



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES**

**TESIS**

**FACTORES PARA LA EVALUACIÓN POR TALENTO Y COMPETENCIAS  
DURANTE EL PROCESO PRODUCTIVO EN IQUITOS AL AÑO 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS  
EMPRESARIALES**

**PRESENTADO POR: HECTOR ANIBAL MENACHO ROJAS**

**ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2024**



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES**

**TESIS**

**FACTORES PARA LA EVALUACIÓN POR TALENTO Y COMPETENCIAS  
DURANTE EL PROCESO PRODUCTIVO EN IQUITOS AL AÑO 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS  
EMPRESARIALES**

**PRESENTADO POR: HECTOR ANIBAL MENACHO ROJAS**

**ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2024**



UNAP

Escuela de Postgrado  
"Oficina de Asuntos  
Académicos"



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
**N°019-2024-OAA-EPG-UNAP**

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los dos días del mes de febrero de 2024 a las 11:00 a.m, se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada "FACTORES PARA LA EVALUACIÓN POR TALENTO Y COMPETENCIAS DURANTE EL PROCESO PRODUCTIVO EN IQUITOS AL AÑO 2021", aprobado con Resolución Directoral N°0184-2024-EPG-UNAP, presentado por el egresado HECTOR ANIBAL MENACHO ROJAS, para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Empresariales, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1644-2023-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes, Dr.	(Presidente)
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.	(Miembro)
C.P.C. Edgar Alberto Solsol Hidalgo, Dr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: DE MANERA SATISFACTORIA

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: APROBADA con calificación MOY BUENA.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 12.30 PM del dos de febrero de 2024; con lo cual, se le declara al sustentante APTO, para recibir Grado Académico de Doctor en Ciencias Empresariales.

Lic. Adm. Víctor Raúl Reátegui Paredes, Dr.  
Presidente

Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.  
Miembro

C.P.C. Edgar Alberto Solsol Hidalgo, Dr.  
Miembro

Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.  
Asesor

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

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú  
Teléfono: (5165) 261101 Correo electrónico: [postgrado@unapiquitos.edu.pe](mailto:postgrado@unapiquitos.edu.pe) [www.unapiquitos.edu.pe](http://www.unapiquitos.edu.pe)



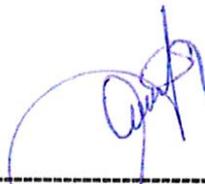
TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 02 DE FEBRERO  
DEL 2024 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS –  
PERÚ.



-----  
**Lic. Adm. VICTOR RAUL REATEGUI PAREDES, Dr.**  
**Presidente**



-----  
**Econ. JORGE LUIS ARRUE FLORES, Dr.**  
**Jurado**



-----  
**CPC. EDGAR ALBERTO SOLSOL HIDALGO, Dr.**  
**Jurado**



-----  
**Econ. CARLOS HERNAN ZUMAETA VASQUEZ, Dr.**  
**Asesor**

## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**EPG\_DOCTORADO\_TESIS\_MENACHO RO  
JAS.pdf**

AUTOR

**HECTOR ANIBAL MENACHO ROJAS**

RECuento DE PALABRAS

**6519 Words**

RECuento DE CARACTERES

**35819 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**39 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**595.7KB**

FECHA DE ENTREGA

**Jun 12, 2023 11:33 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jun 12, 2023 11:34 AM GMT-5**

### ● 3% de similitud general

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

- 3% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 1% Base de datos de trabajos entregados

### ● Excluir del Reporte de Similitud

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

Resumen

A mis hijos Samirah Melissa, Oscar Rodolfo, Leydiana  
y Héctor Francisco como ejemplo para sus futuras carreras  
profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecimiento especial al Dr. CARLOS HERNAN ZUMAETA VASQUEZ por su asesoramiento y al Dr. JOSE RICARDO BALBUENA HERNANDEZ por su apoyo en las revisiones de contenido de mi tesis.

## INDICE DE CONTENIDO

	<b>Páginas</b>
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurados	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vi
Indice de contenido	viii
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Resumo	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>2</b>
1.1 Antecedentes	2
1.2 Bases teóricas	4
1.3 Definición de términos básicos	8
<b>CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>11</b>
2.1 Tipo y diseño de la investigación	11
2.2 Procedimientos de recolección de datos	11
2.3 Procesamiento y análisis de los datos	11
2.4 Aspectos éticos	12
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO IV: CONSIDERACIONES FINALES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO V: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. instrumentos de recolección de datos	
2. matriz de consistencia	

## INDICE DE TABLAS

	<b>Páginas</b>
<b>Tabla N°1</b> Cambios sugeridos por los expertos	29

## INDICE DE FIGURAS

	<b>Páginas</b>
<b>FIGURA N° 1</b> Cambios sugeridos por el experto Hugo Tovalino Estrella	16
<b>FIGURA N° 2</b> Cambios sugeridos por el experto Alfredo Suarez Reyes	20
<b>FIGURA N°3</b> Cambios sugeridos por el experto Carlos Urquieta Sarzar	24
<b>FIGURA N°4</b> Cambios sugeridos por el experto Armando Buitron Gamero	28

## **RESUMEN**

La investigación se titula, “FACTORES PARA LA EVALUACION POR TALENTO Y COMPETENCIAS COLECTIVAS DURANTE EL PROCESO PRODUCTIVO EN IQUITOS AL AÑO 2021”, que, como problema, las empresas públicas y privadas usan factores que evalúan el comportamiento del trabajador en forma individual frente al proceso productivo que siempre es colectivo. El objetivo de la investigación es proponer factores para evaluar a los trabajadores en su trabajo colectivo y se justifica porque aportará nuevos conceptos de factores para los diversos modelos de evaluación de personal. La tesis cumple con los requisitos formales para una investigación científica que la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana exige con mucha rigurosidad, la tesis se ha desarrollado en la ciudad de Iquitos, hasta el año 2023 bajo el financiamiento del sustentante investigador.

**PALABRAS CLAVE:** Factores para evaluación de personal

## **ABSTRACT**

This research is entitled, "FACTORS FOR THE EVALUATION BY TALENT AND COLLECTIVE COMPETENCES DURING THE PRODUCTIVE PROCESS at IQUITOS by THE YEAR 2021", having as a problem, public and private companies use factors that evaluate the behavior of the worker individually against the productive process that always is a collective way. The objective is the research is to propose some factors to in order evaluate workers in their collective work and it is justified because it will provide new concepts of factors for the various models of personnel evaluation. This thesis complied with the formal requirements for as scientific research that the National University of the Peruvian Amazon demands with great rigor, being developed it the city of Iquitos in the 2023 under the financing of the sustaining researcher

**Keywords: Factors for evaluation by talent and collective competences**

## **RESUMO**

A investigação intitula-se “FATORES PARA A AVALIAÇÃO POR TALENTOS E COMPETÊNCIAS COLETIVAS DURANTE O PROCESSO PRODUTIVO EM IQUITOS ATÉ O ANO 2021”, que, como problema, empresas públicas e privadas utilizam fatores que avaliam o comportamento do trabalhador individualmente frente a o processo produtivo que é sempre coletivo. O objetivo da pesquisa é propor fatores para avaliar os trabalhadores em seu trabalho coletivo e se justifica porque fornecerá novos conceitos de fatores para os diversos modelos de avaliação de pessoal. A tese atende aos requisitos formais de pesquisa científica que a Universidade Nacional da Amazônia Peruana exige com muito rigor, a tese foi desenvolvida na cidade de Iquitos, em 2023, com o financiamento do pesquisador que a apoia.

**PALAVRAS-CHAVE:** Fatores para avaliação de pessoal

## INTRODUCCION

La presente investigación se titula, FACTORES PARA LA EVALUACION POR TALENTO Y COMPETENCIAS COLECTIVAS DURANTE EL PROCESO PRODUCTIVO EN IQUITOS AL AÑO 2021, teniendo, como problema principal, el uso por parte de las empresas públicas y privadas factores que evalúan el comportamiento del trabajador en forma individual frente al proceso productivo que es colectivo.

El objetivo de la investigación es proponer factores para evaluar a los trabajadores en su trabajo colectivo, de tal manera que, el comportamiento es evaluado cuando pretende lograr metas colectivas o de grupo, se justifica la investigación porque aportará nuevos conceptos de factores para los diversos modelos de evaluación de personal.

La tesis se ha planteado considerando el problema de las evaluaciones de personal estableciendo objetivos que benefician a las empresas en los modelos de evaluación a sus trabajadores, las alternativas de solución son presentados por cuatro expertos que expresan su opinión mejorando la definición de cada factor, debatiendo y justificando sus apreciaciones para redefinir los conceptos llegando a la conclusión de plantear nuevas definiciones de factores para la evaluación colectiva del equipo de trabajo.

La tesis cumple con los requisitos formales para una investigación científica que la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana exige con mucha rigurosidad, desarrollándose en la ciudad de Iquitos hasta el año 2023 bajo el financiamiento del sustentante investigador.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes

El año 2017, Paredes, para optar su grado de Maestría en Gestión, realizó un estudio sobre el “Desempeño Laboral en la Municipalidad de Huaylas” su diseño fue de tipo transeccional descriptivo, estableciendo como resultado un procedimiento administrativo que prioriza los criterios de la ley servir que son eminentemente de rendimiento laboral individual. (Paredes, 2017)

El año 2015, Montoya y Beltrán, presentaron la tesis Evaluación del desempeño laboral para determinar el nivel de competencias en la empresa metalmecánica L&S, en la Universidad Particular Antenor Orrego, aplicando el diseño no experimental en dos dimensiones, la evaluación sobre la productividad técnica individual y a la calidad profesional de cada trabajador concluyendo que, ambos criterios deben ser mejorados para su aplicación debiendo incidir en criterios colectivos que no están presentes. (Montoya y Neyra, 2015)

El 2017, se publicó la tesis de Espinoza Veramendi, “Un modelo para evaluar la eficiencia del trabajo en el sitio de producción de un fabricante de ropa”, Tesis de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos mediante la aplicación del diseño analítico descriptivo no experimental, ha tomado como criterios de evaluación tres factores referidos a la conducta, el rendimiento y las competencias que son de utilidad para el trabajador, el supervisor y a la empresa, concluyendo, en la necesidad de establecer mejores definiciones de cada criterio para establecer el aporte colectivo. (Espinoza, 2017)

El 2011, Iturralde, publica, su investigación titulada “Evaluación al personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus de la ciudad de Ambato”, donde analiza y describe la técnica de evaluación de 360 grados, el proceso de evaluación en sus conclusiones determina el desempeño individual de los empleados de la cooperativa, incluyendo ejecutivos, profesionales y auxiliares. (Iturralde, 2011)

El año 2018, En México, la tesista, Anna Pérez Montejo, presenta una investigación titulada, “El sistema de evaluación de la combinación de dos métodos, el de comparación de pares y el de elección forzada”, mediante el diseño científico no experimental transeccional en una empresa manufacturera privada, donde concluye que, el nivel de rendimiento que tienen los trabajadores en forma individual para luego recomendar en políticas de gestión para la empresa manufacturera sean colectivas. (Perez, 2018)

El año 2016, Gary Dexler, en su obra Administración de Personal, pág. 332, establece tres pasos para la evaluación del rendimiento de un trabajador el primero que consiste en definir el puesto del trabajador donde se determinan las responsabilidades y los criterios de evaluación entre el supervisor y el trabajador, segundo paso, consiste en evaluar el desempeño del trabajador a la luz de las metas y estándares establecidos en el primer paso, y el tercer paso consiste en reunir una o más evaluaciones en las que se discutirán los avances y retrocesos del trabajador. Este tipo de evaluación es única para cada persona. (Gary, 2016)

El año 2017, Idalberto Chiavenato, en su obra Administración de Recursos Humanos, Capítulo 9º, pág. 205, manifiesta que “la evaluación del desempeño donde él ha experimentado y evaluado personal, la evaluación son de carácter individual”, el autor describe las técnicas más comunes utilizadas en las empresas, argumentando que son cruciales en la actividad administrativa porque proporcionan una forma de identificar problemas individuales con supervisión, integración, motivación, incluso el desperdicio de potencial del personal. (Chiavenato, 2017)

El año 2018, Idalberto Chiavenato, en su obra Gestión del Talento Humano, pág. 245, 4º edición, donde manifiesta que “la evaluación del desempeño individual del trabajador, cumple con los requisitos del trabajo individual, además de incorporar la definición de la revisión de la actividad productiva y en qué medida los individuos contribuyen con el proceso productivo midiéndose la contribución individual de cada uno”. (Chiavenato, 2018)

## 1.2 Bases teóricas

El año 2017, Peña, como investigador ha referido que el talento personal, “es la inteligencia que posee un trabajador que le permite tomar decisiones de manera activa frente a los problemas y los diversos objetivos que se presentan en su trabajo que le permite además aprender, crear y evaluar su condición individual como persona”. (Peña Baztán, Dirección de Personal, 2017)

El 2008, Bohlander y Snell, refieren que la evaluación en equipo su dedicación a los valores y procedimientos de la gestión de calidad total (TQM) es típicamente lo que motiva, basados en el control de estándares de productividad y requerimiento de los clientes. Determinan que, “La evaluación se hace en relación a los estándares y la detección de oportunidades para el desarrollo continuo., conceptuando la evaluación de grupo como un todo y no de forma individual como hacen las evaluaciones de desempeño laboral del trabajador”. (Bohlander & Snell, Administración de Recursos Humanos, 2008)

En setiembre del 2016, El blok de la institución CONEXIÓN ESAN basados en la información de [monografiadigital.com](http://monografiadigital.com), señala que las competencias se clasifican en dos categorías principales: específicas y generales.

Las competencias generales, denominadas organizativas o transversales, están relacionadas a las habilidades y actitudes. Estas características están vinculadas a los valores, la misión y la visión de la organización. Las competencias de tipo general son:

- Trabajo en equipo: La capacidad de trabajar cooperativamente con otros miembros de la organización para lograr una meta compartida.
- Comunicación: la capacidad de transmitir conocimientos verbalmente o personalmente de forma convincente.
- Habilidades organizativas: la capacidad de planificar eficientemente las tareas que asignas a tu equipo.

Los específicos se eligen en función del conocimiento y las habilidades; son las calificaciones necesarias para el puesto o sector en el que trabajará el empleado.

Indica lo siguiente dentro de las competencias particulares.

- Negociación: Capacidad de persuadir a su grupo de trabajo para que acepte acuerdos favorables mediante el uso efectivo de información y argumentos persuasivos.
- Liderazgo: La capacidad de persuadir a otros con simpatía para lograr una meta de equipo. "

Por lo general, con base en el conocimiento, se eligen los específicos. Las capacidades son los conocimientos necesarios para el trabajo o campo en cuestión lo hará el trabajador. (Esan, Conexiones Esan, 2016)

Según Chiavenato, en la evaluación de personal se evalúa competencias individuales. El autor, en su obra Gestión del Talento humano, Pag 262, describe cuatro tipos de competencias:

“La competencia personal, que relaciona con la capacidad de aprender, crear conocimientos, habilidades nuevas.

Competencia tecnológica, que es la capacidad de asimilar información sobre todo tipo de técnicas polivalentes.

Dominio metodológico, iniciativa y capacidad de poner en práctica las soluciones.

La capacidad de relacionarse con los demás y colaborar en un grupo se conoce como competencia social. (Chiavenato, 2018)

El tratadista Palomino, en materia de evaluación del rendimiento, analiza la ley 14371 del 3 de Marzo de 1963, que determina la obligación de las empresas peruanas con más de cien trabajadores, deben contar con un encargado de Relaciones Industriales donde se establece que dicho encargado cumplirá entre otras funciones con la evaluación del personal, no se determina cuáles serán los criterios de evaluación. (Palomino Ramirez, 1977)

El 2018, Chiavenato, clasifica los siguientes objetivos que se pueden lograr mediante la evaluación del desempeño.

- Adecuar a los trabajadores en las funciones del puesto.
- Establecer el valor de mejora del proceso del buen desempeño. eficiente dentro del equipo.
- Crear programas de formación y capacitación. - Poner en práctica las pautas de promoción.
- Establecer incentivos de compensación por desempeño exitoso. una persona o un grupo.
- Fortalecer las relaciones entre superiores y empleados.
- Evaluar la capacidad de crecimiento de los empleados. (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2018)

**Los métodos de evaluación del personal son:**

- **Método de escala gráfica**

De manera clara y muy bien graficada, el autor Cuestas ha utilizado métodos de evaluación del desempeño. El indica que, el método de escala gráfica, exige múltiples cuidados para evitar la subjetividad y el pre juzgamiento del evaluado.

A través de factores de evaluación previamente establecidos y graduados, es un método que evalúa el desempeño de cada individuo. En este método, las líneas horizontales representan los factores que se evalúan y las columnas representan los grados en los que se evalúan esos factores (Cuestas Santos, 2015)

- **Método de elección forzada.**

Los autores, Chruder y Sherman, señalan es la evaluación del desempeño de cada persona, a través de frases descriptivas del desempeño individual. La persona evaluada necesariamente debe seleccionar solo una o las dos

oraciones de cada bloque o grupo de dos, cuatro o más oraciones. Esto explica la denominación de elección forzada.

También se hacen de la siguiente manera:

- “Los bloques consisten en dos oraciones con connotaciones positivas y dos con connotaciones negativas. El supervisor o evaluador selecciona la frase que mejor describe el desempeño del evaluado antes de pasar a la frase que no lo hace”. (Chruden & Sherman, 2016)

- **Método de investigación de campo.**

El año 1996, Yoder, en su obra Manejo de Personal y Relaciones Industriales, conceptualiza como una técnica para evaluar el desempeño de los trabajadores que se desarrolló a partir de entrevistas con el jefe inmediato del trabajador y un especialista en evaluación. A través de esta técnica, se verifica y evalúa el desempeño de cada empleado para conocer las causas, orígenes y razones que lo sustentan. Mediante el análisis de los hechos y circunstancias relevantes, podemos diagnosticar el desempeño del empleado y aprovechar la oportunidad para planificarlo con el gerente. (Yoder, 1996)

**Métodos de incidentes críticos.**

El método del incidente crítico es descrito por los autores Sherman & Chruden bajo el supuesto de que “En el comportamiento humano existen características extremas capaces de conducir a resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso), sin tener en cuenta los resultados extremadamente negativos”. Características positivas. Es una táctica que utiliza el jefe para realizar un seguimiento y registrar tanto los sucesos extraordinariamente excelentes como los terriblemente terribles relacionados con el desempeño de sus subordinados ". (Chruden & Sherman, 2016)

**Método de autoevaluación.**

El 2018, Boghlander & Scott, nos dicen que, “Este enfoque implica cuestionar al trabajador con una evaluación sincera de sus propios

rasgos de desempeño.” Los formularios basados en los esquemas son uno de los sistemas que puede utilizarse estos presentan las diversas herramientas para evaluar el desempeño humano descrito. Por lo general, se usa para complementar o venir antes de la fase de evaluación de gerentes y expertos. (Bohlander & Snell, 2018)

### **Método por puntuación.**

El año 2018, Boghlander & Scott, describen el método de puntuación como un modelo que determina los diferentes valores compensables (como pulcritud, sinceridad, lealtad, responsabilidad y control) estableciendo sus grados de acuerdo al peso de cada factor que se adapta a la problemática del comportamiento. Por lo tanto, una vez que el nivel de presencia de cada cualidad es solo el número correspondiente de puntos de cada uno, lo cual es problemático. Para determinar el valor total de puntos del trabajador, considere la calidad de sus calificaciones. evaluado. (Bohlander & Snell, 2018)

### **Método de 360°**

El año 2015, Cuesta, sostiene que este modo envuelve todos los componentes que están involucrados de alguna manera como la persona que da retroalimentación sobre su desempeño, el gerente, compañeros de trabajo, clientes internos y externos, proveedores y subordinados que trabajan con el empleado para llevar a cabo sus responsabilidades y tareas. (Cuesta Santos, 2015)

## **1.3 Definición de términos básicos**

### **• TALENTO**

El año 2019, Marina, ha explicado que el talento debe tener cinco características, que son:

- Capacidad de emprender. En lugar de iniciar un negocio, el objetivo es simplemente ser capaz de asumir y completar proyectos para ese negocio.

- La capacidad de aprender bien a lo largo de la vida. El aprendizaje no es la asimilación de conceptos o ideas sino el desarrollo de destrezas, habilidades y facultades.
- Capacidad para crear: consiste en producir deliberadamente novedades útiles.
- La capacidad de evaluar a nivel individual, social o colectivo.
- Debe encarnar las cualidades de acción, realización y realización grupal (Marina Torres, 2019).

### • **LAS COMPETENCIAS**

El año 2008, Gabriuna, hace referencia a Richard Boyatzis, que las competencias se describen como "las características fundamentales de una persona tienen una relación causal con el éxito laboral " (Gabriuna Paez, 2008)

### • **CLASES DE COMPETENCIAS**

Mery Gallegos, el año 2002, define la clasificación como la que se relaciona con tres aspectos básicos en el desempeño: pertenecientes a las competencias de conocimiento técnico y gerencial. a las competencias relacionadas con el saber HACER: que Vienen de forma natural o como resultado del aprendizaje y la experiencia. a las aptitudes personales, actitudes, conductas, personalidades y valores que se relacionan con el SER. (Gallego Franco, 2002)

### **EVALUACIÓN DE PERSONAL**

El concepto de Evaluación de Personal, según los críticos, esta frase también se conoce como evaluación de méritos, evaluación de empleados y evaluación de eficiencia funcional. que se define como un sistema desarrollado por la empresa que valora e identifica el rendimiento individual del personal frente a un puesto de trabajo. (Chiavenato, 2018)

- **FACTOR**

Pérez, sostiene que “El concepto de factor se utiliza para describir las acciones o comportamientos de los empleados que son pertinentes a los objetivos de la evaluación del desempeño” (Pèrez Montejo, 2009)

## **CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO**

### **2.1 Tipo y diseño de la investigación**

La investigación científica no experimental de tipo teórico conceptual, es la que se desarrolló para estudiar la problemática de los factores en los métodos de evaluación de los trabajadores de las organizaciones públicas y privadas, planteando nuevos conceptos de factores de evaluación del talento y competencias colectivas de los trabajadores; mediante un diseño transeccional de los conceptos investigados en el año 2023.

### **2.2 Procedimientos de recolección de datos**

Los datos teóricos de los métodos de evaluación, se han recolectado mediante la recopilación de los diferentes modelos de evaluación de colaboradores en las instituciones públicas y privadas de la ciudad de Iquitos en el año 2021, que sus instituciones tienen modelos de evaluación de sus trabajadores.

Los expertos en evaluación de trabajadores han sido seleccionados en forma aleatoria por la similitud profesional con el investigador y el tiempo de experiencia laboral como jefes de Recursos Humanos que evalúan a sus trabajadores. Para los expertos se ha confeccionado un cuestionario de preguntas que han sido contestadas de manera virtual en sus correos personales.

### **2.3 Procesamiento y análisis de los datos**

El análisis se desarrolló mediante la opinión de expertos, quienes analizaran cada uno de los conceptos que definen a los factores en los métodos que han desarrollado en su oportunidad como gerentes de recursos humanos en diferentes empresas públicas y privadas por más de veinte años.

### **Los Expertos son:**

- Lic. Hugo Tovalino Estrella en el sector exportador de materias primas por más de 25 años.
- Lic. RRII Alfredo Suarez Reyes en el sector pesquero durante 30 años
- Lic. RRII Carlos Urquieta Zarzar en el sector automotriz del Perú durante 40 años
- Lic. Armando Buitrón Gamero en empresas privadas comerciales durante 38 años

La información que define cada factor se presentó a cada experto quienes dieron su conformidad o hicieron observaciones a la definición de cada factor, sugiriendo una modificación en la redacción para lograr el objetivo deseado.

### **2.4 Aspectos éticos**

Para la investigación se ha considerado criterios de auditabilidad y credibilidad. La credibilidad se define como todo lo que el investigador ha hecho para garantizar la precisión de los datos y, en consecuencia, que los hallazgos del estudio reflejen con precisión el fenómeno que se estaba estudiando desde el punto de vista de los sujetos de investigación.

La Universidad Nacional de la Amazonía Peruana define la auditabilidad como un conjunto de acciones que tanto el investigador como el director de tesis han sugerido para garantizar que la investigación se realice de acuerdo con los estándares académicos y generalmente aceptados en el campo de la investigación cualitativa para sus investigaciones. El método para obtener el consentimiento informado se describió en términos de consideraciones éticas, de los expertos, garantizando el respeto de los derechos de los diferentes autores en materia de evaluación de trabajadores.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1º EXPERTO Lic. RR.II Hugo Tovalino Estrella en el sector exportador de materias primas por más de 25 años.

1º ¿Está usted de acuerdo en cambiar las definiciones teóricas en los factores de evaluación del talento de los trabajadores en un proceso productivo?

#### **Conocimiento básico de las operaciones matemáticas.**

Sabe y aplica las operaciones básicas de matemáticas en el cumplimiento de funciones que el equipo lo requiere.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

#### **Coficiente de Sociabilidad.**

Indicador que mide el grado de aceptación e integración en un equipo de trabajo productivo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

#### **Cooperación.**

Comprende cómo opera el área donde se desempeña, coopera con sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas del equipo de trabajo

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  sugiero Cambio

#### **Comprensión de Lectura.**

Comprende las políticas, normas y procedimientos establecidos en los reglamento y procedimientos de trabajo en equipo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

2º ¿Está usted de acuerdo en cambiar las definiciones teóricas de los siguientes factores de competencias colectivas en los procesos de evaluación de los trabajadores? Señale usted:

**Limpieza.**

Contribuye con el equipo para mantener limpio el área de trabajo y trabajos realizados.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Puntualidad.**

Respeto la puntualidad que el equipo de trabajo exige en el cumplimiento de

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Calidad.**

Realiza sus funciones teniendo en cuenta todos los procedimientos de trabajo en equipo y de calidad con cero errores establecidos por la empresa.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Disciplina.**

Cumple con las normas y directivas del reglamento interno de trabajo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Responsabilidad.**

Es responsable del trabajo de su equipo en el cumplimiento de metas, uso de materias primas y herramientas bien ordenadas.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Iniciativa.**

Responde con actitudes positivas e innovadoras a las exigencias del trabajo de su equipo, se anticipa a los posibles obstáculos y los soluciona los problemas que se le puedan presentar

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Seguridad.**

Cumple con los requisitos y normas del Reglamento de Seguridad en el uso de equipos y herramientas de trabajo de la empresa.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Manejo del cambio.**

Busca entender los nuevos procedimientos mostrando deseos de aprender los nuevos procedimientos, actúa para hacer funcionar los cambios en vez de encontrar obstáculos.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Vocación de servicio.**

Tiene actitud de servicio en el desempeño de sus labores ante el servicio de brindar satisfacción al cliente interno y/o externo

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Valores de la empresa.**

Trata a todos con Respeto, tiene una comunicación abierta con sus jefes y compañeros, siendo solidario con sus compañeros de trabajo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Liderazgo.**

Organiza las actividades en su(s) área de trabajo, comparte las ordenes de manera clara y precisa a su equipo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Motivación.**

Se comporta de manera proactiva ente sus compañeros de equipo, motiva, brinda confianza a sus compañeros de trabajo cumplimiento de sus funciones para lograr los objetivos.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**SUGERENCIAS PARA EL CAMBIO:**

**Conocimiento básico de las operaciones matemáticas**

**Debe decir:**

Tiene conocimiento sobre las cuatro operaciones básicas de matemáticas

**Cooperación.**

**Debe decir:**

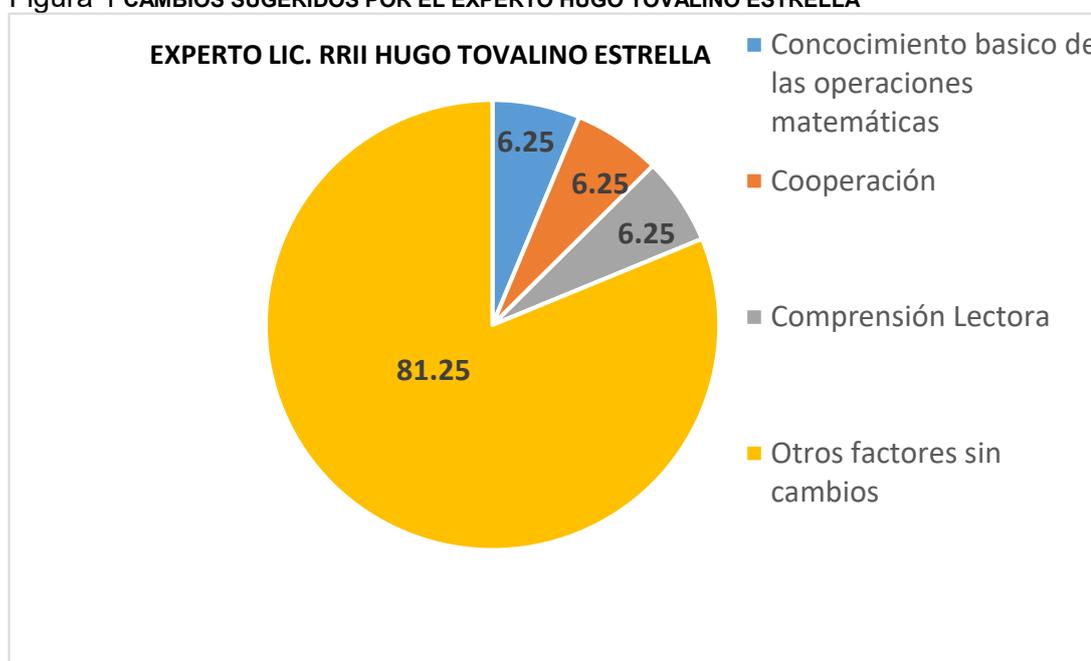
Coopera con sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas del equipo de trabajo

**Comprensión de Lectura.**

**Debe decir:**

Comprende la lectura de las políticas, normas, procedimientos, ordenes escritas establecidos en los reglamento y procedimientos de trabajo en equipo.

Figura 1 CAMBIOS SUGERIDOS POR EL EXPERTO HUGO TOVALINO ESTRELLA



**2º EXPERTO Lic. RR.II Alfredo Suarez Reyes** en el sector pesquero con 30 años de servicios.

**1º** ¿Está usted de acuerdo en cambiar las definiciones teóricas en los factores de evaluación del talento de los trabajadores en un proceso productivo?

**Conocimiento básico de las operaciones matemáticas.**

Sabe y aplica las operaciones básicas de matemáticas en el cumplimiento de funciones que el equipo lo requiere.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Coefficiente de Sociabilidad.**

Indicador que mide el grado de aceptación e integración en un equipo de trabajo productivo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Cooperación.**

Comprende cómo opera el área donde se desempeña, coopera con sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas del equipo de trabajo

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Comprensión de Lectura.**

Comprende las políticas, normas y procedimientos establecidos en los reglamento y procedimientos de trabajo en equipo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**2º** ¿Está usted de acuerdo en cambiar las definiciones teóricas de los siguientes factores de competencias colectivas en los procesos de evaluación de los trabajadores? Señale usted:

**Limpieza.**

Contribuye con el equipo para mantener limpio el área de trabajo y trabajos realizados.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Puntualidad.**

Respeto la puntualidad que el equipo de trabajo exige en el cumplimiento de

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Calidad.**

Realiza sus funciones teniendo en cuenta todos los procedimientos de trabajo en equipo y de calidad con cero errores establecidos por la empresa.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Disciplina.**

Cumple con las normas y directivas del reglamento interno de trabajo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Responsabilidad.**

Es responsable del trabajo de su equipo en el cumplimiento de metas, uso de materias primas y herramientas bien ordenadas.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Iniciativa.**

Responde con actitudes positivas e innovadoras a las exigencias del trabajo de su equipo, se anticipa a los posibles obstáculos y los soluciona los problemas que se le puedan presentar

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Seguridad.**

Cumple con los requisitos y normas del Reglamento de Seguridad en el uso de equipos y herramientas de trabajo de la empresa.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Manejo del cambio.**

Busca entender los nuevos procedimientos mostrando deseos de aprender los nuevos procedimientos, actúa para hacer funcionar los cambios en vez de encontrar obstáculos.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Vocación de servicio.**

Tiene actitud de servicio en el desempeño de sus labores y brinda satisfacción al cliente interno y/o externo

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Valores de la empresa.**

Trata a todos con Respeto, tiene una comunicación abierta con sus jefes y compañeros, siendo solidario con sus compañeros de trabajo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Liderazgo.**

Organiza las actividades en su(s) área de trabajo, comparte las ordenes de manera clara y precisa a su equipo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Motivación.**

Se comporta de manera proactiva ente sus compañeros de equipo, motiva, brinda confianza a sus compañeros de trabajo en el cumplimiento de sus funciones para lograr los objetivos.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

## SUGERENCIAS PARA EL CAMBIO:

### Responsabilidad.

#### Debe decir:

Es responsable del proceso de trabajo de su equipo en el cumplimiento de metas, uso de materias primas y herramientas bien ordenadas.

### Manejo del cambio

#### Debe decir:

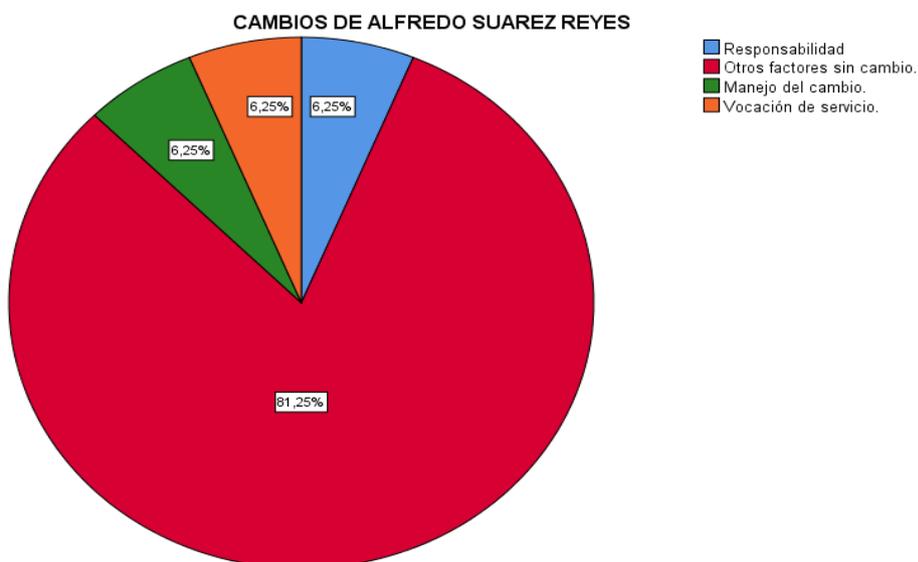
Solicita al equipo entender los nuevos procedimientos mostrando deseos de aprender los nuevos procedimientos, actúa para hacer funcionar el equipo frente a los cambios en vez de encontrar obstáculos

### Vocación de servicios

#### Debe decir:

Tiene actitud de servicio en el desempeño de sus labores y brinda satisfacción a su equipo de trabajo, al cliente interno y externo.

Figura 2 CAMBIOS SUGERIDOS POR EL EXPERTO ALFREDO SUAREZ REYES



**3º EXPERTO Lic. RR.II Lic. RRII CARLOS URQUIETA ZARZAR** en el sector automotriz del Perú durante 40 años

**1º** ¿Está usted de acuerdo en cambiar las definiciones teóricas en los factores de evaluación del talento de los trabajadores en un proceso productivo?

**Conocimiento básico de las operaciones matemáticas.**

Sabe y aplica las operaciones básicas de matemáticas en el cumplimiento de funciones que el equipo lo requiere.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Coefficiente de Sociabilidad.**

Indicador que mide el grado de aceptación e integración en un equipo de trabajo productivo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Cooperación.**

Comprende cómo opera el área donde se desempeña, coopera con sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas del equipo de trabajo

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Comprensión de Lectura.**

Comprende la lectura de las políticas, normas y procedimientos establecidos en los reglamento y procedimientos de trabajo en equipo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**2º** ¿Está usted de acuerdo en cambiar las definiciones teóricas de los siguientes factores de competencias colectivas en los procesos de evaluación de los trabajadores? Señale usted:

**Limpieza.**

Contribuye con el equipo para mantener limpio el área de trabajo y trabajos realizados.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Puntualidad.**

Respetar la puntualidad que el equipo de trabajo exige en el cumplimiento de sus labores

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Calidad.**

Realiza sus funciones teniendo en cuenta todos los procedimientos de trabajo en equipo y de calidad con cero errores establecidos por la empresa.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Disciplina.**

Cumple con las normas y directivas del reglamento interno de trabajo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Responsabilidad.**

Es responsable del trabajo de su equipo en el cumplimiento de metas, uso de materias primas y herramientas bien ordenadas.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Iniciativa.**

Responde con actitudes positivas e innovadoras a las exigencias del trabajo de su equipo, se anticipa a los posibles obstáculos y los soluciona los problemas que se le puedan presentar

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Seguridad.**

Cumple con los requisitos y normas del Reglamento de Seguridad en el uso de equipos y herramientas de trabajo de la empresa.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Manejo del cambio.**

Busca entender los nuevos procedimientos mostrando deseos de aprender los nuevos procedimientos, actúa para hacer funcionar los cambios en vez de encontrar obstáculos.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Vocación de servicio.**

Tiene actitud de servicio en el desempeño de sus labores ante el servicio brindar satisfacción al cliente interno y/o externo

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Valores de la empresa.**

Trata a todos con Respeto, tiene una comunicación abierta con sus jefes y compañeros, siendo solidario con sus compañeros de trabajo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Liderazgo.**

Organiza las actividades en su(s) área de trabajo, comparte las ordenes de manera clara y precisa a su equipo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Motivación.**

Se comporta de manera proactiva ente sus compañeros de equipo, motiva, brinda confianza a sus compañeros de trabajo cumplimiento de sus funciones para lograr los objetivos.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**SUGERENCIAS PARA EL CAMBIO**

**Conocimiento básico de las operaciones matemáticas.**

**Debe decir**

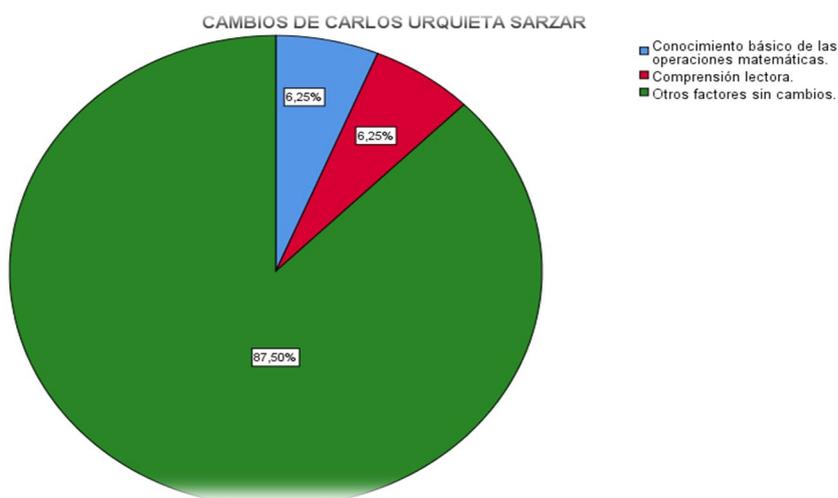
Sabe y aplica las cuatro operaciones básicas de matemáticas en el cumplimiento de funciones que el equipo de trabajo lo requiere.

**Comprensión de Lectura.**

**Debe decir**

Comprende la lectura de las políticas, normas, procedimientos y órdenes superiores para cumplir los reglamento y procedimientos de trabajo en equipo.

**FIGURA 3 CAMBIOS SUGERIDOS POR EL EXPERTO CARLOS URQUIETA SARZAR**



**4º EXPERTO Lic. RR.II ARMANDO BUITRON GAMERO**, en empresas privadas comerciales durante 38 años

**1º** ¿Está usted de acuerdo en cambiar las definiciones teóricas en los factores de evaluación del talento de los trabajadores en un proceso productivo?

**Conocimiento básico de las operaciones matemáticas.**

Sabe y aplica las operaciones básicas de matemáticas en el cumplimiento de funciones que el equipo lo requiere.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Coefficiente de Sociabilidad.**

Indicador que mide el grado de aceptación e integración en un equipo de trabajo productivo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Cooperación.**

Comprende cómo opera el área donde se desempeña, coopera con sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas del equipo de trabajo

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Comprensión de Lectura.**

Comprende las políticas, normas y procedimientos establecidos en los reglamento y procedimientos de trabajo en equipo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

2º ¿Está usted de acuerdo en cambiar las definiciones teóricas de los siguientes factores de competencias colectivas en los procesos de evaluación de los trabajadores? Señale usted:

### **Limpieza.**

Contribuye con el equipo para mantener limpio el área de trabajo y trabajos realizados

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Puntualidad.**

Respeto la puntualidad que el equipo de trabajo exige en el cumplimiento de las labores diarias

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Calidad.**

Realiza sus funciones teniendo en cuenta todos los procedimientos de trabajo en equipo y de calidad con cero errores establecidos por la empresa.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Disciplina.**

Cumple con las normas y directivas del reglamento interno de trabajo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Responsabilidad.**

Es responsable del trabajo de su equipo en el cumplimiento de metas, uso de materias primas y herramientas bien ordenadas.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Iniciativa.**

Responde con actitudes positivas e innovadoras a las exigencias del trabajo de su equipo, se anticipa a los posibles obstáculos y los soluciona los problemas que se le puedan presentar

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Seguridad.**

Cumple con los requisitos y normas del Reglamento de Seguridad en el uso de equipos y herramientas de trabajo de la empresa.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Manejo del cambio.**

Busca entender los nuevos procedimientos mostrando deseos de aprender los nuevos procedimientos, actúa para hacer funcionar los cambios en vez de encontrar obstáculos.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Vocación de servicio.**

Tiene actitud de servicio positivo en el desempeño de sus labores diarias y brinda satisfacción al cliente interno y/o externo

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Valores de la empresa.**

Trata a todos con Respeto, tiene una comunicación abierta con sus jefes y compañeros, siendo solidario con sus compañeros de trabajo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

### **Liderazgo.**

Organiza las actividades en su(s) área de trabajo, comparte las ordenes de manera clara y precisa a su equipo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**Motivación.**

Se comporta de manera proactiva ante sus compañeros de equipo, motiva, brinda confianza a sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de sus funciones y lograr los objetivos.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

**SUGERENCIAS PARA EL CAMBIO****Conocimiento básico de las operaciones matemáticas.****Debe decir**

Sabe y aplica las cuatro operaciones básicas de matemáticas en el cumplimiento de funciones que el equipo lo requiere

**Valores de la empresa.**

Trata con respeto a todos sus compañeros de trabajo.

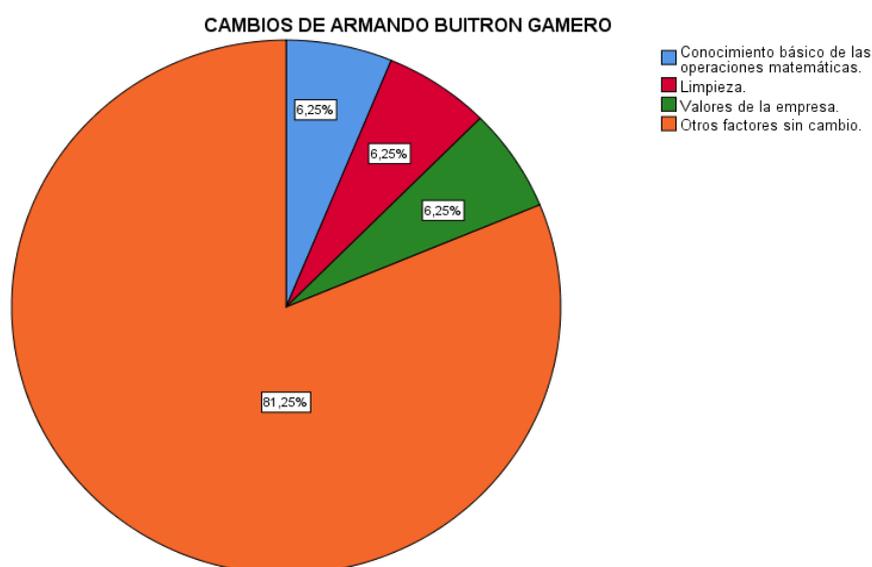
Las respuestas de trabajo son verdaderas y

Es solidario con sus compañeros de trabajo.

**Limpieza.****Debe decir.**

Presenta su aseo personal en forma adecuada y limpia, contribuye con el equipo para mantener limpio el área de trabajo y trabajos realizados.

**FIGURA 4 CAMBIOS SUGERIDOS POR EL EXPERTO ARMANDO BUITRON GAMERO**



## **DISCUSIÓN**

Los conceptos de los factores presentados por cada experto fueron expresados en forma verbal y escritos vía google meet, para el sustento de las observaciones hechas por cada experto a los factores observados, una vez consensuado el concepto es aceptado por el grupo de expertos, las nuevas definiciones han sido consideradas como positivas que mejorarán las definiciones de los factores en los diferentes modelos de evaluación en el proceso productivo que cada empresa pública o privada desea aplicar en su proceso de evaluación de personal. Las sugerencias de cambio se expresan en la siguiente tabla:

<b>TABLA N° 1 CAMBIOS SUGERIDO POR LOS EXPERTOS</b>				
	<b>FACTOR</b>	<b>CAM BIA</b>	<b>NO CAMBIA</b>	<b>EXPERTO</b>
	<b>DEL TALENTO</b>			
1°	CONOCIMIENTO BASICO DE LAS OPERACIONES MATEMATICAS	<b>X</b>		JORGE CHAVEZ FIESTAS CARLOS URQUIETA SARZAR ARMANDO BUITRON GAMERO
2°	COEFICIENTE DE SOCIABILIDAD			
3°	COOPERACIÓN	<b>X</b>		JORGE CHAVEZ FIESTAS
4°	COMPRESIÓN LECTORA	<b>X</b>		JORGE CHAVEZ FIESTAS CARLOS URQUIETA SARZAR
	<b>DE LAS COMPETENCIAS</b>			
1°	LIMPIEZA	<b>X</b>		ARMANDO BUITRON GAMERO
2°	PUNTUALIDAD			
3°	CALIDAD			
4°	DISCIPLINA			
5°	RESPONSABILIDAD	<b>X</b>		ALFREDO SUAREZ REYES
6°	INICIATIVA			
7°	SEGURIDAD			
8°	MANEJO DEL CÁMBIO			
9°	VOCACIÓN DE SERVICIO	<b>X</b>		ALFREDO SUAREZ REYES
10°	VALORES DE LA EMPRESA	<b>X</b>		ARMANDO BUITRON GAMERO
11°	LIDERAZGO			
12°	MOTIVACIÓN			

## **CAPÍTULO V: CONSIDERACIONES FINALES Y RECOMENDACIONES**

### **1º CONCLUSIÓN:**

Se ha concluido que la definición de los factores para evaluar el talento y las competencias del trabajador en el proceso productivo quedarán definidos de la siguiente manera:

#### **Conocimiento básico de las operaciones matemáticas.**

Debe saber y aplicar las cuatro operaciones básicas de matemáticas en el cumplimiento de funciones para el equipo de trabajo donde participa y lo requieren.

#### **Coeficiente de Sociabilidad.**

Indicador que mide el grado de aceptación e integración en un equipo de trabajo productivo.

#### **Cooperación.**

Coopera con sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas del equipo de trabajo

#### **Comprensión de Lectura.**

Comprende la lectura de las políticas, normas, procedimientos y ordenes superiores para cumplir los reglamento y procedimientos de trabajo en equipo.

## **2º CONCLUSIÓN**

Se ha concluido que los factores para evaluar las competencias del trabajador quedarán definidos de la siguiente manera:

### **Limpieza.**

Se presenta ante su equipo de trabajo en forma adecuada y limpia, contribuye con el equipo para mantener limpio el área de trabajo y trabajos realizados

### **Puntualidad.**

Respeto la puntualidad que el equipo de trabajo exige en el cumplimiento de las labores diarias.

### **Calidad.**

Realiza sus funciones teniendo en cuenta todos los procedimientos de trabajo en equipo y de calidad con cero errores establecidos por la empresa.

### **Disciplina.**

Cumple con las normas y directivas del reglamento interno de trabajo que orientan a trabajar en equipo.

### **Responsabilidad.**

Es responsable del proceso de trabajo de su equipo en el cumplimiento de metas, uso de materias primas y herramientas bien ordenadas.

### **Iniciativa.**

Responde con actitudes positivas e innovadoras a las exigencias del trabajo de su equipo, se anticipa a los posibles obstáculos y los soluciona los problemas que le puedan presentar el equipo de trabajo.

### **Seguridad.**

Cumple y orienta los requisitos y normas del Reglamento de Seguridad en el uso de equipos y herramientas de trabajo que su equipo utiliza.

**Manejo del cambio.**

Busca entender los nuevos procedimientos del equipo de trabajo, mostrando deseos de aprender los nuevos procedimientos, actúa para hacer funcionar los cambios de su equipo de trabajo en vez de encontrar obstáculos.

**Vocación de servicio.**

Tiene actitud de servicio en el desempeño de sus labores, brindando satisfacción a su equipo de trabajo, al cliente interno y externo de la empresa.

**Valores de la empresa.**

Trata con respeto a todos sus compañeros que conforman su equipo de trabajo. Las respuestas del trabajo sobre su equipo son verdaderas y Es solidario con sus compañeros de trabajo.

**Liderazgo.**

Organiza las actividades en su área de trabajo, comparte las ordenes de manera clara y precisa con su equipo de trabajo.

**Motivación.**

Se comporta de manera proactiva ante sus compañeros de equipo, motiva, brinda confianza a sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de sus funciones y el logro de los objetivos.

**RECOMENDACIONES**

- Las definiciones de los factores de evaluación del talento del personal, deberán ser evaluados en cada empresa según sea el giro o actividad donde se desempeña.
- Los factores de competencias deberán ser reajustados en el grado de complejidad en cada proceso de evaluación que se lleva a cabo.

## CAPITULO V: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: 14° Edición de Thomson Learning.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2018). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Thomson.
- BONIFACIO, P. (2017). *El desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas Distrito de Caraz*. Huaylas: Repositorio de la Universidad Particular Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: 10° ed. McGraw Hill Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGraw Hill .
- Chruden, H., & Sherman, A. (2016). *Administración de Personal*. Mexico: Continental s.a.
- Cuesta Santos, A. (2015). *Evaluación del desempeño laboral*. Lima: Macro.
- Cuestas Santos, A. (2015). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Lima: MACRO EIRL.
- Esan, C. (2 de Setiembre de 2016). *Conexiones Esan*. Obtenido de <http://www.esan.edu.pe> conexión
- Esan, C. (2 de Diciembre de 2016). *Conexiones Esan*. Obtenido de <http://www.esan.edu.pe> conexión
- Espinoza Veramendi, G. (2017). *Evaluación de la conducta, rendimiento y competencias que son de utilidad para el trabajador y supervisor*. Lima: Repositorio de UNMSM.
- Gabriuna Paez, L. (2008). *Competencias para el liderazgo gerencial*. Mexico: Sotavento.
- Gallego Franco, M. (2002). Gestión Humana Basado en competencias. *REVISTA UNIVERSIDAD EAFIT*, 63-71.
- Gary, D. (2016). *Administración de personal*. Mexico: Printice-Hall Hispanoamericana S.A .
- Iturralde Torres, J. (2011). *Evaluación del personal de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus*. Ambato, Ecuador: Repositorio DGBSDI Ecuador.
- Marina Torres, J. (2019). *Historia Visual de la Inteligencia: De los orígenes de la humanidad a la Inteligencia Artificial*. Madrid: Editorial Conecta.
- Montoya Meza, & Neyra Beltran, Y. A. (2015). *Evaluación del desempeño laboral para determinar el nivel de competencia en la empresa Metal Mecanica L&S Nassi*. Lima: Repositorio Nacional Alicia UPAO.

- Palomino Ramirez, T. (1977). *Relaciones Industriales*. Lima: Union S.A.
- Paredes Bonifacio, E. (2017). *El desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaylas distrito de Caraz*. Huaylas: Repositorio UCV.
- Peña Baztán, M. (2017). *Dirección de Personal*. Barcelona: Hispano Europea.
- Peña Baztán, M. (2017). *Dirección de Personal*. Barcelona - España: Hispano Europea.
- Pèrez Montejó, A. (2009). Evaluación del desempeño Laboral. *ACADEMIA: Accelerating the world's research.*, 50-51.
- Perez Montejó, A. (2018). *Sistema de evaluación de la combinación de dos métodos de comparación de pares y elección forzada en una empresa manufacturera*. Mexico: UNAM.
- Yoder, D. (1996). *Manejo de Personal y Relaciones Industriales*. Mexico: Continental S.A.

## **ANEXOS**

## 1. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados para la recopilación y análisis de datos en los diferentes modelos de evaluación son:

- Un procesador de textos.

- Cuestionario de preguntas

1° ¿Está usted de acuerdo en cambiar las definiciones teóricas en los factores de evaluación del talento de los trabajadores en un proceso productivo?

- **Conocimiento básico de las operaciones matemáticas.**

Sabe y aplica las operaciones básicas de matemáticas en el cumplimiento de funciones que el equipo lo requiere.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

- **Coefficiente de Sociabilidad.**

Indicador que mide el grado de aceptación e integración en un equipo de trabajo productivo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

- **Cooperación.**

Comprende cómo opera el área donde se desempeña, coopera con sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas del equipo de trabajo

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

- **Comprensión de Lectura.**

Comprende las políticas, normas y procedimientos establecidos en los reglamento y procedimientos de trabajo en equipo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

- **2º** ¿Está usted de acuerdo en cambiar las definiciones teóricas de los siguientes factores de competencias colectivas en los procesos de evaluación de los trabajadores? Señale usted:

- **Limpieza.**

Contribuye con el equipo para mantener limpio el área de trabajo y trabajos realizados

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

- **Puntualidad.**

Respeto la puntualidad que el equipo de trabajo exige en el cumplimiento de las labores diarias

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

- **Calidad.**

Realiza sus funciones teniendo en cuenta todos los procedimientos de trabajo en equipo y de calidad con cero errores establecidos por la empresa.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

- **Disciplina.**

Cumple con las normas y directivas del reglamento interno de trabajo

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

- **Responsabilidad.**

Es responsable del trabajo de su equipo en el cumplimiento de metas, uso de materias primas y herramientas bien ordenadas.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

- **Iniciativa.**

Responde con actitudes positivas e innovadoras a las exigencias del trabajo de su equipo, se anticipa a los posibles obstáculos y los soluciona los problemas que se le puedan presentar

De acuerdo    En sacuerdo    Nopino    Suero Cambio   

- **Seguridad.**

Cumple con los requisitos y normas del Reglamento de Seguridad en el uso de equipos y herramientas de trabajo de la empresa.

De acuerdo    En sacuerdo    Nopino    Suero Cambio   

- **Manejo del cambio.**

Busca entender los nuevos procedimientos mostrando deseos de aprender los nuevos procedimientos, actúa para hacer funcionar los cambios en vez de encontrar obstáculos.

De acuerdo    En sacuerdo    Nopino    Suero Cambio   

- **Vocación de servicio.**

Tiene actitud de servicio positivo en el desempeño de sus labores diarias y brinda satisfacción al cliente interno y/o externo

De acuerdo    En sacuerdo    Nopino    Suero Cambio   

- **Valores de la empresa.**

Trata a todos con Respeto, tiene una comunicación abierta con sus jefes y compañeros, siendo solidario con sus compañeros de trabajo

De acuerdo En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

- **Liderazgo.**

Organiza las actividades en su(s) área de trabajo, comparte las ordenes de manera clara y precisa a su equipo.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

- **Motivación.**

Se comporta de manera proactiva ante sus compañeros de equipo, motiva, brinda confianza a sus compañeros de trabajo para el cumplimiento de sus funciones y lograr los objetivos.

De acuerdo  En desacuerdo  No opino  Sugiero Cambio

## 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación	Preguntas de la investigación	Objetivos	Tipo de Diseño	Instrumentos recolección de datos
<p><b>FACTORES PARA LA EVALUACIÓN POR TALENTO Y COMPETENCIAS COLECTIVAS DURANTE EL PROCESO PRODUCTIVO EN IQUITOS AL AÑO 2021</b></p>	<p>¿Cuáles son los factores colectivos que definen mejor el diagnóstico del talento y competencias del trabajador en un proceso de evaluación productiva?</p>	<p>Establecer nuevos conceptos de factores en la evaluación de personal, por talento y competencias con factores colectivos que nos permita determinar el rendimiento laboral, nivel de conocimientos, los méritos y deméritos del trabajador frente a los objetivos de la institución pública o privada en Iquitos al año 2,021.</p>	<p>El tipo de investigación que se desarrollo es la científica no experimental, conceptual teórica. Con un diseño transeccional descriptivo.</p>	<p>Procesador de Texto.  Cuestionario de preguntas</p>