

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los  
colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

**Autor:**

**Ardiles Aguilar, Luz Gianella**

**Código ORCID: 0000-0001-5893-6838**

**Asesor:**

**Avila Alcalde, Yesenia Margot**

**Código ORCID: 0000-0001-5509-4460**

**HUARAZ-PERÙ**

**2024**

## INDICE

Índice general .....	i
Índice de tablas.....	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave .....	iv
Constancia de originalidad .....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract... ..	viii
1. Introducción.....	1
2. Metodología .....	18
3. Resultados.....	20
4. Análisis y discusión.....	43
5. Conclusiones y recomendaciones .....	47
6. Referencias bibliográficas .....	49
7. Anexos y apéndices .....	54

## Índice de Tablas

N.º		Pág.
<b>Tabla 1:</b>	¿Ingresó a laborar bajo un debido proceso de selección de personal?	20
<b>Tabla 2:</b>	¿Cuándo recibe su contrato, le brindan toda información necesaria de sus funciones?	21
<b>Tabla 3:</b>	¿el personal que ingresa pasa por el proceso de inducción?	22
<b>Tabla 4:</b>	¿Cree que el encargado de hacer las contrataciones, es competente?	23
<b>Tabla 5:</b>	¿Se brinda capacitaciones al personal, según a sus requerimientos?	24
<b>Tabla 6:</b>	¿Las capacitaciones son efectivas que mejoran su desempeño?	25
<b>Tabla 7:</b>	¿se le evalúa al trabajador después de una capacitación?	26
<b>Tabla 8:</b>	¿Considera que su remuneración va acorde al trabajo que realiza?	27
<b>Tabla 9:</b>	¿Existe políticas que beneficien al trabajador para mejorar su desempeño?	28
<b>Tabla 10:</b>	¿Se otorga descanso al trabajador por su onomástico?	29
<b>Tabla 11:</b>	¿Se gratifica al trabajador por los días que trabaja en fechas feriados?	30
<b>Tabla 12:</b>	¿Es agradable hacer sus labores en grupo?	31
<b>Tabla 13:</b>	¿Considera que el éxito de la empresa, es porque se siente comprometido?	32
<b>Tabla 14:</b>	¿Existe coordinación oportuna para realizar su trabajo?	33
<b>Tabla 15:</b>	¿Cumple sus actividades en el tiempo asignado?	34
<b>Tabla 16:</b>	¿Tiene como principio llegar puntual a su trabajo?	35
<b>Tabla 17:</b>	¿Se siente preparado para afrontar algún problema o conflictos? ¿	36
<b>Tabla 18:</b>	¿Está pendiente para que no haya alguna molestia para los clientes?	37
<b>Tabla 19:</b>	¿Hay reconocimiento público para el personal que muestra buen desempeño?	38
<b>Tabla 20</b>	¿Se valora su opinión y aporte para mejoras del restaurant?	39
<b>Tabla 21:</b>	¿Se incentiva con capacitaciones, para mejorar su desempeño?	40
<b>Tabla 22:</b>	¿Cuenta con una buena asignación de recursos para realizar sus	41
<b>Tabla 23:</b>	labores?	42
	Correlación de variables	

## Índice de figuras

Fig. 1	¿Ingresó a laborar bajo un debido proceso de selección de personal?	20
Fig. 2	¿Cuándo recibe su contrato, le brindan toda información necesaria de sus funciones?	21
Fig. 3	¿el personal que ingresa pasa por el proceso de inducción?	22
Fig. 4	¿Cree que el encargado de hacer las contrataciones, es competente?	23
Fig. 5	¿Se brinda capacitaciones al personal, según a sus requerimientos?	24
Fig. 6	¿Las capacitaciones son efectivas que mejoran su desempeño?	25
Fig. 7	¿se le evalúa al trabajador después de una capacitación?	26
Fig. 8	¿Considera que su remuneración va acorde al trabajo que realiza?	27
Fig. 9	¿Existe políticas que beneficien al trabajador para mejorar su desempeño?	28
Fig.10	¿Se otorga descanso al trabajador por su onomástico?	29
Fig.11	¿Se gratifica al trabajador por los días que trabaja en fechas feriados?	30
Fig.12	¿Es agradable hacer sus labores en grupo?	31
Fig.13	¿Considera que el éxito de la empresa, es porque se siente comprometido?	32
Fig.14	¿Existe coordinación oportuna para realizar su trabajo?	33
Fig.15	¿Cumple sus actividades en el tiempo asignado?	34
Fig.16	¿Tiene como principio llegar puntual a su trabajo?	35
Fig.17	¿Se siente preparado para afrontar algún problema o conflictos? ¿	36
Fig.18	¿Está pendiente para que no haya alguna molestia para los clientes?	37
Fig.19	¿Hay reconocimiento público para el personal que muestra buen desempeño?	38
Fig.20	¿Se valora su opinión y aporte para mejoras del restaurant?	39
Fig.21	¿se incentiva con capacitaciones, para mejorar su desempeño?	40
Fig.22	¿cuenta con una buena asignación de recursos para realizar sus labores?	41

**Palabras Claves:**

<b>Tema</b>	Gestión del talento humano y el desempeño laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

**Keywords:**

<b>Tema</b>	Human talent and job performance management
<b>Especialidad</b>	Administration

**Línea de investigación**

<b>Línea de investigación</b>	Talento humano
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management



## Constancia de Originalidad

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024**" del (a) estudiante: **ARDILES AGUILAR LUZ GIANELLA**, identificado(a) con Código N° **1416100229**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, 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, 16 de diciembre de 2024

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.

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los  
colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024**

## Resumen

El objeto del estudio fue fundamentar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024. Se usó una investigación científica, donde empleamos la técnica de la encuesta, así como un instrumento, que fue construido en base a las dimensiones de cada variable que busca, dar respuesta a cada objetivo planteado, se tomó una población muestral de 24 trabajadores del restaurant, obteniendo información importante, ya que la prueba del Alfa de Cronbach, dio garantías de su veracidad, así mismo fue procesada manteniendo un enfoque cuantitativo, para ser distribuidos a tablas y figuras con versión APA, para una mejor interpretación de la realidad de los elementos de estudio. Se concluye que existe una considerable correlación positiva media, entre las variables gestión del talento humano y el desempeño por mostrar un valor de correlación por el Rho Spearman de  $r=0,520^{**}$ , mostrando una significancia  $p=0,000 < 0,05$ . Esto hace que la hipótesis se aceptada. Es fundamental que las organizaciones reconozcan y valoren el verdadero talento humano de su capital humano, el cual permite tener mejores resultados en el desempeño.

### **Abstract**

The purpose of the study was to establish whether there is a relationship between the management of human talent and the work performance of the employees of the Rustica restaurant, Huaraz - 2024. A scientific investigation was used, where we used the survey technique, as well as an instrument, which It was built based on the dimensions of each variable that seeks to respond to each stated objective. A sample population of 24 restaurant workers was taken, obtaining important information, since the Cronbach's Alpha test gave guarantees of its veracity. Likewise, it was processed maintaining a quantitative approach, to be distributed to tables and figures with APA version, for a better interpretation of the reality of the study elements. It is concluded that there is a considerable average positive correlation between the human talent management variables and performance by showing a correlation value by the Rho Spearman of  $r=0.520^{**}$ , showing a significance  $p=0.000 < 0.05$ . This makes the hypothesis accepted. It is essential that organizations recognize and value the true human talent of their human capital, which allows for better performance results.

## 1. Introducción

Suárez (2024) realizó una investigación a nivel internacional y su investigación tuvo como objetivo comprender la relación entre el desempeño de los empleados y las percepciones de la calidad del servicio para identificar áreas de mejora y sugerir estrategias para optimizar la experiencia de los empleados y del cliente. La importancia de esta investigación radica en su capacidad para mejorar factores clave que afectan a los grupos de empleados y consumidores. Centrándonos en una empresa reconocida como "Diésel Nacional", intentamos incidir en prácticas y estrategias que beneficien el prestigio de la empresa y la competitividad del sector gastronómico paceño. Los resultados obtenidos no sólo beneficiarán directamente a los empleados y clientes de la empresa, sino que también brindarán una perspectiva útil para fortalecer la competitividad de la industria gastronómica paceña. Se recomienda crear un sistema de seguimiento continuo mediante un gráfico interactivo para reflejar la percepción del cliente en tiempo real. Se recomienda desarrollar e implementar un plan de desarrollo integral permanente que resuelva los problemas personales y profesionales de los empleados.

Fitrio et al. (2023) presentaron a los académicos un estudio cuyo objetivo era investigar y determinar el impacto de la calidad del servicio en los niveles de desempeño, que se llevó a cabo en una pequeña organización en Indonesia. El estudio se desarrolló teniendo en cuenta el enfoque aplicado con un alcance adecuado. El método de recolección de datos fue una encuesta. Hubo un total de 210 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 137 empleados. Se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales PLS para el análisis de datos. Los resultados muestran que la competencia y el compromiso organizacional según el enfoque de calidad del servicio tienen un efecto positivo en el desempeño laboral. Los resultados del análisis factorial muestran que el índice tiene una confiabilidad alta entre 0,795 y 0,929. Conclusión final: Los resultados apoyan la teoría de la motivación, que muestra que los empleados que trabajan en óptimas condiciones laborales y con alto compromiso mejorarán

continuamente su desempeño.

Según Ascanio y Pico (2021), su objetivo propuesto es proponer un modelo de gestión de recursos humanos que se enfoque en la gestión administrativa de los empleados a través de la organización de procesos y estructuras organizacionales para mejorar los procesos administrativos. El método utilizado fue descriptivo y la información se obtuvo a través de entrevistas, revisiones bibliográficas de documentos técnicos, etc. Como resultado, la cadena de restaurantes no tenía un plan estratégico y no podía gestionar a los empleados de acuerdo con los objetivos de la organización. La conclusión es que el adecuado desarrollo de carrera del personal no tiene un proceso estandarizado de reclutamiento y selección, sino que se desarrolla empíricamente en función de las necesidades del personal, sin supervisión ni planes de capacitación, incentivos, etc.

Berneio (2021) también apunta a desarrollar un proceso de sistema de gestión del talento aprovechando oportunidades para mejorar y fortalecer el desempeño de los colaboradores, lo que también es beneficioso para el desarrollo individual y colectivo. En cuanto a los métodos utilizados en el proceso de investigación, se destacaron los métodos deductivo, analítico y sintético. En el programa de investigación se desarrolló un sistema de gestión de personal para la microempresa “Verde Limón”, en el que se puso especial énfasis en las competencias de los empleados. Durante los procesos de inducción, reclutamiento, reclutamiento e onboarding, evaluación del desempeño, desarrollo y capacitación. La conclusión final es que el proceso de gestión de personal debe ser considerado como un mecanismo de gestión y dirección para una adecuada gestión y el logro de las metas de la empresa. Se recomienda que la propuesta sea implementada como un recurso para lograr sus beneficios y mejorar el desempeño de las personas, así como la eficiencia y eficacia para que la organización pueda alcanzar sus metas planteadas.

El principal objetivo de Pujos (2019) es desarrollar un modelo de gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral en el restaurante “PIKO

RIKO” en el estado Piraro. En un restaurante. Los métodos de investigación utilizados para la obtención de información son entrevistas a directivos y encuestas a clientes internos y externos, que proporcionan vacíos en las funciones laborales, selección de personal, evaluación del nivel de desempeño laboral, etc. El principal resultado alcanzado es el diagnóstico de la situación actual del restaurante “PIKO RIKO” y del modelo de gestión del talento.

Entre los estudios nacionales se encuentra Tirado (2024), cuyo principal objetivo fue determinar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción del cliente en el restaurante rural Chepén - 2023. En términos metodológicos, se caracteriza por su carácter aplicado, enfoque de diseño no experimental y alcance adecuado. Se recomienda a la gerencia implementar un plan enfocado para mejorar los resultados esperados, que puede incluir iniciativas enfocadas en el reconocimiento, la comunicación efectiva y la capacitación continua. En este caso, el desempeño laboral puede aumentar el compromiso organizacional, mejorar la motivación de los empleados, la productividad y un ambiente de trabajo positivo. Estas acciones ayudan a crear un ambiente de trabajo más productivo, lo que a su vez beneficia a los clientes.

Asimismo, Tovalino (2024) presentó como objetivo general desarrollar una propuesta de mejora de la gestión de recursos humanos con el fin de incrementar la calidad de los servicios en la microempresa Café Restaurante El Rincón de Vallejo S.A.C. Trujillo, 2023; El tipo de investigación fue cuantitativa, descriptiva, de diseño. Se obtuvieron los siguientes resultados: 48,00% Rara vez demostró rapidez en la realización de pedidos, 40,00% Rara vez demostró ayuda, asesoramiento y solución a problemas o dificultades del cliente. Se concluyó que la microempresa utilizó procedimientos adecuados para la preselección de personal, pero consideró importante las pruebas psicológicas, debido a que los solicitantes podrían proporcionar información falsa durante la prueba psicológica. Además, los empleados no demostraron una resolución pronta y oportuna de los problemas de los clientes, ya que la empresa no contaba con un manual de procedimientos para el manejo de quejas y reclamos.

Álvarez (2024) presenta un objetivo general: desarrollar una propuesta para mejorar el clima laboral en el restaurante “Lobito” del distrito Cerro Azul de Cañete en el año 2024, para mejorar el desempeño laboral, los métodos utilizados son cuantitativos, descriptivos, (. . .) El 75,00% afirmó que los restaurantes casi nunca realizan evaluaciones periódicas para medir el desempeño, finalmente el 62,50% de los empleados mencionó que en ocasiones dan retroalimentación para mejorar. Se concluyó que la empresa tenía un ambiente laboral deficiente debido a que el restaurante no creaba el ambiente adecuado para ayudar a alcanzar sus objetivos, afectando así el desempeño de los empleados de la misma manera que no se preocupaban por brindar estabilidad a sus empleados y no tomaban acciones. para ayudar a determinar. Evaluación de deficiencias, todas ellas perjudiciales para la productividad de los empleados en relación con la empresa. Crear un buen ambiente de trabajo es importante si desea lograr resultados positivos para sus empleados.

De igual forma, Ayu y Kusmaningtyas (2023) tuvieron como objetivo determinar la relación entre la calidad del servicio y el desempeño laboral en una cadena de comida rápida en Cusco 2023. En cuanto a la metodología, se consideraron métodos cuantitativos básicos con diseños transversales no experimentales y niveles de correlación. La muestra estuvo compuesta por 33 empleados de un establecimiento de comida rápida del Cuzco a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados muestran que el 66,67% de los empleados de cadenas de restaurantes cree que la calidad del servicio es alta, mientras que el 42,4% de los empleados cree que su ambiente laboral es moderado. Se concluyó que existe una correlación positiva muy alta y significativa entre la calidad del servicio y el desempeño de los empleados de la cadena de comida rápida en el año 2023 con significancia (sig.) 0.000 y valor  $r$  0.997.

Asimismo, el objetivo general de Atoche (2023) es determinar la relación entre la administración y el desempeño laboral en el hotel restaurante Olmos Monterrico S.A.C – 2022, utilizando tipo básico, nivel de descripción, correlaciones y diseño no experimental, (... ) , luego de pruebas estadísticas,

debido a que la tasa de significancia es menor a 0.05, se determina que existe relación entre variables administrativas y aspectos del desempeño laboral. Se observó que en la prueba de correlación Rho de Spearman el nivel de significancia fue de 0,001 y el coeficiente de correlación Rho fue de 0,676, lo que confirma que existe relación entre las variables de desempeño y los aspectos administrativos. Se recomienda que los gerentes de recursos realicen capacitaciones para que los empleados mejoren sus habilidades, especialmente en la empatía y el manejo del trabajo en equipo, lo que facilitará el cumplimiento oportuno de las actividades asignadas.

Vera (2023) también pretende desarrollar una propuesta para el desarrollo de los empleados del restaurante Gourmet El Pacifico S.R.L. Se utilizó un enfoque cuantitativo como estudio explicativo específico (...). Los resultados arrojaron que el 57,5% de los empleados se encontraba en un nivel bajo y el 42,5% en un nivel medio, indicando que su desempeño laboral en el restaurante era pobre. Se concluyó que al aplicar las recomendaciones sobre capacitación continua en la organización los empleados podrán trabajar de manera efectiva. Las reuniones se realizan para ayudar a encontrar formas de resolver conflictos o tensiones dentro de los equipos de trabajo, ya que muchas veces existen diferencias, lo que a su vez significa un mal ambiente laboral que puede perjudicar el desempeño de los compañeros de trabajo. Aquí, el coaching les ayuda a identificar sus fortalezas y debilidades para determinar lo que se debe lograr.

El principal objetivo de Aliaga (2023) fue determinar la relación entre el desempeño de los empleados y el marketing endometrial en el restaurante El Asador de la ciudad de Cajamarca en el año 2023. (...). Finalmente, se concluye generalmente que si existe una relación significativa entre el marketing interno y el desempeño laboral, gracias a una buena gestión del marketing interno, el esfuerzo laboral de los empleados de El Asador será elevado. Para un restaurante de Cajamarca, la prueba R inferencial de Pearson arrojó un valor de 0,765, lo que también indica una correlación positiva alta. Se recomienda que la dirección

general del Restaurante El Asador utilice los resultados de este estudio como marco de discusión entre los socios de la empresa para evaluar la importancia de la capacitación de los empleados y así mejorar efectivamente su desempeño. También se recomienda desarrollar planes de desarrollo de los empleados que tengan en cuenta la adquisición de habilidades formativas para mejorar el desempeño de los asociados.

Por otro lado, Vera (2022), cuyo propósito es evaluar la gestión del talento de las empresas estudiadas. El método utilizado fue cuantitativo y descriptivo. Un cuestionario Likert de 36 puntos fue rellenado por 20 empleados de la empresa. El resultado es que la integración de personas (55% y 45%), el desarrollo de personas (70% y 30%) y la supervisión de personas (75% y 25%) son las mejores valoraciones en términos de gestión del talento. Se recomienda fortalecer cada dimensión, incluidas aquellas que reciben evaluaciones positivas, por ejemplo: persona cohesiva, desarrolladora, supervisora. Del mismo modo, las dimensiones mal calificadas deberían centrarse en el refuerzo, como ubicar a las personas, recompensarlas y retenerlas. Por lo tanto, se recomienda considerar revisar las mejoras propuestas para cada dimensión.

“Objetivo general: identificación de propuestas para mejorar el desempeño laboral de gestión de calidad en MYPE, sector restaurante, caso” Salhua (2021): “Sabor Real”, Distrito Mara-Cañet, 2021., tipos descriptivos y cuantitativos. Respecto al desempeño laboral: el 46.20% de las personas cree que las relaciones interpersonales son una habilidad social que puede mejorar el desempeño laboral, el 38.50% de las personas cree que los factores de motivación intrínsecos afectan el desempeño laboral, que el 46.20% de las personas cree que los socios comerciales son leales a la empresa afectar positivamente su trabajo, sentirse satisfecho. Al finalizar las “Recomendaciones de mejora” del restaurante, el foco principal estará en mejorar las deficiencias encontradas en las variables de desempeño laboral para lograr los objetivos de la empresa y aumentar la eficiencia y eficacia de los empleados del restaurante.

En tanto, el objetivo general de Quizpe (2021): determinar la relación

entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los empleados de Fast Food Bambos en el distrito de Miraflores en el año 2021. Alcance y diseño transversal no experimental. Para analizar los resultados se realizó la prueba estadística del coeficiente Rho Spearman y se obtuvo una correlación positiva moderada de 0.763 con un valor p menor que alfa ( $0.000 < 0.05$ , por lo que se concluyó que el distrito de comida rápida de Miraflores); 2021 Para los empleados de Bambos, existe una correlación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. desempeño del trabajo.

Contamos con un estudio de Espinoza y Montalvo (2021) que tuvo como objetivo analizar la gestión del talento y desempeño laboral del personal administrativo de la Sede Huancayo en la Región de Registro VIII. Como resultado, se recomienda implementar programas de capacitación y aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos y estar mejor preparados para afrontar los cambios y desafíos de la empresa, teniendo en cuenta las siete estrategias para mejorar la retención y aplicación del conocimiento en el trabajo diario. seguir la construcción de cultura, hacer del intercambio de conocimientos un hábito, crear programas de tutoría, utilizar la tecnología, modelar la capacitación, la evaluación continua, alentar a los equipos y, en última instancia, promover la colaboración entre equipos;

Proporciona la base teórica para la gestión de recursos humanos, que incluye el uso de estrategias, herramientas y modelos de gestión de personal adecuados que correspondan a las realidades institucionales. (Condori, 2017, p. 17) 34)

Existen muchos tipos de investigación sobre gestión de recursos humanos, con énfasis en diferentes procesos y modelos. (Taylor, 2017) señaló que “existen diversas teorías y modelos que sustentan la importancia de la gestión y el desempeño del talento”, y también cabe señalar que cada organización es única porque cada organización tiene su propia realidad, cultura, visión y misión. , tipos. sobre obra, presupuesto, estructura, etc.

Cuesta (2017) afirmó que la gestión estratégica de recursos humanos es

una serie de decisiones y acciones tomadas por los líderes organizacionales para mejorar continuamente la planificación, implementación y control de las estrategias organizacionales, ya que estas decisiones y acciones afectan a las personas y sus empleados. en relación con el ambiente de trabajo.

Si bien Bermeo (2021) señala que la gestión de recursos humanos ha evolucionado a lo largo de los años, se ha logrado a través de la relación entre empleados y empleadores, y por tanto se relaciona con la implicación de los colaboradores en la empresa, tal y como promueve la unidad ha propuesto varios conceptos para promover un mejor entendimiento sobre el tema propuesto como uno de los principales pilares de la organización.

Los autores Gómez, Balkin y Cardy (2016) definen la gestión de recursos humanos como ejecutantes responsables y correctos de sus funciones, que enfrentan diariamente diversas situaciones desde las más simples hasta las más complejas y son responsables de resolver dichas situaciones. centrarse en el éxito del grupo de trabajo de la organización.

Por su parte, Espinoza y Chafloque (2018) sostienen que el desempeño es una variable que evalúa el trabajo realizado por todos los colaboradores en un momento determinado, especialmente si logran cumplir con las características y condiciones de cada actividad asignada. Se realizó una evaluación para validar el trabajo realizado. Según Flores (2020), es la valoración de todos los esfuerzos de un colaborador para realizar una actividad, especialmente si logra cumplir con todas las tareas que se le encomiendan y promover el trabajo en equipo, lo que contribuye a los logros de cada organización. objetivo.

De igual forma, Espinoza y Montalvo (2021) plantean que es una actividad que asegura un trabajo colectivo efectivo entre (compañeros de trabajo, superiores, integrantes), sostienen que todos estén totalmente de acuerdo con los objetivos de la empresa para poder trabajar a través de ellos. Comunicación y compromiso construyendo relaciones positivas. La importancia de la gestión de recursos humanos es cuidar de las personas que trabajan en la unidad organizativa, y no depende del tamaño de la empresa, sino de las necesidades

que se deben cubrir para ubicar el trabajo en el lugar adecuado. lugar. Completas tareas con facilidad. (Pujo, 2019)

Pérez (2021) afirmó que las personas son más valoradas en las estructuras corporativas. Por lo tanto, la gestión de la empresa debe comenzar por todos los que la integran, porque necesitan entender hacia dónde se dirige la empresa y qué resultados quiere alcanzar, para que puedan contribuir y ser parte de este objetivo empresarial.

Respecto a los procesos de gestión del talento, Espinoza y Montalvo (2021) afirman que en su estudio citan a Chiavenato (2009) quien explica seis procesos:

Integrar procesos de personas. Esto sucede cuando un nuevo integrante se incorpora a la empresa durante el proceso, se deben considerar los siguientes procesos:

Reclutamiento y selección. El proceso de organización de las personas. Durante estos procesos, las funciones que deben realizar los colaboradores están diseñadas para complementar y orientar sus actividades. Estos incluyen planificación organizacional y del trabajo, análisis y descripción de puestos, asignaciones de personal y evaluación del desempeño.

El proceso de recompensar a las personas. Están diseñados para alentar a las personas a cumplir sus deseos más elevados. Suele incluir aspectos económicos, tangibles, bienes y servicios sociales.

Proceso de desarrollo del talento. Buscamos constantemente la formación y el desarrollo personal y profesional de nuestros socios. Consiste en buena formación, habilidades, oportunidades profesionales y posibles cambios en la organización.

Procesos para la retención del talento. El objetivo principal es crear un entorno de trabajo propicio que promueva la salud mental de los empleados y les permita trabajar satisfactoriamente. Es en estas circunstancias que nos encontramos con la gestión del clima y la cultura organizacional. Proceso para

revisores. Permite comprobar los resultados mediante el seguimiento y control de las acciones realizadas por cada empresa. Los almacenes de datos y los sistemas de gestión de la información son parte de este proceso.

En cuanto a la base teórica de la segunda variable de desempeño, Robbins y Judge (2014) sugieren que es el comportamiento o comportamiento de los empleados el que puede estudiarse en relación con las habilidades o destrezas y analizarse en relación a cada compañero de trabajo que tiene la habilidad. La segunda dimensión variable, la primera variable es la productividad laboral,

En cuanto a la evaluación del desempeño, Bohlander, Snell y Morris (2018) afirmaron que la evaluación del desempeño es el resultado de un proceso por parte de gerentes y empleados en función de las actividades de cada individuo. A través de este proceso, se mide su desempeño y se pueden identificar las necesidades. Aspectos de mejora.

Por otro lado, Suarez (2024), es la evaluación del desempeño es un proceso multifacético en la gestión de recursos humanos o talento humano. No solo se trata de medir el rendimiento, sino de vincular las habilidades de los empleados con las demandas de sus roles, mejorando las relaciones laborales y ofreciendo oportunidades de desarrollo personal. Reconoce la importancia de la retroalimentación y la conexión entre el rendimiento y la recompensa, promoviendo un entorno de trabajo donde la eficiencia y el crecimiento individual son fundamentales. Además, se destaca la utilidad de la evaluación en proporcionar información clave para la toma de decisiones estratégicas y en estimular la productividad, como también, la vinculación de la persona al cargo de:

"Capacitación, promoción. Incentivos al buen desempeño, mejora de las relaciones interpersonales entre superiores y subordinados, superación personal de los empleados, información básica sobre investigación de recursos humanos, evaluación del potencial de desarrollo de los empleados, estímulo para mejorar la productividad, oportunidades para comprender las necesidades de la empresa. modelo operativo. y beneficios, porque información personal. Al respecto,

Chiavenato (2010) destaca el siguiente punto de vista: “Cuando un plan de evaluación del desempeño se planifica, coordina y desarrolla cuidadosamente, suele proporcionar beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios suelen ser el evaluador y el jefe, empresas y comunidades.

La evaluación del desempeño en una organización es importante porque nos permite controlar las diferentes etapas de la gestión del talento como son: reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo, porque de ella depende el desempeño de los empleados y muestra si están haciendo lo correcto para tener éxito. a la organización Contribuir. Espinoza & Montalvo (2021), citando a Chiavenato (2009), sostienen que los resultados de la evaluación de beneficios:

Las organizaciones pueden evaluar el potencial a corto, mediano y largo plazo de los empleados y desarrollar y seleccionar aquellos empleados que cumplan con las calificaciones necesarias para aprovechar oportunidades como promoción, motivación y mejores relaciones con 39 personas.

Brindar asesoramiento, orientación e identificación a los gerentes sobre medidas y acciones apropiadas que ayudarán a mejorar el desempeño de los empleados. Para los empleados, cómo saber qué esperan sus jefes de ellos para que puedan esforzarse por hacerlo mejor. Sabes que lo que más valora una organización en sus empleados es que estén capacitados y puedan trabajar de manera efectiva. Si no tienen el conocimiento o las herramientas, entonces la propia empresa les proporciona los recursos necesarios, o ellos mismos toman la iniciativa para obtener lo que necesitan de usted y seguir mejorando.

Según (Pérez, 2021), la gestión del talento puede crear valor para las organizaciones porque maximiza el desempeño de cada miembro del equipo de trabajo y aumenta el sentido de autorreconocimiento.

Pérez, (2021), implementar este tipo de gestión puede brindar los siguientes beneficios:

Facilita la evaluación del desempeño proporcionando información detallada sobre las funciones y competencias requeridas para cada puesto.

Obtenga una mejor comprensión de las capacidades específicas y generales de cada empleado. Integre objetivos personales y organizacionales y cumpla con los compromisos de los socios según el perfil.

Fomentar la cooperación y el liderazgo entre las personas para contribuir a un clima organizacional positivo. Comprender cómo trabaja cada empleado y qué habilidades posee puede ayudar a aumentar su motivación y satisfacción, ya que agrega valor y ayuda a lograr la misión de la empresa.

La compensación es más justa, equitativa y eficaz porque se basa en el desempeño y desarrollo de cada persona. Contribuir al crecimiento continuo de los empleados.

Crear equipos competitivos para cumplir con los requisitos de cada área de negocio. Sensibilizar a cada socio para que pueda asumir la responsabilidad compartida de sus respectivas funciones. Objetivos de la evaluación del desempeño: La evaluación del desempeño mide el desarrollo de las actividades laborales para lograr los siguientes objetivos:

Vásquez (2018) pretende crear un estilo de gestión participativo con el objetivo de mantener una comunicación constante con todos los colaboradores en todos los niveles de la empresa y donde los colaboradores puedan aportar opiniones y sugerencias que puedan ayudar en la toma de decisiones. Crear canales de comunicación entre superiores directos y socios comerciales.

Vásquez (2018) mencionó en este objetivo que el superior inmediato debe tener buena comunicación e interacción con los compañeros de trabajo para que pueda expresar libremente los resultados futuros.

Comunicarse con los empleados sobre su desempeño.

Respecto a Vásquez (2018), afirmó que es importante comunicar a los colaboradores sobre la evaluación de su nivel de desempeño, porque ayudará a que los empleados comprendan sus errores o debilidades, o si están haciendo un buen trabajo y cómo lo están haciendo. Responsable de apoyar y motivar a los socios comerciales a mejorar.

Para evaluar objetivamente el aporte individual, Vásquez (2018) afirma que se deben evaluar las características de los contribuyentes individuales, pues se sabe en qué medida los empleados contribuyen a la organización. Motivar a las personas con el reconocimiento al buen trabajo,

Vásquez (2018) cree que se deben reconocer los buenos resultados de los compañeros, porque motiva al empleado y sentirá el deseo de superarse y así la empresa recibirá un aporte significativo.

Teóricamente se justifica con la búsqueda de respuestas, está en base a la revisión del estado del arte de las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, ya que se busca hacer un análisis profundo de los elementos de estudio, con el fin de crear nuevos enfoques teóricos, sabiendo que hay cambios constantes, según sus contextos vividos, la idea es estudiar los factores que afectan a ambas variables, para brindar nuevos aportes científicos para otras investigaciones.

En lo práctico, se busca brindar a los responsables de la administración del restaurante, un informe detallado de sus fortalezas y debilidades, de los recursos que cuenta, con el fin que pueda tomar las medidas respectivas de mejora, así como saber aprovechar sus fortalezas, y de ellas utilizar como un buen arma para hacer su publicidad, en tal sentido pueda saber utilizar sus recursos, logrando una buena gestión.

El sustento metodológico, las técnicas e instrumentos que se usaron en el transcurso de la investigación, a través encuestas y con la construcción de instrumentos, del desdoblamiento de sus variables en dimensiones e indicadores, ya que esto servirá para contar con información confiable, asegurando que los hallazgos sean relevantes para otras investigaciones.

Desde el punto de vista social, demostrará que la gestión del talento en la empresa es más fundamental, porque el desempeño del trabajo determina el estado mental de los participantes, así como la productividad, la satisfacción y otros aspectos. A su vez, transmiten esta motivación a los clientes, proveedores

y a la sociedad o lo llaman buen ambiente de trabajo. En este sentido, si una empresa quiere gestionar bien, debe tener buenas habilidades de gestión, y eso puede traducirse en una mejor gestión del talento. Para ello se deben utilizar herramientas y métodos adecuados, que sirvan al desarrollo de la empresa. Esto beneficia a los propios socios porque si tienen una sensación de felicidad, satisfacción y bienestar, también beneficiará a la empresa ya que los empleados acaban siendo más leales a la organización que nunca, aumentando así; desempeño de su trabajo (Esan, 2019).

En nuestro país, como en todo el mundo, las organizaciones funcionan y son productivas gracias a las personas, por lo que es necesario cuidar su desarrollo y bienestar, porque gestionando adecuadamente los talentos, la empresa puede mejorar y convertirse en una de las mejores. . .

Si una organización tiene talento, primero debe centrarse en sus empleados, ayudarlos a alcanzar sus objetivos y enriquecer la motivación de cada empleado, y adicionalmente invertir en formación, educación y capacitación que ayuden a mejorar sus actitudes y habilidades. La realización también se logra, por lo que debe existir una relación entre la organización y sus empleados. (Vallejo, 2016). Pujos (2019) afirmó que la calidad del esfuerzo laboral asegura la sostenibilidad de la organización, mientras que el modelo de gestión ayuda a gestionar íntegramente el trabajo de los talentos y obtener los mejores resultados de ellos. Por otro lado, la gestión del talento se preocupa por el desempeño laboral, entendido como empleados satisfechos que buscan crecer dentro de la organización. Por lo tanto, se puede concluir fácilmente que cualquier organización que quiera crecer y desarrollarse debe contar con un equipo de empleados satisfechos cuyo desempeño laboral contribuya a la prestación de servicios de calidad (Espinoza & Montalvo (2021))

Las principales causas de este problema son: mal proceso de selección en los restaurantes Rustica, falta de evaluación de desempeño, falta de capacitación, superposición de funciones y falta de documentación organizacional pueden generar problemas como: alta rotación de personal,

escasez; comprender el nivel de actividad de los socios comerciales. Consecuencias como el mal cumplimiento de los eventos, la pérdida de tiempo de los talentos y la falta de comprensión de funciones específicas contribuyen a las pérdidas de los restaurantes. hacer una pregunta, ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz – 2024?

Para conceptualizar el talento, Rodríguez y Murillo (2016) sostuvieron que el talento es un recurso que crea diferencias entre organizaciones porque las personas son portadoras de habilidades, actitudes y destrezas que les ayudan a desempeñar diferentes funciones dependiendo de su afiliación. Que gente.

Comenzamos con la primera dimensión: el reclutamiento, explica Salinas (2020): El reclutamiento es el proceso de encontrar a quienes tienen los mejores conocimientos y habilidades para llevar a cabo una tarea específica en una organización, que tiene como objetivo mantener o mejorar humanamente la operación y la eficiencia. es decir, enriquecimiento y preservación del capital intelectual de la empresa.

Dimensión 1; Por lo tanto, seleccionar personas para trabajar en una organización es una tarea que requiere preparación y habilidades por parte del profesional. En general, los directivos compararán de forma exhaustiva y objetiva los requisitos de la oferta de trabajo con las características del solicitante.

Dimensión 2: La capacitación o desarrollo del personal es una serie de actividades de capacitación o instrucción que ofrece una organización a los empleados con el objetivo de permitirles adquirir más y mejores habilidades y conocimientos en el campo laboral.

El objetivo principal de la capacitación del personal es lograr que los empleados puedan crecer profesionalmente y capacitarse de la mejor manera posible, además, este proceso le brinda a la empresa más oportunidades de producción, desempeño laboral y más oportunidades para alcanzar las metas

trazadas (Obando, 2020).

3ra dimensión; Compensación del personal, un proceso utilizado para motivar a las personas y satisfacer sus necesidades más obvias. Estos incluyen recompensas, compensaciones y subsidios, así como beneficios sociales. Determinar recompensas o compensaciones financieras y no financieras que sean atractivas para los empleados en función de sus acciones. (Chiavenato, 2014)

Respecto a la segunda variable, Chiavenato (2014) planteó que el desempeño laboral está determinado por elementos de la actitud humana y factores de acción, tales como: disciplina, responsabilidad, capacidad para realizar acciones, actitud de cooperación, interés, creatividad y capacidad de logro. Incluye: calidad, cantidad, precisión, conocimiento del trabajo en equipo y liderazgo.

La variable expuesta anteriormente se compone de tres dimensiones, las cuales son: Trabajo en equipo, Responsabilidad laboral y Motivación, de esta manera se logrará descubrir que tan identificado y comprometido está el personal con la empresa.

La primera dimensión, el trabajo en equipo Según Barroz (2014), es importante que los equipos integren esfuerzos y creen asociaciones efectivas que transformen escenarios en estructuras jerárquicas. Los beneficios del trabajo en equipo son que puede mejorar la competitividad, reducir el estrés laboral y desarrollar la autodisciplina y el autoconcepto.

La segunda dimensión de la responsabilidad laboral, la responsabilidad laboral, es el deber de los sujetos de las relaciones laborales de comportarse de manera que respete y beneficie a la sociedad. Por un lado, esto supone no influir en los grupos sociales de los trabajadores ni en el entorno en el que se ubica el lugar de trabajo (Puig, 2020).

Finalmente, la tercera dimensión de la motivación se manifiesta como la energía que un empleado invierte en lograr sus metas o tareas que benefician el

trabajo que realiza, así como un mayor compromiso que beneficia el ambiente laboral. También puede comprender cómo se relacionan los intereses con el contenido del trabajo y las responsabilidades y tareas asociadas con el puesto. (España, 2020)

Operacionalizando, para evaluar la gestión del talento humano, se tendrá que analizar, si se realizó el debido proceso de la selección del personal, así como la capacitación y la actitud, esto se hará con la ayuda de la encuesta que será aplicado a los elementos de estudio, bajo el soporte de medición de una escala valorativa a las preguntas del cuestionario,

Operacionalizando la siguiente variable, para evaluar es el nivel del desempeño laboral, se tendrá que analizar las dimensiones del trabajo en equipo, responsabilidad laboral y motivación, esto se hará con la ayuda de la encuesta que será aplicado a los elementos de estudio, bajo el soporte de medición de una escala valorativa a las preguntas del cuestionario.

Para este estudio se propuso dos hipótesis, alterna y nula: H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024.

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024.

Se tuvo como propósito general, Fundamentar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024.

Y en los objetivos Específicos fue: Detallar como se aplica la gestión del talento humano en el restaurante Rustica, Huaraz – 2024.

Identificar cual es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024.

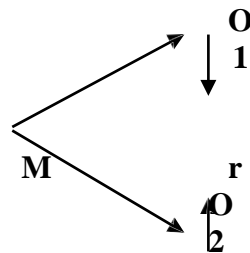
Demostrar que la gestión del talento humano repercute en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024.

## 2. Metodología

Nuestro estudio es así como dice Shuttleworth (2021) que es una investigación descriptiva, correlacional, la investigación descriptiva es un método que busca describir e investigar un evento o fenómeno sin intentar identificar sus causas fundamentales. Esta investigación también tendrá una dirección cuantitativa, Fernández y Pértegas (2012) mencionaron que la investigación cuantitativa recopila y analiza información numérica obtenida al examinar variables, también permite comprender el grado de correlación o fuerza de asociación entre dos variables;

Diseño de investigación. Huamanchumo y Rodríguez (2015) señalaron que los diseños no experimentales se denominan estudios post hoc, donde el investigador no hace nada con las variables, por lo que las variables no son manipuladas.

Su esquema metodológico es el siguiente:



### Donde:

M : trabajadores

O1 : Gestión del talento humano

O2 : Desempeño laboral

r : relación de variables.

### Población muestral

Se incluyeron todos los trabajadores del restaurante, por lo que la muestra para este estudio fue un censo, es decir, está formado por toda la población. Tiene un total de 24 empleados. Pino (2018) afirma que una población es “un conjunto formado por todos los elementos que se estudian. A cada elemento de la población se le llama individuo. Métodos y herramientas de investigación.

El método utilizado es la encuesta, y Naranjo (2017) afirma: Una encuesta se define como una técnica de obtención de información a través de cuestionarios con el fin de comprender información sobre individuos seleccionados mediante muestreo. Por otro lado, sirven para diferentes propósitos dependiendo del método y de los objetivos a alcanzar. (p. 182) Según Baena (2017), utilizamos los cuestionarios como herramientas: son parte del soporte disponible para que la tecnología cumpla su propósito, que es proporcionar contenidos para comportamientos y usos que sustenten la investigación. Estos son cuestionarios, pruebas, manuales, etc (pág. 68),

Validez y confiabilidad de la información.

Para confirmar o medir los elementos relacionados con las dos variables estudiadas, es opinión de expertos en investigación. La validez del instrumento (en este caso el cuestionario) se puede determinar logrando la validez de contenido, validez de criterio. La validez de contenido está asegurada por opiniones y estándares de expertos (Hernández et al., 2019, p. 326).

#### **Confiabilidad:**

Se determinó con el Alfa de Cronbach su confiabilidad, donde para Gestión del talento humano, se tuvo un valor de ,914, siendo muy representativo para su aplicación, garantizando que la información que se obtenga será de gran importancia al estudio. Y para el desempeño laboral, se tuvo un valor de ,912, siendo muy representativo para su aplicación,

#### **Procesamiento y análisis de la información.**

Para organizar la información y hacer su respectivo procesamiento, para un mejor análisis, se tendrá que contar con los aplicativos estadísticos, como el SPSS v26, que medirá el nivel de correlación de las variables, así como el Alfa de Cronbach que brindará las garantías del instrumento de su aplicación, donde los resultados obtenidos serán distribuidos en tablas en escalas de frecuencias y porcentuales, para tener un mejor análisis de nivel estadístico, manteniendo el enfoque cuantitativo, con el fin de obtener nuevos aportes científicos.

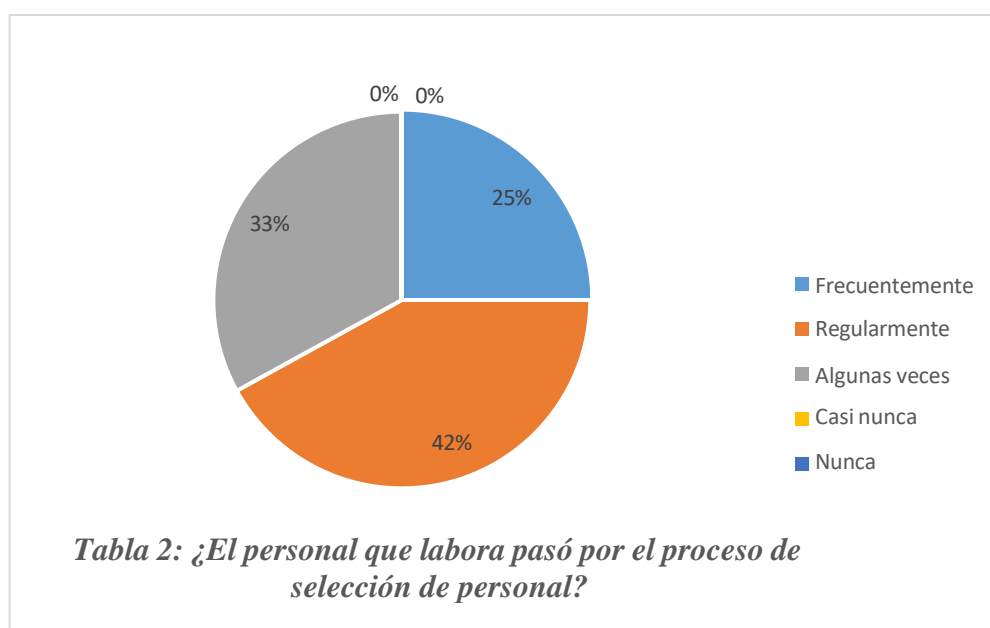
### 3. RESULTADOS

**TABLA 1:**

*¿El personal que labora pasó por el proceso de selección de personal?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	6	25%
Regularmente	10	42%
Algunas veces	8	33%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: data de variables estudiadas



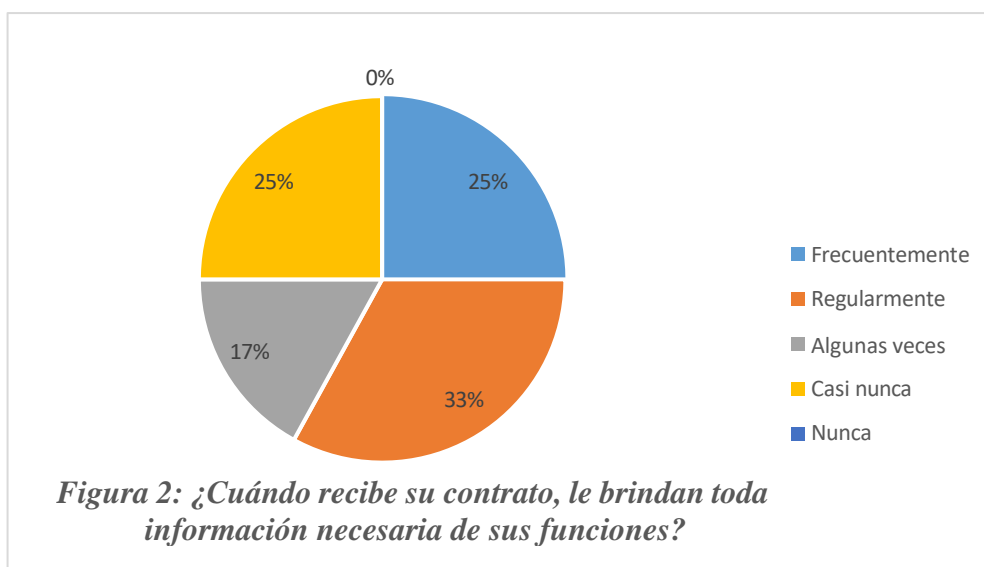
#### **INTERPRETAMOS:**

Se muestra en la tabla 1, del total de los trabajadores a un 40% afirman que el personal que labora, regularmente pasó por el proceso de selección de personal, mientras que el 33% dijo algunas veces y el 25% frecuentemente indicó.

*¿Cuándo recibe su contrato, le brindan toda información necesaria de sus funciones?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	6	25%
Regularmente	8	33%
Algunas veces	4	17%
Casi nunca	6	25%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: data de variables estudiadas.



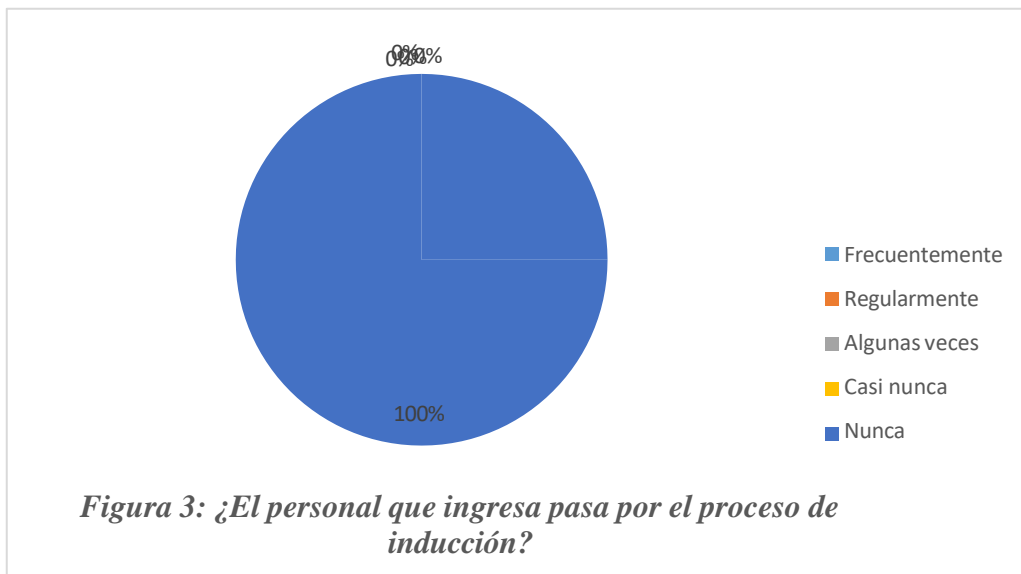
### **INTERPRETAMOS:**

Muestra la tabla 2, que un 33% de trabajadores manifiestan que cuándo recibe su contrato, regularmente le brindan toda información necesaria de sus funciones, un 25% dijo que es frecuentemente lo hacen y otro 25% dijo casi nunca y el 17% indicó que algunas veces lo hacen.

*¿El personal que ingresa pasa por el proceso de inducción?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	24	100%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: data de variables estudiadas.



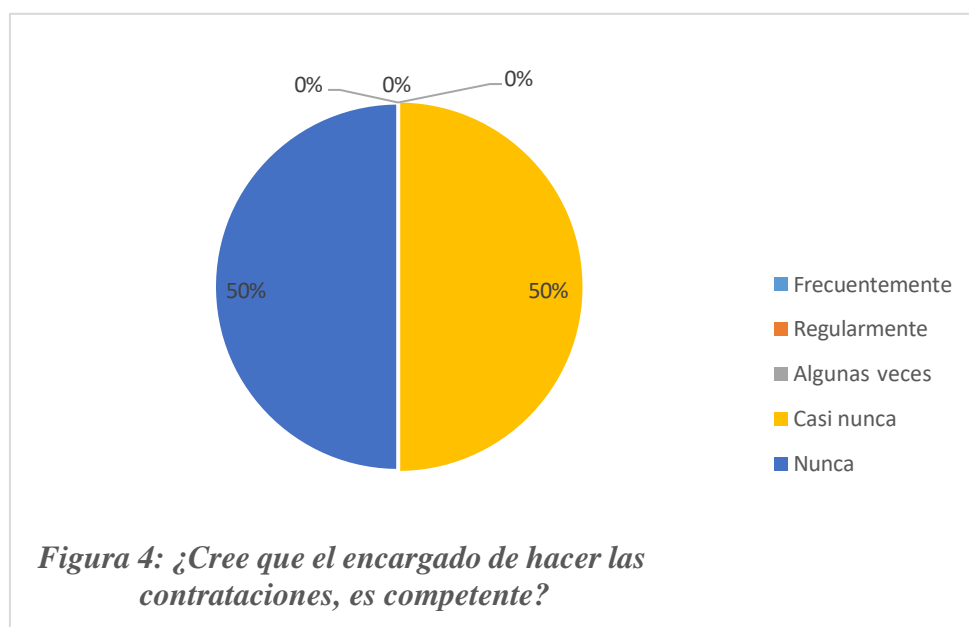
**INTERPRETANDO:**

Muestra la tabla 3, que el total de los trabajadores encuetados indicaron que el personal que ingresa, nunca pasa por el proceso de inducción, esto lo dijo el 100%

*¿Cree que el encargado de hacer las contrataciones, es competente?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	12	50%
Nunca	12	50%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: data de variables estudiadas.



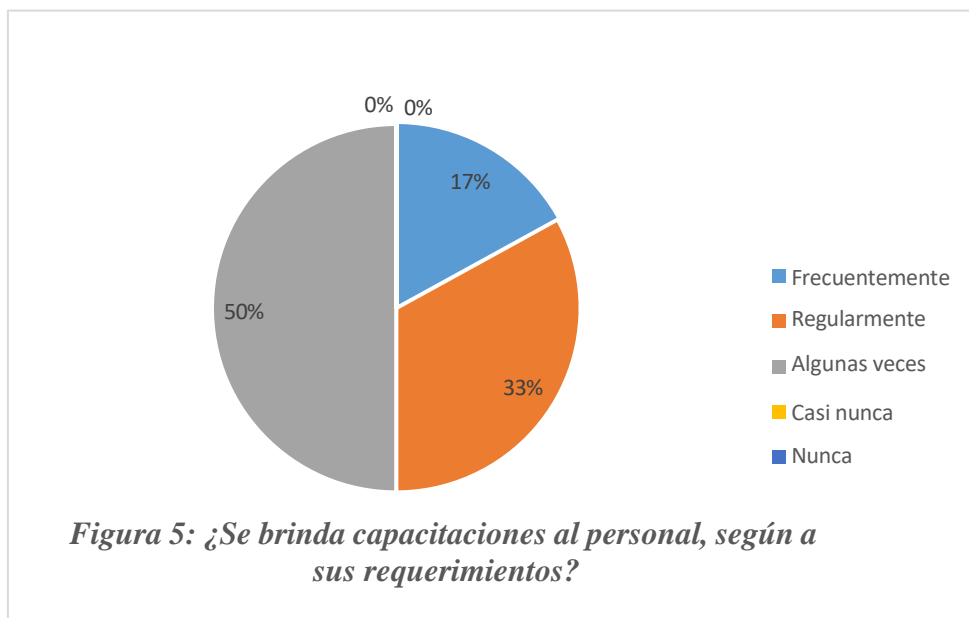
**INTERPRETANDO:**

Muestra la tabla 4, dos connotaciones que un 50% de trabajadores cree que el encargado de hacer las contrataciones, casi nunca es competente y el otro 50% dijo que nunca lo es.

*¿Se brinda capacitaciones al personal, según a sus requerimientos?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	17%
Regularmente	8	33%
Algunas veces	12	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Fuente: data de variables estudiadas.



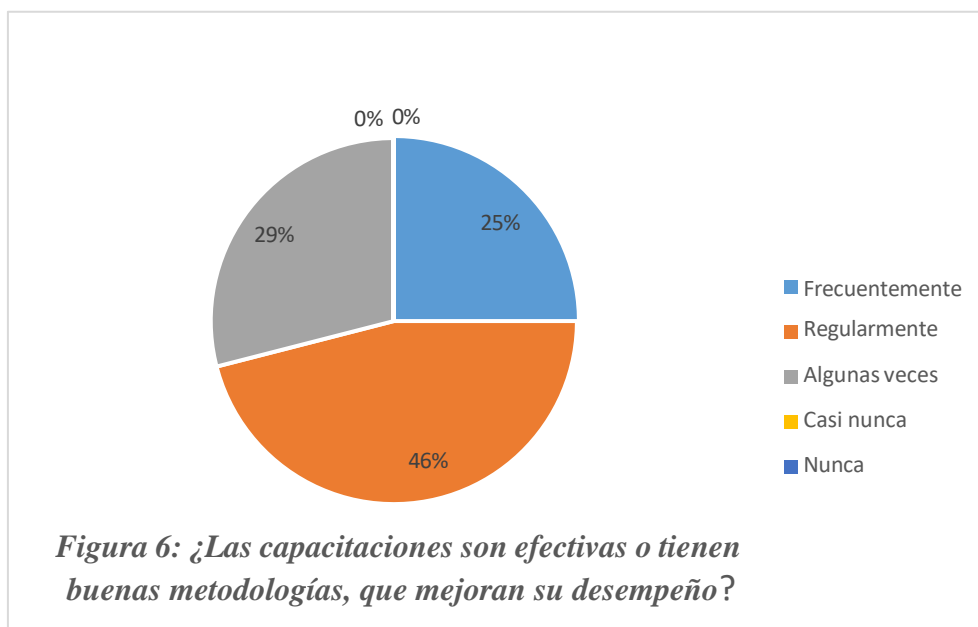
**INTERPRETACIÓN:**

Muestra la Tabla 5, que el 50% de trabajadores afirman que algunas veces se brinda capacitaciones al personal, según a sus requerimientos, mientras un 33% dijo que es regularmente que lo hacen y el 17% que es frecuentemente, dijeron.

*¿Las capacitaciones son efectivas o tienen buenas metodologías, que mejoran su desempeño?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	6	25%
Regularmente	11	46%
Algunas veces	7	29%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



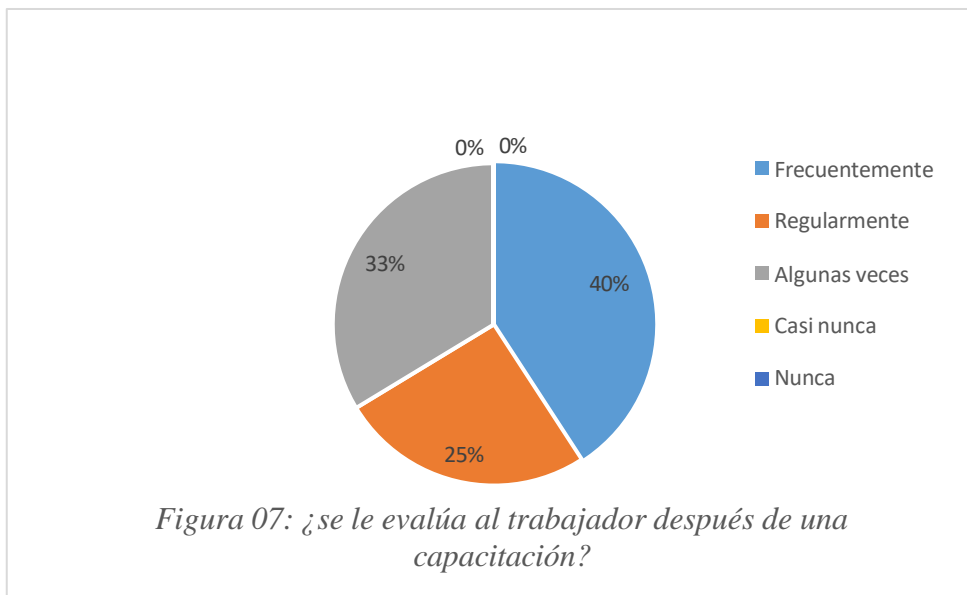
### **INTERPRETACIÓN:**

Muestra la tabla 6, que el 46% de los trabajadores afirman que las capacitaciones regularmente son efectivas o tienen buenas metodologías, que mejoran su desempeño, mientras un 29% dijo algunas veces y el 25% que restan de trabajadores, dijeron que frecuentemente son efectivas.

*¿Se le evalúa al trabajador después de una capacitación?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	10	40%
Regularmente	6	25%
Algunas veces	8	33%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



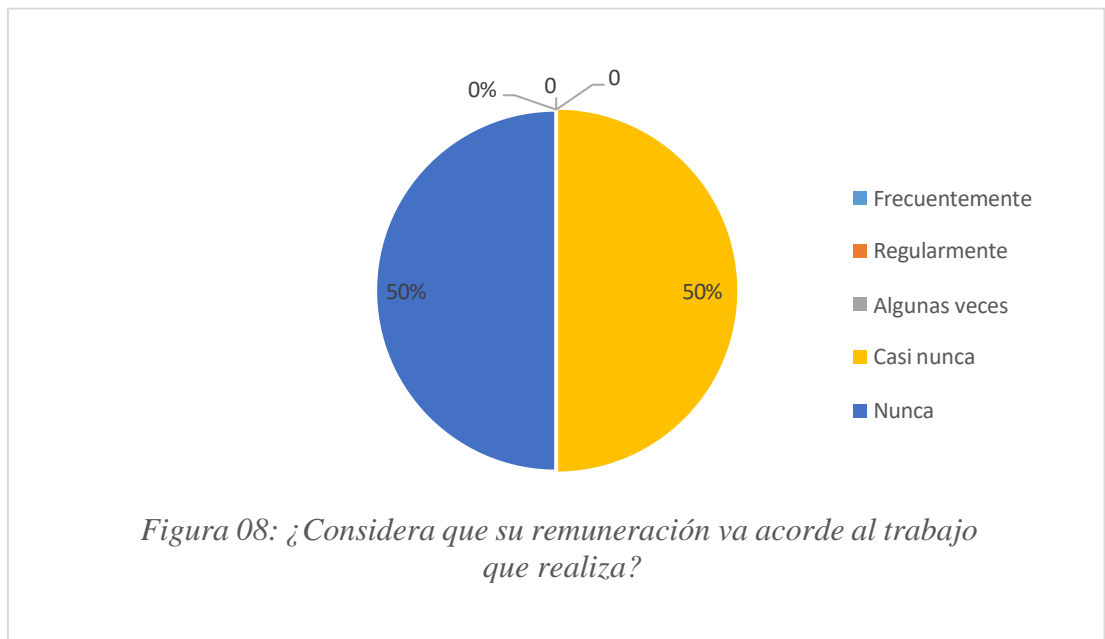
**INTERPRETANDO:**

Se ve en la tabla 7, que al 40% de trabajadores frecuentemente se le evalúa al trabajador después de una capacitación, el 33% dice algunas veces y el 25% regularmente se evalúa

*¿Considera que su remuneración va acorde al trabajo que realiza?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	12	50%
Nunca	12	50%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



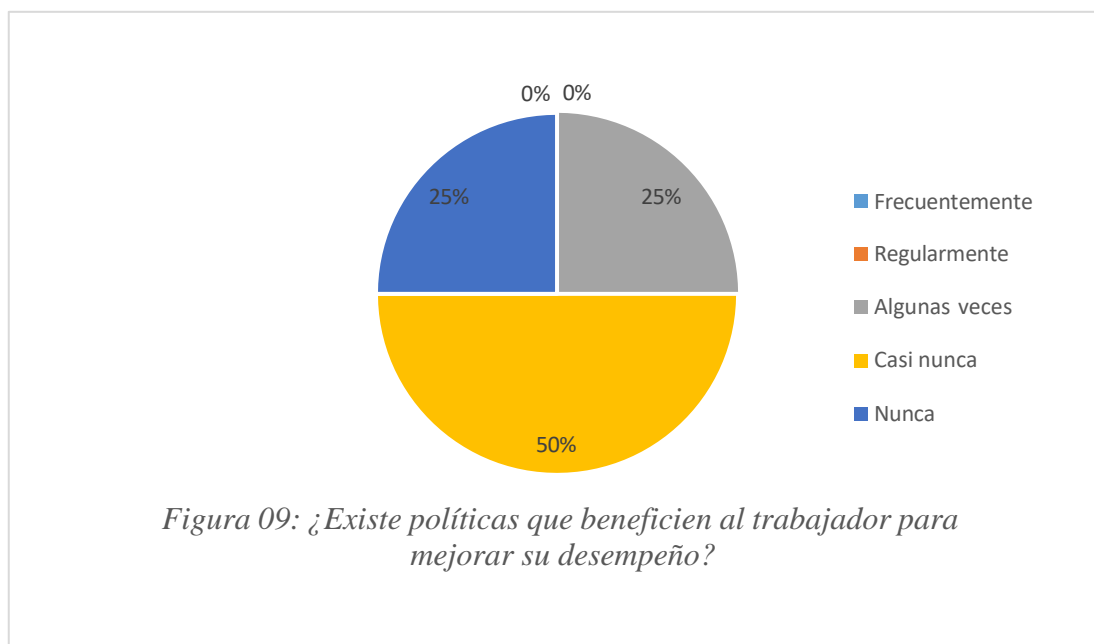
### **INTERPRETACIÓN:**

Se ve en la tabla 8, donde el 50% de los trabajadores considera que su remuneración, casi nunca va acorde al trabajo que realiza, el 50% dijo nunca.

*¿Existe políticas que beneficien al trabajador para mejorar su desempeño?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	6	25%
Casi nunca	12	50%
Nunca	6	25%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



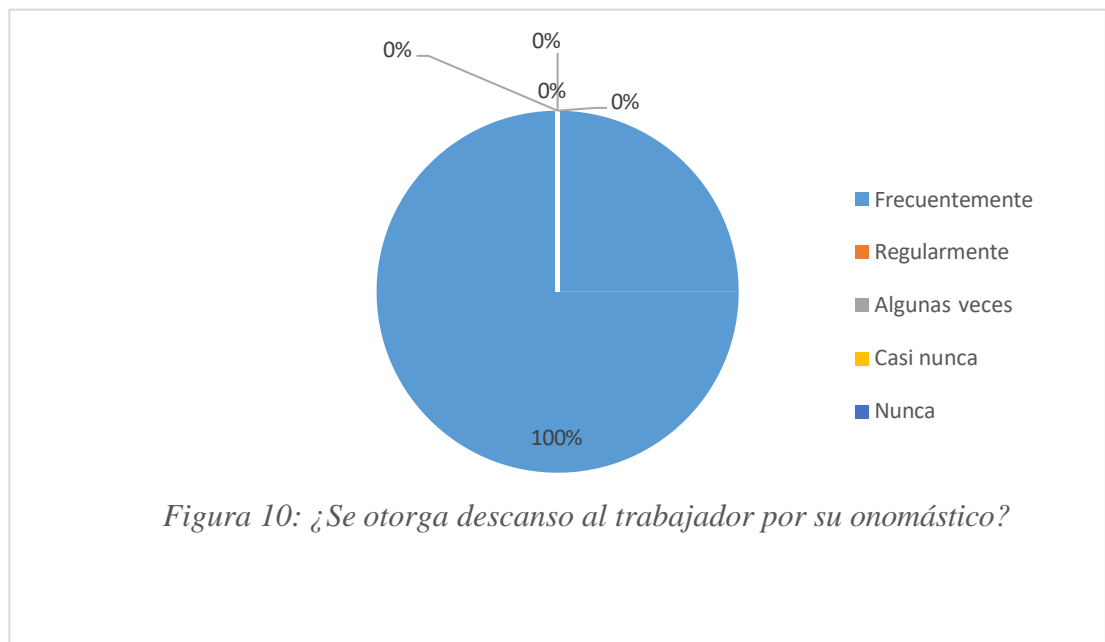
**INTERPRETANDO:**

Nos denota la tabla 9, donde el 50% de trabajadores alega que casi nunca existe políticas que beneficien al trabajador para mejorar su desempeño, el 25% indicó algunas veces y el 25% nunca.

*¿Se otorga descanso al trabajador por su onomástico?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	24	100%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



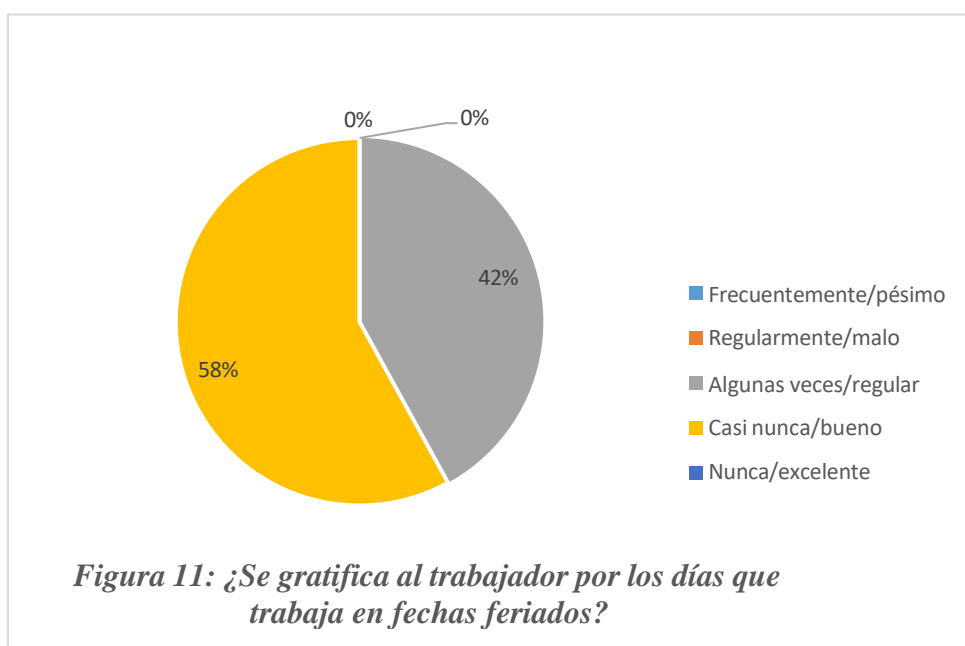
**INTERPRETANDO:**

Visualizamos en la tabla 10, que el 100% de trabajadores dijo que se otorga frecuentemente descanso al trabajador por su onomástico.

*¿Se gratifica al trabajador por los días que trabaja en fechas feriados?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	10	42%
Casi nunca	14	58%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiada



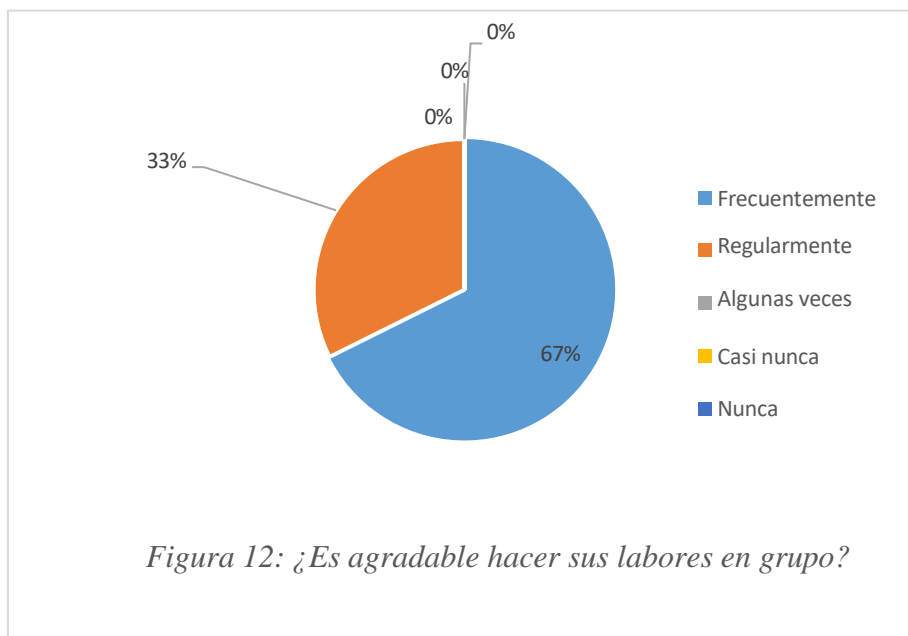
#### **INTERPRETANDO:**

Observamos en la tabla 11, el 58% de trabajadores afirma que casi nunca se gratifica al trabajador por los días que trabaja en fechas feriados y el 42% dijo algunas veces.

*¿Es agradable hacer sus labores en grupo?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	16	67%
Regularmente	8	33%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



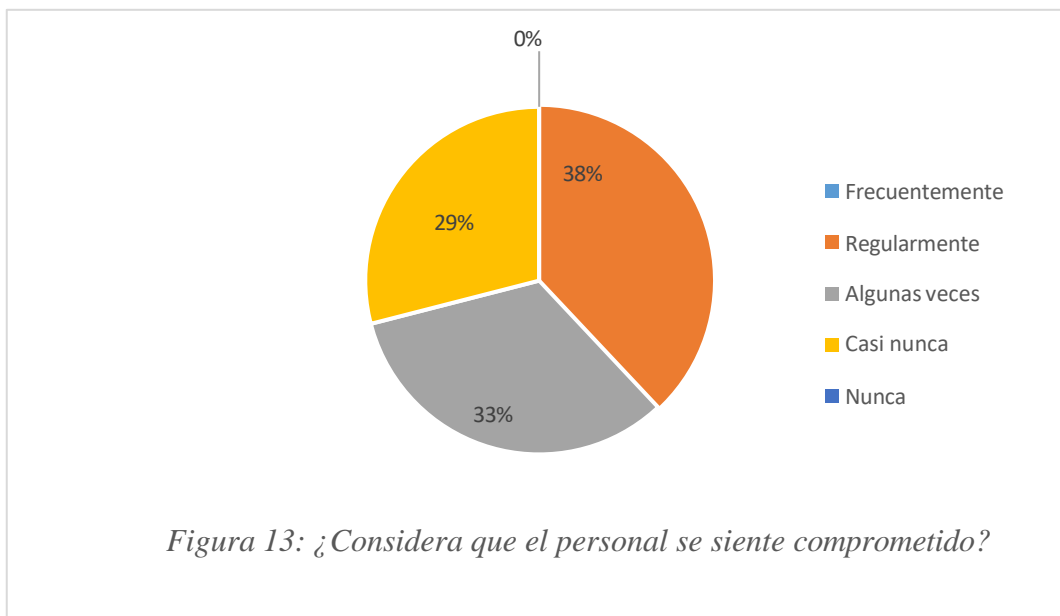
**INTERPRETANDO:**

Miramos en la tabla 12 donde al 67% de trabajadores expone que frecuentemente es agradable hacer sus labores en grupo y el 33% dijo regularmente.

*¿Considera que el personal se siente comprometido?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	9	38%
Algunas veces	8	33%
Casi nunca	7	29%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



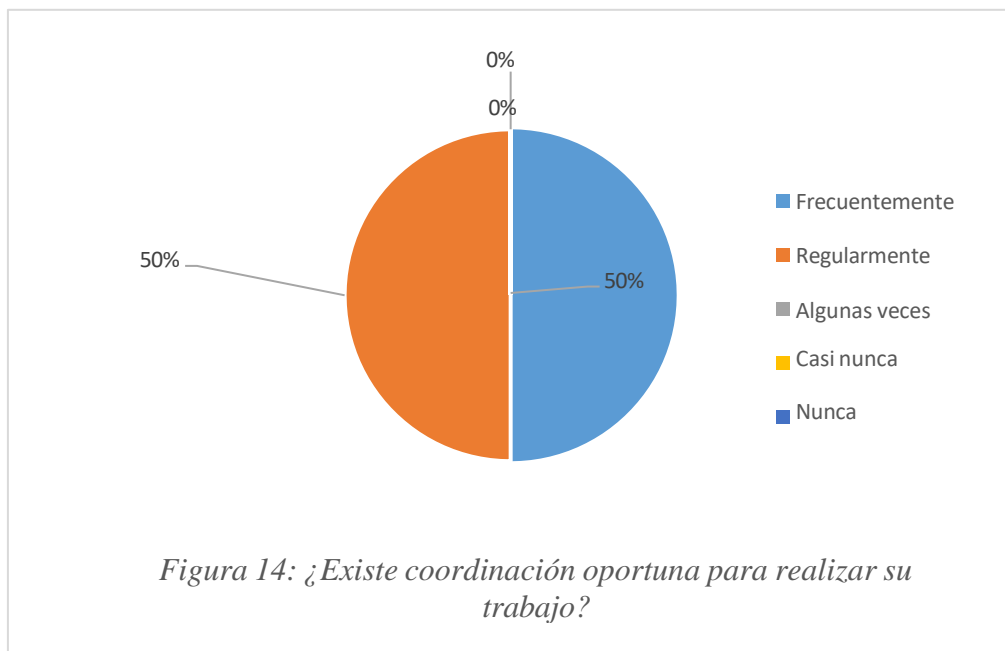
**INTERPRETANDO:**

Observamos que en la tabla 13, que al 38% de los trabajadores consideran que regularmente el personal se siente comprometido, el 33% confirmó algunas veces y el 29% indicó casi nunca.

*¿Existe coordinación oportuna para realizar su trabajo?*

ESCALA	CANT.	. %
Frecuentemente	12	50%
Regularmente	12	50%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



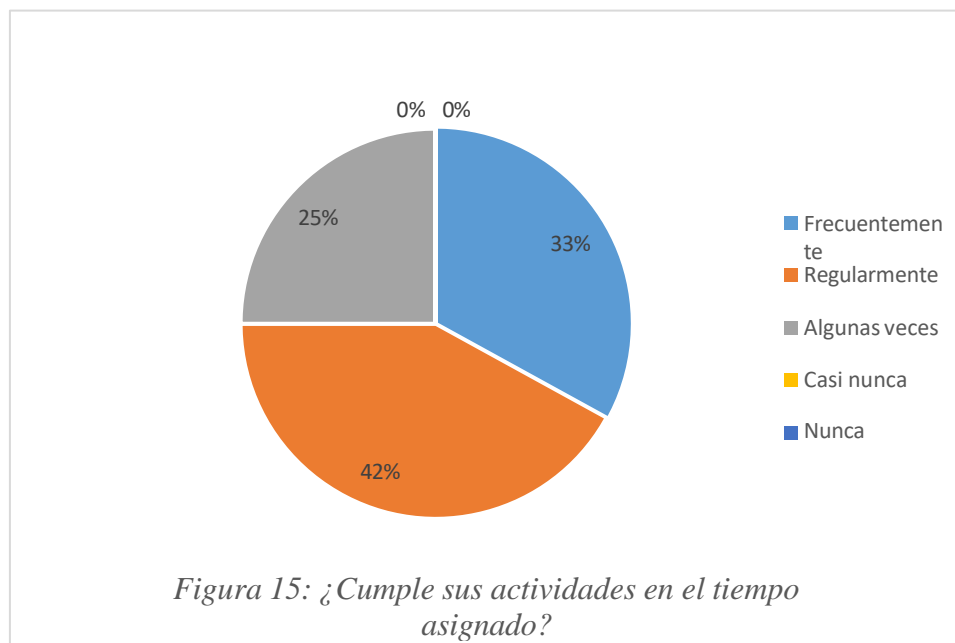
**INTERPRETANDO:**

En la tabla 14, se ve que 50% de trabajadores dijeron que frecuentemente existe coordinación oportuna para realizar su trabajo y el otro 50% indicaron regularmente.

*¿Cumple sus actividades en el tiempo asignado?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	8	33%
Regularmente	10	42%
Algunas veces	6	25%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



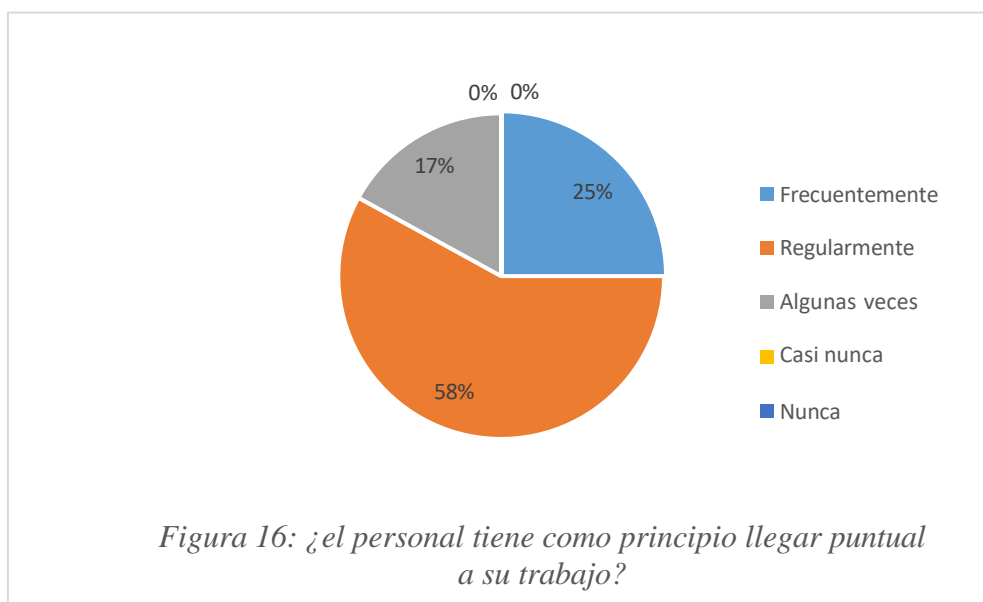
**INTERPRETANDO:**

Se ve en la tabla 15, que el 42% de trabajadores dice que regularmente cumple sus actividades en el tiempo asignado, el 33% dijo frecuentemente se cumple y el 25% algunas veces.

*¿El personal tiene como principio llegar puntual a su trabajo?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	6	25%
Regularmente	14	58%
Algunas veces	4	17%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



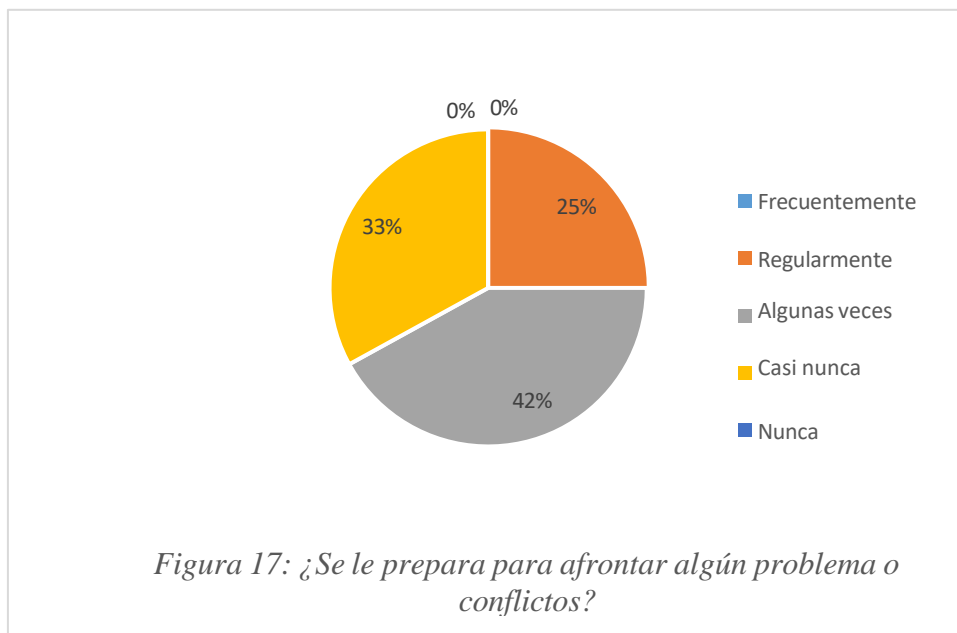
#### **INTERPRETANDO:**

Apreciamos en la tabla 16, que el 58% de trabajadores dice que regularmente el personal tiene como principio llegar puntual a su trabajo, el 25% dijo frecuentemente lo tienen y el 17% algunas veces.

*¿Se le prepara para afrontar algún problema o conflictos?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	6	25%
Algunas veces	10	42%
Casi nunca	8	33%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



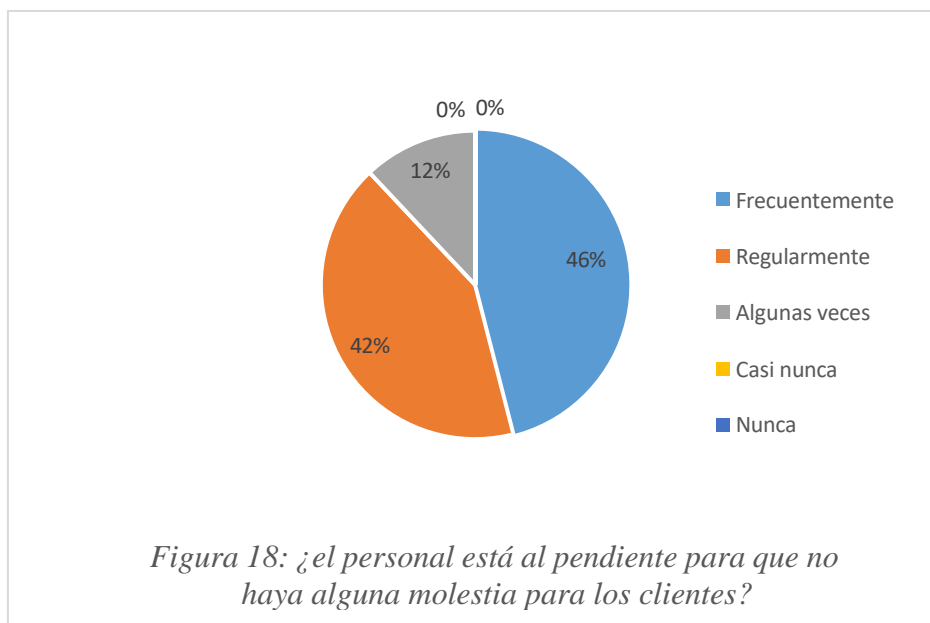
**INTERPRETACIÓN:**

Miramos en la tabla 17, que al 42% de los trabajadores afirma que algunas veces se le prepara para afrontar algún problema o conflictos, el 33% dice casi nunca y el 25% regularmente se le prepara.

*¿El personal está al pendiente para que no haya alguna molestia para los clientes?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	11	46%
Regularmente	10	42%
Algunas veces	3	12%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



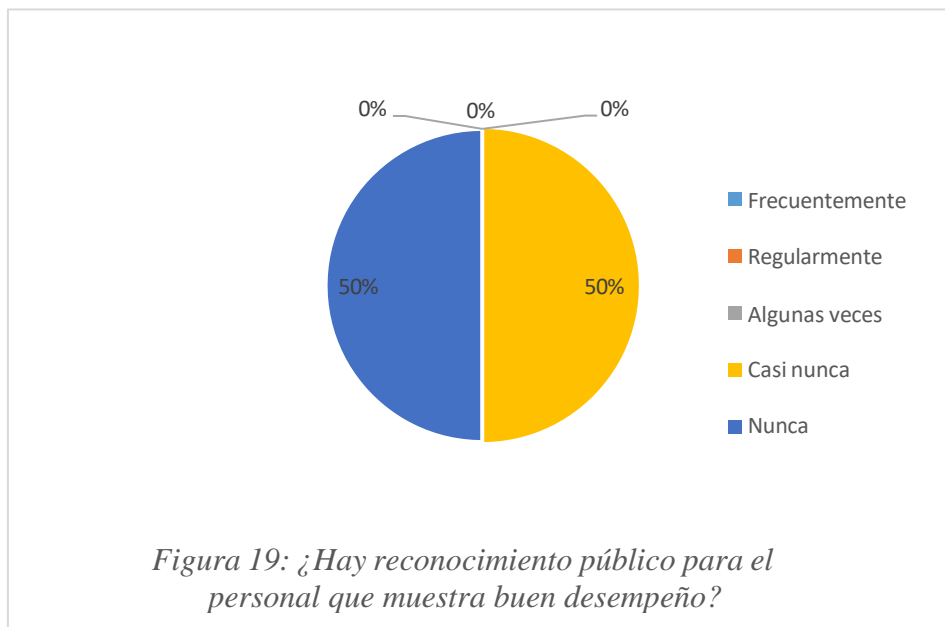
### **INTERPRETANDO:**

Podemos apreciar en la tabla 18, al 46% de trabajadores expresaron que frecuentemente está al pendiente para que no haya alguna molestia para los clientes, el 42% dijo estar al pendiente regularmente y el 12% algunas veces.

¿Hay reconocimiento público para el personal que muestra buen desempeño?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	0	0%
Algunas veces	0	0%
Casi nunca	12	50%
Nunca	12	50%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



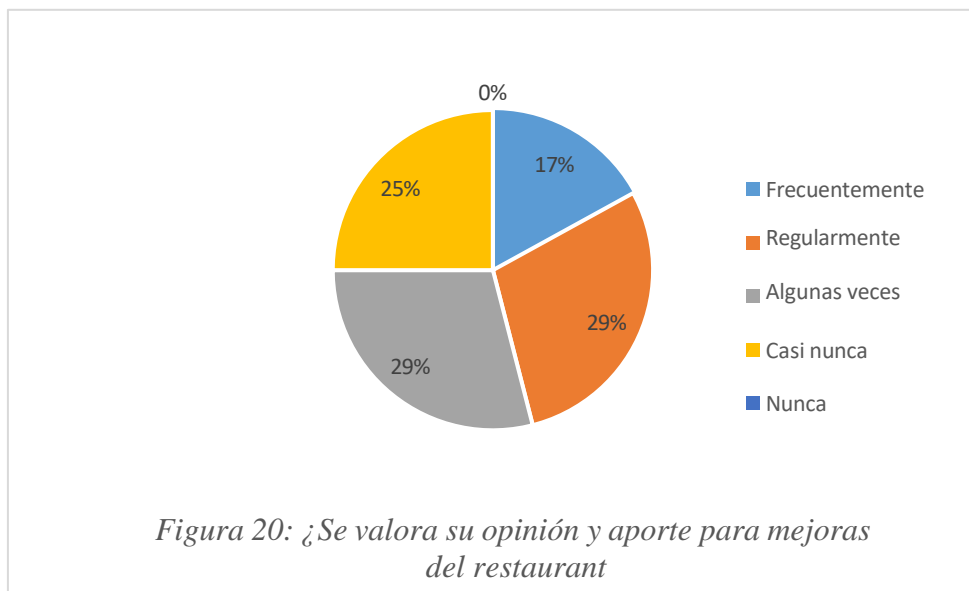
### INTERPRETANDO:

En esta tabla 19, miramos que el 50% de trabajadores manifiestan que casi nunca hay reconocimiento público casi nunca para el personal que muestra buen desempeño y el 50% dijo que nunca lo hay.

*¿Se valora su opinión y aporte para mejoras del restaurant?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	17%
Regularmente	7	29%
Algunas veces	7	29%
Casi nunca	6	25%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



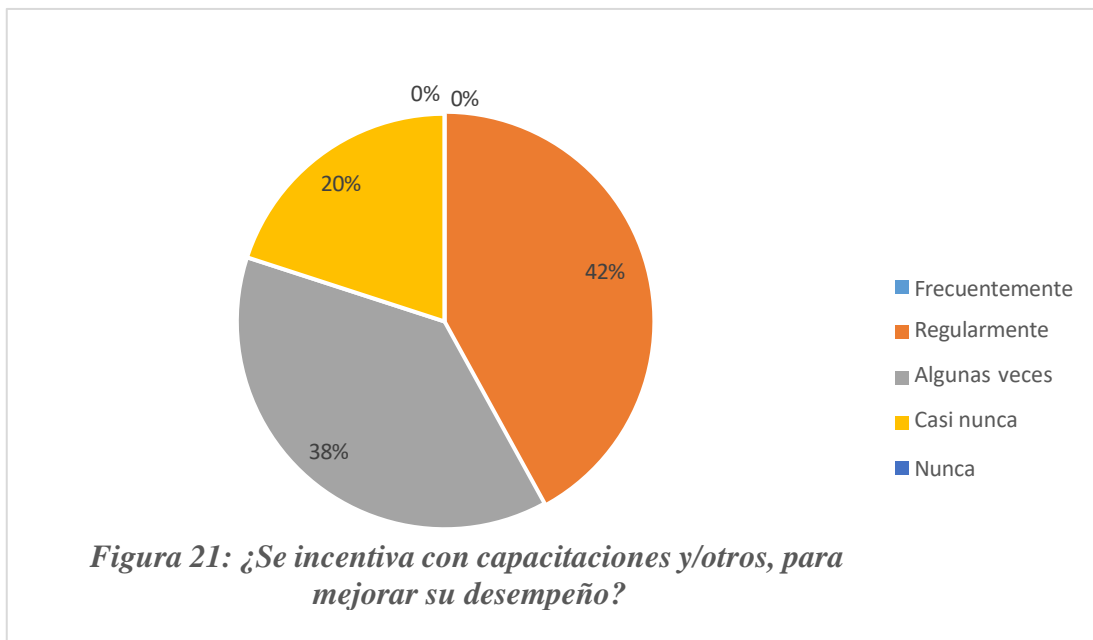
**INTERPRETANDO:**

Se exhibe en la tabla 20, al 29% de trabajadores indican que regularmente se valora su opinión y aporte para mejoras del restaurant, otro 29% afirmó que algunas veces, un 25% dijo casi nunca y el 17% indicó frecuentemente se le valora.

*¿Se incentiva con capacitaciones y/otros, para mejorar su desempeño?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	0	0%
Regularmente	10	42%
Algunas veces	9	38%
Casi nunca	5	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



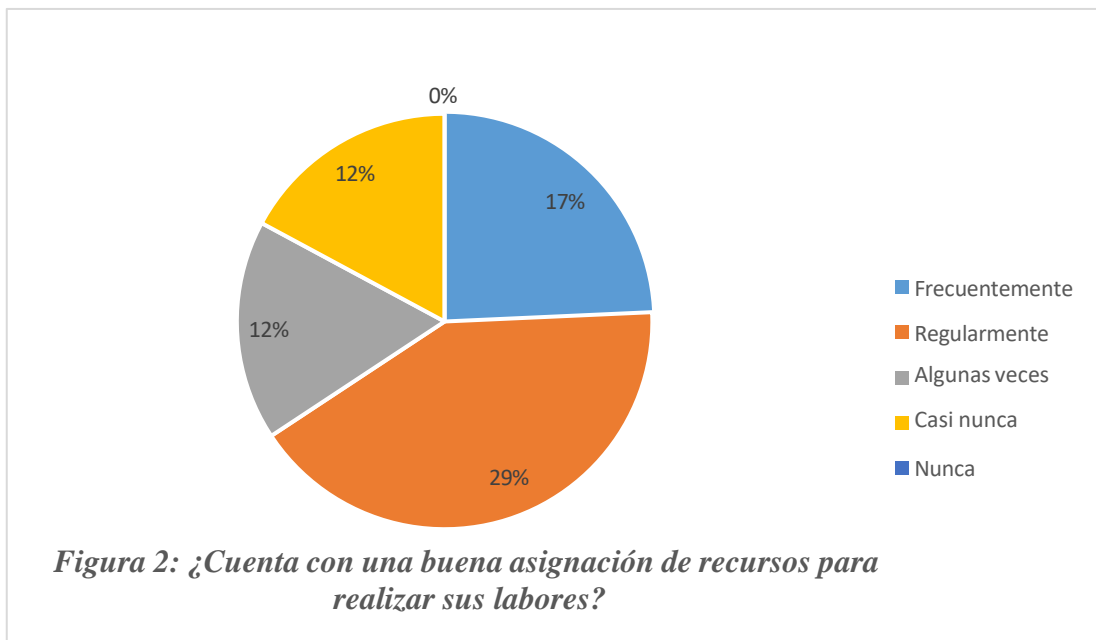
**INTERPRETANDO:**

Visualizamos en la tabla 21, hay un 42% de encuestados afirmando que regularmente se incentiva con capacitaciones y/otros, para mejorar su desempeño, un 38% indicó algunas veces se les incentiva y el 20% opinó casi nunca

*¿Cuenta con una buena asignación de recursos para realizar sus labores?*

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	4	17%
Regularmente	10	29%
Algunas veces	5	12%
Casi nunca	5	12%
Nunca	0	0%
TOTAL	24	100%

Fuente: data de variables estudiadas



**INTERPRETANDO:**

Nos denota la tabla 22, a un 29% de trabajadores confirmando que regularmente cuenta con una buena asignación de recursos para realizar sus labores, un 17% dijo frecuentemente, un 12% que algunas veces lo cuenta y el otro 12% indicó casi nunca.

### Nivel de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño

			Gestión del talento humano	Desempeño de trabajadores .
Coeficient e Spearman	Gestión del talento humano	Coef. de cor.	1,000	0,520*
		Sig. (bil.)	.	,000
		N	24	24
e Spearman	Desempeño de trabajadores	Coef. de cor.	0,520**	1,000
		Sig. (bil.)	,000	.
		N	24	24

\*\* . Ante una significancia de correlación de nivel (0,01).

Se evidencia en la tabla 23, que existe una considerable correlación positiva, mediante el Rho Spearman por tener un valor  $r=0,520^{**}$ , mostrando una significancia  $p=0,000 < 0,05$ . Esto hace que la hipótesis se aceptada, ya que las variables gestión del talento humano y el desempeño muestran una correlación significativa positiva media.

#### **4. Análisis y Discusión.**

##### **Fundamentar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024.**

Se evidencia en la tabla 23, que existe una considerable correlación positiva, mediante el Rho Spearman por tener un valor  $r=0,520^{**}$ , mostrando una significancia  $p=0,000 < 0,05$ . Esto hace que la hipótesis se aceptada, ya que las variables gestión del talento humano y el desempeño muestran una correlación significativa positiva media. Al mismo tiempo, el objetivo general de Quizpe (2021) es el mismo que el nuestro. Para analizar los resultados se realizó la prueba estadística del coeficiente de Rho Spearman y se encontró que la relación tiene un valor medio positivo de 0,763. con un valor p de alfa bajo ( $0,000 < 0,05$ ); desempeño de los socios, concluyó. Se recomienda que la propuesta sea implementada como un recurso para lograr sus beneficios y mejorar el desempeño de las personas, así como la eficiencia y eficacia para que la organización pueda alcanzar sus metas planteadas. El objetivo de Pujos (2019) fue desarrollar un modelo de gestión de recursos humanos para mejorar el desempeño laboral en el restaurante PIKO RIKO, el cual es de carácter descriptivo. Información sobre brechas en las funciones laborales, selección de personal, evaluación del nivel de desempeño, etc. se puede utilizar para diagnosticar problemas y determinar la necesidad de desarrollar un modelo de gestión del talento. Los principales resultados alcanzados fueron el diagnóstico de la situación actual del restaurante y del modelo de gestión del talento.

*Hoy en día las organizaciones tienen que tomar más importancia, sobre las personas que administrarán sus recursos, la clave es que estos cuenten con las competencias, ante las evidencias, nos damos cuenta que muchas organizaciones no valoran a los recursos que cuentan, menos saben reconocer el talento humano que hay en ellos, pudiendo tener mejores resultados en su desempeño.*

##### **Detallar como se aplica la gestión del talento humano en el restaurante Rustica, Huaraz – 2024.**

En la tabla 1, el 40% de los colaboradores opinan que el personal que labora, regularmente pasó por el proceso de selección de personal, en la tabla 4, el 50% cree que el encargado de hacer las contrataciones, casi nunca es competente, en la tabla 5, otro 50% indican que se brinda capacitaciones al personal, algunas veces según a sus requerimientos y en la tabla 9, otro 50% sostienen que existe políticas que beneficien al trabajador para mejorar su desempeño. Pujo (2019) afirma que la importancia de la gestión de RRHH es prestar atención a las personas que trabajan en la empresa, lo que no depende del tamaño de la empresa, sino de las necesidades que se deben cubrir para que el trabajo se desarrolle sin problemas y las personas. Son adecuados y capaces de realizar tareas fácilmente. Por otro lado, Vera (2022), cuyo propósito es evaluar la gestión del talento de las empresas estudiadas. Si se utiliza el método cuantitativo y descriptivo, el resultado es que en la gestión del talento las mejores calificaciones se obtienen en integración de personas (55% y 45%), desarrollo de personas (70% y 30%). Se recomienda fortalecer la adquisición de talento, el desarrollo de talento y la supervisión de talento. Del mismo modo, las dimensiones mal calificadas deberían centrarse en el refuerzo, como ubicar a las personas, recompensarlas y retenerlas. Por lo tanto, se recomienda considerar revisar las mejoras propuestas para cada dimensión. De manera similar, en un estudio similar al nuestro, Tovalino (2024) concluyó que las microempresas utilizan procedimientos de reclutamiento apropiados, pero creían que las pruebas psicométricas son importantes porque es más probable que los solicitantes proporcionen información falsa. Además, los empleados no demostraron una resolución pronta y oportuna de los problemas de los clientes, ya que la empresa no contaba con un manual de procedimientos para el manejo de quejas y reclamos.

*Es fundamental que la empresa valore y reconozca el talento humano en su personal, con el fin de lograr que se cumplan los objetivos que se persiguen, sin tanto costo y tiempo. Reconocer el talento implica contar con un buen clima laboral, ya que el desempeño de sus tareas lo hacen con gusto, el saber escucharlos, tener mucha empatía permite, tener una comunicación fluida.*

**Identificar cual es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024**

En la tabla 12, solo el 67% de los colaboradores afirman que, frecuentemente es agradable hacer sus labores en equipo, en la tabla 15, un 42% dijo regularmente cumple sus actividades en el tiempo asignado, en la tabla 18, solo el 46% indican que el personal, frecuentemente está al pendiente para que no haya alguna molestia para los clientes y en la tabla 22, solo el 29% dijo frecuentemente cuenta con una buena asignación de recursos para realizar sus labores. Según Espinoza y Chafloque (2018), el desempeño es considerado como una variable que evalúa todo el trabajo que realiza el colaborador en un momento determinado, especialmente si es capaz de realizar cada actividad que le asigna según las características inherentes. Para ello se estableció un proyecto, se realizó una evaluación para validar el trabajo realizado. Salhua (2021) afirma que respecto al desempeño laboral: el 46,20% de las personas coincide en que las relaciones interpersonales es una habilidad social que puede mejorar el desempeño laboral. Al finalizar las “Recomendaciones de mejora” del restaurante, el foco principal estará en mejorar las deficiencias encontradas en las variables de desempeño laboral para lograr los objetivos de la empresa y aumentar la eficiencia y eficacia de los empleados del restaurante. Respecto a Tirado (2024), cuyo objetivo principal es determinar la relación entre el desempeño laboral y la satisfacción del cliente en restaurantes rurales, sugirió que la gerencia implemente un plan enfocado para mejorar los resultados deseados, que puede incluir iniciativas dirigidas a: visibilidad, comunicación efectiva y formación continua.

*En este caso, el desempeño laboral puede aumentar el compromiso organizacional, mejorar la motivación de los empleados, la productividad y un ambiente de trabajo positivo. Estas acciones ayudan a crear un ambiente de trabajo más productivo, lo que a su vez beneficia a los clientes.*

### **Demostrar que la gestión del talento humano repercute en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024.**

En la tabla 2, un 33% de los colaboradores, dice que cuándo recibe su contrato, regularmente le brindan toda información necesaria de sus funciones, en la tabla 14, un 50% sostienen que regularmente existe coordinación oportuna para realizar su trabajo, en la tabla 17, un 42% afirman que algunas veces se le prepara para afrontar

algún problema o conflictos y en la tabla 19, un 50% dijo que casi nunca hay reconocimiento público para el personal que muestra buen desempeño. Vera (2023) también pretende desarrollar recomendaciones para mejorar el desempeño de los trabajadores de restaurantes a través de la formación continua. Los resultados arrojaron que el 57,5% de los empleados se encontraba en un nivel bajo y el 42,5% en un nivel medio, indicando que su desempeño laboral en el restaurante era pobre. Se concluyó que al aplicar las recomendaciones sobre capacitación continua en la organización los empleados podrán trabajar de manera efectiva. Y Espinoza y Montalvo (2021), con base en sus resultados, recomiendan la implementación de programas de capacitación y aprendizaje para que adquieran nuevos conocimientos y estén mejor preparados para enfrentar los cambios y desafíos en la empresa, considerando siete estrategias para mejorar la retención y utilización. . El conocimiento cotidiano en el lugar de trabajo es: crear una cultura donde compartir conocimientos se convierta en un hábito, crear programas de tutoría, utilizar tecnología, modelar la capacitación, la evaluación continua, alentar a los equipos y, en última instancia, promover la colaboración entre equipos. Según Ascanio y Pico (2021), su objetivo propuesto es proponer un modelo de gestión del talento que se centre en la gestión de los empleados, por lo que las cadenas de restaurantes carecen de una planificación estratégica para gestionar el personal según los objetivos organizacionales. La conclusión es que el adecuado desarrollo de carrera del personal no tiene un proceso estandarizado de reclutamiento y selección, sino que se desarrolla empíricamente en función de las necesidades del personal, sin supervisión ni planes de capacitación, incentivos, etc.

*Si se cuenta con personal competente en cada área, permitirá tener un mejor desempeño, para ello es muy importante capacitarlos para que adquieran conocimiento y por ende desarrollen habilidades y destrezas, permitiéndoles afrontar ante los problemas que se susciten, así mismo les brinda seguridad y confianza que son valorados, en tal sentido se sientan más comprometidos por los objetivos alcanzar.*

## 5. Conclusiones y recomendaciones.

### Conclusiones

Concluyo que hay una considerable correlación positiva media entre las variables gestión del talento humano y el desempeño, así mismo contó una significancia  $p=0,000 < 0,05$ . y el Rho Spearman tuvo a  $r=0,520^{**}$ , destacando a la hipótesis planteada, donde ambas variables están relacionadas significativamente.

La gestión que se lleva a la empresa del talento humano, no es muy eficiente, ya que no se aplica los verdaderos procesos administrativos, tal como se ve en la tabla 1, cuando el 40% de los trabajadores opinan que el personal que labora, regularmente pasó por el proceso de selección de personal, porque quien administra no cuenta con las competencias, esto se ve en la tabla 4, cuando el 50% lo dijo, por ello las capacitaciones que se hacen, algunas veces son de acuerdo a sus requerimientos, por otro lado no se preocupan en diseñar políticas que beneficien al trabajador para mejorar su desempeño, tal como vemos en la tabla 9, cuando el 50% lo dice.

El desempeño de los trabajadores, es regular porque notan que no están muy familiarizados, esto se ve en la tabla 12, cuando solo el 67% afirman que, frecuentemente es agradable hacer sus labores en equipo, por tanto regularmente cumplen sus actividades en el tiempo asignado, hay falta de seguimiento o monitoreo, ya que solo el 46% indican que el personal, frecuentemente está pendiente para que no haya alguna molestia para los clientes, otro grave punto se notó que solo el 29% dijo frecuentemente cuenta con una buena asignación de recursos para realizar sus labores, esto se ve en la tabla 22,

El desempeño del personal se desmejora porque cuándo recibe su contrato, regularmente le brindan toda información necesaria de sus funciones, acarreado a descoordinaciones del trabajo tal como se ve en la tabla 14, cuando un 50% sostienen que regularmente existe coordinación oportuna, y algunas veces se le prepara para afrontar algún problema esto se ve en la tabla 17, cuando un 42% lo afirman y menos la empresa los valora por su buen desempeño, tal como se ve en la tabla 19, cuando un 50% lo dijo que casi nunca hay reconocimiento público.

## **Recomendaciones**

Recomendamos a los administradores del rubro de restaurante, pongan más atención e importancia en adquirir conocimiento de cómo direccionar al recurso humano, el saber reconocer que talento cuenta su personal, para aprovecharlo, en tal sentido habrá mejores resultados en el desempeño laboral. Un trabajador valorado y reconocido produce mejor.

Contar con un administrador competente profesional, el cual hará el debido proceso de selección de personal, para contratar personal, así mismo debe hacer un plan de capacitaciones, donde esté acorde a las necesidades de los trabajadores. Crear políticas que beneficien al trabajador, donde estos se sientan valorados, en tal sentido se sientan más comprometidos con sus labores.

Fomentar el trabajo en equipo, haciendo que estos puedan comprometerse más. Hacer evaluaciones periódicas, sobre su desempeño, creando algunos indicadores de medición de las actividades asignadas. Hacer encuestas a los clientes, sobre el desempeño que realizan los colaboradores. Asignar los recursos necesarios para realizar sus labores diarias.

Cada colaborador que ingrese a trabajar, tendrá su contrato donde especifique de manera clara sus funciones del porqué se le contrata, hacer reuniones media hora antes de empezar las labores, para hacer las coordinaciones necesarias, con el fin de estar preparados ante algún problema. La empresa debe reconocer públicamente al mejor colaborador del mes, incentivando a ser cada vez mejor.

## 6. Referencias Bibliográficas

- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. México: Red tercer milenio S.C.
- Aliaga, C. (2023). *Endomarketing y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa El Asador de la ciudad de Cajamarca en el año 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/37421>
- Álvarez, A. (2024). *Propuesta de mejora del clima laboral para el desempeño laboral en el restaurante “Lobito”, distrito Cerro Azul, Cañete, 2024*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/37284>
- Ascanio, P, & Pico, S. (2021). *Modelo del talento humano en la cadena de restaurantes parrilla la valencia como herramienta para la mejora del desempeño laboral*. 2021. Santander, Colombia: Unidades tecnológicas. Obtenido de <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/676/410420DIAGNOSTICO%20DEL%20CLIMA%20MCDONALDS.pdf?sequence=1&i>
- Atoche, E. (2023). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el hotel restaurante Monterrico SAC, Olmos-2022*. tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de Negocios – MBA. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/130440>
- Ayu, S, y Kusmaningtyas, A. (2023). *InternalServiceQualitytoImprove Job Performance Through Job Satisfaction*. International JournalofResearchPublication and Reviews, 4(6), 10.
- Barroso, F. (2014). *Factores determinantes para el trabajo en equipo en empresas manufactureras*. México: Anfeca
- Bermeo, A. (2021). *Sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral en la microempresa “Verde Limón”, en el cantón Riobamba, provincia*

de Chimborazo. Presentado para optar al grado académico de: ingeniera de empresas. Escuela Superior Politécnica De Chimborazo  
<http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/17424>

Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos*. México: Cengage Learning Editores, S. A.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*, El nuevo papel de los recursos humanos. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2010). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestiondel-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGrawHill.

Condori, M. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral*. Puno, Perú.

Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (Segunda ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.

Durán, A. (2016). *Modelo de Gestión del Talento Humano para la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo*. Ciencia UNEMI, 36-43. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetModeloDeGestionDelTalentoHumanoParaLaEscuelaSuperi-5556790%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DialnetModeloDeGestionDelTalentoHumanoParaLaEscuelaSuperi-5556790%20(1).pdf)

Esan (2019). *El estado del capital humano en la realidad nacional*. <https://www.esan.edu.pe/>

Espinoza, K. & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid*. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10409>

Espinoza, K., Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en*

*tiempos de Covid*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Escuela de Posgrado, Universidad Continental,. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10409>

Espinoza, R., & Chafloque, V. (2018). *Efectos de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo en las estaciones de servicios de Repsol Comercial S.A.C.* Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3261>

Fernández, P., & Pértegas, S. (2012). *Quantitative and qualitative research*. Revista de investigación, 1(1), 1-4.

Fitrio, T., Remofa, Y., Hardi, H., y Ismail, Y. (2023). The role of service quality agility, competence, and organizational commitment in improving employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.17>

Flores, J. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería san pedrito de la ciudad de Riobamba*. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7485/1/8.-TESIS%20JENIFFER%20FLORES%20-ING-COM.pdf>

Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación, S.A

Huamanchumo, H., & Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las Perú*: Editorial Summit.

Morphol, J. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Scielo. 41 2017 Marzo; 35(1). 41. CICSD. Selecting St

Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Costa Rica: Sistema de Información Científica.

Perez, O. (2021). *Gestión de talento humano por competencias para tu empresa*.

- Puig, C. (2020). *La responsabilidad social en el derecho del trabajo*. Scielo.
- Pujos, M. (2019). *Modelo de gestión del talento humano para elevar el desempeño laboral en el restaurante " Piko Riko" del cantón Píllaro provincia de Tungurahua* (Bachelor's thesis). Tesis para obtención del título de ingeniera en empresas y administración de negocios Universidad Regional Autónoma de Los Andes Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9875>
- Quispe, M. (2021). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores en el Fast Food Bambos en el distrito de Miraflores, 2021*. Tesis Para Obtener El Título Profesional De: Licenciada En Administración En Turismo Y Hotelería. Universidad César vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85111>
- Robbins, S, & Judge, T. (2014). *Comportamiento organizacional* (13 ed.). México: Pearson Educación . Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/R\\_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez, M., & Murillo, S. (2016). *Talento humano en la microempresa informal*. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5761577>
- Salhua, M. (2021). *Propuesta de mejora del desempeño laboral para la gestión de calidad de la Mype, rubro restaurante, caso: Sabor Real, distrito de Mala-Cañete, año 2021*.
- SPAIN U (2020). *La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla? [Online]*. España; 2020. Available from: HYPERLINK "https://www.up-spain.com/blog/lamotivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/" <https://www.up-spain.com/blog/lamotivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/> .
- Suarez, C. *Análisis del desempeño laboral y calidad de servicio en el Restaurant "Diésel Nacional" de La Paz: estrategias para mejora y satisfacción del*

*cliente* (Doctoral dissertation). Universidad Mayor De San Andrés  
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/37141>

Shuttleworth, M. (2021). *Diseño de Investigación Descriptiva*. Explorable

Taylor, F. (2017). *Gerencia de talento humano*.

Tirado, L. (2024). *Mejoramiento del desempeño laboral para la satisfacción del cliente en un restaurante campestre, Chepén-2023*. Universidad Cesar vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/145009>

Tovalino, B. (2024). *Propuesta de mejora de la gestión del talento humano para la calidad de servicio en la microempresa, café restaurant El Rincón de Vallejo SAC Trujillo, 2023*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Uladech.  
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/34517>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Obtenido de: chromeextension://efaidnbmninnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fcimogsys.esPOCH.edu.ec%2Fdireccionpublicaciones%2Fpublic%2Fdocs%2Fbooks%2F2019-09-17-222134-df&cLen=788550&chunk=true

Vázquez, M. (2018). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. España: Síntesis, S.A

Vera, T. (2023). *Formación continua para mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores del Restaurant Gourmet El Pacifico SRL, Lambayeque*.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/131230>

Vera, C.. (2022). *Gestión del talento humano en el Restaurant Gourmet El Pacífico de la ciudad de Lambayeque en pandemia, 2021*. Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5029>

# **ANEXOS**



## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ARDILES AGUILAR LUZ GIANELLA		76566040	giane.ardiles97@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
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 <sup>1</sup>			
<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			
"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL RESTAURANTE RUSTICA, HUARAZ - 2024"			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACIÓN			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>3</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/samantics/openAccess">info.eu-repo/samantics/openAccess</a> )	<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/samantics/restrictedAccess">info.eu-repo/samantics/restrictedAccess</a> ) (*)		
(*) 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<sup>5</sup>

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.<sup>6</sup>

Huella Digital



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	15	12	24

### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, Inciso 8.2
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM
- 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 822
- 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° 004-2018-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- 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 garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2 del artículo 12° 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 tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALCIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)

# Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>27</b> %	<b>26</b> %	%	<b>11</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>7</b> %
<b>2</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4</b> %
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>4</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>5</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>6</b>	<b>dspace.esPOCH.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>2</b> %
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Continental</b> Trabajo del estudiante	<b>2</b> %
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>9</b>	<b>Submitted to</b> Trabajo del estudiante	

<1 %

10

Submitted to uncedu

Trabajo del estudiante

<1 %

11

repositorio.umsa.bo

Fuente de Internet

<1 %

12

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

14

Submitted to Universidad Privada San Pedro

Trabajo del estudiante

<1 %

15

dspace.unl.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

16

Submitted to ueb

Trabajo del estudiante

<1 %

17

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

18

dspace.uniandes.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

19

repositorio.unesum.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

20

Submitted to  
consultoriadeserviciosformativos

<1 %

---

21	<a href="http://www.repositorio.usanpedro.edu.pe">www.repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
23	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad Hispanoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
26	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1 %
29	Submitted to Universidad Señor de Sipán Trabajo del estudiante	<1 %
30	<a href="http://revistas.unj.edu.pe">revistas.unj.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Fuente de Internet	<1 %

---

32	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
33	<a href="http://www.masterstudies.com.au">www.masterstudies.com.au</a> Fuente de Internet	<1 %
34	<a href="http://www.um.es">www.um.es</a> Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
36	<a href="http://catalonica.bnc.cat">catalonica.bnc.cat</a> Fuente de Internet	<1 %
37	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
38	<a href="http://fr.slideshare.net">fr.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
39	<a href="http://repositorio.epnewman.edu.pe">repositorio.epnewman.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
40	<a href="http://sectormatematica.cl">sectormatematica.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
41	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
42	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
43	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %

<1%

44

[www.theibfr.com](http://www.theibfr.com)

Fuente de Internet

<1%

45

[repositorio.uta.edu.ec](http://repositorio.uta.edu.ec)

Fuente de Internet

<1%

46

[repositorio.ute.edu.ec](http://repositorio.ute.edu.ec)

Fuente de Internet

<1%

47

[tesis.unap.edu.pe](http://tesis.unap.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

48

[www.ecorfan.org](http://www.ecorfan.org)

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

*MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>
<b>Gestión del talento humano</b>	Rodríguez y Murillo (2016), el talento humano es un recurso que hace diferencia entre las organizaciones, ya que las personas son portadoras de aptitudes, actitudes, destrezas que facilita la realización de diversas funciones y del mismo depende cual es la ventaja competitiva que se logre con relación a otras entidades	Para evaluar la gestión del talento humano, se tendrá que analizar, si se realizó el debido proceso de la selección del personal, así como la capacitación y la actitud, esto se hará con la ayuda de la encuesta que será aplicado a los elementos de estudio, bajo el soporte de medición de una escala valorativa a las preguntas del cuestionario,	Selección de personal	Proceso selección	1. ¿Ingresó a laborar bajo un debido proceso de selección de personal?
				Contrato	2. ¿Cuándo recibe su contrato, le brindan toda información necesaria de sus funciones?
				Inducción	3. ¿el personal que ingresa pasa por el proceso de inducción?
				Competencias	4. ¿Cree que el encargado de hacer las contrataciones, es competente?
			Capacitación	Necesidades de capacitación	5. ¿Se brinda capacitaciones al personal, según a sus requerimientos?
					6. ¿Las capacitaciones son efectivas que mejoran su desempeño?
				Retroalimentación	7. ¿se le evalúa al trabajador después de una capacitación?
			Compensación laboral	Remuneraciones	8. ¿Considera que su remuneración va acorde al trabajo que realiza?
				Políticas/Beneficios	9. ¿Existe políticas que beneficien al trabajador para mejorar su desempeño?
					10. ¿Se otorga descanso al trabajador por su onomástico?
					11. ¿Se gratifica al trabajador por los días que trabaja en fechas feriados?

*MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
<b>Desempeño laboral</b>	Chiavenato (2014), manifestó que el desempeño laboral está determinado por elementos actitudinales de las personas y factores operativos entre ellos, tales como: la disciplina, la responsabilidad, habilidad de realización, actitud cooperativa, interés, creatividad y capacidad de realización, en cambio los factores operativos son: calidad, cantidad, exactitud, conocimiento del trabajo en equipo y liderazgo.	Para evaluar cual es el nivel del desempeño laboral, se tendrá que analizar las dimensiones del trabajo en equipo, responsabilidad laboral y motivación, esto se hará con la ayuda de la encuesta que será aplicado a los elementos de estudio, bajo el soporte de medición de una escala valorativa a las preguntas del cuestionario	Trabajo en equipo	Ambiente laboral	12.¿Es agradable hacer sus labores en grupo?
				Compromiso	13.¿Considera que el éxito de la empresa, es porque se siente comprometido?
				Coordinaciones	14.¿Existe coordinación oportuna para realizar su trabajo?
			Responsabilidad laboral	Puntualidad	15.¿Cumple sus actividades en el tiempo asignado?
					16.¿Tiene como principio llegar puntual a su trabajo?
				Resolución de problemas	17.¿Se siente preparado para afrontar algún problema o conflictos? ¿
			Motivación	Reconocimiento / valoración	18.¿Está pendiente para que no haya alguna molestia para los clientes?
					19.¿Hay reconocimiento público para el personal que muestra buen desempeño?
					20.¿Se valora su opinión y aporte para mejoras del restaurant?
				Recursos	21.¿se incentiva con capacitaciones, para mejorar su desempeño?
					22.¿cuenta con una buena asignación de recursos para realizar sus labores?

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024</p>	<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz – 2024?</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Fundamentar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica , Huaraz - 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Detallar como se aplica la gestión del talento humano en el restaurante Rustica, Huaraz – 2024.</li> <li>2. Identificar cual es el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024.</li> <li>3. Demostrar que la gestión del talento humano repercute en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024.</li> </ol>	<p>H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica , Huaraz - 2024.</p> <p>H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica , Huaraz - 2024.</p>	<p>Gestión del talento humano y Desempeño laboral</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica -Descriptiva correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población</b> 24 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> no hay muestra</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiability con el alfa de Cronbach.</p>

**ANEXOS 3° UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Programa de estudios de Administración**

**ENCUESTA PARA EL PERSONAL DEL RESTAURANTE RUSTICA**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la.” Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



**PARTE I**

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

**A. DATOS GENERALES**

1. Género : Femenino  Masculino

**B. INDICACIONES**

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

## PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Ítem		1	2	3	4	5
1.	¿Ingresó a laborar bajo un debido proceso de selección de personal?					
2.	¿Cuándo recibe su contrato, le brindan toda información necesaria de sus funciones?					
3.	¿el personal que ingresa pasa por el proceso de inducción?					
4.	¿Cree que el encargado de hacer las contrataciones, es competente?					
5.	¿Se brinda capacitaciones al personal, según a sus requerimientos?					
6.	¿Las capacitaciones son efectivas que mejoran su desempeño?					
7.	¿se le evalúa al trabajador después de una capacitación?					
8.	¿Considera que su remuneración va acorde al trabajo que realiza?					
9.	¿Existe políticas que beneficien al trabajador para mejorar su desempeño?					
10	¿Se otorga descanso al trabajador por su onomástico?					
11	¿Se gratifica al trabajador por los días que trabaja en fechas feriados?					
12	¿Es agradable hacer sus labores en grupo?					
13	¿Considera que el éxito de la empresa, es porque se siente comprometido?					
14	¿Existe coordinación oportuna para realizar su trabajo?					
15	¿Cumple sus actividades en el tiempo asignado?					
16	¿Tiene como principio llegar puntual a su trabajo?					
17	¿Se siente preparado para afrontar algún problema o conflictos? ¿					

18	¿Está al pendiente para que no haya alguna molestia para los clientes?					
----	------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

19	¿Hay reconocimiento público para el personal que muestra buen desempeño?					
20	¿Se valora su opinión y aporte para mejoras del restaurant?					
21	¿Se incentiva con capacitaciones, para mejorar su desempeño?					
22	¿Cuenta con una buena asignación de recursos para realizar sus labores?					

**Confiabilidad:**

*Fiabilidad de gestión del talento humano*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	11

**APENDICE 2.**

**Variable: *gestión del talento humano***

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	56.00	25.502	0.360	0.895
P2	56.33	26.490	0.546	0.909
P3	56.45	25.480	0.536	0.897
P4	56.22	25.502	0.521	0.902
P5	56.50	25.480	0.511	0.832
P6	56.33	24.346	0.542	0.830
P7	56.62	26.783	0.500	0.843
P8	56.70	25.502	0.526	0.901
P9	56.60	26.490	0.451	0.908
P10	56.31	26.492	0.544	0.904
P11	56.62	25.480	0.500	0.905

*Desempeño laboral*

---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach                      N de elementos

,912                                              11

---

**APÉNDICE 4**

**VARIABLE: *Desempeño laboral***

**ESTADISTICA DE TOTAL DE ELEMENTO**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P12	59.27	115.461	0.551	0.916
P13	59.25	117.756	0.484	0.918
P14	59.43	117.942	0.646	0.917
P15	59.49	118.932	0.551	0.919
P16	59.69	121.088	0.724	0.915
P17	59.70	115.860	0.722	0.915
P18	59.85	113.065	0.831	0.912
P19	59.58	118.932	0.551	0.919
P20	59.12	121.088	0.484	0.921
P21	59.27	115.461	0.551	0.901
P22	59.48	118.931	0.558	0.910

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

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 15/06/24

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Ardiles Aguilar, Luz Gianella**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz - 2024**

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

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

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>

<b>Sumatoria Total</b>	<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>	<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

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

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
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

**Coefficiente de Validez**

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

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

+



**Carmen Rosa Zavaleta Vergaray**  
**Mg. en Administración de empresas y negocios MBA**  
**DNI.32857740**

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

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: JORGE DANIEL PÈREZ

Fecha: 08/06/24

Especialidad: Dr. en ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: **Ardiles Aguilar, Luz Gianella**

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

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz – 2024**

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

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

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>

<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

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

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
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

**Coeficiente de Validez**

<b>176</b>	=	<b>0.88</b>
------------	---	-------------

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



**Dr. Jorge Daniel Pérez**  
**Dr. en Administración**

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

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Alejandro López Morillas

Fecha: 11/06/24

Especialidad: Dr. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Ardiles Aguilar, Luz Gianella

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

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Rustica, Huaraz – 2024**

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

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

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					<b>19</b>
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>

<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>
<b>Sumatoria Total</b>		<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>		<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

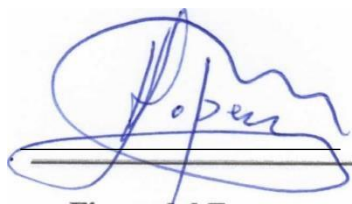
**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
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

**Coeficiente de Validez**

<b>176</b>	≡	<b>0.88</b>
------------	---	-------------

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



Dr. en Administración

**DNI 1789574**