siempre, siempre, a veces, casi nunca, nunca) proporcionaron información sobre ello. Los resultados se muestran gráfica y textualmente. El estudio concluyó que hay evidencia que lo respalda. De acuerdo al equipo de la Secretaría de Recursos Humanos del Ministerio de Salud en Lima, en el año 2017 se encontró una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral. Se determinó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.686, lo que denota un nivel elevado de correlación. (Santos , 2018).

En el año 2023, en el distrito de Comas N° 04, se emprendió un estudio para explorar la conexión entre la gestión de recursos humanos y los resultados laborales de los miembros del Comité Regional de Educación de Lima, Perú,

en adelante UGEL N° 04. El enfoque de este estudio consistió en analizar cómo una gestión efectiva de la fuerza laboral en una organización puede influir de manera positiva en el desarrollo de un entorno laboral que asegure el compromiso y alineación de los empleados para alcanzar metas y objetivos establecidos. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo y adopta una metodología no experimental, de tipo correlacional y diseño transversal, con la intención de demostrar la existencia de una relación entre dos variables. La muestra estuvo compuesta por 137 empleados, determinada a través de la fórmula de suma finita, y la información fue recopilada mediante un cuestionario con una escala Likert que consta de 32 ítems. Se utilizó el análisis de Rho Spearman para examinar la hipótesis, revelando un coeficiente Rho de 0.679. Esta sólida correlación positiva indica que la gestión de recursos humanos en la Región de Comas N° 04 se encuentra relacionada con el desempeño de los funcionarios educativos locales en Lima, Perú. Se concluye que en el distrito de Comas N° 04 en 2023, la gestión de talento humano está estrechamente vinculada al rendimiento de los profesionales de la educación en el ámbito local de Lima, Perú. (Acuña & Huamani, 2023).

En el año 2020, se llevó a cabo un estudio con el propósito de examinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño en la empresa BCL Contractor SAC, ubicada en Chiclayo, Perú. Esta investigación tuvo un enfoque descriptivo y se caracterizó por su diseño transversal, además de adoptar una metodología correlacional no experimental. Para llevar a cabo este estudio, se tomó una muestra de 19 empleados de la empresa, y se aplicó una encuesta basada en la escala Likert. La confiabilidad de la encuesta se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, el cual arrojó un resultado

de 0.765, indicando una buena consistencia interna. En este estudio, la variable independiente demostró ser efectiva en un 47.68%, mientras que la variable dependiente se consideró altamente efectiva en un 28%. Los resultados obtenidos revelaron que, además de la dimensión de reclutamiento, existió una correlación significativa entre las dos variables que fueron objeto de análisis. (Aquino , 2020).

En el año 2023, se llevó a cabo una investigación con el objetivo general de evaluar el impacto de la gestión del talento humano en el rendimiento de los empleados en el hipermercado Plaza Vea Tumbes, ubicado en Perú. Este estudio se caracterizó por su enfoque correlacional no experimental y descriptivo. Se emplearon diversos métodos horizontales, incluyendo métodos inductivos, deductivos y cuantitativos, además de utilizar una metodología de encuesta con un cuestionario como instrumento. La investigación se centró en una muestra censal de 85 empleados del hipermercado, a quienes se administraron dos cuestionarios. Uno de ellos estaba diseñado para evaluar la variable de gestión del talento humano, y el otro se enfocaba en medir el desempeño laboral. Ambos cuestionarios constaban de 12 preguntas cada uno y se calificaron mediante la escala de Likert de cinco niveles (TA) (DA) (I) (ED) (TD). Los resultados obtenidos revelaron que la variable de gestión del talento humano alcanzó un 84.71% en el nivel alto, indicando una sólida gestión en la selección, conocimientos y habilidades para contribuir al eficiente desempeño de las funciones de los empleados. Por otro lado, la variable de desempeño laboral obtuvo un 87.06% en el nivel alto, evidenciando una fuerte orientación a objetivos y el cumplimiento de metas. Esto sugiere que, a través de la gestión, los

empleados adquieren nuevos conocimientos y los aplican en sus respectivas áreas de trabajo. Este estudio concluye que existe una correlación positiva, alta y significativa entre la gestión del talento y las variables relacionadas con el desempeño laboral. Esta conclusión se respalda en un coeficiente de Rho de Spearman de 0.998, basado en las percepciones de los empleados en el hipermercado Plaza Vea Tumbes. (Periche, 2023).

1.2 Bases teóricas

Gestión del Talento Humano

(Chiavenato I. , 2018) aborda el conjunto de métodos, enfoques y acciones que las organizaciones emplean con el fin de atraer, seleccionar, formar, retener y motivar a su personal. La meta central es armonizar el potencial y la eficiencia de los empleados con los propósitos y los valores de la organización.

(Alles, 2006) describe el talento humano como un proceso estratégico que engloba la búsqueda, elección, formación, entrenamiento y retención de los trabajadores de una entidad con el propósito de optimizar su rendimiento individual y colectivo con miras a alcanzar los propósitos organizacionales. La finalidad es generar un entorno propicio para el desarrollo personal y profesional de los empleados y adaptar sus aptitudes a las exigencias de la organización.

Elementos de Gestión del talento humano

Selección de personal

(Arreguín, 2007) menciona que es el proceso mediante el cual una organización evalúa y elige a los candidatos más adecuados para ocupar determinados puestos de trabajo. Implica la aplicación de métodos y técnicas para analizar las habilidades, experiencia, competencias y otras características de los candidatos con el fin de tomar decisiones informadas y efectivas sobre su contratación.

(Alles, M., 2019) es el proceso mediante el cual una organización identifica, evalúa y elige a individuos que poseen las habilidades, competencias y cualificaciones adecuadas para ocupar un puesto de trabajo específico dentro de la empresa. Este proceso implica la comparación de las características y capacidades de los candidatos con los requisitos del puesto y los valores de la organización.

Capacitación

(Noe, 2019) define el desarrollo del talento humano como un proceso metódico y premeditado cuyo propósito radica en realzar las capacidades, saberes y destrezas de los trabajadores en una entidad. La meta fundamental es elevar el desempeño y la eficiencia, permitiendo a los empleados cumplir sus responsabilidades de manera más efectiva y aportar al triunfo de la organización.

(Dessler, G., 2019) se refiere al proceso intencional y estructurado de proporcionar a los empleados conocimientos, habilidades y competencias

específicas necesarias para realizar sus funciones laborales de manera efectiva. A través de la capacitación, los empleados pueden mejorar su rendimiento, adquirir nuevas destrezas y adaptarse a los cambios en el entorno laboral.

Habilidades personales

(Goleman, 1996) se refiere a las características y capacidades emocionales, sociales y comunicativas que una persona utiliza para interactuar efectivamente con otros individuos y para enfrentar diversas situaciones en su vida personal y profesional. Estas competencias abarcan la capacidad de comprender a los demás, la habilidad en la comunicación, el trabajo colaborativo, la resolución de disputas y la capacidad de adaptarse.

(DuBrin, 2015) se refiere a las capacidades, destrezas y competencias que una persona posee y que son relevantes para su desempeño en el entorno laboral y personal. Estas competencias a menudo engloban elementos como la comunicación eficaz, la capacidad para resolver problemas, el trabajo en equipo, la empatía, la adaptabilidad y muchas otras.

Desempeño Laboral

(Koontz y otros, 2016) se refiere a la evaluación y medición de cómo un empleado realiza sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo. Implica observar y analizar cómo un individuo contribuye al logro de los objetivos de la organización, su productividad, eficiencia y la calidad de su trabajo.

(Alles, M., 2015) se refiere a la forma en que un empleado cumple con sus responsabilidades y tareas en el entorno de trabajo, así como su contribución al logro de los objetivos organizacionales. El desempeño laboral incluye no solo la productividad y eficiencia, sino también la calidad del trabajo, la actitud hacia el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación y otros aspectos relevantes para el éxito individual y organizacional.

Elementos de Desempeño laboral

Calidad de servicio

(Yeung, 2015) Se refiere a la extensión en la cual los productos o servicios proporcionados por una organización cumplen o exceden las expectativas y requerimientos de sus clientes. Implica brindar un nivel de servicio que cumpla con altos estándares de satisfacción del cliente, lo que puede incluir aspectos como la eficiencia, la amabilidad, la precisión y la capacidad de respuesta.

(Ufton, 2020) Es el conjunto de percepciones, emociones y opiniones que un cliente tiene durante su interacción con una empresa, producto o servicio. Esta experiencia abarca desde el primer contacto hasta la conclusión del proceso de compra o utilización del servicio, y puede tener un impacto significativo en la lealtad del cliente y en la imagen de la marca.

Trabajo en equipo

Se refiere a la colaboración y la sinergia entre personas con el propósito de alcanzar una meta compartida. Esto implica la combinación de las capacidades, el saber y los recursos de cada miembro del equipo con el fin

de obtener resultados que sean más eficaces y eficientes que los que se podrían lograr de manera individual.

(Hansen, 2009) se refiere a la cooperación y la integración de conocimientos y habilidades de diferentes disciplinas o áreas de especialización para abordar problemas complejos o proyectos que requieren múltiples perspectivas.

Disciplina laboral

(García, 2016) Se trata de la implementación y el acatamiento de las normativas, directrices y regulaciones definidas por la organización con el propósito de preservar la organización, promover la eficacia y asegurar la conducta apropiada en el entorno laboral. Esto engloba el aseguramiento de que los empleados sigan las pautas predefinidas y cumplan con las políticas establecidas por la empresa.

(Reyes, 2016) Consiste en la definición de metas explícitas, la evaluación del rendimiento de los trabajadores, la entrega de retroalimentación regular y la adopción de medidas para incrementar el desempeño tanto a nivel individual como grupal en el entorno laboral.

1.3 Definición de términos básicos

- a) Desempeño:** (Chiavenato, I., 2015) se refiere al nivel de ejecución, eficacia y resultados que un individuo o un grupo logran en relación con sus tareas, responsabilidades y objetivos en el ámbito de trabajo. Evaluar el desempeño implica medir y analizar cómo se están cumpliendo las metas y expectativas establecidas.

- b) Desempeño laboral:** (Páez, 2015) hace referencia a la forma en que los empleados llevan a cabo sus funciones y obligaciones en el entorno laboral, y engloba la evaluación de aspectos como la productividad, la eficiencia, la calidad del trabajo y la aportación a la consecución de los objetivos de la organización. Implica medir y analizar el desempeño tanto a nivel individual como en grupo para detectar áreas que requieren mejoras y tomar decisiones bien fundamentadas relacionadas con la motivación, la capacitación y el desarrollo.
- c) Gestión:** (Koontz, H.; Weihrich, H., 2016) este término hace alusión a la planificación, organización, dirección y supervisión de los recursos y operaciones de una organización con el propósito de alcanzar de manera eficaz y eficiente metas y objetivos específicos. Esto engloba la toma de decisiones, la asignación de recursos, la supervisión de procesos y asegurarse de que se alcancen los resultados deseados.
- d) Gestión del talento humano:** (Alles, M., 2016) esto hace referencia a las tácticas y enfoques que una organización pone en práctica para atraer, desarrollar, mantener y optimizar el rendimiento de su personal. Estas acciones abarcan el proceso de capacitación y crecimiento profesional, la evaluación del desempeño y la planificación de la sucesión.

- e) **Recursos:** (Koontz, H.; Wehrich, H., 2016) se refiere a los elementos y activos disponibles para una organización que se utilizan para llevar a cabo sus actividades y alcanzar sus objetivos. Estos recursos pueden ser financieros, humanos, materiales, tecnológicos, entre otros.

- f) **Recursos humanos:** (Chiavenato I. , 2016) esto hace referencia al conjunto de individuos que laboran en una organización, tienen un papel fundamental en su configuración, dirigen sus operaciones y contribuyen al logro de sus metas corporativas. La gestión de recursos humanos comprende la planificación, contratación, desarrollo, motivación y retención de empleados, con el propósito de impulsar el éxito de la organización.

- g) **Servicios de empresas:** (Lovelock & Wirtz, 2015) se refiere a las actividades no tangibles que una organización proporciona para satisfacer las necesidades de sus clientes. Los servicios pueden incluir una amplia gama de actividades, desde consultoría y asesoramiento hasta soporte técnico, entretenimiento, educación y más.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la Hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.

Hipótesis específicas

1. Existe relación directa y significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.
2. Existe relación directa y significativa entre la capacitación y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.
3. Existe relación directa y significativa entre la habilidades personales y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.

2.2 Variable y su operacionalización

Variables

Variable 1: Gestión del talento humano.

Dimensiones: Selección de personal, Capacitación, Habilidades personales.

Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones: Calidad de servicio, Trabajo en equipo, Disciplina laboral.

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN

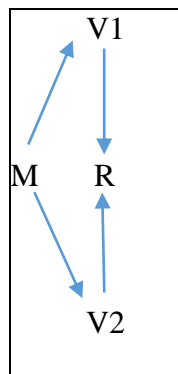
Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Escala de medición	Categorías	Valores de la categoría	Medio de verificación
Gestión del Talento Humano	(Dessler, G., 2015) se refiere a la planificación estratégica, la administración y el desarrollo de las personas en una organización con el objetivo de maximizar su potencial y contribuir al éxito global de la empresa.	Cuantitativa	Selección del Personal	Ordinal mediante escala de likert	Totalmente en desacuerdo	(1)	Encuesta
			Capacitación		De acuerdo	(2)	
			Habilidades personales		Indiferente	(3)	
Desempeño Laboral	(Mathis & Jackson, 2016) se refiere a la medida en que un empleado cumple con las expectativas y estándares de su trabajo. Incluye la evaluación de las habilidades, conocimientos, competencias y resultados alcanzados por un individuo en su puesto de trabajo.		Calidad de Servicio		De acuerdo	(4)	
			Trabajo en Equipo		Totalmente de acuerdo	(5)	
			Disciplina Laboral				

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

Este estudio se clasifica como descriptivo y correlacional, empleando enfoques cuantitativos. No se trata de un diseño experimental, ya que se observan y analizan fenómenos tal como se presentan en lugar de manipular variables. Además, se establece una correlación debido a las relaciones existentes entre conceptos, hechos o variables involucrados en la investigación.

Diseño descriptiva – correlacional



Dónde:

M: Muestra

V1: Gestión del Talento Humano

V2: Desempeño Laboral

3.2 Diseño muestral

Población de estudio

La población objeto de este estudio estará compuesta por los 20 empleados que forman parte del departamento de recursos humanos de Electro Oriente en Iquitos durante el año 2023.

Muestra

El grupo de participantes en este estudio consiste en los 20 empleados del departamento de recursos humanos de Electro Oriente, a quienes se les administra un cuestionario diseñado para evaluar las variables de interés.

3.3 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Procedimiento

La obtención de datos se lleva a cabo siguiendo este proceso:

- Se obtiene el permiso del encargado de la información relacionada con el personal de Electro Oriente.
- Una vez que se han obtenido los permisos necesarios, se procede a entregar y recopilar los cuestionarios de las personas que forman parte de la muestra de estudio.
- Al concluir la investigación, se procede a centralizar los datos, tabularlos y crear un marco para realizar un análisis objetivo de este estudio.

Técnica e instrumento

Para la recopilación de datos, se utilizará la técnica de encuesta, y el instrumento empleado será el cuestionario.

3.4 Procesamiento y análisis de la información

- Los datos recopilados serán procesados utilizando el software Microsoft Excel, que incluye la creación de tablas de cálculo y gráficos.
- Luego, se realizará el análisis de datos utilizando el software estadístico SPSS 26.
- Finalmente, se generarán las tablas y figuras necesarias para respaldar los resultados de las variables de estudio.

3.5 Aspectos éticos

Este trabajo se llevará a cabo en conformidad con las normativas de la institución y las pautas establecidas por la institución académica, siguiendo los estándares del estilo APA para citas. Además, al administrar los cuestionarios, se informará a los participantes sobre la confidencialidad de sus respuestas, garantizando que las opiniones expresadas sean completamente anónimas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Luego de procesar los datos en Excel y crear una tabla ordenada para posteriormente ingresar los datos al programa estadístico SPSS, obtuve los siguientes resultados. Es aquí donde se crearon las tablas y gráficos que se muestran a continuación y corresponden a estadísticas inferenciales y descriptivas. Variables 1 y 2.

Tabla N° 1 Estadística de confiabilidad Variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	12

En la Tabla 1 se muestra que el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para la escala es de 0,935. Variable 1: Gestión del talento humano, alta confiabilidad para el procesamiento de casos.

Tabla N° 2 Estadística de confiabilidad Variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	12

En la Tabla N° 2, se observa que el coeficiente de confiabilidad, medido a través del Alfa de Cronbach, alcanza un valor de 0,916. Según la referencia estándar para la variable 2: Desempeño laboral, esto demuestra un alto nivel de confiabilidad en los casos procesados.

Correlaciones

Ha: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023

Tabla N° 3 Correlación entre variables

		Variable 1: Gestión del talento humano
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,926**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

En la Tabla N° 3, se observa un valor de correlación de Pearson igual a 0,926, lo que indica una correlación positiva muy fuerte. Además, el valor de significancia (bilateral) es de 0,000. Dado que el Valor p calculado es menor a 0.05, se confirma la aceptación de la hipótesis. Por lo tanto, podemos afirmar que la hipótesis "Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de Electro Oriente, Iquitos 2023" ha sido respaldada por los resultados del estudio.

H1: Existe relación directa y significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.

Tabla N° 4 Correlación de la Dimensión 1 con la Variable 2

		Dimensión 1: Selección personal
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,844**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

En la Tabla N° 4, se presenta un valor de correlación de Pearson igual a 0,844, lo que sugiere una correlación positiva significativa. Además, el valor de significancia (bilateral) es de 0,000. Dado que el Valor p calculado es menor a 0.05, se respalda la aceptación de la hipótesis propuesta. Por lo tanto, podemos concluir que la hipótesis ha sido confirmada por los resultados obtenidos en el estudio.

H2: Existe relación directa y significativa entre la capacitación y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.

Tabla N° 5 Correlación de la Dimensión 2 con la Variable 2

		Dimensión 2: Capacitación
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,874**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

En la Tabla N° 5, se muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,874, indicando una correlación positiva considerable. Además, el valor de significancia (bilateral) es de 0,000. Al considerar que el Valor p calculado es menor a 0.05, se respalda la aceptación de la hipótesis propuesta. Podemos confirmar que la hipótesis planteada ha sido validada según los resultados obtenidos en el estudio.

H3: Existe relación directa y significativa entre la habilidades personales y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.

Tabla N° 6 Correlación de la Dimensión 3 con la Variable 2

		Dimensión 3: Habilidades personales
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,866**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

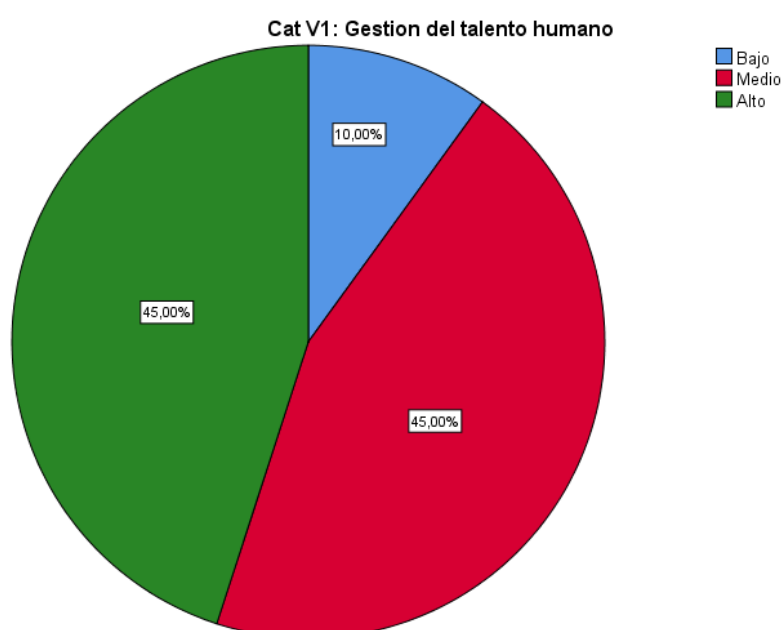
En la Tabla N° 6, se observa un valor de correlación de Pearson igual a 0,866, lo cual señala una correlación positiva considerable. Además, el valor de significancia (bilateral) es de 0,000. Dado que el Valor p calculado es menor a 0.05, se ratifica la aceptación de la hipótesis alterna. En consecuencia, podemos afirmar que la hipótesis planteada, que establece una relación directa y significativa entre las habilidades personales y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de Electro Oriente, Iquitos en 2023, ha sido corroborada.

Categorías

Tabla N° 7 Frecuencia y porcentaje Variable 1

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	2	10,0
	Medio	9	45,0
	Alto	9	45,0
	Total	20	100,0

Gráfico N° 1 Variable Gestión del talento humano

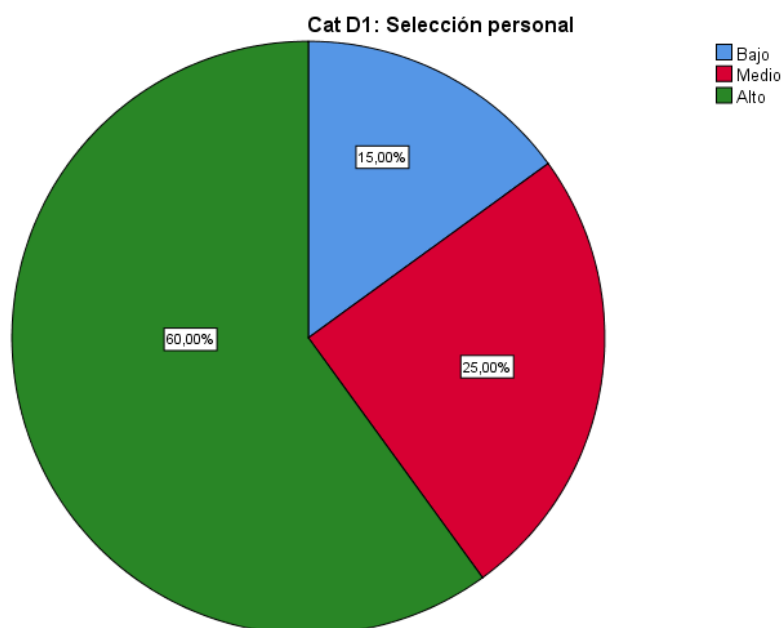


En la Tabla N° 7 y Gráfico N° 1, se presenta el análisis del promedio de las respuestas de los encuestados con respecto a la variable 1, que es la Gestión de talento humano. De acuerdo con los resultados, el 10.0% de los encuestados, equivalente a 2 personas, percibe que la Gestión de talento humano en la empresa se ubica en la categoría "baja". Asimismo, el 45.0% de los encuestados, representado por 9 personas, considera que la Gestión de talento humano se sitúa en el rango de "medio", mientras que otro 45.0%, equivalente a 9 personas, la evalúa como "alta".

Tabla N° 8 Frecuencia y porcentaje Dimensión 1 de la variable 1

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	15,0
	Medio	5	25,0
	Alto	12	60,0
	Total	20	100,0

Gráfico N° 2 Dimensión 1

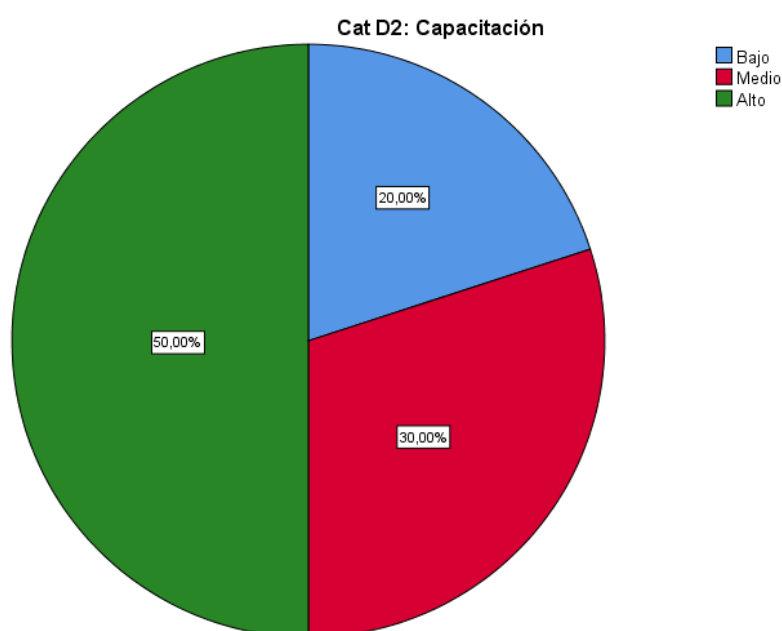


En la Tabla N° 8 y Gráfico N° 2, se exponen los resultados basados en el promedio de las respuestas de los encuestados en relación a la variable 1, que es la Gestión del talento humano - Dimensión 1: Selección personal. De acuerdo con estos hallazgos, el 15.0% de los encuestados, es decir, 3 personas, perciben que la dimensión Selección personal en la empresa se ubica en la categoría "baja". Asimismo, el 25.0% de los encuestados, representado por 5 personas, considera que se encuentra en el rango de "medio", mientras que el 60.0%, equivalente a 12 personas, la evalúa en la categoría "alta".

Tabla N° 9 Frecuencia y porcentaje Dimensión 2 de la variable 1

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	20,0
	Medio	6	30,0
	Alto	10	50,0
	Total	20	100,0

Gráfico N° 3 Dimensión 2

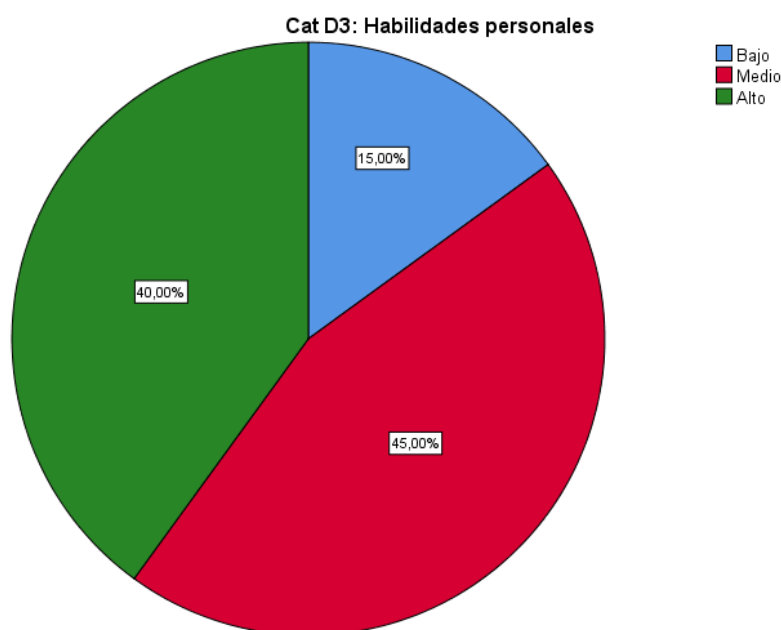


En la Tabla N° 9 y Gráfico N° 3, se refleja el promedio de respuestas de los encuestados con respecto a la variable 1, que es la Gestión del talento humano - Dimensión 2: Capacitación. De acuerdo con estos resultados, el 20.0% de los encuestados, es decir, 4 personas, califican la dimensión Capacitación en la empresa como "baja". Además, el 30.0% de los encuestados, equivalente a 6 personas, la ubica en el rango "medio", mientras que el 50.0%, representado por 10 personas, la considera en la categoría "alta".

Tabla N° 10 Frecuencia y porcentaje Dimensión 3 de la variable 1

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	15,0
	Medio	9	45,0
	Alto	8	40,0
	Total	20	100,0

Gráfico N° 4 Dimensión 3

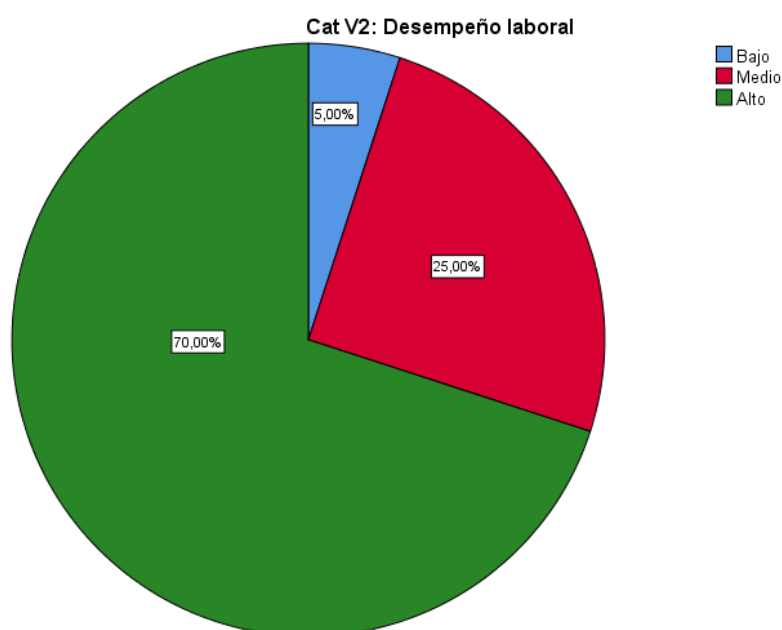


En la Tabla N° 10 y Gráfico N° 4, se detalla el promedio de respuestas de los encuestados en relación a la variable 1, que es la Gestión del talento humano - Dimensión 3: Habilidades personales. Según estos resultados, el 15.0% de los encuestados, es decir, 3 personas, evalúan la dimensión Habilidades personales en la empresa como "baja". Además, el 45.0% de los encuestados, correspondiente a 9 personas, la clasifican en la categoría "media", mientras que el 40.0%, que equivale a 8 personas, la ubica en la categoría "alta".

Tabla N° 11 Frecuencia y porcentaje Variable 2

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	5,0
	Medio	5	25,0
	Alto	14	70,0
	Total	20	100,0

Gráfico N° 5 Variable Desempeño laboral



En la Tabla N° 11 y Gráfico N° 5 se presenta el promedio de las respuestas de los encuestados en relación a la variable 2: Desempeño laboral. Según estos resultados, el 5.0% de los encuestados, equivalente a 1 persona, califica el desempeño laboral en la empresa como 'malo'. Por otro lado, el 25.0%, que representa a 5 personas, lo considera en la categoría 'media', mientras que el 70.0%, compuesto por 14 personas, lo evalúa en la categoría 'alto'.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En el estudio realizado por (Santos , 2018), cuyo propósito principal era analizar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los empleados en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud en Lima en 2017, los resultados concluyeron que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral. Esto se sustenta en un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.686, que indica una correlación de nivel alto.

Según lo mencionado por (Aquino , 2020), se evaluó la confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.765. En cuanto a la variable independiente, se obtuvo un puntaje de 47.68, lo que se considera eficiente, mientras que, para la variable dependiente, el resultado fue de 28, indicando un nivel de eficiencia. Además, se encontró una correlación entre las dos variables estudiadas. Sin embargo, en las dimensiones de reclutamiento y contratación, se identificaron deficiencias y deficiencias significativas, respectivamente.

Según la investigación realizada por (Acuña & Huamani, 2023), se empleó el análisis de Rho de Spearman para probar las hipótesis. El resultado arrojó un coeficiente Rho de 0.679, lo que indica una correlación positiva fuerte. Como conclusión, se estableció que existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°04 del distrito de Comas, Lima, Perú, en el año 2023.

Nuestra investigación muestra que, en comparación con los tres antecedentes propuestos, nuestros resultados presentan una ligera discrepancia, dado que hemos obtenido un coeficiente de correlación de 0.926** Pearson. Aunque existen disparidades en los valores, se puede concluir que esta tesis respalda la existencia de una correlación significativa.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Nuestro análisis conduce a la conclusión de que, en el área de recursos humanos de Electro Oriente, Iquitos 2023, existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esta conclusión se fundamenta en el coeficiente de correlación de Pearson calculado, que asciende a 0.926, y en el nivel de significancia, que es 0.000, por debajo de 0.05 según nuestros criterios de decisión.

Concretamente, nuestros resultados son los siguientes:

1. Hemos determinado que existe una relación directa y significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en Electro Oriente, Iquitos 2023. Esta conclusión se basa en el coeficiente de correlación de Pearson, que alcanza un valor de 0.844, y en el nivel de significancia bilateral de 0.000, por debajo del umbral de 0.05.
2. Concluimos que existe una relación directa y significativa entre la capacitación y el desempeño laboral en esta área. Esto se respalda con un valor de correlación de Pearson de 0.874 y un nivel de significancia bilateral de 0.000, por debajo del umbral de 0.05.
3. Siguiendo nuestra regla de decisión, concluimos que también existe una relación directa y significativa entre las habilidades personales y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de Electro Oriente, Iquitos 2023. La correlación de Pearson es de 0.874, y el nivel de significancia es 0.000.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Para mejorar la gestión del talento humano en la empresa de manera efectiva, Recomendamos crear una cultura organizacional sólida que promueva la transparencia, la inclusión y el desarrollo de los empleados. Además, se deben implementar procesos de selección y contratación efectivos, ofrecer oportunidades de desarrollo y capacitación continua, fomentar la comunicación abierta, realizar evaluaciones de desempeño justas y objetivas, y priorizar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal; para obtener una mejora en el desempeño laboral en una empresa de manera efectiva, es esencial adoptar un enfoque de gestión del desempeño continuo que incluya el establecimiento de objetivos claros, retroalimentación constante, reconocimiento, desarrollo y capacitación, empoderamiento de los empleados, un entorno de trabajo positivo y la evaluación continua. Este enfoque no solo ayuda a maximizar el rendimiento individual y colectivo, sino que también contribuye al bienestar de los empleados y al éxito a largo plazo de la organización.

Recomendaciones de las dimensiones:

1. Para mejorar la selección del personal de la empresa, es fundamental implementar un proceso sólido y eficaz que incluya definir perfiles de trabajo claros, utilizar múltiples fuentes de reclutamiento, llevar a cabo entrevistas estructuradas, evaluar competencias, verificar referencias y antecedentes, involucrar a los equipos actuales, evaluar el ajuste cultural, capacitar a los entrevistadores, proporcionar retroalimentación a los candidatos y realizar una evaluación continua post-selección.

2. Para mejorar la capacitación en una empresa recomendamos, implementar un enfoque integral que incluya la identificación de necesidades de capacitación, el establecimiento de objetivos claros, el desarrollo de un plan de capacitación diversificado, la inversión en recursos adecuados, la promoción del aprendizaje autodirigido, la medición y evaluación del progreso, la personalización de la capacitación, la mentoría y el desarrollo de habilidades de liderazgo, la retroalimentación constante y la evaluación del retorno de la inversión.
3. Para mejorar las habilidades personales en la empresa, es fundamental enfocarse en el desarrollo de las habilidades blandas o "soft skills". Esto se puede lograr a través de programas de capacitación, coaching, feedback constructivo, integración en la cultura empresarial, ejemplos de liderazgo, eventos de team building, evaluación en procesos de revisión de desempeño, reconocimiento y recompensas, evaluación de necesidades individuales y apoyo continuo.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Acuña , M., & Huamani, C. (2023). *Tesis: La gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N°04 del distrito de Comas – Lima - Perú 2023*. Lima.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33865>
- Alles, M. (2006). *Gestión por Competencias*. Argentina: Editorial Granica.
- Alles, M. (2015). *Evaluación del Desempeño: Herramienta para el Desarrollo y la Competitividad*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Alles, M. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal: La clave del éxito*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Aquino , E. (2020). *Tesis: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa BCL Contratistas S.A.C., Chiclayo- 2020*. Universidad Señor de Sipan , Chiclayo.
<https://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/10806>
- Arreguín, R. (2007). *Selección de personal por competencias*. Ciudad de México, México: Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México, México: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. Ciudad de México, México: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Sao Paulo.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos (15ª edición ed.)*. Mexico, DF., Mexico: Editorial Pearson.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management (16ª edición ed.)*. Upper Saddle River, Nueva Jersey, Estados Unidos: Editorial Pearson.
- DuBrin, A. (2015). *Habilidades Directivas*. Ciudad de México, México: Editorial Cengage Learning Editores.
- García, C. (2016). *Disciplina Empresarial: Cómo Lograrla*. México, D.F., México: Editorial Trillas.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona, España: Editorial Kairós.
- Hansen, M. (2009). *Colaboración: Cómo Trabajar Mejor Juntos*. Barcelona, España: Editorial Deusto.
- Katzenbach, J., & Smith, D. (2015). *Equipos de Alto Rendimiento*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Koontz, H., Wihrich, H., & Cannice, M. (2016). *Administración: Una Perspectiva Global*. Ciudad de México, México: Editorial McGraw-Hill.

- Koontz, H.; Weihrich, H. (2016). *Administración: Una Perspectiva Global*. Ciudad de México, México: Editorial McGraw-Hill.
- Lovelock, C., & Wirtz, J. (2015). *Marketing de Servicios*. Ciudad de México, México: Editorial Pearson Educación.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2016). *Administración de Recursos Humanos* (15ª edición ed.). Ciudad de Mexico, Mexico: Cengage Learning Editores.
- Noe, R. (2019). *Employee Training and Development* (7ma edición ed.). Nueva York, Estados Unidos: Editorial McGraw-Hill Education.
- Páez, F. (2015). *Evaluación del Desempeño*. Ciudad de México, México: 2015.
- Periche, G. (2023). *Tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del hipermercado peruano Plaza vea Tumbes, 2022*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64288>
- Reyes, A. (2016). *Gestión del Rendimiento*. Ciudad de México, México: Editorial Limusa.
- Santos, J. (2018). *Tesis: La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017*. Universidad Cesar Vallejo Post grado, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ufton, K. (2020). *La Experiencia del Cliente: Estrategias Efectivas para Ganar en la Era de la Experiencia*. Barcelona, España: Editorial Grupo Planeta - Gestión 2000.
- Yeung, D. (2015). *Calidad del Servicio: Claves Para el Éxito Empresarial*. Ciudad de México, México: Editorial Limusa S.A. De C.V.

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
<p>GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE ELECTRO ORIENTE, IQUITOS 2023</p>	<p>General:</p> <p>¿Existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023?</p> <p>¿Existe relación entre la capacitación y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023?</p> <p>¿Existe relación entre la habilidades personales y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.</p> <p>Específicos:</p> <p>Definir la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.</p> <p>Identificar la relación entre la capacitación y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la habilidades personales y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.</p>	<p>General:</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.</p> <p>Específicas:</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la capacitación y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre la habilidades personales y desempeño laboral en el área de recursos humanos de electro oriente, Iquitos 2023.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptiva-Correlacional</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p>	<p>Población:</p> <p>La población del presente estudio estará conformada por los colaboradores de la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022, que son 20 en el área específica de estudio</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra estará conformada por 20 colaboradores de la unidad de gestión educativa Local-Nauta, 2022.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE ELECTRO ORIENTE, IQUITOS 2023

I. Presentación:

Estimado colaborador, el siguiente cuestionario tiene como objetivo evaluar su percepción respecto a la gestión del talento humano y el desempeño laboral aplicada a ELECTRO ORIENTE, IQUITOS 2023. Donde se entiende que gestión del talento humano es el proceso para coordinar actividades para personas dotadas de habilidades. Su respuesta es totalmente confidencial, por lo cual sus resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal.

Instrucciones: Marque la alternativa según su opinión (x), utilice la siguiente escala

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

Variable 1: Gestión del talento humano

N°	Pregunta	5	4	3	2	1
Selección de personal						
1	Se evalúa la necesidad de personal de manera adecuada.					
2	Los datos que especifican en el currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador.					
3	La entrevista personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona.					
4	La selección de los nuevos colaboradores es la más adecuada para el puesto de trabajo.					
Capacitación						
5	La organización cuenta con un programa de capacitación.					
6	Se ha formulado un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades.					
7	Se capacita a los colaboradores en la labor que desarrolla para mejorar su desempeño laboral.					
8	Los cursos que recibe son fáciles de comprender y ponerlos en práctica.					
Habilidades personales						

9	Aplico estrategias para resolver problemas que se presenten con los clientes.					
10	Mantengo la calma cuando los clientes están alterados.					
11	Atiendo y realizo las actividades de forma adecuada.					
12	Tengo interés en aportar alternativas de solución a los conflictos que se presenten.					

Cuestionario de la variable 2: Desempeño laboral

I. Presentación:

Estimado colaborador, el siguiente cuestionario tiene como objetivo evaluar su percepción respecto a la gestión del talento humano y el desempeño laboral aplicada al hipermercado peruano plaza vea Tumbes. Donde se entiende que desempeño laboral. Su respuesta es totalmente confidencial, por lo cual sus resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal.

Instrucciones: Marque la alternativa según su opinión (x), utilice la siguiente escala

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

Variable 2: Desempeño laboral

N°	Pregunta	5	4	3	2	1
Calidad de servicio						
1	La organización me brinda el equipo y recursos necesarios para desempeñarme en mi puesto de trabajo.					
2	La presentación personal es importante en mi centro de trabajo.					
3	El tiempo juega en contra y llego tarde al trabajo.					
4	Tengo la capacidad de cumplir con las tareas asignadas de la mejor manera.					
Trabajo en equipo						
1	Logras comunicarte de manera asertiva con tus demás compañeros.					
2	Lideras a tus compañeros de trabajo cuando se requiere.					
3	Hay mayor producción cuando trabajo con mis compañeros.					
4	Ofrezco apoyo a mis compañeros u otras actividades que se realizan para mejoras del área.					
Disciplina laboral						
1	Falto a las reuniones y capacitaciones que ofrece la organización.					
2	Me esfuerzo por cumplir lo que me propongo cooperando al objetivo de metas de mi área.					

3	Cumplo con ciertos indicadores que la empresa me exige.					
4	Pongo excusas cuando me hago tarde en cumplir mi horario de trabajo.					

3. Consentimiento informado

Yo _____, acepto participar voluntariamente en el estudio “GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE ELECTRO ORIENTE, IQUITOS 2023”.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante

Firma Investigadora
Responsable

Firma Investigadora
Responsable

Iquitos, de _____ del 2023