



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**“LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS  
EMPLEADOS DE LA EMPRESA SAMPER HEAD HUNTING  
(LIMA – PERÚ), 2021”**

Tesis para optar el título profesional de:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:  
Lizeth Alvina Chauca Cruz (0000-0003-2047-9859)  
Adrian Fernando Cotrina Zambrano (0000-0002-5307-7429)

Asesor:  
Antonio Roberto Huachaca Urbina (0000-0003-4784-6524)

Lima - Perú  
2022

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Lima, 27 de setiembre de 2022 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	<b>ANGELA VERÓNICA DIAZ NOEL</b>
Miembro 1	<b>ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO</b>
Miembro 2	<b>FELIX JOSE COLINA YSEA</b>

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**“LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA SAMPER HEAD HUNTING (LIMA – PERÚ), 2021”**

Presentado por el(la) bachiller.

**LIZETH ALVINA CHAUCA CRUZ**  
**ADRIAN FERNANDO COTRINA ZAMBRANO**

Para optar al título profesional de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Asesorado(a) por:

**ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA**

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime ( x ) por mayoría simple ( ) calificar a:

Tesista:	<b>LIZETH ALVINA CHAUCA CRUZ</b>		
Nota (en letras):	<b>Dieciséis</b>		
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena ( x )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Tesista:	<b>ADRIAN FERNANDO COTRINA ZAMBRANO</b>		
Nota (en letras):	<b>Dieciséis</b>		
Aprobado ( )	Aprobado - Muy buena ( x )	Aprobado - Sobresaliente ( )	Desaprobado ( )

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

  
\_\_\_\_\_  
**ANGELA VERÓNICA DIAZ NOEL**  
**Presidente(a) del Jurado**

  
\_\_\_\_\_  
**ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA**  
**Asesor(a)**

  
\_\_\_\_\_  
**ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO**  
**Miembro 1**

  
\_\_\_\_\_  
**FELIX JOSE COLINA YSEA**  
**Miembro 2**

**Dedicatoria Lizeth Chauca:**

A mi madre Rosana y a mi esposo Andrés quienes de manera incondicional siempre me han apoyado para los retos que me propongo y que desde el inicio confiaron en que culminaría mis estudios.

### **Dedicatoria Adrian Cotrina:**

A mi recordada abuelita Honorata y abuelo Valerio, quienes guían mi camino y me brindan fortaleza para seguir cumpliendo con mis metas.

A mi madre Edith, por su sacrificio y amor brindado, quien me forjo para ser una persona perseverante en la vida.

A mi Hermana Lizbeth, quien confió en mí desde el inicio de mis estudios.

A mi padre y a mi familia por su cariño incondicional.

A mi compañera de vida que siempre me brinda su apoyo, quien es mi soporte y complemento.

### **Agradecimiento**

A Dios, por guiarnos y darnos salud para poder culminar nuestros estudios y realizar el presente trabajo de investigación.

Además, a la Universidad Científica del Sur por brindarnos los conocimientos y recursos para enfrentar la vida laboral, de tal modo nos permitirá desarrollarnos como profesionales y crecer como personas aplicando la ética en nuestras vidas.

Asimismo, a nuestro asesor el Dr. Antonio Roberto Huachaca Urbina quien nos dedicó su tiempo para asesorarnos y brindarnos el soporte para realizar nuestra investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<i>Dedicatoria Lizeth Chauca:</i> .....	3
<i>Dedicatoria Adrian Cotrina:</i> .....	4
<i>Agradecimiento</i> .....	5
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	8
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	9
<i>Resumen</i> .....	10
<i>Abstract</i> .....	11
<i>Introducción</i> .....	12
<b>Capítulo I</b> .....	15
<i>Planteamiento del problema</i> .....	15
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática</b> .....	15
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	17
1.2.1. Problema general .....	17
1.2.2. Problemas específicos .....	17
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b> .....	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos .....	18
<b>1.4. Justificación de la investigación</b> .....	18
1.4.1. Justificación teórica .....	18
1.4.2. Justificación práctica.....	20
1.4.3. Justificación metodológica.....	20
<b>1.5. Limitaciones de la investigación</b> .....	20
<b>1.6. Viabilidad de la investigación</b> .....	21
<b>Capítulo II</b> .....	22
<i>Marco teórico</i> .....	22
<b>2.1. Antecedentes de la investigación</b> .....	22
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	24
<b>2.2. Bases teóricas</b> .....	29
2.2.1. Variable I: Liderazgo.....	29
2.2.2. Variable II: Gestión del talento humano.....	38
<b>2.3. Formulación de hipótesis</b> .....	55
2.3.1. Hipótesis general .....	55
2.3.2. Hipótesis específicas.....	55
<b>Capítulo III</b> .....	56
<i>Diseño metodológico</i> .....	56
<b>3.1. Diseño de la investigación</b> .....	56

3.2.	Tipo.....	56
3.3.	Enfoque .....	57
3.4.	Población .....	57
3.5.	Muestra .....	57
3.6.	Operacionalización de variables .....	57
3.7.	Técnicas de recolección de datos.....	60
3.7.1.	Descripción de los instrumentos .....	60
3.7.2.	Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	61
3.8.	Técnica para el procesamiento y análisis de datos .....	62
3.9.	Aspectos éticos.....	63
<i>Capítulo IV.....</i>		<i>64</i>
<i>Resultados .....</i>		<i>64</i>
4.1.	Participantes.....	64
4.2.	Resultados descriptivos de las relaciones .....	65
4.3.	Resultado inferencial .....	69
<i>Capítulo V .....</i>		<i>74</i>
<i>Discusión, Conclusiones y Recomendaciones .....</i>		<i>74</i>
5.1.	Discusión.....	74
5.2.	Conclusiones .....	77
5.3.	Recomendaciones .....	79
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</i>		<i>80</i>
<i>ANEXOS .....</i>		<i>86</i>

**ÍNDICE DE FIGURAS**

<i>Proceso de la decisión.....</i>	<i>34</i>
<i>Fases de gestión del flujo de trabajo.....</i>	<i>35</i>
<i>Ejemplo de hoja de descripción del puesto .....</i>	<i>43</i>
<i>Alcance sobre descripción y análisis de puesto .....</i>	<i>44</i>
<i>Esquema de los factores de análisis.....</i>	<i>45</i>
<i>Proceso para evaluar el desempeño.....</i>	<i>47</i>
<i>Criterios para evaluar el desempeño .....</i>	<i>50</i>
<i>Ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.....</i>	<i>52</i>
<i>Ciclo motivacional con frustración o compensación .....</i>	<i>53</i>
<i>Los tres factores de la motivación para producir .....</i>	<i>54</i>



**ÍNDICE DE TABLAS**

<i>Operacionalización de variable liderazgo .....</i>	<i>58</i>
<i>Operacionalización de variable gestión del talento humano.....</i>	<i>59</i>
<i>Validación de expertos .....</i>	<i>61</i>
<i>Alfa de Cronbach.....</i>	<i>62</i>
<i>Participantes por género.....</i>	<i>64</i>
<i>Relación de la variable 1 y 2.....</i>	<i>65</i>
<i>Relación de variable 1 y dimensión 1.....</i>	<i>66</i>
<i>Relación de variable 1 y dimensión 2.....</i>	<i>67</i>
<i>Relación de variable 1 y dimensión 3.....</i>	<i>68</i>
<i>Prueba de normalidad.....</i>	<i>69</i>
<i>Prueba Rho Spearman para la hipótesis general.....</i>	<i>70</i>
<i>Prueba Rho Spearman para la primera hipótesis específica.....</i>	<i>71</i>
<i>Prueba Rho Spearman para la segunda hipótesis específica .....</i>	<i>72</i>
<i>Prueba Rho Spearman para la tercera hipótesis específica .....</i>	<i>73</i>

## Resumen

En la investigación desarrollada se han planteado como variables el liderazgo y la gestión del talento humano de una consultora de recursos humanos dedicada a brindar servicios para el talento humano. Para el estudio se tuvo la intención de analizar la relación del liderazgo y la gestión del talento de los empleados de la empresa Samper Head Hunting, 2021. La cual, tuvo como muestra censal a 30 colaboradores. Se usó la metodología con diseño descriptivo con corte transeccional de tipo no experimental, con enfoque cuantitativo, usando la técnica de recolección de datos la encuesta mediante un cuestionario con escala de Likert, además, para el procesamiento de datos se empleó la herramienta MS- Excel y SPSS ver. 26, mediante la estadística descriptiva e inferencial. En las conclusiones planteadas se estableció que existe una correlación directa entre la variable liderazgo y variable gestión del talento humano con el resultado de “Rho Spearman” con un valor de 0,565, con el grado de significancia de ( $p=0.001 < \alpha=0.05$ ). Por lo tanto, demuestra que, si el liderazgo aumenta, la gestión del talento humano también. Asimismo, si una de las variables disminuye, la otra también lo hará. Donde la hipótesis alterna se confirma, aceptando la existencia de la relación directa entre el liderazgo y la gestión del talento humano en la unidad de análisis, espacio y tiempo de estudio.

**Palabras claves:** Liderazgo, gestión del talento humano, variable, relación directa.

## Abstract

In the research developed, the leadership and management of human talent of a human resources consultancy dedicated to providing services for human talent have been raised as variables. For the study, it was intended to analyze the relationship of leadership and talent management of employees of the company Samper Head Hunting, 2021. Which had as a census sample 30 collaborators. The methodology was used with descriptive design with a non-experimental transitional cut, with a quantitative approach, using the data collection technique of the survey through a questionnaire with a Likert scale, in addition, for data processing the MS-Excel tool and SPSS were used. 26, through descriptive and inferential statistics. In the conclusions raised, it was established that there is a direct correlation between the variable leadership and variable management of human talent with the result of "Rho Spearman" with a value of 0.565, with the degree of significance of ( $p= 0.001 < \alpha = 0.05$ ). Therefore, it shows that, if leadership increases, so does human talent management. Also, if one of the variables decreases, the other will also decrease. Where the alternate hypothesis is confirmed, accepting the existence of the direct relationship between leadership and human talent management in the unit of analysis, space and time of study.

**Keywords:** Leadership, human talent management, variable, direct relationship.

## Introducción

Actualmente, el liderazgo es fundamental para los colaboradores con la finalidad de influir en un grupo determinado para cumplir los objetivos organizacionales. Así lo señala Parra y Durán (2021) El líder deber poseer la capacidad de liderar y administrar con solidez generando eficacia que desafíen, asimismo, ser visionarios con la finalidad de inspirar a los miembros del equipo para cumplir los objetivos manteniendo la calidad y el servicio. Por otra parte, Miras y Longás (2020) Es fundamental desarrollar la capacidad de liderazgo del personal para influir sobre los miembros y gestionar de manera significativa las proyecciones de las organizaciones. Por lo tanto, si existe liderazgo en las empresas, mejora el desempeño de los trabajadores generando buena gestión de talento humano. También lo señala Bernal et al., (2018) El liderazgo debe generar compromiso y bienestar no solo a las empresas, sino a los trabajadores fomentando el trabajo colaborativo entre lo miembros, de esta forma se podrá contribuir con las metas propuestas por la empresa. Define que el talento humano es trascendental para la organización, por lo tanto, debe influir una buena gestión de liderazgo para cumplir con el desarrollo del personal y la empresa.

La gestión del talento humano en la actualidad se ha vuelto un factor importante en las empresas para tener colaboradores eficientes y fidelizados, así como obtener buenos resultados para la organización. Así lo mencionan, Ramírez et al., (2019) indican que, la GTH desarrolla las competencias de los colaboradores para la implementar políticas y estructurar la organización favorable para crear estrategias exitosas y garanticen el futuro de la empresa. Por otro lado, Castro et al., (2020) indican que, con un modelo diseñado para la GTH se puede obtener una gestión eficaz y eficiente, con lo cual, se podrá conseguir mayor productividad y lograr resultados óptimos para la empresa. Asimismo, Barrios et al., (2020) comentan que, para crear

dinamismo en las organizaciones se necesita la GTH para responder positivamente a los cambios del entorno. Esto confirma que la GTH favorece a la interacción de los colaboradores con un líder que promueva el cambio. Asimismo, Flores (2019) indica que, la GTH es prioridad en las organizaciones, puesto que, con el manejo adecuado se verá reflejado en la eficiencia y rentabilidad esperada.

A continuación, comentamos sobre cada capítulo desarrollado en la presente tesis:

En el primer capítulo, encontramos el planteamiento del problema, donde detectamos el rol estratégico que cumple la gestión del talento humano en las organizaciones del mundo. Asimismo, el liderazgo como competencia principal para obtener buenos resultados en las empresas a nivel global. Todo esto plasmado con la ayuda de literatura nacional e internacional. Paso seguido, se realizó la formulación del problema y los objetivos, los que ayudaron como guía principal para el desarrollo del presente estudio. Por último, la justificación de la investigación donde se investigó aspectos tales como la parte teórica, práctica y metodológica.

Por su parte, en el segundo capítulo, se presentan los antecedentes internacionales y nacionales, los cuales fueron consultados de centros de estudios reconocidos. A continuación, se plasmaron las bases teóricas de la gestión del talento humano y el liderazgo, para lo cual, se usaron teorías de autores y antecedentes que fueron determinantes para identificar las dimensiones de ambas variables. Donde Maxwell (2016) afirma que: el liderazgo determina la efectividad de la persona para el desarrollo de sus capacidades. Además, Chiavenato (2009) afirma que: la gestión del talento humano es un conjunto de políticas requeridas para administrar el recurso humano de manera adecuada. Asimismo, se encuentran las hipótesis planteadas para la investigación.

Con respecto al tercer capítulo, se realizó el diseño metodológico, el cual es no experimental de corte transeccional, tipo básica, enfoque cuantitativo, donde se tuvo una población de 30 personas por lo cual se realizó una muestra censal. La técnica utilizada para la encuesta fue un cuestionario de 18 preguntas con escala de Likert de 5 opciones para plasmar las respuestas. Por último, se encuentran los aspectos éticos del estudio.

El capítulo cuatro contiene la estadística descriptiva presentado las tablas de relación de las variables Liderazgo y Gestión del talento humano con sus dimensiones, la cual, se visualizan las siguientes escalas; bajo, medio y alto, que fueron calculados en baremos. También, se demuestra el análisis estadístico inferencial con los resultados de las relaciones para la hipótesis general y específica.

El capítulo cinco se desarrolló las discusiones, conclusiones y recomendaciones. La discusión se ejecuta realizando un análisis y sustentación de la relación de las variables liderazgo y gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting, 2021. Así mismo, la sustentación de las dimensiones de la segunda variable; selección de personal, evaluación de desempeño y motivación con la primera variable liderazgo. En los resultados obtenidos, se hallaron la existencia de relación directa entre la variable liderazgo y gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting del año 2021. Considerando un resultado de coeficiente de correlación (Rho de Spearman=0,565) esto representa una correlación positiva media, con un valor de significancia (sig=0,001) aceptando la hipótesis general alterna.

## Capítulo I

### Planteamiento del problema

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel global, las corporaciones estiman lo importante que es la gestión del talento humano, por ello, es importante tener personas capacitadas con cualidades y habilidades para lograr objetivos, el líder debería tener la capacidad de guiar al equipo para el cumplimiento de las metas de la empresa, además, es quien debe estar enfocado y motivado para desarrollar a su personal, por ello, las empresas deben invertir cada vez más en desarrollar, capacitar y buscar el bienestar de su personal.

En lo referente según Maxwell (2016) afirma que:

La capacidad del liderazgo es el tope que determina el nivel de efectividad de una persona, cuanto más baja sea la capacidad de una persona para dirigir, más bajo será el límite sobre su potencial. Cuanto más alto es el liderazgo, mayor es la efectividad. (p. 151)

El autor menciona que tenemos un nivel de liderazgo, mientras mayor es nuestra capacidad, mayor será nuestra eficacia para liderar grandes decisiones, es por ello que debemos evaluarnos, y mejorar nuestro nivel para tener mayor capacidad de eficacia o éxito, sobre todo, nuestro nivel de auto liderazgo debe ser el más importante y mayor a las otras responsabilidades.

En Latinoamérica, las empresas desarrollan programas de gestión del talento para obtener empleados eficientes que completen las metas y estrategias organizacionales. Por ello, se afirma que: “Es importante evolucionar competencias y habilidades necesarias para direccionar a los demás, asimismo suficientes aspirantes

internos listos para asumir responsabilidades de liderazgo” (Gautier, 2011, p.2). Es fundamental que el líder sepa guiar al equipo con el propósito de conseguir los objetivos según el plan estratégico de la organización. En México el 80% de compañías no cuentan con personas capacitadas para liderar, esto se debe por la falta de gestión del talento humano para seguir formando y desarrollando al personal, se menciona que el 19% de las organizaciones cuentan con personas preparadas para ocupar posiciones complicadas de un líder (Vargas, 2015). Contratar un gerente externo con capacidad de liderazgo es 30% más costoso que ejecutar una postulación interna (Van Waveren, 2015). Las empresas consideran que es mejor invertir en un personal externo con experiencia, que un personal interno que está en proceso de crecimiento.

En Perú, el servicio de talento humano inició en los noventa y actualmente es acogido por más compañías que evidencian que el impulso del éxito de su negocio es el desarrollo de las destrezas y talento de sus colaboradores. Actualmente, a las empresas se les pide mayor eficacia, eficiencia y calidad. Del mismo modo se les exige nuevas estrategias competitivas. Por ello, se encuentran en búsqueda de constante innovación, desarrollando productos, habilidades blandas y competencias del personal. Formándolos en liderazgo para conseguir mejores objetivos, además, mejorar la gestión humana, favorecerá a la experiencia, compromiso y valores de la empresa. Para el talento humano es fundamental los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, motivación y desarrollo del potencial de los colaboradores. Por lo cual, se permitirá una mejor productividad y el cumplimiento de objetivos organizacionales. (Vallejo, 2016)

La investigación se realizó en la empresa Samper HH, la cual, ofrece servicios de talento humano, donde los procesos internos son centralizados en la sede principal de Quito. Pero, tienen estructuras independientes por sede manejando dos áreas principales operaciones y comercial. Es importante mencionar que, la empresa tiene procesos



establecidos para la gestión del talento humano de su personal, pero estos no se cumplen a cabalidad, puesto que se saltan procedimientos según el flujo de trabajo, por ello, hay circunstancias en las cuales no se realiza el proceso adecuado como: inducción del personal, capacitaciones, evaluaciones de desempeño, actividades motivacionales y reconocimientos. Por otro lado, el jefe inmediato es el que debería ejercer el liderazgo, sin embargo, tienen algunas falencias en su gestión, lo cual, se ve reflejado en la obtención de resultados para la empresa.

En ese sentido, la finalidad es estudiar la relación entre el liderazgo y el talento humano de los trabajadores de Samper HH, con el fin de detectar oportunidades para los empleados y la propia compañía.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre liderazgo y gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

**P.E.1.-** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la selección de personal de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021?

**P.E.2.-** ¿Cómo se relaciona el liderazgo y evaluación de desempeño de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021?

**P.E.3.-** ¿Existe relación entre el liderazgo y la motivación de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

**O.E.1.-** Determinar la relación entre el liderazgo y la selección de personal de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

**O.E.2.-** Determinar la relación entre liderazgo y evaluación de desempeño de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

**O.E.3.-** Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

El estudio tuvo la intención de generar discusión y reflexión académica sobre un conocimiento existente, comprobando la teoría, difiriendo resultados o generando epistemología. (Bernal, 2010)

La presente investigación cubrió dos áreas importantes; la teoría de los autores vigentes y el análisis realizado. Donde se determinó la relación del liderazgo y la gestión del talento humano, por ello, favorecerán al desarrollo y productividad organizacional para alcanzar los objetivos esperados.

En referencia, el autor Maxwell (2016) menciona que:

La capacidad del liderazgo es el tope que determina el nivel de efectividad de una persona, cuanto más baja sea la capacidad de una persona para dirigir, más bajo será el límite sobre su potencial. Cuanto más alto es el liderazgo, mayor es la efectividad. (p. 151)

El autor menciona que tenemos un tope de liderazgo, mientras mayor es nuestra capacidad, será mayor nuestra eficacia para liderar grandes decisiones, es por ello que debemos evaluarnos, y mejorar nuestro tope para tener mayor capacidad de eficacia o éxito, sobre todo, nuestro tope de auto liderazgo debe ser el más importante y mayor a las otras responsabilidades.

La gestión del talento humano tiene procedimientos favorables para los trabajadores según: Chiavenato (2009) inca que:

La gestión de talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos como el reclutamiento, la selección, la formación, la remuneración y la evaluación de desempeño. (p. 9)

Menciona que los procesos para el talento son factores que contribuyen a la administración del personal para realizar los procedimientos de búsqueda, selección de personal, capacitación constante, motivación y evaluación al colaborador.

En la presente investigación, se detalla información sobre las dos variables estudiadas, aplicadas a la empresa Samper Head Hunting.

### **1.4.2. Justificación práctica**

Indica que el desarrollo de este estudio ayuda a resolver un problema o dificultad, para proponer estrategias en práctica que favorecen a la solución. (Bernal, 2010)

Sirve para brindar una perspectiva a la gerencia general de la compañía Samper HH sobre el manejo de sus procesos del talento humano y el liderazgo. Por lo tanto, podrá mejorar el desarrollo organizacional y generar un buen ambiente laboral.

Asimismo, aportó como fuente de información a otras investigaciones que utilicen las mismas variables para fortalecer su estudio. Por lo tanto, servirá como referencia para diseñar estrategias y tomar decisiones en la empresa.

### **1.4.3. Justificación metodológica**

Según la justificación metodológica plantea o desarrolla un método nuevo con estrategias que permitan conseguir conocimientos confiables y válidos. (Bernal, 2010)

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario con escala de Likert, el cual permitió detectar el estado de la empresa sobre el liderazgo y el manejo de gestión del talento de Samper Head Hunting. El cual, fue revisado por tres jueces especializados que validaron dicho instrumento.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

Debido a la pandemia no se pudo realizar la encuesta de manera presencial y se aplicó vía remota, las cuales, fueron enviadas mediante un link por correo electrónico. Además, hubo reducción de personal debido a la coyuntura, por tal motivo tuvimos una muestra reducida. Cabe mencionar, que los trabajadores no tenían experiencia en el llenado de encuesta, en tal sentido, tuvimos que realizar charlas para brindar

información y darles las indicaciones del proceso, por ello, tuvimos que hacer coordinaciones por grupos, puesto que, tenían tiempos limitados por las responsabilidades en la empresa. Asimismo, el servicio de internet estuvo congestionado por la alta demanda de su uso a nivel doméstico causando problemas para el llenado de encuestas.

### **1.6. Viabilidad de la investigación**

Considerando las limitaciones mencionadas, se deduce que la investigación es viable puesto que, se detectó herramientas oportunas para mantener contacto con los colaboradores de Samper HH y así concluir la investigación. Así mismo, se detalla teorías de autores vigentes para enriquecer el trabajo.

## Capítulo II

### Marco teórico

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Según Díaz y Quintana (2021) con la investigación “La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización”, realizado por los alumnos de UTE de Ecuador, se enfoca en determinar los procesos que buscan atraer, desarrollar y motivar al personal para obtener mejores resultados de productividad. El método utilizado fue descriptivo, cualitativo y correlacional. Analizaron los conocimientos de autores y criterios fundamentales para la investigación. Determinaron que el proceso del talento humano es importante para las corporaciones, con el fin de obtener mejor rendimiento laboral y generar mayor productividad, asimismo, implementaron indicadores de gestión para medir el rendimiento laboral bajo los resultados obtenidos, por lo tanto, es importante el buen clima laboral, la motivación e incrementos salariales.

Martínez et al., (2020) según el artículo científico “Validación de la escala de liderazgo en Pymes para la industria alimentaria”, como propósito determinaron las discriminantes del liderazgo en la economía para las compañías de un negocio de panadería y tortilla. Su estudio es no experimental, descriptivo y correlacional, ejecutando una muestra de 180 participantes. Concluyeron que las personas cuentan con diferentes capacidades de liderazgo para trabajar en ambientes variables, donde existen diferentes escenarios para su adaptación, además, el liderazgo se requiere para determinar metas y tomar acción con solidez.

Pino et al., (2020) según el artículo científico “El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en los estudiantes de la maestría en administración de empresas”, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, el objetivo de la investigación fue corroborar si existe un efecto positivo del liderazgo para el bienestar laboral. El método de la investigación realizada es de alcance explicativo, corte transversal y de enfoque cuantitativo. Para la muestra se realizó un cuestionario a 225 alumnos que estaban estudiando un MBA. Se ha concluido que es significativo adoptar un enfoque de liderazgo más generoso para fomentar la satisfacción laboral, asimismo, obtener mejores actitudes en el trabajo. La presente investigación determina que es importante generar liderazgo en las personas para influir en el desarrollo personal.

Ramírez et al. (2019) según el artículo investigado “Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico”, de la Universidad de la Costa. La finalidad fue analizar aquellos procedimientos del servicio del talento humano enfocado en el área de minería de Chile, Venezuela y Colombia. La metodología empleada fue cuantitativa con encuestas de escala de Likert de 9 ítems. La muestra fue aplicada a 55 gerentes de las empresas Carbones Guasare S.A. Se concluye que la empresa cuenta con un proceso óptimo de gestión de talento humano desde el enfoque estratégico, la cual, ha generado satisfacer la demanda del mercado competitivo para subsistir en el mundo generando rentabilidad, asimismo, es trascendental que los empleados sientan correspondencia hacia la cultura organizacional para lograr el cumplimiento de los objetivos proyectados.

Jara et al., (2018) según el artículo científico “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”, su objetivo es determinar los problemas del sector en el servicio del talento humano para asumir mejoras en los servicios públicos y en el desempeño de los trabajadores del Ministerio

de Salud. La metodología utilizada fue hipotética-deductiva, no experimental, mediante encuestas con cuestionario de escala de Likert. La muestra fue planteada en el área del Ministerio de Salud. La investigación concluye que los procesos de talento se involucran en el desarrollo de los servicios públicos para los empleados administrativos.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Según Mengoa (2019) en su tesis llamada “Relación entre la gestión del talento humano y el liderazgo transformacional en docentes del colegio La Salle, Arequipa 2018”, de la Universidad Católica del Santa María, para conseguir el título de Maestro en Educación Superior. Su propósito general fue instaurar la correlación entre el servicio del talento humano y el liderazgo transformacional de los profesores de la escuela. Mediante la encuesta con el uso del instrumento del cuestionario con escala de Likert, donde manejaron 20 preguntas, cuya población y muestra fueron de 115 profesores. Después del análisis se detecta que existe correlación entre ambas variables, ya que los resultados son de 0.262 validando la hipótesis, estableciendo una correlación positiva. Además, la gestión de talento humano del colegio tiene un porcentaje de 98% reflejando que manejan un nivel adecuado gracias a las capacitaciones y por cumplimiento eficiente de sus funciones en la institución. Así mismo, se detectó que el liderazgo transformacional maneja un nivel adecuado de 95%, puesto que, los profesores cumplen sus responsabilidades y consiguen gestionar los recursos de forma adecuada para realizar las actividades y también comprometen a otros colegas para cumplir con las metas de la corporación. Finalmente podemos mencionar que los objetivos que se plantearon se alcanzaron totalmente.

Según Cabrera (2019) con su tesis “Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019”, de la UPN, para conseguir ser Maestro en Dirección y Gestión de



Talento Humano. Su objetivo general fue comprobar la correlación de los tipos de liderazgo y desempeño laboral de los empleados de una organización que brinda servicios mineros. El estudio tuvo un enfoque cualitativo, correlacional, método inductivo-deductivo y transversal. Hubo 10 empleados como población y muestra. Utilizaron la encuesta y cuestionario para la medición. Concluyendo, que el tipo de liderazgo autoritario es el que resalta en los gerentes de la empresa, ya que, se evidenció que los gerentes son impetuosos al momento de solicitar algo a sus colaboradores, tienen una comunicación ineficiente, no son amistosos, son impacientes y no escuchan los comentarios de sus colaboradores para tomar una decisión. Finalmente, se evidencio que los empleados no están motivados por sus jefes, puesto que, no reconocen su esfuerzo, por ello no están con la mejor actitud hacia el trabajo y consideran que no están alineados con los intereses de la empresa.

Según Ccala (2019) con su tesis “Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en los servicios de salud en la red Cusco Norte”, en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, para conseguir el Magister en Salud Pública. Tuvo como propósito comprobar en qué porcentaje los tipos de liderazgo afectan la función del recurso humano de la industria de salud ubicada en el Norte del Cusco 2017. La metodología utilizada fue básica, no experimental y correlacional. Donde la población fue de 425 y una muestra de 156 empleados. Realizaron una encuesta mediante un cuestionario a los trabajadores. Se concluyó que los tipos de liderazgo correlacionan con el servicio de recurso humano, evidenciando que el tipo transformacional se desenvuelve significativamente, mientras que el liderazgo transaccional se desenvuelve de forma moderada, asimismo, el liderazgo correctivo se desenvuelve de forma baja, con estos resultados podemos detectar que los tipos de liderazgo de cada local se desenvuelven de diferente manera. Finalmente, se revela que los procesos del talento

humano en los locales de salud son ineficientes tanto en la incorporación y la selección de personal, así como en la toma de decisiones y la seguridad.

Según Moza y Rojas (2019) en su tesis “El talento humano y su impacto en el trabajo de los colaboradores administrativos de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018”. Su intención fue demostrar en qué porcentaje el servicio de talento influye considerablemente en los resultados laborales a través de un estudio corporativo a los oficinistas del local de afiliación de seguros. La metodología usada fue cuantitativa, descriptiva-explicativa, no experimental. Cuya población fue de 56, con una muestra de 30 personas. Se realizó la encuesta mediante un cuestionario de 18 preguntas. Concluyendo que las medidas tomadas individualmente influyen de manera importante en el servicio laboral de los colaboradores en relación a sus funciones cuantitativas. Además, existe correlación entre dos aspectos fundamentales como la conducta ética y el desempeño de los colaboradores en relación a sus funciones cualitativas. Finalmente, se indica que las tácticas organizacionales influyen mucho en la eficacia y eficiencia del desempeño laboral, por ello, permitió detectar que es importante el desenvolvimiento de los empleados y evidenciar su potencial para desarrollarlo.

Según Navarro (2018) con la investigación “Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local 301 Chincha-2018” realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima. Se enfoca en determinar la influencia entre el liderazgo transformacional y el talento humano en la institución mencionada, la investigación se realizó bajo un diseño transversal correlacional causal para determinar la relación entre ambas variables, la evaluación estuvo conformada por 61 empleados de la institución. La técnica utilizada para la recopilación de datos fue las encuestas, asimismo, para el proceso de interpretación se utilizó el software SPSS y

Excel. Se concluyó que el liderazgo tiene una influencia sobre el talento humano, mientras sea mayor el liderazgo existirá un mejor talento humano.

Según Condori (2018) con su tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno-2017”, de la UNA, para conseguir la Licenciatura en Trabajo Social. Cuya finalidad fue establecer la correlación de la variable I: servicio de talento y variable II: desempeño de los empleados, donde la unidad de análisis fueron los empleados de la oficina de dirección provincial de comunicaciones y transportes. La metodología utilizada fue correlacional, hipotética-deductiva, no experimental, transaccional. Donde la población fue de 122 y la muestra un total de 46 empleados. Recaudaron datos a través de una encuesta, manejando un cuestionario con escala de Likert de cinco niveles. Después de los resultados se dio por concluido que el servicio de gestión humana tiene relación directa con los procesos laborales, asimismo, se evidenció que el servicio del talento humano es una herramienta eficiente con la que se accede a mejorar los procesos de la empresa del desempeño laboral. Además, se manifiesta que el desarrollo del talento se realiza pocas veces, puesto que, no existe una programación definida anualmente, por lo cual, el desempeño laboral se realiza regularmente en el año. Finalmente, se demuestra que la práctica de los colaboradores y la motivación se correlacionan, visto que, la motivación se realiza algunas veces mientras que el desempeño laboral regularmente. Cabe mencionar, que la empresa no ofrece reconocimientos y el clima laboral no es el adecuado.

Según Palomino (2018) tesis titulada “Estilos de liderazgo y motivación laboral en la unidad de gestión educativa local Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018”, Universidad Nacional José María Arguedas, para conseguir el título de Administrador de Empresas. El cual tuvo como propósito determinar si existe relación de los tipos de

liderazgo y la motivación laboral en la unidad educativa. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental – transeccional, donde había una población de 151 y 40 personas de muestra. Usaron la técnica de recolección de datos mediante una encuesta con un cuestionario de 20 preguntas. En sus conclusiones se confirma la relación positiva entre el liderazgo y la motivación, por lo cual al incrementar la primera variable la segunda también lo hace. También se evidenció que existe una relación positiva entre el estilo directivo y los factores motivacionales de los colaboradores, por ello, al incrementar la primera variable también incrementa la dimensión. Además, se evidenció que existe una relación positiva entre el estilo directivo y los factores higiénicos, porque al incrementar una dimensión la otra también lo hace. Asimismo, se constató que existe una relación positiva entre el estilo participativo con los factores motivacionales, lo cual nos indica que al incrementar una dimensión también lo hará segunda mencionada. Finalmente, se comprobó que existe relación positiva entre el estilo participativo y los factores higiénicos, lo cual nos indica que si incrementa una dimensión también lo hace la otra. Por lo tanto, es indispensable la motivación en la organización con el fin de promover el reconocimiento en los colaboradores para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Según Pinedo y Quispe (2017) tesis titulada “La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa PETREX S.A.”, Universidad San Ignacio de Loyola, para conseguir la Licenciatura en Administración. Cuyo propósito fue comprobar la influencia de los servicios de talento sobre la motivación de los empleados oficinistas. La metodología utilizada fue inductiva-deductiva, cuantitativa, correlacional, no experimental transaccional. Donde la población y muestra fueron un total de 212 empleados oficinistas. Recolectaron datos

mediante la encuesta con un cuestionario de 36 preguntas. Los autores concluyeron que existe una percepción positiva de los empleados hacia la empresa sobre el manejo de los métodos de reclutamiento de candidatos y selección de personal. Cabe resaltar que la descripción de puestos es uno de los procesos más importantes para obtener personal bien calificado. Asimismo, se evidencia que la empresa no está manejando procesos adecuados para el desempeño de personal, ya que indican que las evaluaciones realizadas no tienen buenos resultados. Por otro lado, el reconocimiento, ambiente laboral y servicios sociales que brinda la empresa están alienados al crecimiento en la productividad. Finalmente, los empleados se muestran accesibles a los cambios y desean continuar en la empresa, lo que muestra a la empresa como oportunidad diseñar y ejecutar un plan de acción para que la motivación mejore.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable I: Liderazgo**

Una persona que se desarrolla para crear valor y entender las necesidades de su equipo, podrá influir para mejorar las competencias de su entorno con el fin de lograr un mejor desempeño laboral y trabajo en equipo. “El liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores, provocar un rendimiento extraordinario en gente normal y corriente” (Tracy, 2015, p.1). El concepto indica que, el líder tiene la capacidad de influir en las personas para generar un mejor rendimiento para el desarrollo profesional o personal, los líderes están capacitados para ver los objetivos como las metas trazables y transformar las habilidades del personal en capacidades competitivas. Además, cuando existe la presencia de una buena gestión del liderazgo este influye de manera significativa mejorando el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores con la finalidad de que la empresa llegue a sus proyecciones establecidas según su planificación. Ortega et al., (2018) afirman que, el liderazgo tiene una relación

significativa con la productividad, la buena gestión de un líder fomenta la creatividad y la preocupación por sus trabajadores, generando un ambiente agradable y mayor productividad de los trabajadores.

También, para complementar la definición, el autor menciona lo siguiente:

Maxwell (2016) afirma que:

La capacidad del liderazgo es el tope que determina el nivel de efectividad de una persona, cuanto más baja sea la capacidad de una persona para dirigir, más bajo será el límite sobre su potencial. Cuanto más alto es el liderazgo, mayor es la efectividad. (p. 151)

El autor menciona que tenemos un tope de liderazgo, mientras mayor es nuestra capacidad, será mayor nuestra eficacia para liderar grandes decisiones, es por ello que debemos evaluarnos y mejorar nuestro tope para tener mayor capacidad de eficacia o éxito, sobre todo, nuestro tope de auto liderazgo debe ser el más importante y mayor a las otras responsabilidades. Además, un líder con alto nivel de capacidad podrá gestionar y tomar las decisiones adecuadas para el desarrollo organizacional y conseguir buenos resultados.

Por otro lado, el autor menciona lo siguiente:

El Liderazgo es un fenómeno que se va desarrollando dentro de un equipo al ser un hecho social, lo cual se va observando con comportamientos que demuestran el objetivo desarrollado por una persona, este fenómeno se evidencia cuando la persona se influencia para cumplir con los objetivos que tienen en común (Cosme, 2018). Además, con el desarrollo de esta competencia podrá tener mayor resiliencia ante situaciones difíciles y adaptarse a los cambios que puedan surgir en la empresa sin disminuir su desempeño laboral.

Blanchard (2007) para el autor es importante considerar el tipo del liderazgo situacional; tiene la importancia de liderarse a uno mismo, a otro individuo o trabajar en equipo, y lo estratégico que puede resultar lograr objetivos en la organización, ya que al ser guiados de la manera adecuada pueden ejecutar mejor y con mayor rapidez los trabajos, asimismo, construir habilidades para desarrollar la eficiencia. De tal modo considera el liderazgo organizacional; es la capacidad de liderar a una organización, guiándolos a un cambio u objetivo, mejorando las habilidades de cada personal sin romper sus responsabilidades para evitar que genere un desorden o caos.

También, el liderazgo para el cambio; este tiene la parte fundamental de generar cambios y reprimir todos los sentimientos y pensamientos negativos de los colaboradores, si no se impulsa constantemente el cambio, la organización se vuelve obsoleta y los trabajadores pierden el empleo. El autor considera el liderazgo del servicio como un líder que se encargan de apoyar a las personas para cumplir con sus metas organizacionales, es observador y se encarga de buscar necesidades del personal para triunfar, asimismo, este líder servidor fija por marcar retos y objetivos para los trabajadores, así generar impacto en la organización.

Tracy (2015) afirma que el liderazgo es significativo en sus diferentes tipos como el liderazgo transaccional; que en la sociedad se necesita un líder, que es la persona con capacidad de liderazgo para realizar las cosas con y a través de los demás. Incluso, el liderazgo transformación, debe haber un líder que abra caminos, sea visionario, motivador, inspirador y empodere a las personas para responder en situaciones complicadas.

Tracy (2015) menciona que: “Los líderes tienen cualidades que deben seguir creciendo y desarrollando para evitar caer en la zona de confort”. (p. 4) En este sentido,

los líderes deben continuar capacitándose, leyendo, estudiando y actualizándose con cursos. También, seguir trabajando en cualidades que les faltan para no carecer de ellas y seguir mejorando, finalmente, convertirse en un líder mejor, analizando las habilidades de liderazgo y cualidades.

Según el autor Covey (1989) afirma que:

Los líderes han utilizado diferentes modelos y mapas para dirigir a la gente, (...). donde para crear productividad se empleaban las recompensas y los castigos hasta relaciones humanas y modelos de recursos humanos más refinados, basados en estrategias de influencias y técnicas de participación. (p. 55)

El líder debe mantener una comunicación viable con el personal para transmitir los objetivos, roles y tareas empresariales con la finalidad de cumplir los procesos establecidos, asimismo, el líder debe conocer el trabajo que realiza su equipo, para detectar posibles falencias que puedan afectar el desempeño laboral de los trabajadores.



## Dimensión I: Toma de decisiones

De acuerdo con el libro Harvard Business Essentials (2006), menciona que, “La toma de decisiones no es fácil, algunas de ellas son difíciles de tomar, ya que requieren intercambios, comportan riesgos y exigen la interacción de varios factores, tales como el riesgo y factores del fracaso” (p. 10). Así mismo, según el autor Chiavenato (2009), menciona que: “La toma de decisiones entrega el poder y autonomía a las personas, generando confianza y motivación para trabajar en la organización” (p. 137). Una de las grandes ventajas que puede poseer el personal es la confianza que se le otorga para tomar decisiones, en este sentido, asumirá la responsabilidad para aprender a dominar las situaciones favorables o desfavorables de su experiencia.

Chiavenato (2011), menciona lo siguiente, el proceso de la toma de decisiones permite que el individuo solucione sus problemas y enfrente situaciones. Los autores mencionan que, la toma de decisiones no siempre son situaciones positivas, algunas de ellas requieren ser evaluadas, por ello, es importante pasar por un proceso de revisión para considerar todas las posibilidades.

Covey (1989) afirma que:

Animar a la persona para que participe en la toma de decisiones, así como en otros asuntos importantes. En realidad, cuanto más importante es una decisión, cuanto mayor es el desafío que presenta un problema, tratan de abrir mucho más las compuertas del talento de sus recursos humanos. (p. 157)

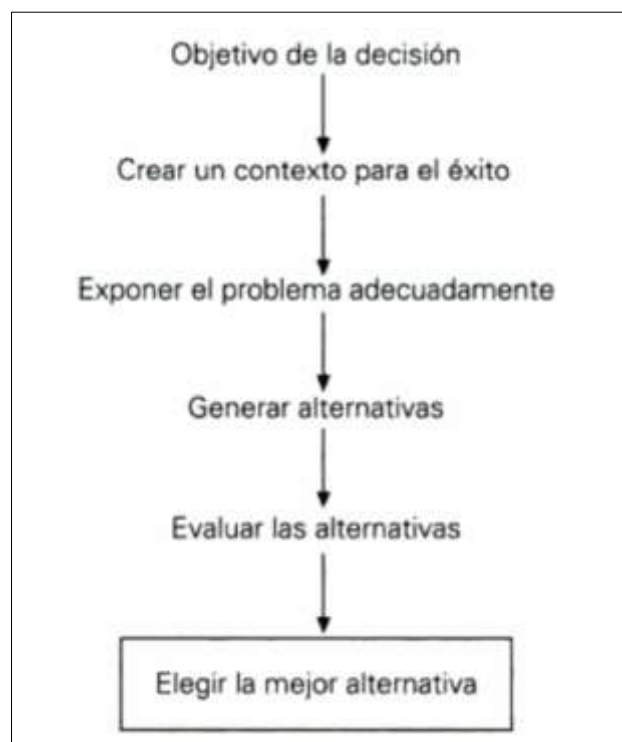
Los líderes mejoran el concepto del trabajo para el personal, dejando de ser una laboral cotidiana a pasar a ser una responsabilidad con desafíos para desarrollar las capacidades del personal, buscando que la persona esté preparada para cualquier eventualidad en el trabajo. El principal efecto es empezar a delegar roles y escuchar al personal para saber

cuáles son sus necesidades, es un gran paso para hacer participar al equipo e ir mejorando sus habilidades.

Covey (1989) señala que, para desarrollar la toma de decisiones de una persona, debe recibir capacitaciones y obtener tareas que le permita desarrollarse en tomar responsabilidades para aprender de las experiencias buenas o malas, estas situaciones permiten que la persona mejore en el tiempo para afrontar cualquier realidad que está viva.

**Figura 1.**

*Proceso de la decisión*



*Nota.* Tomado de Toma de decisiones para conseguir mejores resultados, Harvard Business Essentials (2006, p.5)

Cada uno de los pasos son importantes para evaluarnos al momento de pasar por ellas, es fundamental tener claras las ideas y alternativas, tomar decisiones es efectiva por la calidad consciente cuando se diseña un procedimiento. Si los procesos no existen, las medidas serán irrelevantes.

Por su parte Mori (2021) indica que el liderazgo tiene una influencia directa sobre la toma de decisiones, ya que la falta de liderazgo puede ocasionar que las personas no tomen decisiones favorables, incluso, genera un mal rendimiento laboral de los colaboradores. Por su parte, es indispensable la falta de desarrollo de capacidades y cualidades para obtener mejores resultados en el liderazgo, generando acciones positivas para la toma de decisiones.

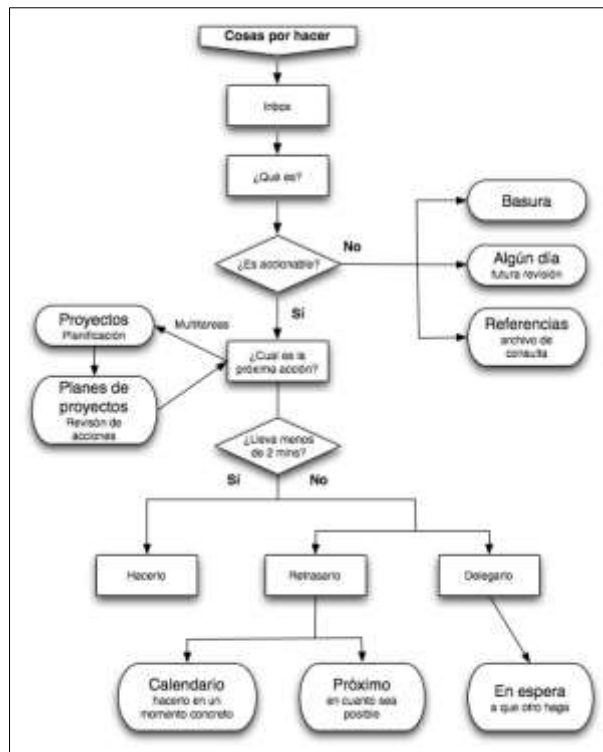
### **Dimensión II: Productividad**

El personal de trabajo debe tener las herramientas necesarias o estar equipado para generar mayor productividad con eficacia y eficiencia (Chiavenato, 2009). Los objetivos son fundamentales para medir la productividad en la organización, las áreas e incluso del personal de trabajo (Chiavenato, 2011). La productividad personal no es un don divino ni una bendición genética, sino, algo que la persona puede aprender y ser llevado a la práctica (Bolívar, 2015). El autor menciona que, la productividad es fundamental para las empresas, pero deber ser considerado que los trabajadores tengan las herramientas necesarias para generar acción de contribución en las organizaciones, asimismo, los trabajadores pueden crecer y mejorar la producción si realizan las practicas adecuadas.

Según el autor Allen (2001), menciona que, la forma de generar mayor productividad es siendo más organizado en las tareas por realizar, esto ejecutara la eficiencia y eficacia en las responsabilidades del día a día, asimismo, es importante usar herramientas digitales o manuales que permitan poder organizarse mejor.

**Figura 2.**

*Fases de gestión del flujo de trabajo*



Nota. Tomado de Organízate con eficacia, David Allen (2001, p. 124)

Cada una de las fases representa las responsabilidades que tenemos por ejecutar, para tener una mayor productividad es importante estar organizado, teniendo en consideración las tareas fundamentales para el día, y las proyecciones que tienes a corto o largo plazo, asimismo, se debe reconocer las tareas que no son de prioridad para manejar un rendimiento eficaz y organizado.

Covey (1989) señala que, para generar mayor productividad es fundamental brindar compensaciones lo que asegura que eleva las competencias del personal, incluso el trabajo en equipo funciona como un rol motivacional para destacar el desempeño del colaborador. El líder debe integrarse y conocer a sus trabajadores, para detectar carencias en las áreas que no están llegando a los objetivos, para esto, la solución es analizar cuáles son las necesidades de las áreas y cuáles son los recursos, luego observar las necesidades y recursos del personal para realizar un cruce entre estas dos

observaciones, al tener los resultados, es reubicar al personal en el lugar indicado para elevar la productividad.

### **Dimensión III: Resiliencia**

La resiliencia es la capacidad de una persona para adaptarse a los cambios y crisis del entorno, es la clave para tener una vida saludable y productiva. Sacar provecho a la resiliencia te permitirá recuperarte rápidamente de los problemas, y enfrentarte a la vida con la cabeza en alto (Siebert, 2007). La resiliencia se ejecuta en diferentes ámbitos que designa la capacidad del individuo para recuperarse o soportar impactos sin ser perjudicado (Martín, 2017). Este concepto nos da a entender que las personas con resiliencia podrán recuperarse de manera más rápida, incluso, algunas personas pueden sobrellevar la situación problemática a una ventaja personal, sin ser afectadas de forma psicológica.

Izaziga (2017) en la investigación realiza como tesis señala que, el liderazgo y la resiliencia tiene relación significativa directa, argumentando que es fundamental brindar talleres para mejorar el liderazgo y la resiliencia con el fin de incrementar la capacidad del personal para relacionarse entre ellos. El líder posee competencias y habilidades para adaptarse a los cambios que puedan surgir en su entorno, incluso esto se observa como una ventaja para influir sobre los miembros del equipo para desarrollar las habilidades de los trabajadores y llegar a las metas de la organización.

### 2.2.2. Variable II: Gestión del talento humano

La gestión del talento humano maneja procesos desde el ingreso hasta la salida de un trabajador en una empresa específica, lo cual, nos permite identificar los procesos claves de las áreas de la empresa.

Chiavenato (2009) afirma que:

La gestión de talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, la remuneración y la evaluación de desempeño. (p. 9)

El autor menciona que para gestionar el talento humano se necesita un grupo de factores que contribuyan a la administración de personal para realizar los procesos de búsqueda, selección, capacitación, motivación y evaluación. Además, realizar un buen proceso de selección de personal es importante, ya que, por este medio podrán obtener personas idóneas para la empresa y podrán lograr los objetivos trazados.

Es la tarea de la empresa que facilita el proveer, capacitar, desarrollar y motivar a los trabajadores, asimismo, busca conservarlos mediante planes de retención de personal (Chiavenato, 2009). Nos indica que, la empresa tiene como tarea principal atraer al personal idóneo y desarrollarlo con programas de capacitación, además brindándoles un sueldo acorde al mercado e incentivándolos para retenerlos en la empresa. Busca la satisfacción cumpliendo los objetivos de una empresa, por ello es indispensable contar con una favorable estructura organizacional, además, con la ayuda y esfuerzo del personal. Todas las empresas buscan lograr los objetivos enfocados en la productividad, competitividad, crecimiento, etc. Asimismo, los colaboradores también cuentan con sus propios objetivos, tener una buena remuneración, conseguir una buena

calidad de vida, estabilidad laboral, etc. Por ello, es fundamental que las organizaciones contraten trabajadores que cumplan con todos los requisitos solicitados en el puesto, así como satisfacer los intereses de los trabajadores dentro de la organización (Vallejo, 2016). Asimismo, la evaluación de desempeño en las empresas nos permite medir el nivel de productividad de los empleados, también analizar las fortalezas y debilidades, con ello realizar un plan de acción en mejora de su rendimiento. Indica que, para cumplir los objetivos de una empresa, es importante seleccionar al personal idóneo para cada puesto. Cabe resaltar que, así como las organizaciones son exigentes al momento de contratar, deben cumplir con las expectativas de los nuevos ingresantes y colaboradores en general, ya que de no ser así pueden perder talento valioso para su organización.

En la actualidad hay muchos empleados que no están satisfechos con sus trabajos o con el clima laboral del mismo; esto genera preocupación para las gerencias de la empresa, ya que si no es resuelto de manera rápida podría convertirse en una urgencia pendiente de resolver. En toda empresa hay diversas problemáticas y conflictos que las personas en cuestión deben resolverlo; por lo cual, es preciso tener colaboradores competentes, que puedan dar respuesta rápida y sobretodo puedan resolver conflictos. El talento humano brinda un brillo de creatividad para cualquier organización, las personas se encargan del diseño y producción de bienes y servicios, control de la calidad, distribución de productos, así como, facilitar los recursos y construir objetivos plasmándolos en estrategias para beneficio de la empresa. Sin personas eficientes es improbable que una empresa cumpla sus objetivos. Por esto, el administrador del talento tiene como trabajo principal mantener una buena relación entre la empresa y los colaboradores (Vallejo, 2016). Se comprende que, en las empresas, los trabajadores están insatisfechos por muchas razones, las cuales podrían

ser: el clima laboral, problemas internos y externos. Por ello deben estar preparados para lidiar con estos temas y no perjudicar el rendimiento ni la productividad en la empresa. La responsabilidad de esto recae en la administración del recurso humano, por lo cual, están enfocados principalmente en conservar el mejor trato para las partes involucradas. Por lo mencionado anteriormente es primordial que se implementen planes de motivación para los colaboradores y así mejorar su rendimiento, además, se fidelizaran y duraran más tiempo en la empresa.

### **Dimensión I: Selección de personal**

Es el proceso por el cual una organización escoge su candidato dentro de una lista preliminar, a las personas que cumplan con más características de selección para la vacante disponible, todo esto alienado a las necesidades del mercado actual (Chiavenato, 2009). La empresa dispone de información referente a los perfiles de candidatos postulantes para cubrir una vacante, los cuales tendrán que tener características que se asemejen más a los perfiles deseados por la empresa y que estén ajustados a las necesidades del mercado laboral.

Se trata de elegir a la persona idónea para el espacio correcto. Es decir, la selección busca por medio del reclutamiento a los candidatos más apropiados para las vacantes abiertas o disponibles con el interés de incrementar la eficiencia y el desempeño de los colaboradores, además aumentará la a eficiencia de la empresa. Con esto se busca solucionar dos problemas básicos como la adaptación del personal en el trabajo la eficacia y eficiencia del personal en su puesto (Chiavenato, 2011).

La selección de personal nos permite detectar y encontrar al candidato idóneo para una posición específica, mediante el reclutamiento apropiado de candidatos, busca cubrir el puesto disponible para aumentar el desempeño de los empleados y



productividad de la organización. Para solucionar problemas referentes a la adaptación; y la eficiencia de los colaboradores.

Según Llanos y Sánchez (2019) mencionan que, es importante poner en práctica un correcto proceso de selección de personal para conseguir personal calificado según los puestos requeridos. Ya que, los candidatos ideales deben ser seleccionados por un proceso correcto para evaluar las habilidades que posee el postulante para ser seleccionado y posterior a ello desempeñarse de manera adecuada para cumplir con los objetivos organizacionales.

Según Espinoza y Delgado (2020) indican que, el personal es un pilar fundamental para las organizaciones, puesto que, tienen contacto con el cliente y brindan los servicios a las personas que requieren, por ello, la selección de personal debe ser un proceso transparente para captar al personal apto para cada puesto laboral. La selección de personal debe cumplir con los filtros principales para atraer y seleccionar el talento que se debe cubrir para los puestos que se requieren, por ello, se debe ser bastante riguroso al elegir el colaborador para que tenga un desempeño natural en el puesto seleccionado.

Cabe mencionar que, como parte primordial del proceso de selección se encuentra el reclutamiento el cual se puede definir como un agregado de técnicas, herramientas y procedimientos, cuyo cometido es atraer a candidatos con potencial y calificados para ocupar los puestos de una empresa. Es una metodología que maneja datos por el cual la empresa invita y ofrece las oportunidades laborales vacantes. (Chiavenato, 2009)

Mediante el reclutamiento las organizaciones podrán acceder a la información de candidatos con perfiles potenciales para cubrir la plaza disponible. Además, se apoyarán

de herramientas y diferentes métodos para la convocatoria en el mercado laboral. Su finalidad puede ser buscar y conseguir candidatos que ocupen las vacantes en la empresa para conservar el statu quo. También, se concentra en la indagación de competencias primordiales para que la empresa sea exitosa y logren ser más competitivos en el mercado. (Chiavenato, 2009)

Lo importante es que la empresa mantenga una situación estable referente a su estructura organizacional para que no se generen espacios o vacíos que pongan en riesgo los resultados organizacionales, sino, que al contrario la empresa logre el éxito esperado y se haga competitiva, para ello, se requiere que los empleados desarrollen competencias para asumir un puesto específico.

Por otro lado, se debe tener en cuenta un diseño de puesto para cada posición, por ello, es importante mencionar que el diseño de puestos son especificaciones del contenido del puesto referente a la metodología del trabajo y el relacionamiento con los demás puestos, tiene como objetivo satisfacer todos los requisitos de la empresa organizacionales, tecnológicos, sociales y personales del colaborador. El enfoque del diseño de puestos es la protección de los administradores dirigido a los puestos individuales y demás áreas (Chiavenato, 2011). En este apartado especifica todo lo relacionado al puesto, ya sea, metodología, relacionamiento, cuyo objetivo fundamental es satisfacer los requerimientos de la empresa. Además, los administradores de las empresas buscan proteger los puestos de toda organización.

Además, se debe tener una descripción de cada puesto, la cual, consiste en la formulación de las responsabilidades o tareas que lo distingue de los diferentes puestos en la empresa. La descripción de puestos simboliza el detalle de todas las facultades del puesto, el lapso de tiempo para realizarlo, la metodología para cumplir las

responsabilidades, el establecimiento de los objetivos. Es decir, es un listado de aspectos principales y significativos para el puesto, así como de las obligaciones y responsabilidades obtenidas (Chiavenato, 2011). Menciona que la descripción de puesto es el desarrollo de todas las especificaciones técnicas, facultades, procedimientos, tareas, responsabilidades y objetivos de establecidos para el cumplimiento de los mismos.

**Figura 3.**

*Ejemplo de hoja de descripción del puesto*

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO		
Título del puesto:	Fecha de elaboración: / /	Fecha de revisión: / /
Clave:		
Departamento:	División:	
Descripción genérica:		
Descripción específica:		

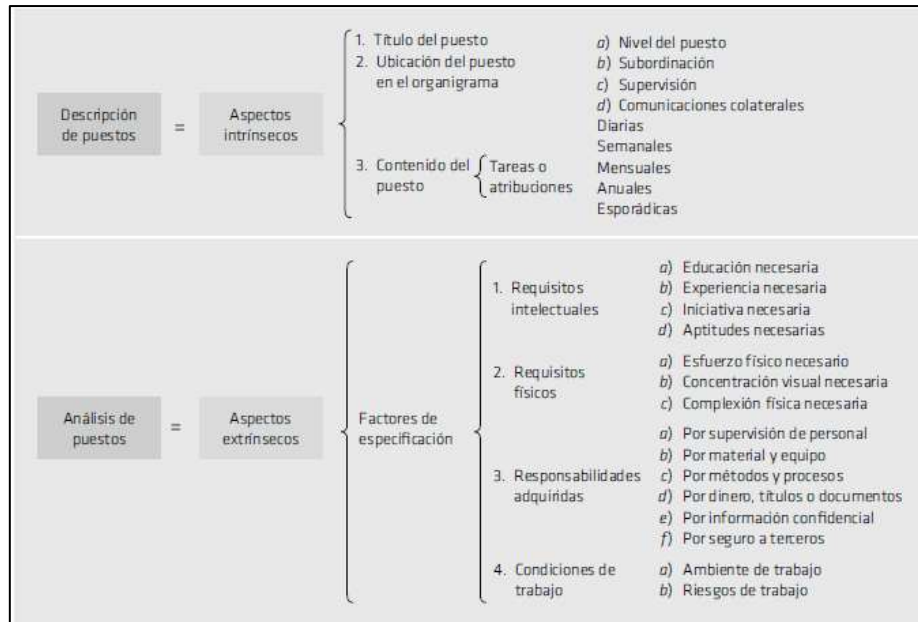
*Nota.* Tomado del libro Administración de RRHH, Chiavenato (2011, p.191)

Asimismo, se debe realizar el análisis de puestos, ya descrito el contenido aspectos intrínsecos, se realizar el análisis de puesto relacionado con las exigencias que atribuye al responsable aspectos extrínsecos. Están relacionados con las intenciones y procedimientos para obtener información, la descripción y el análisis de puestos son métodos diferentes. Mientras que la descripción tiene como preocupación el contenido del puesto; el análisis realiza el estudio y establece los requerimientos, compromisos y escenarios que el puesto necesita para un buen desempeño (Chiavenato, 2011). El análisis de puesto es el desarrollo de aspectos extrínsecos, donde se realiza el estudio y determina todos los requisitos necesarios que el puesto exige para lograr un correcto desempeño.

Estructura de análisis de puesto:

Figura 4.

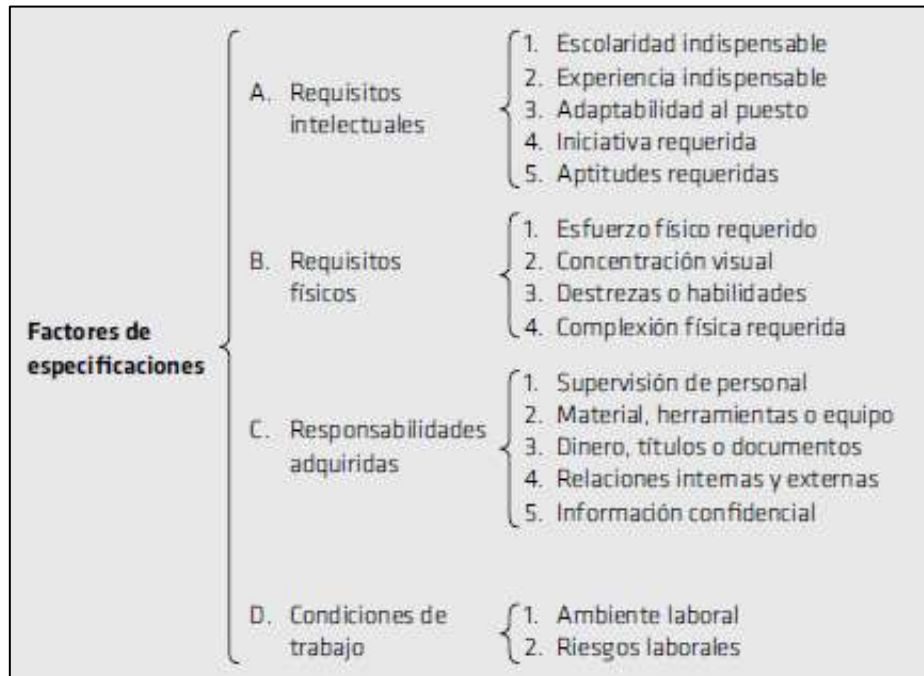
Alcance sobre descripción y análisis de puesto



Nota. Tomado del libro Administración de RRHH, Chiavenato (2011, p.191)

Figura 5.

Esquema de los factores de análisis



Nota. Tomado del libro Administración de RRHH, Chiavenato (2011, p.192)

### Dimensión II: Evaluación de desempeño

Es el método que evalúa el servicio del colaborador, según el porcentaje en el que éste cumpla las necesidades y requisitos de su puesto (Chiavenato, 2009). En pocas palabras indica, que es la evaluación de medición que se le realiza a los empleados de una organización para detectar si cumplen a cabalidad con los requisitos y expectativas del trabajo. Es una calificación sistemática referente al desempeño del colaborador en un puesto y sobre su potencial desarrollado. La evaluación es un proceso de estimulación o juicio sobre el valor, perfección y características de una persona. Para la evaluación de las personas que laboran en una empresa se emplean varios procesos como evaluar el desempeño, evaluar los méritos, evaluar a los empleados, avances, evaluar la eficiencia, etc.

Además, la evaluación de desempeño es un proceso o técnica de la administración. El cual nos facilita evidenciar problemas de los colaboradores, también en la integración del colaborador con la empresa, así como con el puesto que ocupa, discordancias, problemas de motivación, etc. Según los tipos de problemáticas identificadas, la evaluación ayuda a definir y desarrollar políticas de recursos humanos de acuerdo a las necesidades de la empresa (Chiavenato, 2011). Nos manifiesta que, la evaluación de desempeño es una calificación sobre el desempeño del empleado en el puesto y potencial por desarrollar. Hay diversos motivos para realizar la evaluación, podría ser para resolver problemas internos, medir la productividad del colaborador, motivación, clima laboral, etc. La evaluación de desempeño ayuda a las empresas a diseñar políticas en favor del talento humano según las necesidades principales de la organización.

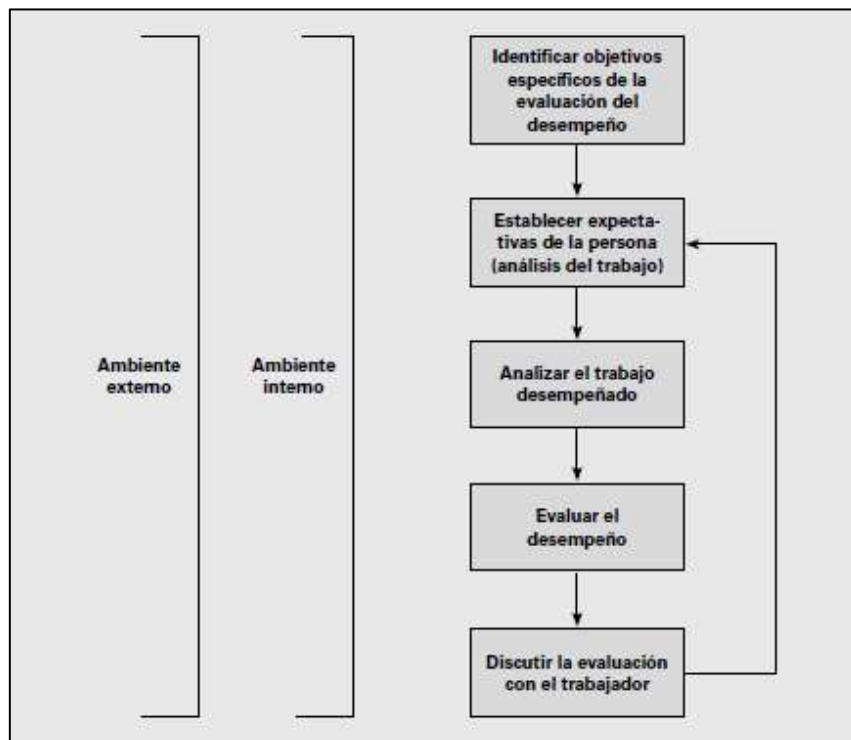
Las principales razones para que las empresas evalúan a sus empleados según Chiavenato (2009) asegura que son las recompensas, después de la evaluación de desempeño se analiza y se gestionan los aumentos de sueldo, ascensos, transferencias y en muchas ocasiones despidos de empleados. Ya que, es una evaluación de cualidades y méritos. Realimentación, es el examen brinda información sobre la idea que tienen las personas alrededor con las que interactúa o comparte frecuentemente el empleado, referente a sus aptitudes, competencias y desempeño. Desarrollo, mediante una evaluación específica permite a los colaboradores saber exactamente cuáles son sus fortalezas y debilidades para trabajar en ello y desarrollarlas. Relaciones, permite mejorar las relaciones del colaborador con todos aquellos con los que tiene contacto en la empresa. Percepción, permite conocer lo que las personas de piensan u opinan de él. Potencial de desarrollo, brinda a la institución los recursos para el conocimiento potencial que tienen los colaboradores y así desarrollarlos, con esto podrán definir

programas para evaluar a sus empleados, desarrollarlos, crear planes de sucesión, diseñar líneas de carrera, etc. Asesoría, la evaluación servirá para orientar y aconsejar a los empleados.

Proceso de evaluación de desempeño

Figura 6.

Proceso para evaluar el desempeño



Nota. Tomado del libro Gestión del talento humano, Chiavenato (2009, p. 248)

Cabe resaltar, que la remuneración es el premio o recompensa que le corresponde al colaborador por ejecutar sus responsabilidades organizacionales. La relación que se maneja es de intercambio entre el personal y la empresa. El empleado negocia su labor para conseguir un pago económico y extraeconómico. La remuneración económica puede manejarse de manera directa comisiones, salario, premios, bonos, etc. Indirecta; vacaciones, bonos, turno noche, gratificaciones en julio y diciembre, etc.



(Chiavenato, 2011). Podemos señalar, que la remuneración es la premiación que percibe el empleado por cumplir las funciones de un puesto en específico en una empresa. Cabe resaltar que puede ser directa donde están incluidos el pago y comisiones extras por realizar el trabajo; e indirecta donde se refiere a los beneficios adicionales que le corresponde al empleado.

Es importante implementar planes de prestaciones sociales, en la actualidad las prestaciones y la seguridad en las empresas, son fundamentales en el mercado, puesto que, tienen la intención de preservar y cuidar el escenario laboral, física o mental de los empleados. Asimismo, la salud, los objetivos de los planes que está reflejada en las actitudes de los empleados (Chiavenato, 2011). Se interpreta, que hoy más empresas están brindando mayores beneficios a sus colaboradores, pero sobretodo brindan mayor cuidado en lo físico y mental de los colaboradores, la cual están valorando más para que puedan tener un mejor desempeño alineado con los objetivos organizacionales.

Se mencionan que existen tipos de evaluación de desempeño como; El gerente, en algunas empresas el gerente hace la función de administrador de personas y es responsable de sus subordinados, de realizar una evaluación regularmente y de transmitir los resultados. El gerente con el apoyo de recursos humanos facilita los recursos y las características para la evaluación, siendo el gerente quien realiza la evaluación de sus subordinados (Chiavenato, 2009). En este caso el gerente o jefe es el que evalúa a sus subordinados, con la ayuda de recursos humanos, además, es el que comunica e informa los resultados para trabajar en sobre ellos.

El individuo y el gerente, sabemos que las evaluaciones y el cruce de información por parte del individuo subordinado y gerente son importantes. Ambas participaciones de los mencionados marcan una moderna tendencia. Cabe mencionar,



que el gerente es el guía y orientador, por su lado el subordinado evalúa su desempeño según la retroalimentación que le brinda el gerente, quien le facilita los recursos necesarios, así como, orientación, información, asesoría, entrenamiento, herramientas y los objetivo y las metas que tiene que lograr. Entre tanto, el subordinado recibe los recursos brindados por el gerente para evaluar el desempeño y obtener los resultados. Es una intermediación entre ambas partes que facilitan para obtener los resultados esperados (Chiavenato, 2009). Nos indica, que para realizar la evaluación de desempeño es importante contar con el apoyo del gerente para facilitar y brindar los recursos indispensables, así como la asesoría y capacitación, mientras que el subordinado brinda el desempeño actual y los resultados obtenidos en el periodo. Cabe mencionar que ambos necesitan del otro para conseguir el objetivo.

El equipo de trabajo, realiza la evaluación de su propio desempeño, lo realiza individualmente para posteriormente ejecutar un programa que mejore el rendimiento. El grupo de trabajo está comprometido a evaluar a todos sus integrantes. Además, es el encargado de definir las metas futuras y objetivos a lograr (Chiavenato, 2009). En este caso nos menciona, que el equipo laboral es el que realizar de manera directa la evaluación de cada uno de sus integrantes, asimismo, realizar en plan de acción para la mejora y diseña los objetivos a cumplir posteriormente.

La evaluación de 360°, la evaluación es realizada por todo el personal con el que tiene interacción directamente el evaluado, son ellos quien examinan su desempeño. Quiere decir, jefe, compañeros de otras áreas, pares y subordinados, además, los clientes en general, en otras palabras, la evaluación es de nivel 360°. Mediante dicha evaluación se puede obtener más información referente al trabajo realizado. Cabe indicar, que no es fácil para el evaluado ser evaluado por varias personas. Por lo cual, se necesita que tenga una mente abierta, que conozca y acepte el método, porque se ubica en una

posición sensible al ser cuestionado (Chiavenato, 2009). El autor no habla, que los evaluadores son todos con los que el evaluado tiene interacción en su rutina de trabajo. Además, indica que la información recabada es de suma importancia para conocer todas las versiones del evaluado, ya sea en el ámbito interno o externo de la empresa. Se requiere que el trabajador esté disponible y accesible para que pueda reunirse con los evaluadores y no mostrar negatividad por la posición que se encuentra.

La evaluación hacia arriba, es un aspecto específico de la evaluación que califica al gerente. Esta evaluación permite que los miembros del equipo evalúen de forma directa a su gerente, él mismo que brinda los recursos y medios para que se alcancen los objetivos, se mejoraren los resultados y se incremente la eficacia del equipo. La evaluación ascendente la cual consiste que el grupo realice intercambios y tratos con su gerente, exigiendo cambios en métodos o procesos de liderazgo, la comunicación y la motivación, con lo cuales se podrá realizar un trabajo más libre y eficaz (Chiavenato, 2009). El autor nos indica, que este tipo de evaluación permite que los integrantes del equipo de trabajo evalúen de forma directa al gerente. Claramente con la colaboración del mismo para ejecutar la evaluación, quiere decir que es el que facilita todos los recursos que se necesita. Después de esta evaluación los subordinados pueden pedir una mejora en las competencias de liderazgo del gerente y todo esto ayude a agilizar el trabajo.

#### Principales criterios para realizar la evaluación de desempeño

##### **Figura 7.**

*Criterios para evaluar el desempeño*

Habilidades/capacidades/ necesidades/rasgos	Comportamientos	Metas y resultados
Conocimiento del puesto Conocimiento del negocio Puntualidad Asiduidad Lealtad Honestidad Presentación personal Buen juicio Capacidad de ejecución Comprensión de situaciones Facilidad para aprender	Desempeño de la tarea Espíritu de equipo Relaciones humanas Cooperación Creatividad Liderazgo Hábitos de seguridad Responsabilidad Actitud e iniciativa Personalidad Soltura	Cantidad de trabajo Calidad del trabajo Atención al cliente Satisfacción del cliente Reducción de costos Rapidez de soluciones Reducción de subterfugios Ausencia de accidentes Mantenimiento del equipamiento Cumplimiento de los plazos Enfoque en los resultados

*Nota.* Tomado del libro de Gestión del talento humano, Chiavenato (2009, p. 254)

### **Dimensión III: Motivación**

Se inicia con la palabra motivo, que es lo que induce a una persona a proceder de explícita manera, originando una tendencia concreta, a una conducta específica. El impulso para una acción es resultado de una estimulación externa, también se puede generar de manera interna por medio de los procesos que surgen en la mente de cada persona. Se puede indicar que la motivación se relaciona con el sistema cognitivo de la persona (Chiavenato, 2011). La motivación interfiere tanto los factores internos de la persona como los externos, ya sea el ambiente, personas u otros. Quiere decir que el comportamiento del individuo se deja influenciar de los estímulos producidos en su entorno.

Según Taboada (2020) indica que, es importante la motivación hacia los trabajadores partiendo de nuestra misma motivación orientándolos a cumplir las metas; personales y profesionales. Nos menciona que, la motivación debe ser personal, asimismo debe transferirse hacia los demás para lograr los objetivos personales y organizacionales. Un personal motivado tendrá más posibilidades de ser más productivo

que un empleado desmotivado, por tal motivo, el liderazgo es influyente sobre las personas para generar motivación bajo ciertas situaciones, tales como, capacitaciones, compensaciones, incentivos, línea de carrera, buen clima laboral, etc.

Según Cornejo (2016) la motivación genera un impulso a la persona para lograr los objetivos que desea alcanzar, así como, facilitar los conocimientos y valores personales. Por lo tanto, se debe estabilizar una conciencia de lo importante que es tener al personal motivado e incentivado. El autor nos menciona que, la motivación es la parte fundamental de toda persona para cumplir los objetivos trazados, es por ello, que se debe incentivar y facilitar los conocimientos para lograrlo.

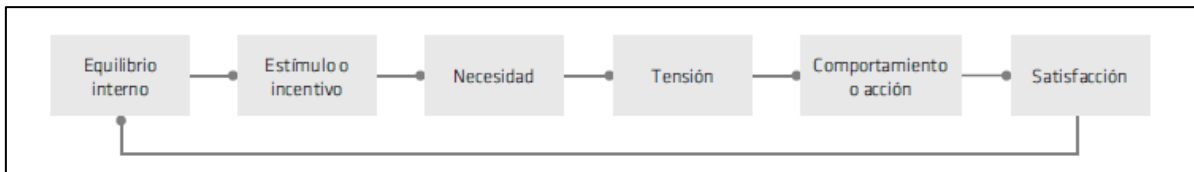
Según Saldaña (2021) es importante crear eventos motivacionales; talleres, capacitaciones, juegos e incentivos, con el fin de conseguir que el personal este motivado y pueda ejercer sus funciones de forma eficiente, el cual esto se verá reflejado en la satisfacción y el buen clima laboral de la organización. El autor señala que, la motivación es un proceso indispensable para la organización con el fin de ejercer un buen clima laboral.

Según Lozano y Barrea (2020) mencionan que, es fundamental realizar capacitaciones y reconocimientos por buen desempeño y cumplimientos de las actividades realizadas en las áreas. El autor nos indica que, reconocer los esfuerzos de los trabajadores permite que estén motivados para continuar con el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Etapas del ciclo motivacional en sus dos tipos:

**Figura 8.**

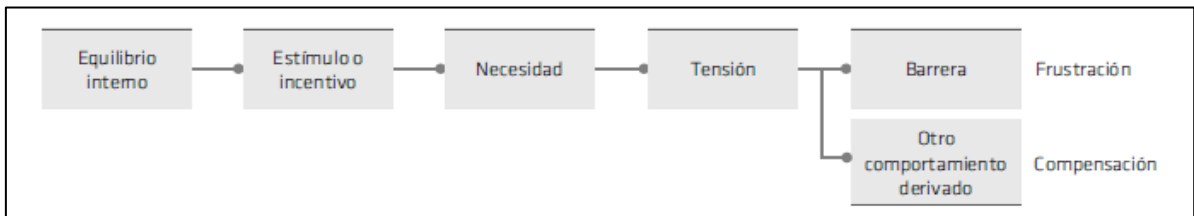
*Ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad*



Nota. Tomado del libro Administración de recursos humanos, Chiavenato (2011, p. 42)

Figura 9.

Ciclo motivacional con frustración o compensación

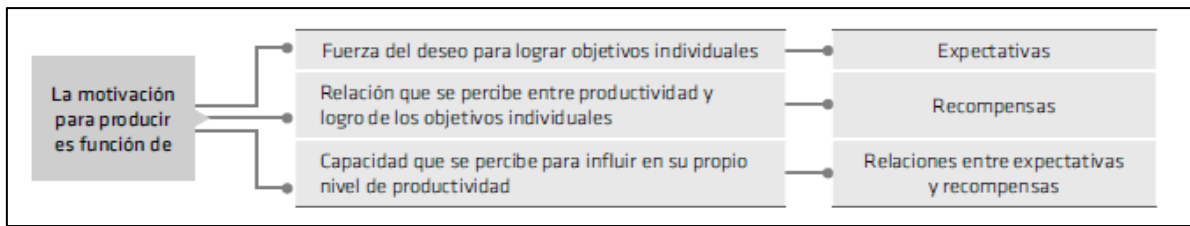


Nota. Tomado del libro Administración de recursos Humanos, Chiavenato (2011, p. 43)

La motivación en la producción:

Figura 10.

Los tres factores de la motivación para producir



Nota. Tomado del libro Administración de recursos humanos, Chiavenato (2011, p. 47)

Se presentan las características de la tarea para tener motivación laboral; el entendimiento de la tarea, permite tener conocimiento del trabajo, con ello se podrá elevar la motivación laboral. Además, la independencia, permite comprender y conocer las responsabilidades en los resultados de la empresa, con esto se podrá conseguir alto nivel en el desempeño laboral. Asimismo, la retroalimentación, permite detectar y conocer los resultados del trabajo, por lo cual se podrá bajar el porcentaje de ausentismo y rotación de personal. (Chiavenato, 2011)

Según el autor Maxwell (1996) menciona que, la motivación proviene de alguna actividad que nos impulsa a lograr algún objetivo, es importante fijar metas que les permita sentirse útiles por cumplir las proyecciones. Por lo tanto, cuando las personas observan que las metas se van logrando en el camino sienten satisfacción, mejora su estado de ánimo sintiéndose superior e importante. Por ello, es transcendental motivar al colaborador con el fin de conseguir que ellos crezcan, y brindar oportunidades de crecimiento para adquirir nuevas habilidades.

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Existe una la relación directa entre el liderazgo y la gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**H.E.1.-** Existe una relación directa entre el liderazgo y la selección de personal de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021

**H.E.2.-** Existe una relación significativa entre liderazgo y evaluación de desempeño de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021

**H.E.3.-** Existe una relación positiva entre el liderazgo y la motivación de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021

## Capítulo III

### Diseño metodológico

#### 3.1. Diseño de la investigación

El diseño se situó no experimental y transeccional. Hernández (2014) afirma que: “La investigación se realiza sin manipular deliberadamente las variables” (p. 185). Entendemos que, no afectó a ninguna de las dos variables y se enfocó directamente a estudiarlas y no alterarlas.

Liu (2008) y Tucker (2004) definen que: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.187). La encuesta se ejecutó una sola vez para la obtención de datos.

#### 3.2. Tipo

Ñaupas et al., (2018) aseguran que:

La investigación básica, recibe el nombre de pura porque en efecto no está interesada por un objetivo crematístico, su motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos; se dice que es básica por que sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia. (p. 134)

El enfoque fue recopilar datos, estudiarlos y explicar los conceptos de la investigación.



El presente estudio realizado es correlacional. Hernández (2014) indica que: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.187). Este tipo de investigación estudió a dos variables en un escenario específico. Por lo tanto, nuestra investigación fue descriptiva-correlacional porque estudió dos variables e intentó explicar el comportamiento de una sobre la otra.

### **3.3.Enfoque**

Esta investigación cuenta con un enfoque cuantitativo. Ñaupas et al., (2018) mencionan que: “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente” (p. 140). Es decir, se cuantificó los resultados de las encuestas para posteriormente analizar la data.

### **3.4.Población**

Según Hernández (2014) afirma que: “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). La población estuvo conformada por 30 trabajadores de la empresa Samper HH.

### **3.5.Muestra**

Según lo mencionado por López et al., (2015) “cuando la población es reducida, todos sus integrantes forman parte de la muestra, a lo que se le conoce como muestra censal” Por ello, nuestro trabajo de investigación contó con una muestra de 30 trabajadores de la empresa Samper HH.

### **3.6.Operacionalización de variables**

#### **Operacionalización de variables**

**Tabla 1.**

*Operacionalización de variable liderazgo*

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM
<b>Liderazgo</b>	"La capacidad del liderazgo es el tope que determina el nivel de efectividad de una persona, cuanto más baja sea la capacidad de una persona para dirigir, más bajo será el límite sobre su potencial. Cuanto más alto es el liderazgo, mayor es la efectividad". (Maxwell, 2016, p.151).	Toma de decisiones	Responsabilidad	¿Al finalizar mi labor diaria culmino con la programación establecida?
			Coherencia	¿Ante una situación difícil, analizo el tema antes de tomar una decisión?
		Productividad	Pensamiento analítico	¿Analizo la información necesaria para identificar y solucionar problemas?
			Resultados	¿Cumplo con mis objetivos establecidos por la empresa?
			Eficiencia	¿Cuento con las herramientas necesarias para la obtención de resultados?
			Proactividad	¿Colaboro con las diferentes áreas para el desarrollo de la empresa?
			Adaptabilidad	¿Me adapto con facilidad a los cambios establecidos por la empresa?
			Resiliencia	Autocontrol
Perseverancia	¿Ante una dificultad, hago lo posible para cumplir con la meta establecida?			

**Tabla 2.**
*Operacionalización de variable gestión del talento humano*

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM
<b>Gestión del talento humano</b>	“La gestión de talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación de desempeño” (Chiavenato, 2009, p. 9)	Selección de personal	Perfiles de puestos	¿Los perfiles de puestos de la empresa están alineados a los trabajadores actuales?
			Herramientas de selección	¿Considero que las herramientas de selección favorecen mis resultados?
		Evaluación de desempeño	Inducción	¿Al ingresar a la empresa he recibido la inducción necesaria?
			Capacitación	¿Recibo la capacitación necesaria para cumplir mis funciones?
			Seguimiento	¿Mi jefe inmediato supervisa constantemente mis tareas?
			Feedback	¿Recibo feedback constantemente?
			Bonificaciones	¿Considero que mis bonificaciones están alineados a mis resultados?
			Motivación	Reconocimiento
Oportunidad de crecimiento	¿Considero que la empresa me brinda la oportunidad de crecimiento?			

### 3.7. Técnicas de recolección de datos

Para la obtención de datos se utilizó la técnica de encuestas. Mediante un formulario Google que enviamos de manera virtual gracias a las herramientas digitales.

#### 3.7.1. Descripción de los instrumentos

García (2004) indica:

Es un método que se realiza por medio de técnicas de interrogación, procurando conocer aspectos relativos a los grupos. Tanto para entender como para justificar la conveniencia y utilidad de la encuesta es necesario aclarar que un proceso de investigación, en principio, el recurso básico que nos auxilia para reconocer nuestro objeto de estudio es la observación, la cual permite la apreciación empírica de las características y el comportamiento de lo que se investiga. (p. 19)

Se realizó la recolección de datos mediante la encuesta, la cual, es de tipo cuestionario que nos ayudó a medir la variable 1 liderazgo con sus dimensiones: toma de decisiones, productividad y resiliencia, además, la variable 2 con sus dimensiones: selección de personal, evaluación de desempeño y motivación.

El instrumento utilizado para la encuesta fue un cuestionario con 18 preguntas, donde se distribuyeron 9 para la variable 1, las cuales, están enumeradas del 1 al 9, asimismo, 9 para la variable 2, las cuales, se encuentran enumeradas del 10 al 18. Para las respuestas se utilizó la escala de Likert de 5 opciones.

### 3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez del instrumento:

Con respecto a la metodología de la investigación científica el instrumento fue validado por opinión objetiva de expertos, por lo cual, se demuestra su aplicación al estudio. La investigación fue validada por 3 especialistas profesionales que mostramos en el siguiente detalle:

**Tabla 3.**

*Validación de expertos*

Validador	Especialidad	Aplicabilidad
Pinto Díaz, Giovanna	Administración y	
Giancarla	Marketing	Sí
Arauco Loyola, Mario	Administración de	
Enrique	Empresas	Sí
	Administración de	
Zamora Yansi, Betty Karol	Empresas	Sí

Para Hernández (2014) indica que: “La validez de criterio de un instrumento de medición se establece al comparar sus resultados con los de algún criterio externo que pretende medir lo mismo” (p. 235). Para esta investigación se buscó la validez del cuestionario que midió las variables y fue verificado por 3 jueces especialistas en administración.

Confiabilidad del instrumento:

Para la confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, con el fin de obtener y verificar la confiabilidad de los datos del instrumento. La cual fue aplicada a un grupo piloto de 15 trabajadores, obteniendo como resultado un valor de:

**Tabla 4.**

*Alfa de Cronbach*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Liderazgo	0,851	15
GTH	0,899	15

### 3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

La evaluación de datos está dividida en dos etapas: Primero, mediante la estadística descriptiva porque se encargará de la recolección, clasificación, presentación descripción y simplificación de datos para realizar el análisis correspondiente, posteriormente plasmarlo en gráficos o tablas. Segunda, mediante la estadística inferencial cuando se pretende deducir las conclusiones de la población a través de los datos de la muestra (Ramos et al., 2020). La estadística descriptiva nos permitió trabajar la data e interpretarla mediante gráficos, tablas y la estadística inferencial determinó las conclusiones de la investigación.

Para dicha estadística y comprobación sobre la correlación de las variables se utilizó la validación de hipótesis Shapiro Wilk, porque la encuesta se aplicó a un número menor de 50 personas. Para la validación de datos se manejó el programa MS-cel y el aplicativo SPSS ver. 26.

### 3.9.Aspectos éticos

La investigación está basada en información legítima mediante los trabajadores encuestados de manera anónima, cuidando su privacidad referente a sus respuestas obtenidas por la encuesta. Además, no se alteró los datos de los autores respetando su exploración.

#### Valor social:

En relación a la población del estudio realizada, se consideró las medidas pertinentes por el Covid-19, con el fin de que ningún colaborador se vea afectado al momento de participar, además, se comprometieron a realizar el llenado de la encuesta de forma transparente.

#### Validez científica:

El presente estudio se realizó con las referencias auténticas de autores, con el fin de no encontrar percances con las fuentes mencionadas, asimismo, el instrumento utilizado para el estudio fue validado por 3 expertos con experiencia.

## Capítulo IV

### Resultados

#### 4.1. Participantes

**Tabla 5.**

*Participantes por género*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	20	67%
Femenino	10	33%
Total	30	100%

Los participantes en el presente estudio fueron 30 trabajadores de la empresa Samper HH de los cuales 20 son femeninos que representa el 67%. Asimismo, 10 son masculinos representando el 33%. La mayoría pertenece a al género femenino



## 4.2. Resultados descriptivos de las relaciones

### Relación del Liderazgo y Gestión del Talento Humano

**Tabla 6.**

*Relación de la variable 1 y 2*

Escala	Liderazgo		Gestión del Talento Humano	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	23	77%	23	77%
Alto	7	23%	7	23%
Total	30	100%	30	100%

En relación a la tabla antes mostrada sobre liderazgo y gestión del talento Humano, se hallaron para las escalas las siguientes distribuciones: bajo en 0% para el liderazgo y 0% en GTH. Además, en la escala medio se detectó 77% para ambas variables. Por otro lado, en el nivel alto 23% y 23% respectivamente. Esto nos indica que los trabajadores de la empresa Samper HH, unidad de análisis tienen mayor porcentaje en la escala medio de Liderazgo con 77% y 77% para GTH, indicado que deben fortalecer el liderazgo y la GTH para conseguir un mejor desempeño y obtener buenos resultados para la empresa.

## Relación del Liderazgo y Selección de personal

**Tabla 7.**

*Relación de variable 1 y dimensión 1*

Escala	Liderazgo		Selección de Personal	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	23	77%	22	73%
Alto	7	23%	8	27%
Total	30	100%	30	100%

Con respecto a la tabla antes presentadas en relación de liderazgo y selección de personal, donde representan en la escala bajo en 0% para ambos criterios. Asimismo, en la escala medio 77% para liderazgo y 73% para selección. Por otro lado, en el nivel alto tiene 23% para liderazgo y 27% para selección de personal. Esto nos indica que los trabajadores de la empresa Samper HH, unidad de análisis tienen mayor porcentaje en la escala medio 73% para Liderazgo y 77% para Selección de personal, los siguientes resultados demuestran que ejercen el liderazgo, sin embargo, podrían mejorar sus perfiles de puestos para detectar personal idóneo con las competencias requeridas.

## Relación del Liderazgo y Evaluación de desempeño

**Tabla 8.**

*Relación de variable 1 y dimensión 2*

Escala	Liderazgo		Evaluación de Desempeño	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	23	77%	25	83%
Alto	7	23%	5	17%
Total	30	100%	30	100%

En función a la tabla antes presentadas en relación de liderazgo y evaluación de desempeño, estos comparten en la escala bajo 0% para ambos criterios. Asimismo, en la escala medio 77% para liderazgo y 83% para evaluación de desempeño. Por otro lado, en el nivel alto tiene 23% para liderazgo y 17% para evaluación de desempeño. Esto nos indica que los trabajadores de la empresa Samper HH, unidad de análisis tienen mayor porcentaje en la escala medio con 77% para liderazgo y 83% para evaluación de desempeño, cabe mencionar que, ejerciendo un mejor liderazgo se diseñará un mejor plan de evaluación de desempeño, así podrán medir el rendimiento de las habilidades y capacidades del personal periódicamente.

## Relación del Liderazgo y Motivación

**Tabla 9.**

*Relación de variable 1 y dimensión 3*

Escala	Liderazgo		Motivación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%	0	0%
Medio	23	77%	24	80%
Alto	7	23%	6	20%
Total	30	100%	30	100%

Con respecto a los resultados en la tabla presentada referente a la relación del liderazgo y la motivación, arrojaron lo siguiente: la escala bajo un 0% para la variable 1 y 0% dimensión 3. Asimismo, en la escala medio 77% para liderazgo y 80% para motivación. Por otro lado, en el nivel alto con 23% para liderazgo y 20% para motivación. Esto nos indica que los trabajadores de la empresa Samper HH, unidad de análisis tienen mayor porcentaje en la escala medio representando 77% para liderazgo y 80% para la motivación, se detecta que, existe motivación en los colaboradores, sin embargo, es importante implementar los planes de motivación para generar mayor productividad y buenos resultados para la empresa.

### 4.3. Resultado inferencial

#### Prueba de normalidad

Tabla 10.

*Prueba de normalidad*

	Prueba de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Liderazgo	0.920	30	0.027
Gestión de talento humano	0.891	30	0.005
Selección de personal	0.856	30	0.001
Evaluación de desempeño	0.785	30	0.000
Motivación	0.635	30	0.000

Se explica que “Shapiro-Wilk” es una estadística que fue utilizada en nuestra investigación, debido a que la muestra fueron 30 personas, por lo tanto, son menores a 50 elementos. Donde encontramos los siguientes resultados: ( $p=0.027 < \alpha=0,05$  en liderazgo), ( $p=0.005 < \alpha=0.05$  en gestión de talento humano), ( $p=0.001 < \alpha=0.05$  en selección de personal), ( $p=0.000 < \alpha=0.05$  en evaluación de desempeño) ( $p=0.000 < \alpha=0.05$  en motivación). En consecuencia, todos los “p valor” son menores a 0.05, esto indica que las muestras no tienen distribución normal. En consecuencia, para la contrastación de las hipótesis se tendrá que usar una prueba no paramétrica, utilizando Rho Spearman. Del mismo modo. El nivel de confianza será el 95%, con un valor  $\alpha$  (alfa) 0.05.

### Contrastación de la hipótesis general

Para el procedimiento se propone las siguientes hipótesis nula y alterna.

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa entre el liderazgo y la gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación directa entre el liderazgo y la gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

**Tabla 11.**

*Prueba Rho Spearman para la hipótesis general*

		Liderazgo	Gestión de talento humano
Rho de Spearman	Liderazgo	1.000	,565**
			0.001
		30	30
	Gestión de talento humano	,565**	1.000
		0.001	
		30	30

En relación a los resultados encontrados se establece que la correlación es directa moderada, porque el coeficiente de correlación “Rho Spearman” es “0,565”, eso quiere decir que, si la variable “Liderazgo” aumenta, la “Gestión del Talento Humano” también aumenta, y si una de ellas disminuye la otra también lo hará. Del mismo modo, el grado de alfa de significancia de la prueba es ( $p=0.001 < \alpha=0.05$ ) eso indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula que establece: Existe una relación directa entre el liderazgo y la gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

### Contrastación de la primera hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación directa entre el liderazgo y la selección de personal de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación directa entre el liderazgo y la selección de personal de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

**Tabla 12.**

*Prueba Rho Spearman para la primera hipótesis específica*

		Liderazgo	Selección de personal
Rho de Spearman	Liderazgo	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,499**
		N	30
	Selección de personal	Coficiente de correlación	,499**
	Sig. (bilateral)	0.005	1.000
	N	30	30

En relación a los resultados encontrados se establece que la correlación es directa moderada, porque el coeficiente de correlación “Rho Spearman” es “0,499”, eso quiere decir que, si la variable “Liderazgo” aumenta, la “Selección de Personal” también aumenta, y si una de ellas disminuye la otra también lo hará. Del mismo modo, el grado de significancia de la prueba es ( $p=0.005 < \alpha=0.05$ ) eso indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula que establece: Existe una relación directa entre el liderazgo y la selección de personal de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

### Contrastación de la segunda hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre liderazgo y evaluación de desempeño de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre liderazgo y evaluación de desempeño de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

**Tabla 13.**

*Prueba Rho Spearman para la segunda hipótesis específica*

		Liderazgo	Evaluación de desempeño
Rho de Spearman	Liderazgo	1.000	,443*
			0.014
		30	30
	Evaluación de desempeño	,443*	1.000
		0.014	
		30	30

En relación a los resultados encontrados se establece que la correlación es significativa moderada, porque el coeficiente de correlación “Rho Spearman” es “0,443”, eso quiere decir que, si la variable “Liderazgo” aumenta, la “Evaluación de Desempeño” también aumenta, y si una de ellas disminuye la otra también lo hará. Del mismo modo, el grado de significancia de la prueba es ( $p=0.014 < \alpha=0.05$ ) eso indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula que establece: Existe una relación significativa entre liderazgo y evaluación de desempeño de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.



### Contrastación de la tercera hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación positiva entre el liderazgo y la motivación de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación positiva entre el liderazgo y la motivación de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

**Tabla 14.**

*Prueba Rho Spearman para la tercera hipótesis específica*

		Liderazgo	Motivación
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	,484**
	Sig. (bilateral)		0.007
Rho de Spearman	N	30	30
	Coefficiente de correlación	,484**	1.000
Motivación	Sig. (bilateral)	0.007	
	N	30	30

En relación a los resultados encontrados se establece que la correlación es positiva moderada, porque el coeficiente de correlación “Rho Spearman” es “0,484”, eso quiere decir que, si la variable “Liderazgo” aumenta, la “Motivación” también lo hará y si una de ellas disminuye la otra también lo hará. Del mismo modo, el grado de significancia de la prueba es ( $p=0.007 < \alpha=0.05$ ) eso indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula que establece: Existe una relación positiva entre el liderazgo y la motivación de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021.

## Capítulo V

### Discusión, Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1. Discusión

La hipótesis general, así como, el objetivo general del estudio especifica la relación entre liderazgo y gestión del talento humano, la cual establece la correlación directa moderada por el resultado de coeficiente “Rho Spearman” de “0.565”, muestra que existe una correlación directa moderada, quiere decir que, si la variable “Liderazgo” aumenta, la “Gestión del Talento Humano” también. Por lo que, si una de las variables disminuye, la otra también lo hará. En efecto, el grado de significancia de la prueba fue ( $p=0.001 < \alpha=0.05$ ) eso señala que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna la cual define que existe una relación directa moderada entre el liderazgo y la gestión del talento humano de los empleados ya mencionados.

Se halló similitud con la investigación desarrollada por el autor Mengoa (2019) la cual menciona que, existe una correlación directa moderada entre liderazgo y gestión del talento humano, por ello, es fundamental que las empresas gestionen los procesos de manera significativa para mejorar los procesos de capacitación y desempeño para el cumplimiento de las funciones de los colaboradores. Así mismo, detalla la presencia del liderazgo para administrar los recursos con el fin de comprometer el trabajo para el cumplimiento de los objetivos. Por su parte Navarro (2018) determina que, existe una correlación directa entre liderazgo transformacional y la gestión del talento humano, demostrando que el liderazgo influye de manera significativa y positiva en la gestión del talento. Por lo tanto, al no ejecutarse de manera eficiente el liderazgo no se podrán realizar una planificación adecuada para la gestión del talento humano que ayude alcanzar las metas proyectadas por la empresa. En tal sentido, el autor ha demostrado

que de no gestionar o desarrollar las habilidades y competencias relacionadas al liderazgo, y ejecutar planes de gestión de talento humano se reflejaran carencias en el personal.

En relación a la primera dimensión selección de personal y la primera variable liderazgo, se demuestra que existe una correlación directa moderada “Rho de Spearman” de “0.499”. Fundamentado con la información de Navarro (2018) en el cual determina que existe una relación positiva moderada, por lo que la variable liderazgo tiene influencia significativa y positiva sobre la dimensión selección de personal, es decir, mientras mayor sea el liderazgo será más trascendental la selección de personal. Al tener un personal con habilidades y competencias no desarrolladas tendrá dificultad al momento de liderar el proceso de selección, puesto que, no tendrá el control toda la gestión para reclutar, evaluar y selección al personal. Del mismo modo el autor Chiavenato (2009) afirma que, es indispensable contar con un correcto proceso de selección de personal, con la finalidad de captar el personal idóneo para la posición específica con el objetivo de aumentar el desempeño de los trabajadores y la productividad de la organización.

Por otro lado, la segunda dimensión evaluación de desempeño y la primera variable liderazgo con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,443, confirmando una correlación significativa moderada. El autor Chiavenato (2009) lo afirma, quien detectó que existen razones importantes para evaluar el desempeño de los colaboradores, mencionando las siguientes: recompensas, retroalimentación, desarrollo, relaciones, percepción, potencial de desarrollo y asesoría. La evaluación de desempeño es realizada o supervisada por el jefe inmediato quien debe ejercer el liderazgo para realizar dicho proceso en sus diferentes tipos. Por ello, las organizaciones realizan esta evaluación constantemente para medir las habilidades, capacidades, necesidades y

rasgos en el puesto, además, comportamientos, metas y resultados para su beneficio y el de sus colaboradores. Esto nos confirma que existe correlación directa entre la dimensión y variable, ya que si el liderazgo es ejercido de forma incorrecta el colaborador no podrá desarrollarse adecuadamente y por ende no cumplirá con los resultados de la empresa.

Por su parte, la tercera dimensión motivación y la primera variable liderazgo con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,484, confirmaron una correlación positiva moderada. Lo cual está fundamentado en la investigación de Palomino (2018) quien determinó en su investigación que los tipos de liderazgo tienen correlación positiva sobre la motivación, por lo tanto, si el liderazgo sube la motivación también lo hará y si el liderazgo baja la motivación tendrá el mismo efecto, quiere decir que ambos interactúan de manera directa en las organizaciones para el cumplimiento de los objetivos. Asimismo, Maxwell (1996) menciona que, la motivación es trascendental para impulsar el crecimiento del personal con el fin de que les permita ser eficientes al cumplir los objetivos, por ello, es importante que el líder influya de manera significativa motivando al personal para el cumplimiento de las metas en la organización. Además, Chiavenato (2011) nos indica que, en las empresas es importante conocer las funciones, tener cierta independencia y dar feedback para motivar a los colaboradores, todo ello mediante un líder que contribuya con los lineamientos para el cumplimiento de dichas características, con esto podemos determinar que el liderazgo interviene en la motivación de manera significativa para poder ejecutar adecuadamente un rol en la empresa. Esto confirma que existe correlación directa entre la dimensión y variable, puesto que, la motivación para los colaboradores es fundamental con el fin que puedan trabajar a gusto, estar enfocados en los objetivos y cumplirlos. Todo esto desarrollando el liderazgo de los jefes que ayudan a cumplir los lineamientos de la empresa.

## 5.2. Conclusiones

El liderazgo tiene relación directa moderada con la gestión del talento humano en los empleados de la empresa Samper Head Hunting, 2021. La selección de personal, evaluación de desempeño y motivación se vinculan de manera positiva con el liderazgo de los empleados de la empresa Samper Head Hunting, 2021.

- En el objetivo general, se investigó la relación entre el liderazgo y la gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting, 2021. Bajo este contexto se logró determinar que existe una relación de 0,565 por lo que se manifiesta que existe una correlación directa moderada con un valor ( $p=0.001 < \alpha=0.05$ ). Existe liderazgo, pero presenta carencias para guiar al equipo de trabajo, ya que, el jefe inmediato no cuenta con las habilidades y competencias desarrolladas para las exigencias del puesto y esto se ve reflejado en el desempeño de los colaboradores.
- En el primer objetivo específico, se analizó si el liderazgo se relaciona con la selección de personal en los empleados de la empresa Samper Head Hunting, 2021. Bajo este escenario se determinó que existe relación 0,499 por ello existe una correlación directa moderada con un valor ( $p=0.005 < \alpha=0.05$ ). Tienen un proceso de selección establecido, pero no cumplen. Además, no tienen definidos los diseños de puestos, también, no utilizan herramientas acordes a la necesidad para que las búsquedas sean más ágiles, por ende, la selección de personal no se realiza de manera eficiente, lo cual, es responsabilidad del líder que debe tener gestión y planificación para la búsqueda de personal.
- En el segundo objetivo específico, se estudió si el liderazgo se relaciona con la evaluación de desempeño de personal en los empleados de la empresa Samper

Head Hunting, 2021. En este análisis se observó que existe relación 0,443 por lo cual, se interpreta que existe una correlación significativa moderada con un valor ( $p=0.014 < \alpha=0.05$ ). El gerente de oficina no tiene un plan de evaluación de desempeño establecido, por ende, no se realiza de manera periódica, lo cual se evidencia al tener personal poco capacitado, la falta de seguimiento para su desarrollo y feedback para ambas partes para conocer si está realizando una labor adecuada.

- En el tercer objetivo específico, se indagó si el liderazgo se relaciona con la motivación en los empleados de la empresa Samper Head Hunting, 2021. En esta observación se detectó que existe relación 0,484 por lo cual, se demuestra que existe correlación positiva moderada con un valor ( $p=0.007 < \alpha=0.05$ ). El gerente de la oficina motiva a sus colaboradores de manera empírica, sin embargo, no cuenta con un plan motivacional, lo cual, se ve reflejado en la productividad, resultados y clima laboral.

### 5.3.Recomendaciones

- Para la empresa Samper HH es importante capacitar a las personas con el fin de influir y tener un liderazgo adecuado sobre los colaboradores, para ello, es fundamental desarrollar nuevas habilidades. La gestión del talento humano debe diseñar, implementar y controlar los procesos para lograr que colaboradores tengan una estadía eficiente, de esta forma conseguir mayor productividad, competitividad y crecimiento en la empresa.
- Mantener la base de datos actualizada con candidatos que cumplan las características del perfil para lograr procesos de selección más eficientes, por tal motivo se debe cumplir; reclutamiento adecuado, cronograma de búsqueda y procesos de calidad, además, contar con herramientas que favorezcan y agilicen la búsqueda.
- Implementar un cronograma de evaluación de desempeño según la fecha de ingreso de los colaboradores para medir el desempeño anualmente, es importante realizar la medición en este periodo para observar la evolución laboral del colaborador, con el fin de detectar posibles falencias. Para ello, es fundamental entregar un feedback, mejorar las debilidades y potenciar las fortalezas del colaborador.
- Incorporar un plan motivacional para considerar: desarrollo laboral, capacitaciones, remuneraciones, bonificaciones e incentivos emocionales. Para conseguir un rendimiento favorable para la empresa, de tal modo que se vea reflejado en la productividad y resultados óptimos. Finalmente, conseguir un buen clima laboral para fidelizar a los colaboradores.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, D. (2001). *Organízate con eficacia* (1.<sup>a</sup> ed., pp. 124–126). Janet Goldstein.
- Barrios, K. Olivero, E. y Figueroa, B. (2020). *Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas*. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200055&script=sci_arttext&tlng=en)
- DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bernal González, I., Lucio Gómez, D. M., y Pedraza Melo, N. A. (2018). *Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera*. *Revista Venezolana de Gerencia*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/29058776003.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3.<sup>a</sup> ed., pp. 106–107). Bogotá, Colombia: Orlando Fernández Palma. Recuperado de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel* (1.<sup>a</sup> ed., pp. 217–365). Bogotá, Colombia: Efraín Sánchez. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=xOKjZCLZw88C&printsec=frontcover&q=el+liderazgo+a+mas+alto+nivel&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=el%20liderazgo%20a%20mas%20alto%20nivel&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=xOKjZCLZw88C&printsec=frontcover&q=el+liderazgo+a+mas+alto+nivel&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=el%20liderazgo%20a%20mas%20alto%20nivel&f=false)
- Bolívar, J. M. (2015). *Productividad personal: Aprende a liberarte del estrés con GTD* (1.<sup>a</sup> ed., pp. 1–6). Carlos Martínez.
- Cabrera Ramírez, S. J. (2019). *Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019*. (Tesis de Magister, Universidad Privada del Norte) Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22247/Cabrera%20Ramirez%20Sonia%20Jacqueline.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario*. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282/4481>
- DOI: <http://www.doi.org/10.36390/telos221>.
- Ccala Molina, M. I. (2019). *Estilos de liderazgo y gestión de recursos humanos en los servicios de salud en la red Cusco Norte*. (Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco). Recuperado de: [http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3678/253T2019101\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/3678/253T2019101_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.<sup>a</sup> ed., p. 9, 120, 137, 177, 194, 195, 245, 246, 247, 248, 250, 254). México, D.F.: Jesús Mares Chacón. Recuperado de:



<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos - El capital humano de las organizaciones* (9.ª ed., p. 41,42, 43, 47, 56, 144, 172, 193, 190, 191, 192, 234, 235, 264). México, D.F.: Jesús Mares Chacón. Recuperado de [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Covey, S. R. (1989). *El Liderazgo Centrado En Principios*. Grupo ILHSA.

Condori Mamani, M. N. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones puno – 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano) Recuperado de: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori\\_Mamani\\_Miriam\\_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cornejo, C. (2016). *Trabajo de Investigación de Suficiencia Profesional*. (Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Perú) Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/153/CORNEJO-Motivaci%c3%b3n-1-Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cosme Vidal, J. C. (2018). *Liderazgo* (1.ª ed., p. 10). España: ELEARNING S.L. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipos+de+liderazgo&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=tipos%20de%20liderazgo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipos+de+liderazgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=tipos%20de%20liderazgo&f=false)

Díaz Muñoz, G. A., y Quintana Lombeida, M. D. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización*. EBSCO. Recuperado de: <https://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=6&sid=2a3314c5-aa51-4033-a226-fca682b67d08%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1s aXZI#AN=151447766&db=bth>

Flores Quispe, L. R. (2019). *Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno*. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-81602019000200059](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200059)  
DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>

García Córdova, F. (2004). *El cuestionario* (p. 19). D.F, México: Editorial Limusa SA. Recuperado de: <https://books.google.com.mx/books?id=-JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Gautier, P. (2011). *Ránking de empresas que más promueven el liderazgo en la región*. Americaeconomia. Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/ranking-de-emresas-que-mas-promueven-el-liderazgo-en-la-region>

- Harvard Business Essentials (2006). *La toma de decisiones*. (p. 10) Recuperado de: Googlebooks
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodologías de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed., p. 93, 174, 185, 187, 208, 235, 241). DF, México: Interamericana editores, s.a. de c.v. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. (Revista Venezolana de Gerencia, Universidad del Zulia, Venezuela) Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Llanos, M., & Sánchez, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de personal*. UPAGU. Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/956/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20.%20LLanos.pdf?sequence=3&isAllowed=y>  
DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1465>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. (Universidad Autónoma de Barcelona). Recuperado de: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf)
- Lozano, L., & Barrera, K. (2020). *Motivación y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores de Agroindustrias Mario S.A.C. Morales 2020*. (Trabajo de investigación para Bachiller, Universidad Peruana Unión) Recuperado de: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3818/Llerili\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3818/Llerili_Trabajo_Bachillerato_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Martín, N. (2017). *Mejora tu capacidad de resiliencia* (1.<sup>a</sup> ed., pp. 9–10). Titivillus.
- Martinez, M., Laborín, J., & Salazar, V. (2020). *Validación de la escala de liderazgo en Pymes para la industria alimentaria*. (Universidad Nacional Autónoma de México) Recuperado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-80642020000100305&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-80642020000100305&lang=es)  
DOI: <https://doi.org/10.2201/enesl.20078064e.2020.2271654e22.71654>
- Maxwell, J. (1996). *Desarrolle el líder que está en usted* (p. 85). Estados Unidos: Thomas Nelson Publishers. Recuperado de: <https://www.webdelclub.com/whuracan/docu/des000019.pdf>
- Maxwell, J. (2007). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo* (10.<sup>a</sup> ed., pp. 19–20). Tennessee, Estados Unidos: Graciela Lelli. Recuperado de: <https://books.google.es/books?id=J9UflrY1EXIC&lpg=PA2&ots=ZluU43HLzS&d>

[q=liderazgo%20maxwell&lr&hl=es&pg=PA4#v=twopage&q=liderazgo%20maxwell&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=OHwUCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=john+maxwell&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=john%20maxwell&f=false)

- Maxwell, J. (2016). *Liderazgo: Lo que todo líder necesita saber* (p. 151). Tennessee, Estados Unidos: Graciela Lelli. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=OHwUCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=john+maxwell&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=john%20maxwell&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=OHwUCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=john+maxwell&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=john%20maxwell&f=false)
- Mengo Vela, A. M. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y el liderazgo transformacional en docentes del colegio La Salle, Arequipa 2018*. (Universidad Católica de Santa María) Recuperado de: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9178/B4.1927.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miras Teruel, J., & Longás Mayayo, J. (2020). *Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar*. Revista de estudios y experiencias en educación. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/2431/243165542017/243165542017.pdf>  
DOI: 10.21703/rexe.20201941miras16
- Mori, M. (2021). *La Falta de Liderazgo en la Toma de Decisiones de la Gestión Municipal en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2019*. (Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73069/Mori\\_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73069/Mori_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moza Infante, D., & Rojas Berru, R. J. (2019). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018*. (Universidad Peruana de Las Américas) Recuperado de: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/gesti%20de%20talento%20humano%20y%20su%20influencia%20en%20el%20desempe%20laboral%20de%20los%20colaboradores.....pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Navarro Garcia, R. D. (2018). *Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la unidad de gestión educativa local 301 Chincha-2018*. (Tesis para Magister de Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29417/navarro\\_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29417/navarro_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodologías de la investigación (5.ª ed., pp. 134–140)*. Bogotá, Colombia: Adriana Gutiérrez M. Recuperado de: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

- Ortega, W., Cuascota, A., Pilataxi, J., & Gualotuña, A. (2018). *Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador* Leadership and productivity of small and medium companies in the province of Pichincha-Ecuador. Recuperado de: <file:///C:/Users/Adrian/Downloads/Dialnet-LiderazgoYProductividadDePequeñasYMedianasEmpresas-6756343.pdf>
- Palomino, J. (2018). *Estilos de liderazgo y motivación laboral en la unidad de gestión educativa local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018*. Andahuaylas, Perú. (Tesis de licenciamiento, Universidad Nacional José María Arguedas) Recuperado de: [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/412/Jane\\_Fiorela\\_Tesis\\_Bachiller\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/412/Jane_Fiorela_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Parra Rocha, M., & Durán, S. (2022). *Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero*. Revista de Ciencias Sociales (Ve) Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593013/28066593013.pdf>
- Pinedo Montoya, C. C., & Quispe Peralta, L. J. (2017). “*La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa PETREX S.A.*”. (Universidad San Ignacio de Loyola). Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017\\_Pinedo\\_La-gestion-del-talento-humano.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf)
- Pino, R., Arévalo, D., & Padilla, C. (2020). *El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas*. (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil) Recuperado de: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062020000600205&lang=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000600205&lang=es)  
DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000600205>
- Saldaña, D. (2021). *Motivación y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en Casamar Acabados Y Ferretería, Tarapoto, periodo 2017*. (Tesis de licenciamiento, Universidad Cesar Vallejo) Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64843/Salda%c3%b1a\\_PD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64843/Salda%c3%b1a_PD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Taboada, C. (2020). *Liderazgo transformacional y motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019*. (Universidad Peruana de Ciencias e Informáticas) Recuperado de: <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/305/TABOADA%20QUISPE%2c%20CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). *Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico*. (Universidad de la Costa) Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext)  
DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- School Publishing, H. B. (2006). *Toma de decisiones para conseguir mejores resultados*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=ab58g9\\_Z5CoC&printsec=frontcover&dq=toma+de+decisiones&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=toma%20de%20decisiones&f=true](https://books.google.com.pe/books?id=ab58g9_Z5CoC&printsec=frontcover&dq=toma+de+decisiones&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=toma%20de%20decisiones&f=true)
- Siebert, A. (2007). *La resiliencia: construir en la adversidad* (1.<sup>a</sup> ed., pp. 32–33). España: Planeta Deagostini Profesional y Formación, S.L. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=aehvp8henooc&pg=pa19&dq=resiliencia+laboral&hl=es&sa=x&ved=2ahukewi4gajfjidzahueppuchxagdrwquwv6bagjeac#v=onepage&q=resiliencia%20laboral&f=false>
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo* (1.<sup>a</sup> ed., p. 1, 4). Tennessee, Estados Unidos: Graciela Lelli. Recuperado de: [https://stream2.docer.com.ar/pdf\\_dummy/eyjpczi6ije3ota4odiilcjuyw1lijoitelervjbwkdpic0gqljjqu4gvfjbq1kilcjllehrlnbnpb24ioijwzgyilcjagvja3n1bv9pzczi6ijeymdm0ndg3in0,?](https://stream2.docer.com.ar/pdf_dummy/eyjpczi6ije3ota4odiilcjuyw1lijoitelervjbwkdpic0gqljjqu4gvfjbq1kilcjllehrlnbnpb24ioijwzgyilcjagvja3n1bv9pzczi6ijeymdm0ndg3in0,?)
- Vallejo Chávez, L. (2016). *Gestión del talento Humano* (1.<sup>a</sup> ed., p. 16, 17). Riobamba, Ecuador: La caracola editores. Recuperado de: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Van Waveren, J. (2015). *80% de las empresas en México, sin empleados líderes*. Expansión. Recuperado de: <https://expansion.mx/mi-carrera/2015/01/19/empresas-carecen-de-lideres-preparados-para-ascender>
- Vargas, I. (2015). *80% de las empresas en México, sin empleados líderes*. Expansión. Recuperado de: <https://expansion.mx/mi-carrera/2015/01/19/empresas-carecen-de-lideres-preparados-para-ascender>
- Vera y Blanco (2019). *La gestión del talento humano permite que las empresas progresen en el desempeño de los empleados*.
- Izaziga, F. (2017). *Estilos de liderazgo y resiliencia en trabajadores de una empresa privada de Chiclayo - 2017*. (Universidad Señor de Sipán) Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4247/Yzaziga%20Yesquen%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



## ANEXOS

### Anexo 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA	INSTRUMENTO
Liderazgo	"La capacidad del liderazgo es el tope que determina el nivel de efectividad de una persona, cuanto más baja sea la capacidad de una persona para dirigir, más bajo será el límite sobre su potencial. Cuanto más alto es el liderazgo, mayor es la efectividad". (Maxwell, 2016, p.151).	Toma de decisiones	Responsabilidad	¿Al finalizar mi labor diaria culmino con la programación establecida?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	Encuestas tipo Likert
			Coherencia	¿Ante una situación difícil, analizo el tema antes de tomar una decisión?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
			Pensamiento analítico	¿Analizo la información necesaria para identificar y solucionar problemas?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
		Productividad	Resultados	¿Cumplo con mis objetivos establecidos por la empresa?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
			Eficiencia	¿Cuento con las herramientas necesarias para la obtención de resultados?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
			Proactividad	¿Colaboro con las diferentes áreas para el desarrollo de la empresa?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
		Resiliencia	Adaptabilidad	¿Me adapto con facilidad a los cambios establecidos por la empresa?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
			Autocontrol	¿Me mantengo sereno(a) y firme ante situaciones complejas o adversas?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
			Perseverancia	¿Ante una dificultad, hago lo posible para cumplir con la meta establecida?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALA	INSTRUMENTO
<b>Gestión del talento humano</b>	“La gestión de talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, la remuneraciones y la evaluación de desempeño” (Chiavenato, 2009, p. 9)	Selección de personal	Perfiles de puestos	¿Los perfiles de puestos de la empresa están alineados a los trabajadores actuales?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	Encuestas tipo Likert
			Herramientas de selección	¿Considero que las herramientas de selección favorecen mis resultados?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
			Inducción	¿Al ingresar a la empresa he recibido la inducción necesaria?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
		Evaluación de desempeño	Capacitación	¿Recibo la capacitación necesaria para cumplir mis funciones?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
			Seguimiento	¿Mi jefe inmediato supervisa constantemente mis tareas?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
			Feedback	¿Recibo feedback constantemente?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
		Motivación	Bonificaciones	¿Considero que mis bonificaciones están alineados a mis resultados?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
			Reconocimiento	¿Considero que mi trabajo es reconocido por la empresa?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	
			Oportunidad de crecimiento	¿Considero que la empresa me brinda la oportunidad de crecimiento?	5=Siempre / 4=Casi siempre / 3=A veces / 2=Casi nunca / 1=Nunca	

## Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Método
¿Cuál es la relación entre liderazgo y gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021	Existe una relación directa entre el liderazgo y la gestión del talento humano de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021	<p><b>Metodología:</b></p> <p>Diseño no experimental de corte transeccional</p> <p><b>Tipo:</b> Descriptiva Correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Población:</b> 30 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 30 trabajadores de Samper HH</p> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta - Cuestionario Escala de Likert</p> <p><b>Técnica de procesamiento de datos:</b> -Estadística Descriptiva -Estadística Inferencial SPSS ver. 26</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la selección de personal de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo y la selección de personal de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021	Existe una relación directa entre el liderazgo y la selección de personal de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021	
¿Cómo se relaciona el liderazgo y evaluación de desempeño de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021?	Determinar la relación entre liderazgo y evaluación de desempeño de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021	Existe una relación significativa entre liderazgo y evaluación de desempeño de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021	
¿Existe relación entre el liderazgo y la motivación de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021	Existe una relación positiva entre el liderazgo y la motivación de los empleados de la empresa Samper Head Hunting 2021	



### Anexo 3. Instrumento de investigación

#### Cuestionario de investigación

Tomado como referencia del autor (Hernández, 2014, p. 241)

Estimado participante

Estamos realizando una investigación sobre el liderazgo y gestión del talento humano de la empresa Samper HH. Le invitamos a responder con sinceridad el presente cuestionario. Le agradecemos de antemano su apoyo.

#### Datos personales

Género
( ) Masculino
( ) Femenino

#### Escala de medición

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

#### Liderazgo

Nro.	Ítems	5	4	3	2	1
1	¿Al finalizar mi labor diaria culmino con la programación establecida?					
2	¿Ante una situación difícil, analizo el tema antes de tomar una decisión?					
3	¿Analizo la información necesaria para identificar y solucionar problemas?					
4	¿Cumpló con mis objetivos establecidos por la empresa?					
5	¿Cuento con las herramientas necesarias para la obtención de resultados?					
6	¿Colaboro con las diferentes áreas para el desarrollo de la empresa?					
7	¿Me adapto con facilidad a los cambios establecidos por la empresa?					
8	¿Me mantengo sereno(a) y firme ante situaciones complejas o adversas?					
9	¿Ante una dificultad, hago lo posible para cumplir con la meta establecida?					

#### Gestión del talento humano

Nro.	Ítems	5	4	3	2	1
10	¿Los perfiles de puestos de la empresa están alineados a los trabajadores actuales?					
11	¿Considero que las herramientas de selección favorecen mis resultados?					
12	¿Al ingresar a la empresa he recibido la inducción necesaria?					
13	¿Recibo la capacitación necesaria para cumplir mis funciones?					
14	¿Mi jefe inmediato supervisa constantemente mis tareas?					
15	¿Recibo feedback constantemente?					
16	¿Considero que mis bonificaciones están alineados a mis resultados?					
17	¿Considero que mi trabajo es reconocido por la empresa?					
18	¿Considero que la empresa me brinda la oportunidad de crecimiento?					

## Anexo 4. Validación del instrumento 1

### ANEXO 18 - A

#### INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 07 de octubre del 2021.

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur,

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA SAMPER HEAD HUNTING 2021"
Grado o título que aspira	Licenciatura en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Chauca Cruz, Lizeth Alvina Cotrina Zambrano, Adrian Fernando

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

#### VARIABLE 1: Liderazgo

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Toma de decisiones	1. ¿Al finalizar mi labor diaria culmino con la programación establecida?	4	4	4	4
	2. ¿Ante una situación difícil analizo el tema antes de tomar una decisión?	4	4	4	4
	3. ¿Analizo la información necesaria para identificar y solucionar problemas?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Productividad	4. ¿Cumplo con mis objetivos establecidos por la empresa?	4	4	4	4
	5. ¿Cuento con las herramientas necesarias para la obtención de resultados?	4	4	4	4
	6. ¿Colaboro con las diferentes áreas para el desarrollo de la empresa?	4	4	4	4


**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Resiliencia	7. ¿Me adapto con facilidad a los cambios establecidos por la empresa?	4	4	4	4
	8. ¿Me mantengo sereno(a) y firme ante situaciones complejas o adversas?	4	4	4	4
	9. ¿Me rindo con facilidad para lograr meta?	3	3	2	3

 **Giovanna Giancarla Pinto Díaz**  
verificar la redacción de la pregunta rindo?

**VARIABLE 2: Gestión del talento humano**

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Selección de personal	10. ¿Los perfiles de puestos de la empresa están alineados a los trabajadores actuales?	4	4	4	4
	11. ¿Considero que las herramientas de selección favorecen mis resultados?	3	3	3	4
	12. ¿Al ingresar a la empresa he recibido la inducción necesaria?	4	4	4	4

 **Giovanna Giancarla Pinto Díaz**  
selección del personal

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Evaluación de desempeño	13. ¿Recibo la capacitación necesaria para cumplir mis funciones?	4	4	4	4
	14. ¿Mi jefe inmediato supervisa constantemente mis tareas?	4	4	4	4
	15. ¿Recibo feedback constantemente?	4	4	4	4

Dimensión 6	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación	16. ¿Considero que mis bonificaciones están alineados a mis resultados?	4	4	4	4
	17. ¿Considero que mi trabajo es reconocido por la empresa?	4	4	4	4
	18. ¿Considero que la empresa me brinda la oportunidad de crecimiento?	4	4	4	4

**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	PINTO DIAZ, GIOVANNA GIANCARLA
Especialidad del experto	ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	<a href="http://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=165316">http://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=165316</a>

(\*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link: <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

## Anexo 5. Validación del instrumento 2

### ANEXO 18 - A

#### INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO

Lima 11 de octubre del 2021

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA SAMPER HEAD HUNTING 2021"
Grado o título que aspira	Licenciatura en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Chauca Cruz, Lizeth Alvina Cotrina Zambrano, Adrian Fernando

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

#### VARIABLE 1: Liderazgo

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Toma de decisiones	1. ¿Al finalizar mi labor diaria culmino con la programación establecida?	4	3	3	3
	2. ¿Ante una situación difícil analizo el tema antes de tomar una decisión?	4	4	4	4
	3. ¿Analizo la información necesaria para identificar y solucionar problemas?	4	3	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Productividad	4. ¿Cumplo con mis objetivos establecidos por la empresa?	4	3	4	3
	5. ¿Cuento con las herramientas necesarias para la obtención de resultados?	3	3	3	4
	6. ¿Colaboro con las diferentes áreas para el desarrollo de la empresa?	3	3	3	4

**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Resiliencia	7. ¿Me adapto con facilidad a los cambios establecidos por la empresa?	3	4	3	4
	8. ¿Me mantengo sereno(a) y firme ante situaciones complejas o adversas?	3	4	4	3
	9. ¿Me rindo con facilidad para lograr meta?				

**VARIABLE 2: Gestión del talento humano**

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Reclutamiento y selección del personal	10. ¿Los perfiles de puestos de la empresa están alineados a los trabajadores actuales?	3	4	3	3
	11. ¿Considero que las herramientas de selección favorecen mis resultados?	3	4	3	4
	12. ¿Al ingresar a la empresa he recibido la inducción necesaria?	4	4	3	3

Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Evaluación de desempeño	13. ¿Recibo la capacitación necesaria para cumplir mis funciones?	4	4	4	4
	14. ¿Mi jefe inmediato supervisa constantemente mis tareas?	4	3	4	3
	15. ¿Recibo feedback constantemente?	4	4	3	4

Dimensión 6	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Motivación	16. ¿Considero que mis bonificaciones están alineados a mis resultados?	4	3	3	3
	17. ¿Considero que mi trabajo es reconocido por la empresa?	4	4	4	3
	18. ¿Considero que la empresa me brinda la oportunidad de crecimiento?	4	4	3	4

**ANEXO 18 - A**  
**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Arauco Loyola, Mario Enrique
Especialidad del experto	Maestro en Administración de Empresas (Universidad Pontificia de Comillas – España – y Universidad Peruana de las Américas- Perú -)
Código de colegiatura :	
Ficha CTI Vitae (*)	<a href="https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do;jsessionid=351770571c155d27537e1a415bed?id_investigador=100947">https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do;jsessionid=351770571c155d27537e1a415bed?id_investigador=100947</a>

(\*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link: <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

**Anexo 6. Validación del instrumento 3**

**ANEXO 18 - A**

**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Lima 07 de octubre del 2021

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el Instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	"LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA SAMPER HEAD HUNTING 2021"
Grado o título que aspira	Licenciatura en Administración de Empresas
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	Chauca Cruz, Lizeth Alvina Cotrina Zambrano, Adrian Fernando

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

**VARIABLE 1: Liderazgo**

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Toma de decisiones</b>	1. ¿Al finalizar mi labor diaria culminó con la programación establecida?	4	3	4	4
	2. ¿Ante una situación difícil analizo el tema antes de tomar una decisión?	3	4	4	4
	3. ¿Analizo la información necesaria para identificar y solucionar problemas?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Productividad</b>	4. ¿Cumplo con mis objetivos establecidos por la empresa?	4	4	4	4
	5. ¿Cuento con las herramientas necesarias para la obtención de resultados?	3	3	4	4
	6. ¿Colaboro con las diferentes áreas para el desarrollo de la empresa?	4	3	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Resiliencia</b>	7. ¿Me adapto con facilidad a los cambios establecidos por la empresa?	4	4	3	3
	8. ¿Me mantengo sereno(a) y firme ante situaciones complejas o adversas?	4	3	4	4



**ANEXO 18 - A**

**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

9. ¿Me rindo con facilidad para lograr meta?	4	3	4	3
--	---	---	---	---

**VARIABLE 2: Gestión del talento humano**

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Reclutamiento y selección del personal</b>	10. ¿Los perfiles de puestos de la empresa están alineados a los trabajadores actuales?	3	3	4	4
	11. ¿Considero que las herramientas de selección favorecen mis resultados?	4	4	3	3
	12. ¿Al ingresar a la empresa he recibido la inducción necesaria?	4	4	3	4
Dimensión 5	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Evaluación de desempeño</b>	13. ¿Recibo la capacitación necesaria para cumplir mis funciones?	4	3	4	4
	14. ¿Mi jefe inmediato supervisa constantemente mis tareas?	3	3	4	3
	15. ¿Recibo feedback constantemente?	4	4	3	4
Dimensión 6	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
<b>Motivación</b>	16. ¿Considero que mis bonificaciones están alineados a mis resultados?	4	4	3	4
	17. ¿Considero que mi trabajo es reconocido por la empresa?	4	4	3	4
	18. ¿Considero que la empresa me brinda la oportunidad de crecimiento?	4	4	3	4

Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Zamora Yansi Betty Karol
--------------------------------	--------------------------

**ANEXO 18 - A**

**INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO Y JUEZ DE EXPERTO**

Especialidad del experto	Magister en Ciencias Empresariales de la Universidad San Ignacio de Loyola
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	

(\*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>



**Anexo 7. Tabulación de datos**

ENCUESTADO	VARIABLE 1 - LIDERAZGO									VARIABLE 2 - GESTIÓN DE TALENTO HUMANO								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
<i>Informante 1</i>	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
<i>Informante 2</i>	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
<i>Informante 3</i>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
<i>Informante 4</i>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
<i>Informante 5</i>	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 6</i>	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
<i>Informante 7</i>	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 8</i>	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 9</i>	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 10</i>	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 11</i>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 12</i>	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
<i>Informante 13</i>	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
<i>Informante 14</i>	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<i>Informante 15</i>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3

<i>Informante 16</i>	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 17</i>	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
<i>Informante 18</i>	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
<i>Informante 19</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
<i>Informante 20</i>	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
<i>Informante 21</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 22</i>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 23</i>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 24</i>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
<i>Informante 25</i>	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 26</i>	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
<i>Informante 27</i>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
<i>Informante 28</i>	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 29</i>	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Informante 30</i>	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3

**Anexo 8. Certificado de autorización**



**CERTIFICADO DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TESIS**

Lima 03 de noviembre del 2021

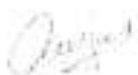
**Estimados**

**Sra. Lizeth Chacra Cruz**  
**Sr. Adrián Cotrina Zambrano**

En respuesta a lo solicitado, con mucho gusto le brindaremos nuestra colaboración para que pueda llevar a cabo la investigación para su tesis en nuestra empresa. Le deseamos muchos éxitos en su investigación y confiamos que la misma será beneficiosa para ambos.

Sin otro particular.

Atte.



**Katy Rojas**  
**Jefe de Adm y Finanzas**