

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION



Impacto de un Sistema de Gestión de Talento Humano en el
Rendimiento Organizacional en la Empresa Jesa Construcciones
Sac, 2023

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autor:

Leon Mostacero, Lita Flor

Código ORCID: 0009-0009-9305-617X

Asesor

Mg. Santos Díaz Pablo Arnulfo

Código ORCID: 0000-0002-8606-3146

Chimbote – Perú

2023

Índice	
Índice general	i
Índice de Tablas	ii
Palabras clave	iv
Constancia Turnitin	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
1. Introducción.....	1
2. Metodología	22
3. Resultados.....	24
4. Análisis y discusiones.....	49
5. Conclusiones y recomendaciones	53
6. Referencias bibliográficas	57
7. Anexos.....	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	¿Cómo calificarías tu experiencia general durante el proceso de reclutamiento y selección?	35
Tabla 2	¿Consideras que las descripciones de los puestos de trabajo son claras y precisas?	35
Tabla 3	¿Cómo calificarías la comunicación con el equipo de recursos humanos?	36
Tabla 4	¿Califica tu experiencia con la integración y orientación después de ser contratado?	36
Tabla 5	¿Se realizó una inducción para la inclusión en el puesto de trabajo??	37
Tabla 6	¿Consideras que se brinda la información clara y precisa, respecto a las políticas, normas y reglas de la empresa?	37
Tabla 7	¿Recibes capacitación y oportunidades para mejorar tus habilidades laborales?	38
Tabla 8	¿Consideras que la empresa se preocupa por el rendimiento de los colaboradores?	38
Tabla 9	¿Consideras que tienes oportunidades de desarrollo profesional en la empresa?	39
Tabla 10	¿Consideras que las capacitaciones se realizan de acuerdo a la necesidad de conocimiento de cada área?	39
Tabla 11	¿Cómo calificarías la calidad de las capacitaciones que has recibido?	40
Tabla 12	¿Consideras que hay igualdad de oportunidades de desarrollo para todos los empleados en la empresa?	40
Tabla 13	¿Consideras que se te reconoce por sus esfuerzos realizados en el trabajo?	41
Tabla 14	¿Estás satisfecho/a con los beneficios y compensación que recibes?	41
Tabla 15	¿Estás satisfecho con tu salario actual?	42
Tabla 16	¿Consideras que se elogia al personal por sus logros obtenidos?	42
Tabla 17	¿Consideras que se reconocen tus logros y esfuerzos en forma de incentivos o recompensas adicionales?	43
Tabla 18	¿Consideras que tu salario es justo en relación a tus responsabilidades y contribuciones?	43
Tabla 19	¿La empresa te ha ofrecido herramientas necesarias para tu desempeño y para fomentar tu aprendizaje?	44
Tabla 20	¿Puedes aplicar tus conocimientos en el día a día?	44
Tabla 21	¿Recibes retroalimentación específica y constructiva sobre tu desempeño por parte de tu supervisor?	45
Tabla 22	¿Mi supervisor demuestra que aprecia mi trabajo?	45
Tabla 23	¿Consideras que las comunicaciones son oportunas y pertinentes?	46
Tabla 24	¿Has recibido reconocimiento o recompensas en base a tu desempeño?	46
Tabla 25	¿Consideras que recibiste apoyo para adaptarte a los cambios y adquirir las habilidades necesarias?	47
Tabla 26	¿Cómo calificarías el impacto de los cambios en tu calidad de vida laboral?	47
Tabla 27	¿Has participado en capacitaciones o programas de desarrollo para afrontar los cambios?	48

Tabla 28	¿Califica el nivel de apoyo de tu equipo y tus superiores durante el proceso de cambio?	48
Tabla 29	¿Consideras que la empresa ha aprendido de los cambios anteriores y aplica lecciones para futuros cambios?	49
Tabla 30	¿Cómo calificarías el rendimiento general de nuestra empresa?	49
Tabla 31	¿Cómo calificarías la efectividad de nuestro equipo en la competencia de liderazgo?	50
Tabla 32	¿Consideras que los líderes de la organización están comprometidos con el éxito de los empleados?	50
Tabla 33	¿Consideras que se fomenta la innovación y la mejora continua en la organización?	51
Tabla 34	¿Te sientes valorado y apreciado en tu puesto de trabajo?	51
Tabla 35	¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con tu rendimiento en el trabajo?	52
Tabla 36	¿Te sientes motivado en tu trabajo actual?	52
Tabla 37	¿Cómo calificarías la cultura organizacional de la empresa?	53
Tabla 38	¿Cómo calificarías el ambiente de trabajo en nuestra organización?	53
Tabla 39	¿Crees que se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en la organización?	54
Tabla 40	¿Consideras que la empresa promueve un entorno de aprendizaje y desarrollo?	54
Tabla 41	¿Te sientes escuchado por la dirección de la empresa?	55
Tabla 42	¿Te sientes estresado/a en tu trabajo?	55
Tabla 43	¿Recibes apoyo y colaboración de tus colegas cuando lo necesitas?	56
Tabla 44	¿Consideras que tus opiniones y sugerencias son valoradas por tus compañeros de equipo?	56
Tabla 45	¿Cómo calificas la comunicación dentro de tu equipo de trabajo?	57
Tabla 46	¿Consideras que tu supervisor confía en tus ideas y en tu desempeño?	57
Tabla 47	¿Consideras que tú supervisor se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?	58
Tabla 48	¿Sientes que existe un buen trabajo en equipo en tu área?	58
Tabla 49	Correlación	59

Palabras clave

Tema	Gestión de talento humano y rendimiento organizacional.
Especialidad	Administración

Keywords:

Tema	Human talent management and organizational performance.
Especialidad	Administration

Línea de investigación:

Línea de programa	Administración de Recursos Humanos
Área	Recursos Humanos
Sub Área	Gestión del talento Humano
Disciplina	Talento Humano

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**IMPACTO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA JESA CONSTRUCCIONES SAC, 2023.**" del (a) estudiante: **LEÓN MOSTACERO LITA FLOR**, identificado(a) con Código N° **1111000304**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 12 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

Gestión de talento humano y rendimiento organizacional de la empresa
Jesa Construcciones Sac, Chimbote-2023.

Resumen

El presente estudio tiene el propósito de explicar si la gestión de talento humano se relaciona con el rendimiento organizacional de la empresa Jesa Construcciones Sac, Chimbote- 2023, Su metodología se contó con el tipo de investigación descriptivo porque buscar narrar detalladamente si hacer ningún cambio en sus elementos de estudio, por ello tuvo el diseño no experimental, para obtener la información se contó con una población muestral conformada por 36 trabajadores, el cual nos permitió aplicar la encuesta como técnica, el cual fue validada por expertos, su validación fue por el Rho de Spearman, permitiendo tener un enfoque cuantitativo, porque la información se transformó en valores numéricos. Concluimos que existe un alto nivel de correlación entre las variables, gestión de talento humano y el rendimiento organizacional de la empresa Jesa Construcciones Sac, por obtener un Rho de Spearman de 0.904 con resultados de excelente confiabilidad. Tal como se ve en la tabla 49, el estudio revela que una gestión integral del talento humano no solo impacta positivamente en el desempeño individual de los empleados. Se analizan casos de éxito y desafíos encontrados por diversas organizaciones al implementar la gestión de talento humano. Por lo tanto, la hipótesis es aceptable.

Abstract

The purpose of this study is to explain whether human talent management is related to the organizational performance of the company Jesa Construcciones Sac, Chimbote-2023. Its methodology was based on the type of descriptive research because it seeks to narrate in detail whether to make any changes in its study elements, therefore it had a non-experimental design, to obtain the information we had a sample population made up of 36 workers, which allowed us to apply the survey as a technique, which was validated by experts, its validation was by the Spearman's Rho, allowing for a quantitative approach, because the information was transformed into numerical values. We conclude that there is a high level of compensation between the variables, human talent management and the organizational performance of the company Jesa Construcciones Sac, by obtaining a Spearman's Rho of 0.904 with results of excellent reliability. As seen in table 49, the study reveals that comprehensive human talent management not only positively impacts the individual performance of employees. Success stories and challenges encountered by various organizations when implementing human talent management are analyzed. Therefore, the hypothesis is acceptable.

1. Introducción

En los antecedentes internacionales mencionaremos a Hernández, (2021) se planteó como objetivo es posible que las organizaciones mantengan el crecimiento proporcionando una ventaja competitiva rentable y sostenible si sus recursos humanos producen proyectos innovadores y creativos. Cuando se observa el mercado mundial, se ve que las organizaciones se convierten en líderes en su mercado y alcanzan resultados comerciales perfectos si están enfocadas en desarrollarse a sí mismas y a sus negocios y brindar productos o servicios innovadores y diferenciados de manera continua.

Las competencias pueden proporcionar un marco para los gerentes intermedios mientras se esfuerzan por cumplir con los objetivos administrativos más amplios de la organización, al mismo tiempo que brindan apoyo y aliento a las personas. Así mismo, para los nuevos empleados, las competencias pueden ayudarlos a orientarlos hacia los objetivos de la empresa y las prioridades estratégicas de la organización, ya que los ayudan a identificar nuevas habilidades que pueden adquirir para alcanzar esos objetivos. Con la identificación de los pasos requeridos para la implementación efectiva de un sistema de evaluación del desempeño por competencias en la gestión del talento humano en la empresa Ingeniería Colombiana Ltda., se puede concluir que es importante, ya que demuestra que los buenos implementadores tienen casi cinco veces más probabilidades de cumplir con éxito y lograr sus esfuerzos de cambio, buscando traer beneficios organizacionales, que pueden mejorar el desempeño de la empresa y de esta manera permitir lograr sus objetivos estratégicos y poder dar respuesta a los intereses de sus stakeholders, permitiendo mejorar la idoneidad de la compañía. Los pasos que se proponen en el presente escrito sirven como base, para que la organización logre la implementación eficiente del sistema en una fase posterior, adjudicando los recursos físicos, financieros y humanos necesarios para tal fin, ya que esto generará un impacto en la implementación de la evaluación del desempeño por competencias en la gestión del talento humano para la empresa Ingeniería Colombiana LTDA.

Por otro lado, Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez Armijos Mayon, (2019) sostiene que la meta principal de este departamento consiste en llevar a cabo la contratación y promoción de personal, generar informes, así como administrar salarios y beneficios sociales. Desde esta perspectiva, las responsabilidades del área se limitan a aspectos de índole técnica y burocrática. En este contexto, se pueden extraer las siguientes conclusiones: el departamento de Recursos Humanos desempeña un papel crucial en la dirección y supervisión del talento humano, constituyendo uno de los pilares fundamentales para la definición y consolidación de la empresa en el sector donde posiciona sus productos o servicios. Supervisa tareas administrativas como la contratación, el despido, el traslado, el pago de salarios, la concesión de prestaciones y la evaluación de los miembros del personal. También desarrolla el capital humano de la organización y establece un entorno de trabajo adecuado que fomente la moral y la responsabilidad social de los empleados. Su ámbito incluye aspectos como el reclutamiento y la selección, la remuneración, las prestaciones sociales, la salud y la seguridad en el trabajo, el desarrollo organizativo, la formación y el desarrollo de los empleados, las relaciones laborales, los sistemas de bases de datos e información y la auditoría. Necesita planificación, ejecución y control sistemáticos para llevar a cabo sus funciones, así como comunicación permanente con personas clave que puedan apoyar proyectos o mejoras que aprovechen los recursos disponibles. La gestión de recursos humanos y la gestión del talento humano están estrechamente relacionadas; ambas incluyen el establecimiento de políticas y procedimientos para la gestión de los recursos humanos.

Nos indica Cabezas (2022), planteó elaborar manuales de procesos operativos, manuales de procesos administrativos y actualizar manuales de Funciones para fortalecer la Gestión del Talento Humano y alcanzar un mejor Rendimiento Laboral en los diferentes procesos de una estación de servicio. Como resultados manifestó que los manuales de Procesos Operativos, Procesos Administrativos y de Funciones exponen con exactitud y claridad cada una de las actividades que se realizan dentro los cargos de las diferentes áreas de la estación de servicio, convirtiéndose en una herramienta muy útil para la consulta de las funciones que se deben desarrollar en cada puesto de trabajo, evitando que los colaboradores desarrollen labores que no corresponden a su cargo y que podrían

traer contratiempos con la ejecución de los procesos que se descuidan.

El autor (Morocho, 2020) El presente proyecto con el tema Descripción de Cargos y el Clima Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Salcedo, tiene como objetivo realizar el análisis de los cargos, funciones existentes y el clima laboral en los trabajadores. Para lo cual se utilizó la metodología cualitativa y cuantitativas conjuntamente por el procesamiento de los datos ordinales y de las cualidades existentes del proyecto. Se utilizó tipo de nivel de investigación exploratorio para la examinación del problema existente de la cooperativa, así mismo se utilizó el nivel descriptivo por que se detalló los sucesos ocurridos durante el proceso de la investigación y también se utilizó el nivel correlacional con la finalidad de conocer la relación entre las variables de estudio. Se llevó la investigación con modalidad de campo puesto que la indagación se realizó en la cooperativa como lugar de estudio. y fue un estudio de modalidad bibliográfica por que se basó en libros, y artículos científicos afines. Para evaluar el clima laboral se utilizó un cuestionario de Clima Organizacional y para conocer la realidad del Descriptico de cargos se aplicó una ficha de recolección de protocolo de perfil de brechas. Se espera del estudio informar del estado real del clima de la empresa y que la descripción de cargos promueva a ser de los mejores para un óptimo desenvolvimiento empresarial.

Así como, (Alvaro, 2018) planteó diseñar un plan de mejoramiento laboral de la empresa TRANSP ENANGEAL S.A. Después de su análisis obtuvo las siguientes conclusiones, el desempeño laboral de los empleados se ve afectado, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario. Existe desmotivación en los empleados por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los gerentes. Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre jefes y trabajadores. No estimular trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional. Los directivos señalan que el desempeño laboral de sus trabajadores se encuentra en un nivel medio y no es el esperado por ellos para el cumplimiento de las metas que la empresa requiere.

Es necesario analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el clima

organizacional actual y que coadyuven al incremento del desempeño laboral; las alternativas propuestas en las capacitaciones, se está estableciendo que la comunión entre jefes y subordinados sea prioridad para un mejor ambiente laboral y así, un mejor desempeño del mismo.

Nos menciona, (De la Cruz, 2018) siendo su estudio, “Gestión del Talento Humano, en el centro de Prácticas UPSE-Río Verde, Cantón Santa Elena. 2018” , el objetivo general fue conocer cómo se desarrolla la gestión administrativa de las actividades de la unidad de talento humano a través de encuestas a los empleados utilizando las técnicas inductiva, analítica y descriptiva. Los resultados arrojaron que: existen elementos que contribuyen a la disfuncionalidad del sistema de gestión, lo que hace que el desarrollo del trabajo sea menos idóneo; tampoco brindan capacitación para cada puesto de trabajo para mejorar los conocimientos; y carecen de una escala salarial basada en las actividades realizadas. El autor llegó a las siguientes conclusiones: para mejorar el desarrollo laboral, deben implantar un sistema adecuado de gestión del talento humano, este sistema debe dar a los empleados las herramientas que necesitan para considerar mejores prácticas de contratación, salarios, seguridad corporativa, estabilidad emocional e incentivos monetarios y no monetarios por el trabajo realizado o los objetivos alcanzados.

Nos indican, Ecuador Valencia y Pérez (2018) considero que esta investigación descriptiva, cualitativa y no probabilística, que contó con una muestra de 132 empleados, abordó la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas proveedoras de equipos para los centros de datos de Quito. El objetivo principal del estudio fue conocer cómo se llevan a cabo las acciones relacionadas con la gestión del talento humano en las PYMES de este sector, teniendo en cuenta en primer lugar el proceso de contratación y selección, así como la evaluación del desempeño. Los hallazgos de la investigación indicaron que la empresa carece de un departamento de recursos humanos dedicado a estas actividades, por lo que existen numerosos retos en la gestión administrativa. La organización necesita urgentemente poner en marcha un plan de gestión del talento humano para apoyar el crecimiento profesional, conseguir mejores resultados y proporcionar una formación continua que mantenga a los empleados al día y mejore su rendimiento dentro de la empresa.

Como antecedentes Nacionales mencionaremos a Carranza (2018), es un estudio de investigación básica con alcance correlacional, diseño no experimental y una población transversal simple que estuvo constituida por 25 colaboradores. Su objetivo fue conocer el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en el área de recuperaciones de la Empresa Mi Banco, Trujillo 2018. Los hallazgos muestran que el 52,50% de los encuestados considera que el clima organizacional es regular, lo cual se correlaciona con un desempeño laboral regular, mientras que el 15,0% considera que un desempeño laboral deficiente se correlaciona con un clima organizacional regular. Del mismo modo, se observa que el 30,00% del clima organizacional es bueno, lo cual se correlaciona con un desempeño laboral regular, y el 2,5% manifiesta que el clima organizacional es bueno. Teniendo en cuenta las conclusiones del autor, se sugiere mejorar el clima laboral para conseguir estos resultados. La mejora del clima laboral es un proceso continuo y complejo que requiere el compromiso a largo plazo de la alta dirección, los líderes y los empleados para mantener un ambiente positivo y saludable en la empresa.

Por otro lado, Chávez, (2018), considero como objetivo determinar la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un banco privado, agencia Ceres, Ate, 2018; la investigación fue correlacional, no experimental, transversal; la muestra estaba conformado por 60 colaboradores; como resultado que existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral es significativa y bidireccional, ya que ambos aspectos interactúan entre sí. Considerando los resultados obtenidos los colaboradores de la agencia bancaria se sienten satisfechos respecto a su trabajo. Un clima laboral positivo crea las condiciones propicias para que los empleados se desempeñen de manera óptima, mientras que un buen desempeño laboral contribuye a fortalecer y mantener un clima laboral saludable. Ambos aspectos están interconectados y son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de una organización.

Así mismo, Peña (2020), se planteó como objetivo Clima Organizacional y liderazgo en la entidad financiera Mi Banco S.A. Huancayo 2017; la investigación fue descriptiva – correlacional, transversal, la población estaba conformado por 28 colaboradores; como resultados obtuvo que existe una relación significativa de 0,538 siendo una correlación positiva media entre el clima organizacional y el

liderazgo en Mi Banco SA de Huancayo en el año 2017. Teniendo en cuenta que la relación entre el clima organizacional y el liderazgo es simbiótica. Un liderazgo efectivo contribuye a un clima positivo y saludable, mientras que un clima organizacional favorable facilita el ejercicio de un liderazgo más efectivo y sostenible en el tiempo. Ambos aspectos son interdependientes y esencialmente colectivos para el éxito a largo plazo de una organización.

Por otro lado, Quispe, (2019), El objetivo planteado en este estudio fue investigar la relación existente en el Clima Organizacional de la sucursal Cusco del Banco de la Microempresa S.A. - Mi Banco durante el año 2018. La investigación se caracterizó por ser de tipo básica, correlacional y transversal, con una población conformada por 46 colaboradores. Los resultados obtenidos revelaron que los factores que inciden en el clima organizacional en dicha entidad bancaria no se encuentran en un rango considerado normal, ni inadecuado ni adecuado, en las siete dimensiones consideradas para el análisis, entre las cuales se encuentran el liderazgo, el compromiso, el reconocimiento y la igualdad. En específico, se evidenció que el liderazgo, el compromiso, el reconocimiento y la igualdad se sitúan en un estándar que no es considerado normal, generando como consecuencia un nivel de insatisfacción entre el personal. En lo que respecta a las relaciones y la comunicación, se obtuvo un promedio de 3.30 según la escala de baremo, clasificándose como ni inadecuado ni adecuado. El análisis de las siete dimensiones muestra que el liderazgo, el compromiso, el reconocimiento y la igualdad son percibidos como ni inadecuados ni adecuados, lo cual se traduce en la insatisfacción del personal. En cuanto a las relaciones, la organización y la remuneración, se consideran adecuadas; sin embargo, se observa una falta de reconocimiento financiero y no financiero por las contribuciones positivas de los empleados. Estos aspectos influyen directamente en el desempeño de los colaboradores, ya que no se dispone de un plan integral de crecimiento y desarrollo profesional que favorezca la mejora y la evolución continua dentro de la empresa. El propósito fundamental de este estudio es contribuir al desarrollo integral de los empleados, maximizando su potencial y respaldándolos en el logro de sus metas profesionales.

El autor Zevallos (2018), se planteó como objetivo determinar la relación del clima organizacional y la motivación laboral en el banco BBVA continental,

barranca – 2017, el diseño de esta investigación fue considerada como básica, correlacional, transversal, se aplicaron encuestas a 80 trabajadores; Los resultados que se obtuvieron de la correlación entre las variables, clima organizacional y motivación laboral nos revelan un índice significativo de 0,027 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, obteniendo como resultado que si existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral, rechazándose la hipótesis nula y se da por aceptada la hipótesis general. De acuerdo a las encuestas se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, positiva media y directamente proporcional, entre el clima organizacional y la motivación laboral en el banco BBVA continental, Barranca – 2016. ($r_s = 0.692$, $p < 0.05$). Los datos indican que existe una relación entre las dos variables, pero es una asociación de tamaño mediano que la motivación del trabajo del empleado no solo se crea a partir de un buen entorno de organización, sino que hay factores que influyen para que los colaboradores se sientan cómodos en su puesto de trabajo. He llegado a la conclusión de que los factores que contribuyen al entorno de la gran organización son una práctica de comunicación permanente en diferentes niveles de la empresa, ajustando el lenguaje de acuerdo con el nivel de conocimiento y la capacidad del análisis del personal, la libertad para comunicarse y coordinar de áreas verticales, Monitorear las políticas, obligando a los empleados a considerarlo como actividades que les permiten mejorar sus actividades, pero no debe ser una persecución, autorizando esta agencia y la responsabilidad de realizar sus funciones, promover la auto implementación, desarrollada y desarrollada efectivamente las actividades diarias. del personal.

También, (Reategui, 2019) considero en su investigación conocer la relación entre el clima organizacional de los colaboradores división de TI Banco de Crédito del Perú S.A., considerando a 34 empleados constituyeron la población de este estudio básico, no experimental, correlacional y transversal. A partir de los resultados, explica que hay fuertes evidencias que apoyan la relación entre el Clima Organizativo y la Dimensión Responsabilidad, con un porcentaje medio del 82,9% y con una media global de $X=4,09\%$; esta relación anima a los empleados a responsabilizarse de sus acciones. 9% y con una media global de $X=4,09\%$; otorga a sus colaboradores autoridad para que asuman la responsabilidad de sus acciones; asimismo, los colaboradores participan activamente en las distintas etapas del

proceso para que puedan mejorar su rendimiento; llegó a la conclusión de que descubrió una relación al examinar desde el reconocimiento, el rendimiento y la promoción, pero ésta es sólo moderada. reconociendo que, a pesar de aplicarse, las medidas de motivación son ineficaces o necesitan mejorar su capacidad para llegar al público en general. La Dimensión de Toma de Decisiones se distingue por su discusión de la autoridad y el poder en que conforma la toma de decisiones, que con frecuencia ralentiza los mismos procesos debido a su centralización.

La autora, Torres Maria (2019), la meta principal del estudio fue sugerir técnicas de gestión de recursos humanos para mejorar la productividad de los empleados de la empresa Pulsar Import E.I.R.L. Lima 2019, utilizó un diseño de investigación no experimental, descriptivo y su población estuvo conformada por treinta colaboradores. Los hallazgos indican que el bajo desempeño laboral de los colaboradores es consecuencia de su falta de motivación para desempeñarse mejor, razón por la cual cuando un empleado exhibe un bajo desempeño organizacional, es importante abordar la situación de manera efectiva para ayudar al trabajador a mejorar y contribuir al éxito del equipo y la organización en general. Realizando un diagnóstico de la Situación, considerando comprender las razones detrás del bajo rendimiento. En esta ocasión falta de motivación, conlleva a tener a un colaborador de bajo rendimiento, ofrecer retroalimentación específica y constructiva sobre el desempeño del empleado. Destaca tanto los aspectos positivos como las áreas que requieren mejora. Ser específico y brinda ejemplos concretos. problemas personales u otros factores. Conversar con el empleado para comprender su perspectiva. Colabora con el empleado para crear un plan de mejora que incluya metas alcanzables y pasos concretos para abordar las áreas de bajo rendimiento. Proporciona recursos y apoyo necesario para alcanzar esas metas.

Como antecedentes locales tenemos a (Arroyo, 2022), la intención de este estudio fue conocer la asociación entre la satisfacción laboral de los funcionarios del Centro de Salud Progreso - Chimbote, 2022 y el clima organizacional. Se aplicaron encuestas a setenta y cinco empleados del Centro de Salud Progreso que cumplieran con los criterios para la inclusión del personal. Los resultados del estudio muestran que el 44,0% de los empleados están satisfechos con su trabajo, y el 56,0% de los empleados consideran que el clima laboral de la organización es moderado. Con un $r=0,8$, existe una fuerte correlación positiva entre la satisfacción laboral y

el clima organizativo. El clima organizativo y la dimensión de satisfacción también muestran una correlación positiva: los entornos de trabajo tienen un coeficiente de correlación de Spearman de $r=0,732$, las oportunidades de desarrollo de $r=0,711$, la seguridad de $r=0,771$, la promoción de $r=0,774$, y la remuneración de $0,452$ con un nivel de significación. = $0,000$ es inferior al valor $\alpha = 0,05$. En nuestra opinión, la cultura organizativa influye en la forma en que los trabajadores se ven y se sienten a sí mismos en el trabajo. La satisfacción en el empleo suele ser mayor en las culturas laborales que aprecian a los miembros del personal y fomentan el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Nos indica (Paz, 2022) el objetivo principal de su investigación era apreciar la Gestión de recursos humanos y proporcionar un modelo adecuado basado en la organización objeto de la investigación. Su estudio utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, una muestra no probabilística y una encuesta por cuestionario administrada a 48 empleados. Fue de naturaleza descriptiva y propositiva. Los datos recogidos permitieron concluir que el 67% de los trabajadores están descontentos con el sistema de gestión de recursos humanos actualmente en vigor. Se hizo una propuesta técnica para un estándar de gestión de recursos humanos; sin embargo, debe adaptarse a los requisitos y características únicos de la empresa. Un buen modelo de gestión del talento debe ser adaptable y tener la capacidad de cambiar de táctica en función de las necesidades.

También nos indica (Torres, 2021), el objetivo de este estudio fue conocer la percepción que tiene el personal de la Clínica San Pedro SAC, Chimbote 2021, sobre su desempeño laboral en relación a la gestión del talento humano. Se trató de un estudio cuantitativo con un tamaño muestral de treinta y cinco trabajadores y un diseño descriptivo correlacional directo. Según los hallazgos, el 64% de los colaboradores de la salud calificó el desempeño laboral como regular a bueno, mientras que el 62% calificó la gestión del talento humano como regular a buena. A la luz de los resultados, debería pensar en revisar sus programas de recompensa y reconocimiento para asegurarse de que son justos, abiertos y acordes con el rendimiento y los logros de su personal. Supervise periódicamente los niveles de satisfacción del personal y realice los ajustes necesarios en los planes de gestión del talento. Mantener un entorno de trabajo positivo y satisfactorio requiere una mejora constante. Implice a los miembros del personal en la mejora de la gestión del

talento. Brindarle la oportunidad de participar en proyectos y tomar decisiones que repercutan directamente en su experiencia laboral.

De igual manera (Gavino, 2020) , en su investigación señala que su objetivo fue conocer cómo es el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III de EsSalud de Chimbote 2019 y la compensación de remuneraciones. Para ello utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional de corte transversal propositivo. Una vez concluida la investigación, consideró los hallazgos y propuso un plan de mejora, utilizando la encuesta como método de recolección de datos. En los resultados se observó que la variable compensación por remuneración tenía una relación positiva elevada (1% ($p < 0,01$) coeficiente Rho = 0,706), lo que indica que el rendimiento de los empleados mejora positivamente con la compensación. Un salario adecuado puede marcar una gran diferencia en el rendimiento de los empleados, ya que es esencial para la retención del talento, la satisfacción laboral y la motivación. Para mantener la motivación, la satisfacción y el compromiso de los empleados lo que a su vez conduce a una mejora del rendimiento laboral y a la consecución de los objetivos de la organización, una remuneración adecuada es un componente fundamental.

Los autores (Blas & Castro, 2018), El objetivo del estudio fue evaluar a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018 respecto a su desempeño laboral y gestión del talento humano. Debido a que no hubo manipulación consciente de las variables pertenecientes al desempeño laboral y la gestión del talento humano, este estudio puede ser clasificado como no experimental. Se estableció la gestión del talento humano por parte del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2018. Los datos indican que el 21,05% del personal lo califica como muy alto y el 20,0% lo califica como muy bajo. Medimos el desempeño laboral de los colaboradores y encontramos que el 21,05% de los colaboradores lo ubica en un nivel muy alto y solo el 14,74% lo ubica en un nivel muy bajo, teniendo en cuenta la sugerencia de mejorar el proceso de compensación, de acuerdo a las responsabilidades de cada colaborador, y contabilizando la escala salarial en función al puesto de trabajo. De esta forma, podremos incentivar a los colaboradores a tener altos niveles de productividad y satisfacción en el trabajo.

El autor (Velezmoro, 2018), en su estudio se propuso conocer la relación entre el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. "Los Embajadores del Saber" de Chimbote y el clima organizacional. Los resultados de su investigación, que obtuvo utilizando un grado de relación poco significativo (ρ Spearman = -0.153), indican que no existe correlación significativa y que no existe influencia o relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo. Este hallazgo contradice la hipótesis nula de investigación (H_0), la cual señala que no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. Como recomendación, se aconseja poner en marcha estrategias para elevar y mantener los niveles de comunicación, definir condiciones de trabajo adecuadas, apoyar las aspiraciones de autorrealización de los trabajadores teniendo en cuenta un plan de capacitación, que apoye el desarrollo organizacional, incrementar la participación laboral y realizar un monitoreo continuo, que les permita seguir mejorando el clima organizacional en su establecimiento.

También (Garibay, 2017), se propuso determinar la relación entre el clima organizativo y el rendimiento laboral de los inspectores de la agencia nacional de sanidad pesquera SANIPES 2017. Para ello, aplicó una encuesta mediante cuestionario a diez inspectores sanitarios y obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,718 y r . Los resultados de la prueba T Student mostraron que el valor de $T_c = 2,918$ era superior al valor tabular (2,306), lo que apoya la hipótesis general alternativa de que existe una relación altamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los inspectores de la agencia nacional de sanidad pesquera SANIPES 2017. Con el 90,0% de los inspectores concluyendo que el desempeño laboral es generalmente bueno y un 10,0% adicional indicando que el desempeño laboral en el mencionado, este resultado deja claro que un mayor desempeño laboral y motivacional se correlaciona con un clima organizacional positivo.

El autor (Cuestas, 2023) , puede parecer redundante mencionar los recursos humanos y la gestión del conocimiento dado que el foco de este artículo es la gestión de las organizaciones laborales y que el personal de las organizaciones laborales es depositario de un conocimiento que no puede ser tratado fuera de

contexto o independientemente de las personas como seres sociales, ni al margen de la organización que lo condiciona y donde se materializa parte de ese conocimiento, para ser utilizado en su continua y necesaria renovación.

En la fundamentación científica de la primera variable la gestión de talento humano citamos a Mondy (2010) afirma que la administración y gestión de recursos humanos corresponde al empleo de personas con diferentes conocimientos que aportan de manera efectiva al logro de los objetivos organizacionales.

En la misma línea consideramos a (Chiavenato, 2012), destaca la importancia de abordar la gestión de talento humano desde una perspectiva estratégica. Esto implica alinear las políticas y prácticas de recursos humanos con los objetivos organizacionales para asegurar que la gestión del talento contribuya al éxito total de la empresa. Se deben considerar actividades como la selección cuidadosa de personas con habilidades y competencias relevantes para los roles específicos, así como el desarrollo continuo de esos talentos a lo largo de su carrera en la organización.

También Palomino nos indica (2011), la gestión de talento humano se trata de "atraer, desarrollar y retener personas con habilidades, conocimientos, habilidades y personalidades necesarias para cumplir con los objetivos comerciales.

Según Dave Ulrich (2011), la gestión del talento humano (GTH) implica un conjunto integral de prácticas y estrategias diseñadas para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados con las habilidades y competencias necesarias para contribuir al éxito de la organización. Atracción: Implica la identificación y atracción de individuos con el talento y las habilidades necesarias para cumplir con los propósitos organizacionales. Desarrollo: Se refiere a la inversión en el crecimiento y mejora continua de las habilidades y capacidades de los empleados a través de programas de formación y desarrollo. Motivación: Busca mantener a los empleados comprometidos y satisfechos, creando un entorno de trabajo que respalde la productividad y el bienestar. Retención: Involucra estrategias para retener a los empleados clave, reconociendo y recompensando su contribución a la organización.

En la fundamentación científica de la segunda variable rendimiento organizacional según Barradas, Rodríguez & Maya (2011), indica que en los

últimos años ha habido un creciente interés en medir el desempeño organizacional como estrategia para mejorar la eficiencia y competitividad de las organizaciones. Desde esta perspectiva, el propósito de este estudio exploratorio y descriptivo es revisar la literatura sobre la efectividad organizacional, sus dimensiones y formas de medición. El análisis muestra que, en el entorno competitivo y cambiante de hoy, los indicadores financieros son inadecuados para la medición, ya que carecen de un enfoque estratégico y no proporcionan datos sobre calidad, capacidad de respuesta y flexibilidad. Por tanto, es necesario utilizar métodos que permitan la medición integral de esta variable. Se argumenta que la medición del desempeño no se refiere sólo a evaluaciones financieras, contables o de mercado porque la calidad, la satisfacción del cliente, la innovación, la creación de conocimiento y la conciencia de los grupos de interés internos y externos reflejan claramente la forma más integral en que opera la organización.

Así como Daft Richard L. (2011), se refiere a cómo una organización utiliza sus recursos para llevar a cabo sus actividades. Una organización eficiente puede lograr sus metas planteadas utilizando la menor cantidad posible de recursos, como tiempo, dinero y esfuerzo. La eficiencia está relacionada con desarrollar procesos y la minimización de desperdicios. Daft destaca el interés en la adaptabilidad y el aprendizaje organizacional en el rendimiento. Según él, las organizaciones eficaces son aquellas que pueden ajustarse y aprender de su entorno en constante cambio. La capacidad de adaptación y la apertura al aprendizaje continuo son aspectos fundamentales para el éxito a largo plazo.

También Covey, (2003) el rendimiento organizacional desde la perspectiva de los hábitos efectivos que las personas y las organizaciones deben cultivar para alcanzar el éxito a largo plazo. Covey introduce el concepto de "efectividad" y propone una serie de hábitos que contribuyen al rendimiento organizacional. Se logra mediante la aplicación de hábitos efectivos que van más allá de simples resultados financieros. Se trata de la consecución de metas y objetivos a largo plazo, basados en principios éticos y prácticas de gestión que fomentan la colaboración, la efectividad y el crecimiento sostenible.

La primera dimensión es Proceso de reclutamiento y selección consideramos a Dessler (2009), describe el proceso de reclutamiento como la identificación y atracción de candidatos potencialmente calificados para llenar las

vacantes de la organización. La selección, por otro lado, implica la elegir a la persona más adecuada para el trabajo entre los candidatos reclutados. Considera lo siguiente Dessler destaca la importancia de una comunicación clara y precisa durante el proceso de reclutamiento y selección. Aboga por evaluar tanto las habilidades técnicas como las habilidades interpersonales y de adaptabilidad de los candidatos. Hace énfasis en la necesidad de un enfoque ético y legal en el proceso de selección, evitando la discriminación y garantizando una evaluación justa de los candidatos.

De igual manera Flippo ,(2014) define el reclutamiento como el proceso de buscar y atraer a postulantes para los puestos vacantes, y la selección como el proceso de escoger entre los candidatos, a aquellos más adecuados para el empleo. Destaca la importancia de la objetividad en el proceso de selección, evitando sesgos y discriminación. Aboga por la aplicación de métodos sistemáticos y científicos para evaluar a los candidatos de manera justa y eficiente.

Considerando la segunda dimensión que es desarrollo y capacitación Los autores Mоторo, Castro, & Diez (2014) mencionan que consiste en la etapa donde una persona experimenta satisfacción y crecimiento en su entorno a su vida profesional en una organización, porque alimenta el logro de sus objetivos y metas individuales, así como la atención y reconocimiento que tiene los trabajadores. Así mismo, el desarrollo profesional es muy importante en las entidades, debido a que incentiva el sentido de crecimiento, avance y superación.

También Conrero (2019) define que es un plan de desarrollo profesional que la empresa debe de contar y que se encuentre enfocado a tener un mayor rendimiento de los colaboradores al tiempo que ofrece mejores compensaciones. En otras palabras, es un balance estratégico de ganar- ganar. De acuerdo con ello, ambas partes obtienen beneficios y consolidan su relación a largo plazo, lo que permite que la entidad crezca y se fortalezca.

De igual manera Alvarado & Barba (2016) menciona que las personas pueden lograr niveles de profesionalidad por medio de la creación de redes, realización de cursos de formación continuos o la actualización de sus conocimientos. Lo que conlleva a ascensos a puestos más altos o de liderazgo lo que se entiende como un incremento de ingresos anuales.

Por otro lado, Mejilla & Montoya (2010) menciona que la capacitación es una actividad realizada de manera permanente, sistemática y continua. Como fin tiene de brindar conocimientos que se necesitan y con ello también desarrollar habilidades las cuales son las actitudes y aptitudes que un trabajador debe de contar para que ocupe un puesto de trabajo.

Para Chiavenato (2009) citado por Bermúdez (2015) explica que la capacitación es un proceso que se encarga de educar, tiene un carácter estratégico donde se realiza de manera sistemática y organizada todo para brindar conocimientos y habilidades específicas a los trabajadores.

Tenemos en cuenta nuestra tercera dimensión que es compensación e incentivos según Arenal (2022) nos menciona que los incentivos laborales se utilizan para que se pueda incrementar el compromiso de los colaboradores, evalúan su moral y satisfacción. Así mismo, disminuye el absentismo, conflicto y evita a que se origine un clima laboral negativo. Los incentivos económicos son recompensas que se utilizan mayormente en las entidades para mejorar diferentes aspectos como la satisfacción, motivación y productividad de los colaboradores. Por otro lado, los incentivos no económicos ayudan a que el equipo se sienta motivado con su labor que realiza y se mantenga comprometido en su puesto de trabajo.

Consideramos a Espinoza (2016) que nos menciona que los incentivos para los colaboradores son una manera de recompensar y motivar el desempeño o fuerza laboral, ayudan a las entidades a atraer nuevos profesionales, retenerlos y mejorarlos. Además, los incentivos en sí mismo son recompensas o beneficios que son utilizados para generar conductas positivas en los colaboradores de la entidad.

La evaluación de desempeño es nuestra cuarta dimensión el cual (Cravino, 2015), concibe la evaluación de desempeño como un proceso sistemático y continuo que tiene como objetivo principal mejorar el rendimiento individual y, en última instancia, el rendimiento organizacional. Es un enfoque estratégico que busca cambiar y mejorar comportamientos para alinearlos con los objetivos y metas de la organización. Destaca que la evaluación de desempeño no solo busca medir el rendimiento pasado, sino que tiene un enfoque proactivo en cambiar y mejorar los comportamientos futuros. Se centra en identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción para impulsar esos cambios. En resumen a evaluación de

desempeño es un proceso continuo que no solo mide el rendimiento pasado, sino que se enfoca en cambiar comportamientos para mejorar el rendimiento futuro. Además, destaca la importancia de alinear la evaluación con los objetivos organizacionales y de adoptar un enfoque equilibrado que combine la identificación de áreas de mejora con un énfasis en el desarrollo personal y profesional.

También nos menciona Deslser (2001) , describe la evaluación de desempeño como un transformación en el cual se revisa y aprecia el rendimiento de un empleado en función de los estándares de rendimiento establecidos y los objetivos organizacionales. Este proceso implica la recopilación de información sobre el desempeño pasado del empleado y la retroalimentación para guiar el desarrollo futuro. implica revisar y medir el rendimiento de los empleados en comparación con los criterios y estándares previamente establecidos. Puede incluir tanto aspectos cuantitativos como cualitativos del desempeño laboral. Destaca la importancia de evaluar el desempeño en función de los estándares y objetivos establecidos por la organización. Esto garantiza que la evaluación esté alineada con los objetivos estratégicos y operativos de la empresa. Teniendo en cuenta que no solo se trata de calificar el rendimiento pasado, sino que también incluye proporcionar retroalimentación al empleado. Puede ser utilizada para tomar decisiones sobre recompensas, reconocimientos y desarrollo de carrera. Dessler destaca la importancia de vincular los resultados de la evaluación con decisiones concretas que impacten en la gestión de recursos humanos.

Considerando la quinta dimensión que es Gestión de Cambio, según Kotter (2013), para que el cambio sea exitoso, se necesita crear un sentido de urgencia. Esto implica comunicar de manera efectiva por qué el cambio es necesario y urgente para la supervivencia y el éxito futuro de la organización. Destaca la importancia de una visión clara y atractiva para el futuro. Esta visión debe ser fácil de comunicar y comprender, inspirando a los miembros de la organización a abrazar el cambio y trabajar hacia objetivos comunes. la gestión del cambio implica seguir estos ocho pasos de manera secuencial para liderar una transformación organizativa exitosa. Este modelo destaca la importancia de la comunicación, la movilización de la organización y la consolidación de logros para lograr un cambio efectivo y sostenible.

Además Biasca (2005), aborda la gestión de variabilidad desde la

perspectiva de la "organización que aprende". Destaca la importancia de desarrollar la capacidad de aprender y adaptarse continuamente como una parte integral del proceso de cambio organizativo. La gestión del cambio considera una serie de procesos y estrategias para guiar a las organizaciones y a sus miembros a través de transiciones significativas. Las definiciones y modelos varían, pero la mayoría de los enfoques destacan la importancia del liderazgo efectivo, la comunicación clara, la creación de una visión compartida y la atención a los aspectos emocionales y culturales de la transformación organizativa.

En la sexta dimensión que es rendimiento Dessler (2001), enfatiza que el rendimiento organizacional está directamente vinculado al rendimiento de los individuos y equipos dentro de la organización. La gestión eficaz de los recursos humanos, según Dessler, implica alinear las metas individuales con los metas organizacionales para optimizar el rendimiento global. El rendimiento organizacional se refiere al éxito global de una organización en la consecución de sus objetivos y metas, y está intrínsecamente relacionado con el rendimiento de los individuos y equipos que componen la organización.

También el autor Gonzales Melo & Castillo, (2020) define al rendimiento organizacional como el comportamiento de los indicadores financieros, la participación de mercado, el valor añadido a los productos y servicios que ofrecen, la imagen de la empresa, el logro de objetivos y resultados operativos, la satisfacción del cliente, así como el nivel de tecnología aplicada a sus procesos internos y la productividad de los empleados, son buenos e incluso superiores en la mayoría de las empresas participantes.

Considerando la séptima dimensión Clima Organizacional Gan & Gaspar (2011) lo define como un conjunto de atributos que miden las percepciones sobre el espacio de trabajo en el que trabajan, influyendo en su motivación y comportamiento. De igual forma, el clima organizacional es importante porque es un concepto percibido por los empleados y depende de juicios de valor, los cuales pueden variar significativamente de persona a persona porque incluyen aspectos físicos, mentales y emocionales. Sin embargo, su importancia radica en el hecho de que tiene un enorme impacto en el desempeño, el comportamiento y la motivación de los empleados.

El autor Uribe (2015) menciona que el clima organizacional es definido como un conjunto de atributos que se perciben de una entidad, o sus subsistemas de ambos, que pueden ser puestos en la entidad y que sean acordes con sus integrantes o entorno. Mayormente se refiere a las respuestas perceptuales como descripciones primarias más que evaluaciones del ambiente organizacional, son percepciones que tienen consecuencias en las conductas de los integrantes de las empresas.

También los autores Guerrero & Castañeda (2016) explica que el clima organizacional es un ambiente donde los colaboradores realizan sus trabajos diariamente, dentro de ello se encuentra los tratos de los jefes a los colaboradores, relaciones de los grupos de trabajo como proveedores, clientes internos y externos y se encuentra vinculado sobre todo con el grado de motivación y satisfacción de la necesidades psicológicas, sociales, personales y con la consecución de los objetivos en el interior de la empresa. Es por ello que el ambiente donde las personas pasan gran parte de su vida para su desarrollo personal y profesional a través del ejercicio laboral debe ser un ambiente que garantice la satisfacción y bienestar.

Consideramos a Sanchez I. (2021) el cual nos menciona que el clima organizacional no es algo aleatorio, sino que se tiene que tomar en cuenta ciertas características como el ambiente físico, conocido también como condiciones físicas se caracterizan por el lugar donde laboran donde se realiza su labor. Como ejemplo tenemos mejor iluminación, mejor distribución de espacios, etc. Cuando mejor sea las condiciones físicas para laboral mejor será el clima.

Considerando nuestra octava dimensión Trabajo en equipo Vallejo (2016) explica que un equipo está formado por personas que trabajan juntas para lograr un objetivo común, tienen intereses similares, toman decisiones juntas y están unidas por un fuerte sentido de relación e intercambio de ideas. Esto conduce a la multiplicación de los recursos humanos y a la interacción emocional constante

A la vez el autor Abolafino (2015) menciona que las personas actuamos en base a ciertas necesidades, que se encuentran ordenadas de manera jerárquica. Lo que permite que los colaboradores se encuentren motivados, incidiendo en su desempeño que sea mejor.

Así mismo Porret (2012) menciona que los líderes de la organización deben de contemplar y conocer las necesidades psicológicas fundamentales de sus

colaboradores. Cuando una entidad satisface este tipo de necesidades de sus colaboradores, probablemente se vuelvan más productivos, leales y comprometidos, además demuestran un nivel de estrés bajo. Las necesidades que tienen son la valoración, competencia y el logro de los objetivos

Por otro lado, Manzanares, Alcover, Gil y Rico (2011) menciona que por medio de la coordinación el equipo busca gestionar la responsabilidad de cada uno de ellos al momento de efectuar su cometido que tienen en común. Así mismo, la coordinación garantiza una función unificada de los trabajos en equipo además cuando un equipo logra un alto nivel de coordinación el resultado será mejor.

Actualmente la Gestión de Recursos Humanos ha ido evolucionando, las personas crean el valor agregado a los servicios que brindamos. Los recursos humanos tienen la obligación de ser un socio estratégico que amplie no solo la versatilidad, agilidad y talento de la compañía, sino también las posibilidades de éxito de las misiones en las que se embarca una empresa. Las grandes transformaciones van a requerir con urgencia que revisemos las habilidades de nuestra fuerza laboral del futuro y fomentar nuevas prácticas de desarrollo de talento. A lo largo de la historia los avances tecnológicos han requerido la readecuación del empleo a través del aprendizaje de nuevas habilidades y conocimientos. Hoy las organizaciones necesitan una estrategia de reconversión de su fuerza laboral para cubrir sus necesidades y retener a sus talentos, y por otro lado los profesionales deben ser aprendices de por vida para actualizar sus capacidades y asegurar su empleabilidad futura.

¿Cuál es el impacto de la gestión del talento humano en el rendimiento organizacional de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC,2023?

Según a las dimensiones de trabajo en mi investigación, hago la operacionalización de la primera variable, Gestión de Talento Humano, donde refiero a la planificación estratégica, adquisición, desarrollo, motivación y retención de los recursos humanos de una organización. Es un enfoque integral que reconoce que el personal de una empresa es uno de sus activos más valiosos. Implica alinear los objetivos y necesidades de recursos humanos con los objetivos estratégicos de la organización. Esto implica entender las competencias y habilidades necesarias para alcanzar los objetivos empresariales a largo plazo. Incluye el proceso de identificar, atraer y seleccionar a los candidatos más

adecuados para cubrir las vacantes en la organización. Busca encontrar personas con las habilidades y aptitudes necesarias para contribuir al éxito de la empresa. A la vez proporciona oportunidades de aprendizaje y desarrollo a los empleados para mejorar sus habilidades y competencias.

Considero que incluye el proceso de revisar y evaluar el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos establecidos y las expectativas de la organización. La retroalimentación resultante puede utilizarse para identificar áreas de mejora y planificar el desarrollo profesional. Busca fomentar un entorno de trabajo que motive a los empleados y promueva su compromiso con los objetivos organizacionales. Incluye aspectos como la comunicación efectiva, reconocimiento y recompensas. Se centra en implementar estrategias para retener a los empleados más talentosos y valiosos. Esto puede incluir políticas de compensación competitivas, desarrollo de carrera, y un ambiente de trabajo saludable y equitativo.

De la misma forma Promueve el desarrollo de líderes potenciales dentro de la organización para garantizar la continuidad y éxito a largo plazo. Esto incluye la planificación de la sucesión y la preparación para posiciones clave. Busca establecer una cultura que promueva la innovación, la colaboración y el crecimiento profesional. La gestión de talento humano se integra con la cultura organizacional para crear un entorno propicio para el éxito.

Definiendo operacionalmente la segunda variable rendimiento organizacional, defino como el logro efectivo de los objetivos y metas de la organización a través de la planificación estratégica, adquisición, desarrollo, motivación y retención de un personal altamente competente. Implica la creación de un entorno de trabajo que fomente la productividad, la colaboración y el compromiso, así como la gestión efectiva de talento para optimizar el rendimiento individual y colectivo. La evaluación constante del desempeño, la retroalimentación constructiva, y la implementación de estrategias de desarrollo profesional contribuyen a mejorar el rendimiento organizacional en el ámbito de recursos humanos.

Para dar argumento científico, planteo la hipótesis general: H1 Existe relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento organizacional en la

empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC, 2023.

También propongo la hipótesis nula, H0: La gestión de talento humano no se relaciona significativamente con el rendimiento organizacional en la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC, 2023.

Por otro lado, mi propósito fue; explicar si la Gestión de talento humano se relaciona con el rendimiento organizacional en la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC, 2023, siendo mi objetivo general: Analizar el impacto de sistema de gestión de talento humano en el rendimiento organizacional en la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC, Chimbote 2023.

También convengo en plantear mis objetivos específicos: Establecer la relación entre la dimensión reclutamiento y selección y la gestión de talento humano de la empresa Jesa Construcciones Sac – Chimbote, 2023.

Establecer la relación entre la dimensión de desarrollo y capacitación en la gestión de talento humano de la empresa Jesa Construcciones Sac – Chimbote, 2023.

Establecer la relación entre la dimensión de compensación e incentivos y la gestión de talento humano de la empresa Jesa Construcciones Sac – Chimbote, 2023.

Establecer la relación entre la evaluación de desempeño y la gestión de talento humano de la empresa Jesa Construcciones Sac – Chimbote, 2023.

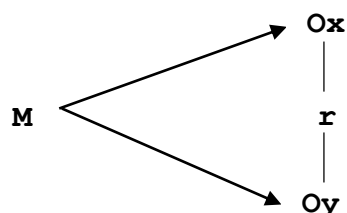
Metodología

Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En vista de su alcance se postulará un estudio correlacional, siendo así que con el presente estudio se requiere hallar una relación entre la gestión de talento humano y el rendimiento organizacional (Hernández y Mendoza, 2018).

Para su enfoque se distinguirá un estudio cuantitativo, por lo que, en base a medios matemáticos y estadísticos se procesaran los datos para hallar los resultados que prueben la hipótesis planteada. Finalmente, se tiene un diseño no experimental – transversal, donde el investigador no manipulará de forma deliberada la variable, contando con solo una recopilación de datos en un tiempo establecido (Baena, 2017). A razón de los detalles, se tiene el esquema:



Donde:

M: Muestra.

Ox: Observación de la Gestión de talento humano.

Oy: Observación del rendimiento organizacional.

r: Correlación entre las variables.

Población y muestra.

Población muestral

La población está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismos, historias clínicas) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación Neftali, Toledo, (Dur12). En tanto, se tendrá como parte de la población a todos los colaboradores de la empresa Jesa Construcciones Sac, siendo esta un grupo de 36 colaboradores debido a que la población es reducida.

Encuesta:

Utilizaremos los resultados de la encuesta para recopilar datos que nos permitan evaluar con precisión y objetividad el estado actual del rendimiento organizativo y la gestión de los recursos humanos.

Instrumentos de investigación

Cuestionario

Nos permitirá recoger los datos de los encuestados para procesarlos, analizarlos y mostrar los resultados utilizando una escala estándar que va de "Deficiente" a "Eficiente". Los participantes seleccionan el nivel de acuerdo que mejor expresa su punto de vista. Los valores asignados a las respuestas se suman para obtener la puntuación total, que da una indicación numérica de la mentalidad o perspectiva del participante sobre el tema considerado.

Validez y confiabilidad

Para dar la validación del instrumento, fue mediante la opinión del juicio de tres expertos en investigación, garantizando que el instrumento es confiable para aplicar a la población muestral que se cuente.

Para que el instrumento sea confiable, usamos el Rho de Spearman, que nos determinó un nivel de excelente confiabilidad, ya que se obtuvo 0,904 para las 48 preguntas de la variable gestión de talento humano y rendimiento organizacional.

Procesamiento y análisis de datos

La información se procesará mediante el análisis de estadísticas descriptivas relativas a la distribución de frecuencias.

El estadístico que se utilizará para la prueba de hipótesis se elegirá mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

El programa utilizado será el Statical Package for the Social Sciences, o SPSS V.26. Se utilizarán tablas y figuras para mostrar los resultados.

RESULTADOS DE ENCUESTAS

TABLA N° 01.

¿Cómo calificarías tu experiencia general durante el proceso de reclutamiento y selección?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	5.6	5.6	5.6
Bueno	14	38.9	38.9	44.4
Válido Muy Bueno	9	25.0	25.0	69.4
Excelente	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 38.9 % de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC indicaron que su experiencia durante el proceso de reclutamiento y selección fue buena.

TABLA N° 02.

¿Consideras que las descripciones de los puestos de trabajo son claras y precisas?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	8.3	8.3	8.3
Bueno	16	44.4	44.4	52.8
Válido Muy Bueno	8	22.2	22.2	75.0
Excelente	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 44.4 % de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC indicaron que las descripciones de los puestos de trabajo están claras y precisas.

TABLA N° 03.

¿Cómo calificarías la comunicación con el equipo de recursos humanos?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	7	19.4	19.4	19.4
Bueno	11	30.6	30.6	50.0
Válido Muy Bueno	10	27.8	27.8	77.8
Excelente	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 30.6 % de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC califican la comunicación con el área de recursos humanos es buena.

TABLA N° 04.

¿Califica tu experiencia con la integración y orientación después de ser contratado?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	5.6	5.6	5.6
Bueno	17	47.2	47.2	52.8
Válido Muy Bueno	9	25.0	25.0	77.8
Excelente	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 47.20% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC califican su experiencia con la integración y orientación después de ser contrato como buena.

TABLA N° 05.

¿Se realizó una inducción para la inclusión en el puesto de trabajo?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.8	2.8	2.8
	Regular	7	19.4	19.4	22.2
	Bueno	10	27.8	27.8	50.0
	Muy Bueno	7	19.4	19.4	69.4
	Excelente	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 30.60% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC recibieron inducción para la inclusión en su puesto de trabajo.

TABLA N° 06.

¿Consideras que se brinda la información clara y precisa, respecto a las políticas, normas y reglas de la empresa?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	13	36.1	36.1	36.1
	Muy Bueno	11	30.6	30.6	66.7
	Excelente	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 30.60% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC recibieron inducción para la inclusión en su puesto de trabajo.

TABLA N° 07.*¿Recibes capacitación y oportunidades para mejorar tus habilidades laborales?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	11.1	11.1	11.1
Bueno	8	22.2	22.2	33.3
Válido Muy Bueno	10	27.8	27.8	61.1
Excelente	14	38.9	38.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 38.90% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC reciben capacitación y oportunidades para mejorar sus habilidades laborales.

TABLA N° 08.*¿Consideras que la empresa se preocupa por el rendimiento de los colaboradores?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	9	25.0	25.0	25.0
Bueno	7	19.4	19.4	44.4
Válido Muy Bueno	6	16.7	16.7	61.1
Excelente	14	38.9	38.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 38.90% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC consideran que la empresa se preocupa por su rendimiento.

TABLA N° 09.

¿Consideras que tienes oportunidades de desarrollo profesional en la empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	11.1	11.1	11.1
Bueno	6	16.7	16.7	27.8
Válido Muy Bueno	13	36.1	36.1	63.9
Excelente	13	36.1	36.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 36.10% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC consideran que cuentan con buenas oportunidades de desarrollo profesional en la empresa.

TABLA N° 10.

¿Consideras que las capacitaciones se realizan de acuerdo a la necesidad de conocimiento de cada área?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	7	19.4	19.4	19.4
Bueno	8	22.2	22.2	41.7
Válido Muy Bueno	10	27.8	27.8	69.4
Excelente	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 30.60% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC consideran que las capacitaciones se realizan de acuerdo a las necesidades de conocimiento de cada área.

TABLA N° 11.*¿Cómo calificarías la calidad de las capacitaciones que has recibido?*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	14	38.9	38.9	38.9
	Muy Bueno	9	25.0	25.0	63.9
	Excelente	13	36.1	36.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 38.90% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC consideran que las capacitaciones que han recibido con buena calidad.

TABLA N° 12.*¿Consideras que hay igualdad de oportunidades de desarrollo para todos los empleados en la empresa?*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	7	19.4	19.4	19.4
	Bueno	5	13.9	13.9	33.3
	Muy Bueno	12	33.3	33.3	66.7
	Excelente	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 33.33% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC consideran que tienen igualdad de oportunidades de desarrollo dentro de la empresa.

TABLA N° 13.

¿Consideras que se te reconoce por sus esfuerzos realizados en el trabajo?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5.6	5.6	5.6
	Regular	2	5.6	5.6	11.1
	Bueno	13	36.1	36.1	47.2
	Muy Bueno	11	30.6	30.6	77.8
	Excelente	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 33.33% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC consideran que tienen igualdad de oportunidades de desarrollo dentro de la empresa.

TABLA N° 14.

¿Estás satisfecho/a con los beneficios y compensación que recibes?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	11.1	11.1	11.1
	Bueno	14	38.9	38.9	50.0
	Muy Bueno	6	16.7	16.7	66.7
	Excelente	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 38.90% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC se encuentra satisfecho con los beneficios y compensaciones que reciben.

TABLA N° 15.*¿Estás satisfecho con tu salario actual?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	10	27.8	27.8	27.8
Bueno	11	30.6	30.6	58.3
Válido Muy Bueno	6	16.7	16.7	75.0
Excelente	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 30.60%, se encuentra satisfecho con su salario actual.

TABLA N° 16.*¿Consideras que se elogia al personal por sus logros obtenidos?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	5.6	5.6	5.6
Regular	6	16.7	16.7	22.2
Válido Bueno	9	25.0	25.0	47.2
Muy Bueno	9	25.0	25.0	72.2
Excelente	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 27.80%, considera que se les elogia por sus logros obtenidos.

TABLA N° 17.

¿Consideras que se reconocen tus logros y esfuerzos en forma de incentivos o recompensas adicionales?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5.6	5.6	5.6
	Regular	10	27.8	27.8	33.3
	Bueno	10	27.8	27.8	61.1
	Muy Bueno	6	16.7	16.7	77.8
	Excelente	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 27.80%, considera que se reconocen sus logros y esfuerzos en forma de incentivos y recompensas adicionales.

TABLA N° 18.

¿Consideras que tu salario es justo en relación a tus responsabilidades y contribuciones?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5.6	5.6	5.6
	Regular	11	30.6	30.6	36.1
	Bueno	9	25.0	25.0	61.1
	Muy Bueno	6	16.7	16.7	77.8
	Excelente	8	22.2	22.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 30.60%, considera que su salario es justo en relación a las responsabilidades y contribuciones que tiene en la representada.

TABLA N° 19.

¿La empresa te ha ofrecido herramientas necesarias para tu desempeño y para fomentar tu aprendizaje?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	2	5.6	5.6	5.6
Bueno	12	33.3	33.3	38.9
Válido Muy Bueno	8	22.2	22.2	61.1
Excelente	14	38.9	38.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 38.90%, indica que la empresa les ofrece las herramientas necesarias para que desempeñen sus funciones y para que fomenten su aprendizaje.

TABLA N° 20.

¿Puedes aplicar tus conocimientos en el día a día?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	5.6	5.6	5.6
Bueno	9	25.0	25.0	30.6
Válido Muy Bueno	9	25.0	25.0	55.6
Excelente	16	44.4	44.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 44.40%, considera que durante su jornada aplican sus conocimientos.

TABLA N° 21.

¿Recibes retroalimentación específica y constructiva sobre tu desempeño por parte de tu supervisor?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	11.1	11.1	11.1
Bueno	13	36.1	36.1	47.2
Válido Muy Bueno	8	22.2	22.2	69.4
Excelente	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 36.10%, recibe retroalimentación específica y constructiva sobre su desempeño por parte de su jefe inmediato.

TABLA N° 22.

¿Mi supervisor demuestra que aprecia mi trabajo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	2.8	2.8	2.8
Regular	4	11.1	11.1	13.9
Válido Bueno	9	25.0	25.0	38.9
Muy Bueno	9	25.0	25.0	63.9
Excelente	13	36.1	36.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 36.10%, considera que su jefe inmediato demuestra que aprecia su trabajo realizado.

TABLA N° 23.*¿Consideras que las comunicaciones son oportunas y pertinentes?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	7	19.4	19.4	19.4
Bueno	12	33.3	33.3	52.8
Válido Muy Bueno	10	27.8	27.8	80.6
Excelente	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 33.30%, considera las comunicaciones dentro de la empresa son oportunas y pertinentes.

TABLA N° 24.*¿Has recibido reconocimiento o recompensas en base a tu desempeño?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	7	19.4	19.4	19.4
Regular	5	13.9	13.9	33.3
Válido Bueno	8	22.2	22.2	55.6
Muy Bueno	8	22.2	22.2	77.8
Excelente	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 22.20% considera como muy bueno los reconocimientos y recompensas que reciben en base a su desempeño dentro de la organización.

TABLA N° 25.

¿Consideras que recibiste apoyo para adaptarte a los cambios y adquirir las habilidades necesarias?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.8	2.8	2.8
	Regular	5	13.9	13.9	16.7
	Bueno	13	36.1	36.1	52.8
	Muy Bueno	5	13.9	13.9	66.7
	Excelente	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 36.10% considera como muy bueno el apoyo que recibe para adaptarse a los cambios y adquirir habilidades necesarias.

TABLA N° 26.

¿Cómo calificarías el impacto de los cambios en tu calidad de vida laboral?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	11.1	11.1	11.1
	Bueno	20	55.6	55.6	66.7
	Muy Bueno	5	13.9	13.9	80.6
	Excelente	7	19.4	19.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 55.60% considera bueno el impacto de los cambios en tu calidad de vida laboral.

TABLA N° 27.

¿Has participado en capacitaciones o programas de desarrollo para afrontar los cambios?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5.6	5.6	5.6
	Regular	3	8.3	8.3	13.9
	Bueno	13	36.1	36.1	50.0
	Muy Bueno	7	19.4	19.4	69.4
	Excelente	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 36.10% ha participado en capacitaciones y programas de desarrollo para afrontar los cambios en la organización.

TABLA N° 28.

¿Califica el nivel de apoyo de tu equipo y de tus superiores durante el proceso de cambio?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	13.9	13.9	13.9
	Bueno	5	13.9	13.9	27.8
	Muy Bueno	15	41.7	41.7	69.4
	Excelente	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 41.70% califica como muy bueno el apoyo que recibe de su equipo de trabajo y de sus superiores durante el proceso de cambio.

TABLA N° 29.

¿Consideras que la empresa ha aprendido de los cambios anteriores y aplica lecciones para futuros cambios?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	5.6	5.6	5.6
Bueno	15	41.7	41.7	47.2
Válido Muy Bueno	8	22.2	22.2	69.4
Excelente	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC el 41.70% considera que la empresa aprende de los cambios anteriores y aplica lecciones de mejora para los futuros cambios que puedan generarse.

TABLA N° 30.

¿Cómo calificarías el rendimiento general de nuestra empresa?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	5.6	5.6	5.6
Bueno	7	19.4	19.4	25.0
Válido Muy Bueno	15	41.7	41.7	66.7
Excelente	12	33.3	33.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de JESA CONSTRUCCIONES SAC el 41.70% califica como muy bueno el rendimiento general de la empresa.

TABLA N° 31.

¿Cómo calificarías la efectividad de nuestro equipo en la competencia de liderazgo?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	8.3	8.3	8.3
Bueno	14	38.9	38.9	47.2
Válido Muy Bueno	8	22.2	22.2	69.4
Excelente	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: Del 100% de los colaboradores de JESA CONSTRUCCIONES SAC el 38.90% califica como bueno la efectividad de nuestro equipo en la competencia de liderazgo.

TABLA N° 32.

¿Consideras que los líderes de la organización están comprometidos con el éxito de los empleados?

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	16.7	16.7	16.7
Bueno	7	19.4	19.4	36.1
Válido Muy Bueno	9	25.0	25.0	61.1
Excelente	14	38.9	38.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 38.9% de los colaboradores consideran que los líderes de la empresa se encuentran comprometidos con el éxito de la empresa.

TABLA N° 33.

¿Consideras que se fomenta la innovación y la mejora continua en la organización?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	16.7	16.7	16.7
	Bueno	10	27.8	27.8	44.4
	Muy Bueno	7	19.4	19.4	63.9
	Excelente	13	36.1	36.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 38.9% de los colaboradores consideran que los líderes de la empresa se encuentran comprometidos con el éxito de la empresa.

TABLA N° 34.

¿Te sientes valorado y apreciado en tu puesto de trabajo?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5.6	5.6	5.6
	Regular	2	5.6	5.6	11.1
	Bueno	11	30.6	30.6	41.7
	Muy Bueno	9	25.0	25.0	66.7
	Excelente	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 30.60% de los colaboradores se sienten valorados y apreciados en su puesto de trabajo.

TABLA N° 35.*¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con tu rendimiento en el trabajo?*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	16	44.4	44.4	44.4
	Muy Bueno	9	25.0	25.0	69.4
	Excelente	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 30.60% de los colaboradores califica como excelente, su nivel de satisfacción con su rendimiento en el trabajo.

TABLA N° 36.*¿Te sientes motivado en tu trabajo actual?*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	16.7	16.7	16.7
	Bueno	7	19.4	19.4	36.1
	Muy Bueno	10	27.8	27.8	63.9
	Excelente	13	36.1	36.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 36.10% de los colaboradores califica como excelente la motivación dentro de su trabajo.

TABLA N° 37.*¿Cómo calificarías la cultura organizacional de la empresa?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	5.6	5.6	5.6
Bueno	13	36.1	36.1	41.7
Válido Muy Bueno	11	30.6	30.6	72.2
Excelente	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 36.10% de los colaboradores califica como buena la cultura organizacional de la empresa.

TABLA N° 38.*¿Cómo calificarías el ambiente de trabajo en nuestra organización?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	16.7	16.7	16.7
Bueno	12	33.3	33.3	50.0
Válido Muy Bueno	8	22.2	22.2	72.2
Excelente	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 36.10% de los colaboradores califica como buena la cultura organizacional de la empresa.

TABLA N° 39.

¿Crees que se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en la organización?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5.6	5.6	5.6
	Regular	4	11.1	11.1	16.7
	Bueno	7	19.4	19.4	36.1
	Muy Bueno	11	30.6	30.6	66.7
	Excelente	12	33.3	33.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 33.33% de los colaboradores consideran que se fomenta un excelente colaboración y trabajo en equipo en la organización.

TABLA N° 40.

¿Consideras que la empresa promueve un entorno de aprendizaje y desarrollo?

Fuente: encuesta de opiniones

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	5.6	5.6	5.6
	Bueno	11	30.6	30.6	36.1
	Muy Bueno	12	33.3	33.3	69.4
	Excelente	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Nota: El 33.33% de los colaboradores consideran que en la empresa se promueve un entorno de aprendizaje y desarrollo profesional.

TABLA N° 41.*¿Te sientes escuchado por la dirección de la empresa?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	11.1	11.1	11.1
Bueno	12	33.3	33.3	44.4
Válido Muy Bueno	8	22.2	22.2	66.7
Excelente	12	33.3	33.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 33.33% de los colaboradores se sienten escuchados por la dirección de la empresa.

TABLA N° 42.*¿Te sientes estresado/a en tu trabajo?*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	10	27.8	27.8	27.8
Regular	3	8.3	8.3	36.1
Válido Bueno	17	47.2	47.2	83.3
Muy Bueno	4	11.1	11.1	94.4
Excelente	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 47.20% de los colaboradores se sienten estresados en el trabajo.

TABLA N° 43.*¿Recibes apoyo y colaboración de tus colegas cuando lo necesitas?*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.8	2.8	2.8
	Regular	5	13.9	13.9	16.7
	Bueno	8	22.2	22.2	38.9
	Muy Bueno	9	25.0	25.0	63.9
	Excelente	13	36.1	36.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 36.10% de los colaboradores califican como excelente el apoyo y colaboración que reciben de sus colegas cuando lo necesitan.

TABLA N° 44.*¿Consideras que tus opiniones y sugerencias son valoradas por tus compañeros de equipo?*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.8	2.8	2.8
	Regular	5	13.9	13.9	16.7
	Bueno	6	16.7	16.7	33.3
	Muy Bueno	14	38.9	38.9	72.2
	Excelente	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 38.90% de los colaboradores considera como muy buena las opiniones y sugerencias ya que son valoradas por sus compañeros de trabajo.

TABLA N° 45.*¿Cómo calificas la comunicación dentro de tu equipo de trabajo?*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.8	2.8	2.8
	Regular	4	11.1	11.1	13.9
	Bueno	3	8.3	8.3	22.2
	Muy Bueno	17	47.2	47.2	69.4
	Excelente	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 47.20% de los colaboradores considera como muy buena la comunicación dentro de su equipo de trabajo

TABLA N° 46.*¿Consideras que tu supervisor confía en tus ideas y en tu desempeño?*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.8	2.8	2.8
	Regular	3	8.3	8.3	11.1
	Bueno	5	13.9	13.9	25.0
	Muy Bueno	14	38.9	38.9	63.9
	Excelente	13	36.1	36.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 38.90% de los colaboradores considera que su supervisor confía en sus ideas y en su desempeño.

TABLA N° 47.

¿Consideras que tu supervisor se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2.8	2.8	2.8
	Regular	4	11.1	11.1	13.9
	Bueno	7	19.4	19.4	33.3
	Muy Bueno	13	36.1	36.1	69.4
	Excelente	11	30.6	30.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 36.10% de los colaboradores considera el supervisor se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación de personal.

TABLA N° 48.

¿Sientes que existe un buen trabajo en equipo en tu área?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	13.9	13.9	13.9
	Bueno	9	25.0	25.0	38.9
	Muy Bueno	12	33.3	33.3	72.2
	Excelente	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: encuesta de opiniones

Nota: El 33.30% de los colaboradores considera que existe un buen trabajo en equipo en su área.

Análisis inferencial

Correlación de la gestión de talento humano y rendimiento organizacional, del personal de Jesa Construcciones Sac Chimbote, 2023.

H1: la Gestión de talento humano se relaciona directamente con el rendimiento organizacional en la empresa Jesa Construcciones Sac – 2023.

Ho: la Gestión de talento humano no se relaciona directamente con el rendimiento organizacional en la empresa Jesa Construcciones Sac – 2023

Regla de decisión

Nivel de confianza 95%

Significancia < 5% se acepta la hipótesis H1

TABLA N° 49.

Correlaciones

			Gestión de talento humano	Rendimiento organizacional
Rho de Spearman	Gestión de Talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	.904**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	36	36
	Rendimiento organizacional	Coefficiente de correlación	.904**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	36	36

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

Interpretación

En la tabla 49 se percibe que la significancia bilateral es de (0.001), menor al 5% tomado como regla de decisión por lo que se acepta la hipótesis H1 y se rechaza la hipótesis Ho, de igual manera se percibe que el coeficiente de correlación es de 0.904, concluyendo que existe relación positiva alta entre la gestión de talento humano y el rendimiento organizacional en la empresa Jesa Construcciones Sac – 2023, considerando que cuando se tiene una buena gestión de talento humano, el personal se encuentra satisfecho, se incrementa el rendimiento organizacional.

Análisis y discusión

Analizar el impacto de sistema de gestión de talento humano en el rendimiento organizacional en la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC, Chimbote 2023.

En la tabla 49, se aprecia que hay un nivel excelente de correlación entre la gestión de talento humano y rendimiento organizacional, de (0,904); donde su nivel de sig. es 0.904 < al 1; confirmando que tiene relación la gestión de talento humano y el rendimiento organizacional de los trabajadores, en este aspecto garantiza que la empresa cuente con el personal adecuado, bien entrenado, motivado y comprometido. La alineación estratégica, la inversión en desarrollo y la retención de talento son elementos clave para el éxito a largo plazo de una organización.

Podemos observar según el estudio Torres (2021), quien tubo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Clínica San Pedro – Chimbote – 2021, donde sus resultados usados según el método de Alfa de Cronbach ($\alpha_1 = 0,8448$; $\alpha_1 = 0,8554$) con niveles satisfactorios de confiabilidad. Con estos resultados concluye que existe una relación positiva moderada entre ambas variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la alternativa.

Según los estudios realizados se confirma que para obtener un buen rendimiento organizacional se debe considerar trabajar e implementar un sistema de gestión de talento humano, para que el personal se encuentre satisfecho y genere una serie de beneficios que impactan positivamente en el rendimiento y la cultura organizacional. Fomentar la satisfacción laboral debe ser una parte integral de la estrategia de gestión de recursos humanos de una empresa.

Establecer la relación entre la dimensión reclutamiento y selección y la gestión de talento humano de la empresa Jesa Construcciones Sac – Chimbote, 2023.

Se estableció según la tabla 1, el 38.90% que tuvieron una buena experiencia durante el proceso de reclutamiento y selección de los trabajadores, considerando la tabla 4, el 47.20%, indica que califica que tuvieron una buena experiencia durante la integración y orientación después de ser contratado, por lo tanto

en la tabla 5, solo el 30.60% indica que tuvo una excelente inducción e inclusión en el puesto de trabajo. Considerando en el estudio de Cabezas (2019), que consiste en elaborar manuales de procesos operativos, manuales de procesos administrativos y actualizar manuales de Funciones para fortalecer la Gestión del Talento Humano y alcanzar un

mejor Rendimiento Laboral en los diferentes procesos de una estación de servicio. Es necesario ir actualizando manuales y procedimientos de acuerdo a las necesidades que se presentan, esto con el fin de que se considere y lleve un buen proceso de reclutamiento. Por otro lado Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez (2019), afirma que el sistema de gestión de recursos humanos su radio acción contempla aspectos como reclutamiento y selección de personal, para ello requiere un sistema de planificación, implementación y control.

Es importante destacar que el proceso de reclutamiento y selección es esencial en la empresa garantizando que la empresa cuente con el talento necesario para alcanzar sus objetivos, es por ello que se deben establecer y ejecutar los procedimientos de este proceso, para garantizar un proceso justo y transparente para todos los candidatos

Establecer la relación entre la dimensión de desarrollo y capacitación en la gestión de talento humano de la empresa Jesa Construcciones Sac – Chimbote, 2023.

Considerando los datos obtenidos según la tabla 7, indica que el 38.90% de los colaboradores reciben capacitaciones y oportunidades para mejorar sus habilidades laborales, de la misma manera en la tabla 10, el 30.60% considera como excelente y el 27.80% como buena las capacitaciones se realizan de acuerdo a la necesidad de conocimiento de cada área, también en la tabla 11, el 38.90% considera la calidad de las capacitaciones recibidas como buena. Nos menciona, De la Cruz A.G (2018) ,cuyo estudio fue "Gestión del Talento Humano, en el Centro de Pasantías UPSE-Río Verde, Cantón Santa Elena. 2018" tuvo como objetivo general utilizar encuestas para conocer cómo se están desarrollando las actividades relacionadas con la gestión administrativa de la unidad de talento humano. El mismo es de tipo bibliográfico y de campo, en el cual se realizó una encuesta a los empleados y una entrevista utilizando las técnicas inductivas, analíticas y descriptivas. Los datos revelaron que ciertos elementos provocan un mal funcionamiento del sistema de gestión, lo que se traduce en un desarrollo laboral no ideal. Además, se pudo identificar que carecen de formación o compensación que les permita destacar en su campo.

Es por ello que se establece la relación entre el desarrollo y capacitación en la gestión de talento humano, teniendo en consideración que las capacitaciones son esenciales para mantener a los empleados actualizados, mejorar el desempeño, aumentar la productividad y alinear al personal con los objetivos y valores de la empresa. Son una inversión valiosa en el desarrollo y el éxito a largo plazo de la organización.

Establecer la relación entre la dimensión de compensación e incentivos y la gestión de talento humano de la empresa Jesa Construcciones Sac – Chimbote, 2023.

El cuadro 17 ilustra que el 27,80% de los empleados afirman recibir habitualmente incentivos o recompensas por sus logros y esfuerzos. La Tabla 18 muestra que el 30,60% de los empleados cree que su remuneración es adecuada dadas sus responsabilidades y contribuciones. Tomando en cuenta los hallazgos de De la Cruz A.G. (2018), cuyo estudio "Gestión del Talento Humano, en el centro de Prácticas UPSE-Río Verde, Cantón Santa Elena. 2018", concluyó que para conocer cómo se desarrollan las actividades relacionadas con la gestión administrativa de la unidad de talento humano, se utilizaron encuestas. El objetivo general de la encuesta fue conocer cómo se están desarrollando estas actividades. En la tabla 17, se visualiza que el 27.80% de los trabajadores mencionan que de manera regular reconocen sus logros y esfuerzos en forma de incentivos o recompensas, también en la tabla 18 nos indican el 30.60% considera que su salario es justo en relación a sus responsabilidades y contribuciones. Llegaron a la conclusión de que necesitaban implantar un sistema adecuado de gestión de los recursos humanos, que diera a los miembros del personal los medios para asumir más responsabilidades en la empresa y mejorar su rendimiento mediante mejores salarios, prestaciones, seguridad empresarial, estabilidad emocional e incentivos por completar tareas o alcanzar objetivos.

Se establece relación entre la compensación e incentivos y la gestión de talento humano, ya que según los datos arrojados la empresa Jesa Construcciones no cuenta con un buen plan de incentivos y compensaciones siendo de importancia para la GTH.

Establecer la relación entre la evaluación de desempeño y la gestión de talento humano de la empresa Jesa Construcciones Sac – Chimbote, 2023.

La Tabla 19 muestra que el 38,90% de los colaboradores considera que la empresa les brinda excelentes herramientas para apoyar su aprendizaje y desempeño; la Tabla 20 muestra que, de las funciones de los colaboradores, el 44,40% considera que aplica sus conocimientos diariamente; y la Tabla 21 muestra que, de los que participan, el 36,10% recibe retroalimentación positiva, detallada y útil sobre su trabajo por parte de su supervisor. A la luz de la perspectiva de Carranza (2018), se planteó el objetivo de evaluar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el área de recuperación de la Empresa Mi Banco, Trujillo 2018. Los resultados arrojaron que el 52,50% de los encuestados considera que como el desempeño laboral es regular, también lo es el clima

organizacional. , mientras que el 15,0% cree que el clima organizacional es regular porque el desempeño laboral es malo, el 30,00% cree que el clima organizacional es bueno porque el desempeño laboral es regular, y el 2,5% indica que el clima organizacional es bueno porque el desempeño laboral también es bueno; Estos hallazgos sugieren que existe una relación positiva entre el desempeño laboral y el clima organizacional, lo que significa que el fortalecimiento de este último mejorará el desempeño laboral de los trabajadores del área de recuperación de Mi banco zona Trujillo.

Es por ello que las evaluaciones de desempeño se deben aplicar para evaluar y retroalimentar al personal que está fallando en los diferentes aspectos, con esto se establece la relación entre evaluación de desempeño y la gestión de talento humano, teniendo en cuenta según la opinión de carranza, se debe considerar también un buen clima organizacional para que el desempeño laboral sea el más efectivo dentro de la organización.

Conclusiones

Se demuestra en la tabla 49, se aprecia que hay un nivel excelente de correlación entre la gestión de talento humano y rendimiento organizacional, de (0,904); donde su nivel de sig. es $0.904 < \alpha$; confirmando que tiene relación la gestión de talento humano y el rendimiento organizacional de los trabajadores de la empresa Jesa Construcciones Sac - 2023, en conclusión el sistema de gestión de talento humano es se considera fundamental para construir y mantener una fuerza laboral competitiva, alinear el talento con los objetivos organizacionales y crear un entorno de trabajo que fomente el desarrollo, la satisfacción y el rendimiento.

Se considera los resultados obtenidos en la tabla 1, que el 30.60 % de los colaboradores califican como excelente su experiencia durante el proceso de reclutamiento y selección, y el 38.90% como buena, esto demuestra que se viene llevando un buen proceso e inducción al puesto a los colaboradores, siendo el reclutamiento y la selección los primeros pasos en la gestión de talento humano, y la integración eficaz de estos procesos es esencial para atraer, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados que contribuirán al éxito a largo plazo de la organización.

El desarrollo y la capacitación dentro de Jesa Construcciones Sac, según los resultados en la tabla 7, el 38.90% de los colaboradores reciben una excelente capacitación que les brinda oportunidades para mejorar sus habilidades laborales, considerando la tabla 10, según las opiniones de los colaboradores el 19.40% cree que las capacitaciones se realizan de acuerdo a los conocimientos que debe obtener cada área, teniendo en consideración que la capacitación se enfoca en mejorar las habilidades y competencias requeridas para las funciones actuales del empleado. Puede incluir programas específicos para mejorar el rendimiento en tareas diarias y asegurar la eficiencia en las responsabilidades asignadas.

La compensación e incentivos se encuentra en un promedio regular de satisfacción con los beneficios y compensaciones que recibe según los resultados obtenidos en la tabla 14, considerando también la tabla 13, donde el 36.10% de los colaboradores indican que de manera regular se les reconoce por sus esfuerzos realizados en el trabajo, según la tabla 15, el 27.80 % de los colaboradores consideran no se encuentran muy satisfechos con el salario actual que viene percibiendo, a la vez se considera la tabla 24, donde el 19,40% no ha recibido reconocimiento ni recompensas en base a su desempeño. Se establece relación entre ambas dimensiones, teniendo en cuenta que la compensación e incentivos

es esencial en la gestión de talento humano, ya que desempeña un papel crucial en la atracción, retención, motivación y desarrollo continuo de los empleados.

La evaluación de desempeño se considera bueno considerando los resultados de la tabla 21, donde el 36,10% de los colaboradores recibe retroalimentación específica y constructiva sobre su desempeño por parte del supervisor, según la tabla 19, el 38,90% considera que la empresa le ofrece las herramientas necesarias para su desempeño y para fomentar el aprendizaje continuo. Considerando también la tabla 20, donde el 44.40% de los colaboradores demuestra sus conocimientos en el día a día, según el puesto de trabajo que tiene, esto quiere decir que ambas variables están intrínsecamente relacionadas, formando un ciclo continuo que impulsa el crecimiento y el éxito de la organización al alinear, desarrollar y reconocer el talento de manera estratégica.

Recomendaciones

Recomendaciones

Realizar un análisis periódico del retorno de inversión del sistema de gestión de talento. Evaluar cómo las inversiones en programas de desarrollo y retención contribuyen al rendimiento organizacional y ajustar estrategias según sea necesario.

Se recomienda realizar un análisis continuo de las necesidades de talento con el fin de anticipar cambios en el entorno empresarial y garantizar que el sistema de gestión de talento esté alineado con los objetivos organizacionales a largo plazo, a la vez que se cumpla con contratar personal de acuerdo a los perfiles de puesto. Usar herramientas tecnológicas para realizar el proceso de reclutamiento de personal de esta manera se tendrá mayores alternativas de postulantes.

Para el desarrollo y capacitación del personal, mediante una encuesta se debe identificar que necesidades de conocimientos y actualizaciones por cada puesto de trabajo hacen falta y establecer un programa anual de capacitaciones realizando el seguimiento oportuno, para el cumplimiento de este, de esta manera se logrará fortalecer las habilidades y competencias requeridas para sus funciones. Considerar el desarrollo de liderazgo mediante programas específicos que preparen a los colaboradores para asumir roles de liderazgo. Esto contribuirá a una gestión eficaz y a la creación de un equipo motivado y bien dirigido.

Implementar programas de reconocimiento continuo que vayan más allá de los incentivos financieros. El reconocimiento público, los premios no monetarios y las oportunidades de desarrollo pueden tener un impacto significativo en la moral y la motivación de los empleados. Ofrecer programas de desarrollo profesional como parte del paquete de compensación. El acceso a oportunidades de aprendizaje y crecimiento puede ser tan valioso como los incentivos financieros para muchos colaboradores.

Implementar un proceso de evaluación de desempeño estructurado y sistemático. Esto incluye la fijación de metas, la retroalimentación regular y la revisión formal del desempeño en intervalos predefinidos. Realizar dicho proceso dos veces al año para medir los resultados y realizar la retroalimentación según como corresponda. Proporcionar formación y capacitación a los supervisores y gerentes sobre cómo realizar evaluaciones de desempeño efectivas. Esto asegura que el proceso sea justo, objetivo y alineado con los objetivos de la empresa. Utilizar la evaluación de desempeño como una oportunidad para discutir el desarrollo profesional. Identificar las áreas de mejora y proporcionar

recursos para el crecimiento continuo de los empleados. Regularmente revisar y evaluar la efectividad del proceso de evaluación de desempeño. Hacer ajustes según sea necesario para garantizar la relevancia y la utilidad del proceso. Sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la evaluación de desempeño y hacer de conocimiento su participación activa en el proceso. Esto puede mejorar la percepción y la aceptación del proceso por parte de los empleados.

Bibliografía

- Abolafino, M. (12 de 01 de 2015). *Cepimenews*. Obtenido de 5 necesidades de los empleados que las empresas deben atender.: <https://blog.edenred.es/piramide-de-maslow-motivacion/>
- Alvarado , M., & Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Copyright. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=UTGvDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=talento+humano&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=talento%20humano&f=false
- Alvaro, A. &. (2018). “*Mejora del desempeño laboral del talento humano en la empresa TRANSP ENANGEAL S.A.* Guayaquil. Obtenido de <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/f3d34bc4-4b63-43a9-821e-c87b4847f3e5/content>
- Arenal, C. (2022). *Gestión del equipo de trabajo del almacén*. San Millán: Editorial Tutor Formación. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=Cp1vEAAAQBAJ&pg=PA38&dq=incentivos+laborales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewj_wOeVw9H6AhVeG7kGHT4nD_A4FBD0AXoECAkQAg#v=onepage&q=incentivos%20laborales&f=false
- Arroyo, G. C. (2022). “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal que Labora en el centro de salud progreso*”. Chimbote - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99225/Arroyo_PG_C-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bermudez , A. L. (2015). Cpacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las Pymes. *InterSdes: Revista de las Sedes Regionales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Blas, K., & Castro, C. (2018). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE* . Chimbote- Perú. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360752010/html/>
- Carranza, M. Á. (2018). “*El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral en el área derecuperaciones en la Empresa Mi Banco, Trujillo 2018*”. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración, Universidad César Vallejo , Trujillo-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33865/carranza_vm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, V. A. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de un banco privado, agencia Ceres, Ate, 2018*. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración, Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19579/Ch%c3%a1vez_MVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, E. (2012). ¿Qué es la gestión del talento humano y para qué sirve? *Deusto Formacion*, <https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/que-es-gestion-talento-humano-para-que-sirve#:~:text=Idalberto%20Chiavenato%20define%20la%20gesti%C3%B3n,y%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D>.
- Conrero, S. (2019). *El talento humano en las organizaciones: claves par potenciar su desarrollo* (Primera edición ed.). Editorial de la Universidad Católica de Cordoba. Obtenido de

- https://books.google.com.pe/books?id=wVDvDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=talento+humano&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=talento%20humano&f=false
- Cravino, L. M. (2015). EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO DE GESTION DE DESEMPEÑO. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Evoluci%C3%B3n+hist%C3%B3rica+del+concepto+de+gesti%C3%B3n+del+desempe%C3%B1o.pdf>
- Cuestas, S. A. (2023). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Mexico. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>
- Daft, Richard L. (2011). Teoría y diseño organizacional. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50528743/Teoria_de_la_Organizacion.pdf?1480034522=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTeoria_y_diseno_organizacional.pdf&Expires=1700007595&Signature=ST2iJ2N~Sd0i3ZfN~gZhwH3XTiYyOV6oXMyvzY8SgofMFY4g5CoQ
- De la Cruz, A. G. (2018). *Gestión de Talento Humano, en el centro de practicas UPSE Rio Verde Canton Santa Elena*. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4306/1/UPSE-TAA-2018-0016.pdf>
- Espinoza, J. (2016). Los requisitos para el ejercicio válido de la potestad sancionatoria del empleador. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. Obtenido de https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf
- Fatima, G. T. (2019). *Gestión de talento Humano para el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa PULSAR EIRL*. Para Obtener el grado de bachiller, Universidad San Martín de Porres, Lima-Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8575/Gil%20Torres%20c%20Mar%20ada%20De%20F%20a%20tima.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gan, F., & Gaspar, B. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Obtenido de https://www.google.com/search?q=clima+organizacional&tbm=bks&ei=qHi0Y9GDLv6y5OUPr6iXmAs&start=30&sa=N&ved=2ahUKEwjR9_OwiKz8AhV-GbkGHS_UBbM4FBDy0wN6BAGpEAK&biw=1366&bih=625&dpr=1
- Garibay, V. J. (2017). *"Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los inspectores del organismo nacional de sanidad pesquera SANIPES"*. Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11965/garibay_tv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gavino, S. R. (2020). *La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III Essalud*. Chimbote - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44485/Gavino_SR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero, A. B., & Castañeda, F. L. (2016). *Pymes: Gestión y clima organizacional*. Corporación Universitaria Americana. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=SWBgDwAAQBAJ&pg=PA104&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj955-1haz8AhUpLrkGHVqtAPUQ6AF6BAGMEAI#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>

- Hernandez, C. E. (2021). *La Gestión del Marketing Interno y el Compromiso Organizacional en el Cooperativismo de Ecuador*. Para obtener el grado de doctor en ciencias sociales , Universidad de Córdoba , Bogota. Obtenido de <https://helvia.uco.es/bitstream/handle/10396/22706/2022000002410.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manzanares, S. M., Alcover , M. C., Gil , F., & Rico, R. (2011). Proceso de coordinación en equipos de trabajos. *Papeles de Psicólogo*. Obtenido de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1919.pdf>
- Mejilla, A., & Montoya , A. (2010). *Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovacion tecnológica y el mejoramiento productivo*. Editorial Bonaventuriana. Obtenido de <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/realidad/pdfs/TalentoHumano.pdf>
- Mondy, W. R. (2010). *Administracion de recursos humanos*. México: s PRENTICE HALL. Copyright. Obtenido de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPDP%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf>
- Motoro, A. M., Castro, G. M., & Diez, I. (2014). *Economía de la empresa*. España: Ediciones ParaninfoS.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=uBINBQAAQBAJ&pg=PA173&dq=desarrollo+profesional+en+las+empresas&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj33vOSvZz8AhW5LbkGHaz-DboQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=desarrollo%20profesional%20en%20las%20empresas&f=false>
- Paz, G. G. (2022). " *Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano en un centro recreacional*". Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101733/Paz_OGG%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Peña, N. E. (2020). *Clima Organizacional y liderazg en la entidad financiera Mi Banco S.A. Huancayo 2017*. Para obtener el título profesional de maestro en gestión empresarial , Universidad Peruana los Andes , Huancayo-Perú. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1673/T037_4230770_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perez, E. V. (2018). *Estudio Descriptivo de la gestion de talento humano en las pequeñas y medianas empresas*. Para obtener el grado de bachiller en ciencias de comunicación., Universidad San Martin de Porres, Ecuador.
- Porret, M. (2012). *Gestión de personas manual para la gstion del cpaital humano en las organizaciones*. España: EISC Editorial. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=s3tiGdAjuCUC&pg=PA393&dq=cuales+son+las+necesidades+de+los+trabajadores+en+una+empresa&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwidjtHd4av8AhUqJrkGHeraB3c4ChDoAXoECAgQA#v=onepage&q=cuales%20son%20las%20necesidades%20de%20los%20trabajador>
- Quispe, L. Y. (2019). *Clima organizacional en el Banco de la Microempresa S.A. MiBanco,agencia Cusco-2018*. Para optar al Título Profesional de Licenciada en Administración, Universidad Andina del Cusco , Cusco-Perú. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2065/Leydy_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reategui, A. (2019). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIVISIÓN DE TI DEL BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ S.A*. Lima- Perú. Obtenido de

- https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5557/REATEGUI_VA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanchez , I. (2021). *Comunicación en las relaciones profesionales*. (segunda edición ed.). (I. Editorial, Ed.) Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=UoBJEAAAQBAJ&pg=PT124&dq=ambiente+f%C3%ADsico+empresa+clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjE3JjemvP6AhVOIbkGHWsoBXUQ6AF6BAgJEA#v=onepage&q=ambiente%20f%C3%ADsico%20empresa%20clima%20laboral&f=false>
- Torres, J. N. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral percibido por el personal de la clinica san pedro sac*. Chimbote, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73829/Torres_SJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Uribe, F. J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. Editorial el manual moderno S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT59&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj955-1haz8AhUpLrkGHVqtAPUQ6AF6BAgJEA#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>
- Vallejo , L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracoles Editores. Obtenido de <http://cimogsys.esepoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Velezmoro, E. J. (2018). *"El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P - Los embajadores del saber "*. Chimbote - Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35879>
- Zevallos, V. (2018). *El clima organizacional y la motivación laboral en el bancoBBVA continental, barranca – 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. , Universidad San Pedro , Barranca-Perú. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13540/Tesis_62149.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
GESTION DE TALENTO HUMANO	<p>La gestión del talento humano tiene un tratamiento cuantitativo, para ser medido por medio del cuestionario Rho de Spearman, en base a las dimensiones: proceso de reclutamiento y selección, desarrollo y capacitación, Compensación e incentivos, Evaluación de desempeño.</p>	Proceso de reclutamiento y selección	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de personal • Diversidad de candidatos 	<p>¿Cómo calificarías tu experiencia general durante el proceso de reclutamiento y selección?</p> <p>¿Consideras que las descripciones de los puestos de trabajo son claras y precisas?</p> <p>¿Cómo calificarías la comunicación con el equipo de recursos humanos?</p> <p>¿Califica tu experiencia con la integración y orientación después de ser contratado?</p> <p>¿Se realizó una inducción para la inclusión en el puesto de trabajo?</p> <p>¿Consideras que se brinda la información clara y precisa, respecto a las políticas, normas y reglas de la empresa?</p>

		Desarrollo y capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de capacitaciones • Promoción laboral 	<p>¿Recibes capacitación y oportunidades para mejorar tus habilidades laborales?</p> <p>¿La empresa se preocupa por el rendimiento de los colaboradores?</p> <p>¿Sientes que tienes oportunidades de desarrollo profesional en la empresa?</p> <p>¿Consideras que las capacitaciones se realizan de acuerdo a la necesidad de conocimientos de cada área?</p> <p>¿Cómo calificarías la calidad de las capacitaciones que has recibido?</p> <p>¿Sientes que hay igualdad de oportunidades de desarrollo para todos los empleados en la empresa?</p>
		Compensación e incentivos	•Reconocimiento	<p>¿Consideras que se te reconoce por sus esfuerzos realizados en el trabajo?</p> <p>¿Estás satisfecho/a con los beneficios y compensación que recibes?</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Escala Salarial 	<p>¿Estás satisfecho/a con tu salario actual?</p> <p>¿Consideras que se elogia al personal por sus logros obtenidos?</p> <p>¿Consideras que se reconocen tus logros y esfuerzos en forma de incentivos o recompensas adicionales?</p> <p>¿Consideras que tu salario es justo en relación a tus responsabilidades y contribuciones?</p>
		Evaluación de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades y competencias • Productividad 	<p>¿La empresa te ha ofrecido herramientas necesarias para tu desempeño y para fomentar tu aprendizaje?</p> <p>¿Puedes aplicar tus conocimientos en el día a día?</p> <p>¿Recibes retroalimentación específica y constructiva sobre tu desempeño por parte de tu supervisor?</p> <p>¿Mi supervisor me ayuda a entender las estrategias para lograr los objetivos?</p> <p>¿Mi supervisor demuestra que aprecia mi trabajo?</p> <p>¿Has recibido reconocimiento o recompensas en base a tu desempeño?</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL

Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
El rendimiento organizacional tiene un tratamiento cuantitativo, para ser medido por medio del cuestionario Rho de Spearman , en base a las dimensiones: Gestión de cambio, rendimiento, clima organizacional y trabajo en equipo.	Gestión de cambio	Satisfacción laboral Reducción de costos	<p>¿Consideras que recibiste apoyo para adaptarte a los cambios y adquirir las habilidades necesarias?</p> <p>¿Cómo calificarías el impacto de los cambios en tu calidad de vida laboral?</p> <p>¿Has participado en capacitaciones o programas de desarrollo para afrontar los cambios?</p> <p>¿Califica el nivel de apoyo de tu equipo y tus superiores durante el proceso de cambio?</p> <p>¿Consideras que la empresa ha aprendido de los cambios anteriores y aplica lecciones para futuros cambios?</p>
	Rendimiento	Productividad Eficiencia	<p>¿Cómo calificarías el rendimiento general de nuestra empresa?</p> <p>¿Cómo calificarías la efectividad de nuestro equipo en la competencia de liderazgo?</p> <p>¿Consideras que los líderes de la organización están comprometidos con el éxito de los empleados?</p> <p>¿Consideras que se fomenta la innovación y la mejora continua en la organización?</p> <p>¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con tu rendimiento en el trabajo?</p>

	Clima organizacional	Ambiente de trabajo Resolución de conflictos	<p>¿Te sientes motivado en tu trabajo actual?</p> <p>¿Como calificarías la cultura organizacional de la empresa?</p> <p>¿Cómo calificarías el ambiente de trabajo en nuestra organización?</p> <p>¿Crees que se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en la organización?</p> <p>¿Consideras que la empresa promueve un entorno de aprendizaje y desarrollo?</p> <p>¿Te sientes valorado y apreciado en tu puesto de trabajo?</p> <p>¿Te sientes escuchado por la dirección de la empresa?</p> <p>¿Te sientes estresado/a en tu trabajo?</p>
	Trabajo en equipo	Comunicación efectiva Rendimiento del equipo	<p>¿Recibes apoyo y colaboración de tus colegas cuando lo necesitas?</p> <p>¿Sientes que tus opiniones y sugerencias son valoradas por tus compañeros de equipo?</p> <p>¿Como calificas la comunicación dentro de tu equipo de trabajo?</p> <p>¿Consideras que tu supervisor confía en tus ideas y en tu desempeño?</p> <p>¿Consideras que tú supervisor se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?</p> <p>¿Sientes que existe un buen trabajo en equipo en tu área?</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
Impacto de un sistema de Gestión de talento humano en el rendimiento organizacional de Jesa Construcciones Sac ,2023	¿Cuál es el impacto de la gestión del talento humano en el rendimiento organizacional de la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC,2023?	<p>Objetivo general.</p> <p>1. Analizar el impacto de sistema de gestión de talento humano en el rendimiento organizacional en la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC, Chimbote 2023.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>1. Establecer la relación entre la dimensión reclutamiento y selección y la gestión de talento humano de la empresa Jesa Construcciones Sac – Chimbote, 2023.</p> <p>2. Establecer la relación entre la dimensión de desarrollo y capacitación en la gestión de talento humano de la empresa Jesa Construcciones Sac – Chimbote, 2023.</p> <p>3. Establecer la relación entre la dimensión de compensación e incentivos y la gestión de talento humano de la empresa Jesa Construcciones Sac – Chimbote,</p>	Existe relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento organizacional en la empresa JESA CONSTRUCCIONES SAC, 2023.	Sistema de Gestión de talento humano y rendimiento organizacional	<p>Tipo: Básica, descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población muestral: 36 trabajadores</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con Rho de Spearman.</p>

		2023. 4. Establecer la relación entre la evaluación de desempeño y la gestión de talento humano de la empresa Jesa Construcciones Sac – Chimbote, 2023.			
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela de PostGrado

Agradecemos de antemano tu gentil participación en la presente encuesta, su información será valiosa para conocer de manera concreta el nivel de la Gestión de talento y el rendimiento organizacional, de nuestra empresa, con la cual podremos plantear alternativas para dar solución a los problemas identificados.

Selecciona del 01 al 05, según tu nivel de satisfacción:

(1) Deficiente (2) Regular (3) Bueno (4) Muy Bueno (5) Excelente

VARIABLE 1: SISTEMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		1	2	3	4	5
Proceso de reclutamiento						
1	¿Cómo calificarías tu experiencia general durante el proceso de reclutamiento y selección?					
2	¿Consideras que las descripciones de los puestos de trabajo son claras y precisas?					
3	¿Cómo calificarías la comunicación con el equipo de recursos humanos?					
4	¿Califica tu experiencia con la integración y orientación después de ser contratado?					
5	¿Se realizó una inducción para la inclusión en el puesto de trabajo??					
6	¿Consideras que se brinda la información clara y precisa, respecto a las políticas, normas y reglas de la empresa?					
Desarrollo y capacitación						
7	¿Recibes capacitación y oportunidades para mejorar tus habilidades laborales?					
8	¿Consideras que la empresa se preocupa por el rendimiento de los colaboradores?					
9	¿Consideras que tienes oportunidades de desarrollo profesional en la empresa?					
10	¿Consideras que las capacitaciones se realizan de acuerdo a la necesidad de conocimiento de cada área?					
11	¿Cómo calificarías la calidad de las capacitaciones que has recibido?					
12	¿Consideras que hay igualdad de oportunidades de desarrollo para todos los empleados en la empresa?					
Compensación e incentivos						

13	¿Consideras que se te reconoce por sus esfuerzos realizados en el trabajo?					
14	¿Estás satisfecho/a con los beneficios y compensación que recibes?					
15	¿Estás satisfecho con tu salario actual?					
16	¿Consideras que se elogia al personal por sus logros obtenidos?					
17	¿Consideras que se reconocen tus logros y esfuerzos en forma de incentivos o recompensas adicionales?					
18	¿Consideras que tu salario es justo en relación a tus responsabilidades y contribuciones					
Evaluación de desempeño						
19	¿La empresa te ha ofrecido herramientas necesarias para tu desempeño y para fomentar tu aprendizaje?					
20	¿Puedes aplicar tus conocimientos en el día a día?					
21	¿Recibes retroalimentación específica y constructiva sobre tu desempeño por parte de tu supervisor?					
22	¿Mi supervisor demuestra que aprecia mi trabajo?					
23	¿Consideras que las comunicaciones son oportunas y pertinentes?					
24	¿Has recibido reconocimiento o recompensas en base a tu desempeño?					
VARIABLE 2: RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
Gestión de Cambio						
25	¿Consideras que recibiste apoyo para adaptarte a los cambios y adquirir las habilidades necesarias?					
26	¿Cómo calificarías el impacto de los cambios en tu calidad de vida laboral?					
27	¿Has participado en capacitaciones o programas de desarrollo para afrontar los cambios?					
28	¿Califica el nivel de apoyo de tu equipo y tus superiores durante el proceso de cambio?					
29	¿Consideras que la empresa ha aprendido de los cambios anteriores y aplica lecciones para futuros cambios?					
Rendimiento						
30	¿Cómo calificarías el rendimiento general de nuestra empresa?					
31	¿Cómo calificarías la efectividad de nuestro equipo en la competencia de liderazgo?					
32	¿Consideras que los líderes de la organización están comprometidos con el éxito de los empleados?					
33	¿Consideras que se fomenta la innovación y la mejora continua en la organización?					
34	¿Te sientes valorado y apreciado en tu puesto de trabajo?					
Clima Organizacional						

35	¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con tu rendimiento en el trabajo?					
36	¿Te sientes motivado en tu trabajo actual?					
37	¿Cómo calificarías la cultura organizacional de la empresa?					
38	¿Cómo calificarías el ambiente de trabajo en nuestra organización?					
39	¿Crees que se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo en la organización?					
40	¿Consideras que la empresa promueve un entorno de aprendizaje y desarrollo?					
41	¿Te sientes escuchado por la dirección de la empresa?					
42	¿Te sientes estresado/a en tu trabajo?					
Trabajo en equipo						
43	¿Recibes apoyo y colaboración de tus colegas cuando lo necesitas?					
44	¿Consideras que tus opiniones y sugerencias son valoradas por tus compañeros de equipo?					
45	¿Cómo calificas la comunicación dentro de tu equipo de trabajo?					
46	¿Consideras que tu supervisor confía en tus ideas y en tu desempeño?					
47	¿Consideras que tú supervisor se preocupa por mantener elevado el nivel de motivación del personal?					
48	¿Sientes que existe un buen trabajo en equipo en tu área?					

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE
EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

Fecha: 28 de octubre del 2023 Especialidad: Lic. En Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el sistema de gestión de talento humano y el rendimiento organizacional.

Autor del instrumento: Lita Flor León Mostacero.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL RENDIMIENTO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA JESA CONSTRUCCIONES S.A.C.
CHIMBOTE – 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su aspecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y				19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y			18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			18	

Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e				19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			18	
Sumatoria parcial					90
Sumatoria Total					185
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					0.92

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

NO REQUIERE SUGERENCIAS

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados	Coefficiente de Validez
0,00 – 0,49	Validez Nula	
0,50 – 0,59	Validez muy baja	
0,60 – 0,69	Validez baja	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px; margin-right: 5px;">185</div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 5px;">≡</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px 10px; margin-left: 5px;">0.92</div> </div>
0,70 – 0,79	Validez aceptable	
0,80- 0,89	Validez buena	
0,90-1,00	Validez muy buena	

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


 Pablo Arnulfo Santos Díaz
 Msc. Lic. Adm.
 CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146
DNI. 32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE
EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: YESENIA MARGOT ÁVILA ALCALDE
 Fecha: 28 de octubre del 2023 Especialidad: Lic. En Administración
 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el sistema de gestión de talento humano y el rendimiento organizacional.
 Autor del instrumento: Lita Flor León Mostacero.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL RENDIMIENTO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA JESA CONSTRUCCIONES S.A.C.
CHIMBOTE – 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su aspecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y				19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y			18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			18	

Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e				19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			18	
Sumatoria parcial				90	95
Sumatoria Total				185	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)				0.92	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

NO REQUIERE SUGERENCIAS

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo

respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados	Coefficiente de Validez
0,00 – 0,49	Validez Nula	
0,50 – 0,59	Validez muy baja	
0,60 – 0,69	Validez baja	185 \equiv 0.92
0,70 – 0,79	Validez aceptable	
0,80- 0,89	Validez buena	
0,90-1,00	Validez muy buena	

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Yesenia Margot Ávila Alcalde
Mg. MBA. en Administración de Negocios
DNI. 32974960

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE
EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: JOSELITO SANCHEZ ALTAMIRANO

Fecha: 28 de octubre del 2023 Especialidad: Lic. En Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el sistema de gestión de talento humano y el rendimiento organizacional.

Autor del instrumento: Lita Flor León Mostacero.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y EL RENDIMIENTO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA JESA CONSTRUCCIONES S.A.C.
CHIMBOTE – 2023”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su aspecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y				19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y			18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			18	

Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e				19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			18	
Sumatoria parcial				90	95
Sumatoria Total				185	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)				0.92	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

NO REQUIERE SUGERENCIAS

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo

respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados	Coficiente de Validez
0,00 – 0,49	Validez Nula	
0,50 – 0,59	Validez muy baja	
0,60 – 0,69	Validez baja	
0,70 – 0,79	Validez aceptable	
0,80- 0,89	Validez buena	
0,90-1,00	Validez muy buena	

185	≡	0.92
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación acept


JOSELITO SANCHEZ ALTAMIRANO
 MG. Administración de Empresas y Negocios MBA
 DNI N°: 48355932

Anexo N° 5 :Base de datos

ENCUESTA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48								
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
E2	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
E3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
E5	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
E6	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	5	4	4	4	2	4	3	5	4	5	4	3	2	5	4	4	5	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3				
E7	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	1	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4				
E8	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4						
E9	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5					
E10	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
E11	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
E12	3	3	3	3	3	3	5	2	5	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2				
E13	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2					
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
E15	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
E16	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5				
E17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
E18	3	2	2	3	1	5	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	5	5	2	4	3	1	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4				
E19	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
E20	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5			
E21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
E22	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	2	1	2	3	1	3	4	2	3	5	2	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3		
E23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
E24	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E26	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
E27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
E28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E29	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
E30	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	2	4	3	2	2	4	3	5	4	4	4	2	4	3	5	4	5	4	3	2	5	4	4	5	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
E31	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	3	3	1	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
E32	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
E33	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
E34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E35	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E36	3	3	3	3	3	3	5	2	5	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1 Información del Autor			
LEON MOSTACERO LITA FLOR <small>Apellidos y Nombres</small>	48727811 <small>DNI</small>	LITALEON19@GMAIL.COM <small>Correo Electrónico</small>	
2 Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3 Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4 Título del Documento de Investigación			
IMPACTO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA JESA CONSTRUCCIONES SAC 2023			
5 Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6 Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * (info@u-repo@semantica/openAccess)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (info@u-repo@semantica/restrictedAccess)(*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



Huella Digital

Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	08	01	24

Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 030-2016-SUNEDU-CD Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 2, inciso 8.2
2. Ley N° 30030 Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 009-2016-PCM
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 302.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-0502 (Número 5.7 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también permiten que el autor otorgue el crédito por su obra
6. Según el inciso 12.2 del artículo 10° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI, las universidades, instituciones y escuelas de educación superior deben como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los realizados en sus repositorios institucionales prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente reconocidos por el Repositorio Digital RENATI a través del Repositorio ALCMA.

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 30444 art. 32, num. 22.3

IMPACTO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA JESA CONSTRUCCIONES SAC, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Sergio Arboleda Trabajo del estudiante	1%
11	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
12	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	1%
13	recai.uaemex.mx Fuente de Internet	1%
14	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
15	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
16	1library.co Fuente de Internet	1%
17	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	1%
18	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
19	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	1%
20	www.melilla.es	

	Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %
22	asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com Fuente de Internet	<1 %
23	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
29	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
30	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

31	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	revistas.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Catolica de Oriente Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %
39	Submitted to Universidad Privada Boliviana Trabajo del estudiante	<1 %
40	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to unbosque Trabajo del estudiante	<1 %
42	es.slideshare.net	

	Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
44	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	retos-directivos.eae.es Fuente de Internet	<1 %
47	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
48	rai.uapa.edu.do Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
51	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	jobs.bechtel.com Fuente de Internet	<1 %
53	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

54	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1 %
55	Submitted to Universidad del Valle de Guatemala Trabajo del estudiante	<1 %
56	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
57	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
60	taemperuconsulting.com Fuente de Internet	<1 %
61	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
62	dehesa.unex.es:8080 Fuente de Internet	<1 %
63	repositorio.icte.ejercito.mil.pe Fuente de Internet	<1 %
64	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

65	repository.ean.edu.co Fuente de Internet	<1 %
66	moam.info Fuente de Internet	<1 %
67	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
70	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1 %
71	www.scielo.cl Fuente de Internet	<1 %
72	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
73	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
74	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
75	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega	<1 %

76	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
77	Submitted to Universidad San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
78	acikbilim.yok.gov.tr Fuente de Internet	<1 %
79	smartcorp.com Fuente de Internet	<1 %
80	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
81	rabida.uhu.es Fuente de Internet	<1 %
82	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
83	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
84	www.losrecursoshumanos.com Fuente de Internet	<1 %
85	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
86	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

87	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
88	web.esenfc.pt Fuente de Internet	<1 %
89	www.entrepreneur.com Fuente de Internet	<1 %
90	www.fedesarrollo.org.co Fuente de Internet	<1 %
91	www.isotools.org Fuente de Internet	<1 %
92	www.itdg.org.pe Fuente de Internet	<1 %
93	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
94	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
95	www.sugeval.fi.cr Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo