



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa
transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Yauri Huarcaya, Yaneth (orcid.org/0000-0002-4023-0906)

ASESOR:

Dr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (orcid.org/0000-0002-2464-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ
2021

Dedicatoria

Este logro va dedicado a Dios por darme una familia maravillosa. A mis padres ya que fueron motor y aliento para continuar por este gran camino. A ellos porque siempre estuvieron a mi lado alentándome y dándome su apoyo incondicional.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por darme fuerzas, a mis padres que siempre han estado presentes en este camino, a la Universidad por permitirme ser una profesional en lo que tanto me apasiona, y en especial a mi asesor, agradecerle por sus consejos en el desarrollo de mi tesis, así como en el proceso de mi formación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
INTRODUCCIÓN	1
I. MARCO TEÓRICO	4
II. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3. Población y muestra	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Validez por juicio de expertos	17
Tabla 2 Prueba de normalidad	20
Tabla 3 Estadísticos descriptivos generales	21
Tabla 4 Prueba de rho de Spearman	31

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Gráfico de hipótesis	3
Figura 2. Teoría de desempeño laboral	12
Figura 3 Teoría de Fredrick Herzberg	13
Figura 4 Teoría de las expectativas	13
Figura 5 Teoría del desempeño individual	15
Figura 5 Medidas de variable y dimensiones	23
Figura 6 Analisis descriptivo por preguntas	24
Figura 7 Grafica de calor	37

Resumen

El presente trabajo de investigación el cual tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa de transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021. La metodología utilizada fue de tipo aplicada con un nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. Asimismo, la población y muestra estuvo conformada por 54 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta por medio del cuestionario compuesto de 38 preguntas provenientes de la descomposición de las variables de Gestión del Talento Humano y Mejora del Servicio ambas debidamente validado por medio de juicio de expertos y fiabilidad de Alfa de Cronbach. Del mismo modo, para un mayor entendimiento y enriquecer la investigación se recurrió a teorías como la teoría de las relaciones humanas, teoría de X y Y la teoría de los dos factores en la satisfacción del cliente. Los resultados que se ha obtenido demuestran una correlación positiva moderada de acuerdo al coeficiente de correlación (0.664) entre Gestión del talento y desempeño laboral, y además es significativa (Sig = 0.00 < alfa = 0.05).

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño laboral, desempeño de tareas, efectividad.

Abstract

The present research work which aimed to determine the relationship between the management of human talent and job performance in a water transport company located in Paracas, Ica, 2021. The methodology used was applied with a correlational level, quantitative approach, cross-sectional non-experimental design. Likewise, the population and sample consisted of 54 workers. The data collection technique was the survey through the questionnaire composed of 38 questions from the decomposition of the Human Talent Management and Service Improvement variables, both duly validated through expert judgment and Cronbach's Alpha reliability. In the same way, for a better understanding and to enrich the research, theories such as the theory of human relations, theory of X and Y, and the theory of the two factors in customer satisfaction were used. The results that have been obtained show a moderate positive correlation according to the correlation coefficient (0.664) between Talent Management and job performance, and it is also significant (Sig = 0.00 < alpha = 0.05).

Keywords: Management, human talent, job performance, task performance, effectiveness

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia ha generado que muchos países en el mundo tomen diversas medidas de reactivación para llegar a proteger a su población del contagio, generando un gran daño en la rentabilidad de las empresas. En el contexto internacional, según Rivas (2015), la gestión del talento humano es un procedimiento que se inició a mediados de los 90, siendo adaptado a los nuevos cambios por las organizaciones, llegando a comprender que el principal motor de desarrollo y crecimiento son las habilidades del talento humano, llegando a concluir que el recurso humano es considerado como el capital más importante de toda organización.

En el contexto nacional según Ramírez y Nazar (2019), nos menciona que hablar de gestión del talento humano es de forma utópica, un reporte demostró que el 88% de los trabajadores no cuentan con seguro o llegan a trabajar en centros de labores sin registro, sumado esto con el nivel de informalidad.

Así mismo según Lavalle (2020) nos menciona que debido a la pandemia la capacidad que han tenido las empresas de poder recuperarse ha generado una adaptación de nuevas estrategias que se han diseñado para que la empresa replantee cada uno de sus procesos, por lo que es importante que los trabajadores se sientan comprometidos, ya que de esta manera se podrá mantener el vínculo que tiene la empresa con los clientes por lo que dependerá mucho del desempeño y el manejo de la calidad de atención con los clientes.

La empresa de transporte de acuáticos en Paracas-Ica. brinda servicios de transporte turístico, así como transporte de carga de servicios a la pesca de manera artesanal, para la recolección del producto, ayudando a la comercialización del producto transportándolos y distribuyendo el producto hacia las distintas empresas proveedoras del producto. La empresa depende de los colaboradores capacitados y con experiencia por ser un trabajo duro y de alto riesgo. Sin embargo, en el año 2021 el gerente general detectó problemas con la calidad de gestión de los recursos humanos (Talento Humano), encontrando deficiencias en el desempeño de sus labores, incumplimiento de sus labores, demoras, falta de empatía entre colaboradores de diferentes turnos, falta de compromiso, y la falta cumplimiento de las normas de los protocolos de seguridad y salud ocupacional, debido a que la mayoría desconocen las normas, lo que ha generado que se genere accidentes y

lesiones, generando un costo para la empresa. Así mismo, la inestabilidad, la mala comunicación con sus jefes y supervisores, en cuanto al cumplimiento de los objetivos a ocasionado que se tomen malas decisiones, agregándole la deficiente labor de sus líderes en temas de motivación y capacitación, lo que ha hecho que el desempeño de sus trabajadores siga disminuyendo. De lo mencionado anteriormente, se tuvo como problema general ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa de transporte de acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021?

Y en cuanto a los problemas específicos fueron: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño de tareas en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021?, ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño contextual en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021? y ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y los comportamientos contraproducentes en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021?

En cuanto a la justificación se dividió en tres partes: Justificación teórica. De acuerdo con Fernández (2020), el presente estudio tiene las características de llegar a buscar o ampliar una literatura disponible que se encuentre relacionada con el tema de investigación. Este estudio analizo las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, revisando las teorías de Chiavenato (2016), Taylor (1980) y el modelo teórico de Koopmans et al (2011) sustentado en la teoría de Herzberg (1959), se pudo construir este estudio que busco llenar el vacío literario relacionado con la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica

En la justificación metodológicamente. De acuerdo con Fernández (2020), el presente estudio tiene las características de generar un instrumento el cual ha sido elaborado para su aplicación a un problema de la comunidad científica. Este estudio desarrollo un cuestionario que mide las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, dicho cuestionario consto de 20 ítems y fue validad por expertos además de presentar alta confiabilidad. Finalmente, en la justificación práctica: De acuerdo con Fernández (2020), se llega a caracterizar debido a que se identifica la realidad problemática en donde

se busca dar solución. Esta investigación identifico como objetivo general; Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021

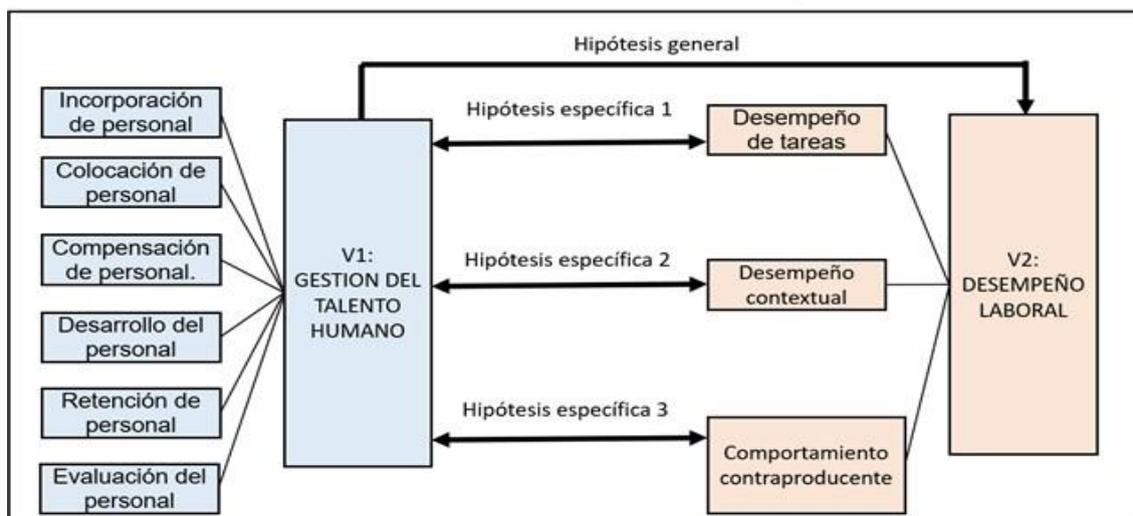
Como objetivos específicos: Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño de tareas en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica,2021; Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño contextual en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica,2021; Determinar la relación de la gestión del talento humano y comportamientos contraproducentes en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021.

Finalmente, como hipótesis general; La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021

hipótesis específicos; La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021, La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño contextual en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021, La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento contraproducente en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021.

Figura 1.

Gráfico de hipótesis



II. MARCO TEÓRICO

En este estudio se analizaron **trabajos previos**, los cuales se detallan a continuación

En Taiwán los autores Chi-Ruey, Snyder y Chin-Fu (2017), en su artículo *"Análisis de la importancia del desempeño laboral como herramienta estratégica para empresas comercializadores de turismo"*, en la revista científica, research turismo, el enfoque fue cuantitativo, se encuestó a 150 trabajadores de seis empresas que se encargan de entregar paquetes turísticos, para Taiwan, concluyendo que es importante realizar un análisis de importancia de desempeño (IPA), el cual ayuda a evaluar el rendimiento de sus trabajadores así como medir el nivel de la eficacia de sus organizaciones, y de esta manera poder tomar diversas estrategias para mejorar su rendimiento, los resultados demostraron que existía un buen nivel de desempeño siendo los factores que más influido de forma positiva, la atmosfera de trabajo, la oportunidad de los trabajadores de conocer nuevos lugares, la estabilidad políticas de las empresas le generan seguridad, así como siente que la empresa se preocupa por su desarrollo dándoles la oportunidad para aumentar su conocimiento.

En Tailandia, el autor Jung (2018), en su artículo "Análisis de las variables innovación y desempeño laboral en la industria turística", el estudio se realizó en la revista científica Journal of Product Innovation Management, el enfoque fue cuantitativo, se realizó un cuestionario dirigido a 27 empresas que se encargan de paquetes turísticos a Tailandia, el análisis de correlación se hizo en base al r de Pearson ($r=0.746$; $p=0,00$), los resultados demostraron la comprobación de la hipótesis general, confirmado la relación de las variables, concluyendo; es importante realizar estrategias de innovación en el proceso de transporte de turistas que faciliten la labor de los trabajadores, demostrando que deben los trabajadores tener conocimiento de trabajo en red, para mejorar sus comunicación digital y de esta manera mejorar su desempeño de tareas.

En la India, Malkawi (2017) en su estudio donde se buscó analizar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso en la empresa Agaba, para ello se realizó una encuesta con 25 ítems dirigida a 100 trabajadores del área de Recursos Humanos, el estudio estuvo realizado bajo una metodología de diseño no

experimental, de nivel correlacional, a través de los resultados se pudo demostrar que el proceso de reclutamiento que realiza la empresa no lo lleva de una manera adecuada debido a que el 55% consideran que la empresa realiza un regular proceso, debido a que la mayoría de trabajadores que ingresan lo hacen por vínculos familiares y recomendaciones amicales, el cual se ha reflejado en el incumplimiento y demoras de metas establecidas. Concluyendo que existe una relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional dentro de la empresa, así mismo se pudo observar que no existe un plan de retención del personal, así como una disconformidad de los trabajadores por la incorporación de nuevos trabajadores siendo en la mayoría trabajadores con una escasa experiencia.

En Pakistan Mohammed (2018) tuvo como objetivo identificar el impacto de la gestión de talento humano en el compromiso de sus trabajadores en las empresas de telecomunicaciones de Jordania, la investigación se realizó en base a la elaboración un cuestionario elaborado por 25 preguntas dirigida a 375 gerentes. Teniendo como resultados un 58% manifestaban que los factores que tenía más impacto en la gestión del talento humano es el compromiso, seguido un 34% la afectividad y 8% continuidad, por lo que se concluyó que la gestión del talento humano tuvo un impacto significativo en el compromiso, siendo de las tres dimensiones que existe un bajo nivel de influencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo, siendo un bajo nivel de apego del trabajador por la empresa, por lo que el beneficio mutuo no es el esperado.

Boauh (2018), el presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, con el estudio se desarrolló bajo un diseño transversal y un análisis cuantitativo, en donde se realizó un cuestionario a 364 trabajadores de un centro hospitalario de Pakistan, los resultados demostraron un relación positiva y directa entre las variables de estudio con un $r=0,897$, así como entre reclutamiento, selección, entrenamiento, aprendizaje, desarrollo y retención del talento humano con el desempeño laboral, en donde también se concluyó un análisis positivo y directamente proporcional. El aporte del estudio en la investigación ayuda a reconocer a las seis dimensiones como parte de la variable gestión del talento humano con la variable desempeño laboral. El análisis demuestra que las organizaciones de atención médica a través de una

adecuada ejecución de prácticas para administrar empleados talentosos se pueden ayudar a motivar a los empleados para que se desempeñen de manera efectiva para cumplir con los objetivos de la organización.

Sopiah et, al (2020), el estudio tuvo como objetivo examinar la relación entre la gestión del talento y el compromiso laboral en las enfermeras en Indonesia. Este estudio también pretende comprender el papel del compromiso laboral en la moderación de la gestión del talento y el desempeño de los empleados. Este presente estudio aplicó un método cuantitativo, donde los miembros del estudio fueron enfermeras tanto en hospitales privados como públicos en Indonesia, con un total de 376 encuestados. Los resultados del estudio confirmaron que el desempeño de los enfermeros, tanto en hospitales públicos como privados, se categoriza como regular, mientras que el compromiso con el trabajo y la gestión del talento también se categorizan de nivel regular, por lo que el estudio sugiere un engagement en el trabajo juega un papel esencial en la moderación entre variables y proporciona una confirmación del papel importante de la gestión del talento y el engagement en el trabajo para el desempeño de las enfermeras.

En Pakistan Masri (2019), el presente estudio tuvo como objetivo analizar información sobre la gestión del talento y las variables de reconocimiento de los empleados, en un esfuerzo por comprender si estas prácticas de gestión se implementan, de alguna manera, en las instituciones de investigación en Qatar, la muestra del estudio consistió en 180 empleados a tiempo completo que fueron seleccionados aleatoriamente y encuestados mediante un cuestionario personalizado en línea. Los resultados de la investigación empírica revelan que la gestión del talento y el reconocimiento de los empleados si se relacionan significativamente con el nivel de desempeño de los empleados, además de contribuir al éxito y posicionamiento organizacional. El aporte del estudio demostró que la gestión del talento y el desempeño de los empleados se consideran herramientas estratégicas para implementar objetivos estratégicos.

Pandita y Ray (2018), en Turquía, el propósito de este estudio es mejorar la gestión del talento a través del compromiso de los empleados. La metodología de estudio se realizó en base a un análisis de un cuestionario conformado por 36 ítems para 280 trabajadores de una empresa de seguros, en donde se

estudiaron a varios impulsores responsables de atraer y retener el talento, en donde los resultados demostraron que los factores de la gestión del talento humano que genera el compromiso, en donde el desarrollo de una gestión del talento humano se ha convertido en una herramienta más efectiva para garantizar que los empleados se mantengan comprometidos en donde se analizó los costos asociados con el reclutamiento, la selección y el costo de oportunidad relacionado con la deserción, las organizaciones concentraron sus esfuerzos de gestión del talento en la dirección de la retención.

Wiradendi (2019), el objetivo de la investigación fue analizar la gestión del talento humano para mejorar el rendimiento de la organización en Indonesia. Los hallazgos muestran que la gestión del talento influye en el desempeño organizacional obteniéndose un valor de $r=0,877$, en donde se pudo observar que se necesita un proceso óptimo de gestión del talento para mejorar el desempeño organizacional.

En Indonesia, Chung y D'Annunzio (2018), el presente estudio tuvo como objetivo examinar las prácticas de gestión del talento en las pequeñas y medianas empresas dentro de la industria hotelera. En concreto, se examinan las opiniones de los propietarios-directivos de pymes del sector de la hostelería y la restauración. Parece haber desafíos exclusivos para las PYME dentro de este sector (por ejemplo, limitaciones de recursos y mala reputación) que potencialmente pueden resultar en una pérdida de ventaja competitiva. Por lo tanto, la investigación alineada dentro de este contexto es un tema de importancia. Los hallazgos revelaron que existe un claro compromiso con la capacitación y el desarrollo de los empleados; sin embargo, esta iniciativa está impulsada principalmente por empleados que identifican sus propias necesidades de capacitación. Las prácticas de TM *ad hoc* están influenciadas en gran medida por las presiones comerciales diarias debido a la naturaleza de la industria hotelera. La ausencia de prácticas formalizadas de MT, sin embargo, no implica la falta de estrategias para la gestión y desarrollo de personas.

En Colombia Barrios, Enohemit y Figueroa (2020) tuvieron como objetivo analizar las condiciones de la gestión del talento humano en el desarrollo de las capacidades dinámicas de los directivos de la empresa. Se planteó una investigación cualitativa, el cual estuvo constituida por una entrevista por 10

ítems, el cual estuvo dirigida a 75 jefes de la empresa, de diferentes economías Barranquilla, demostrando los resultados que existe una deficiente gestión que ha generado un incumplimiento de las metas de los trabajadores. Concluyendo que el conocimiento y el estilo de liderazgo promueve una transformación en las capacidades de los líderes, por lo que es importante realizar un adecuado proceso de identificación del personal que labora en la empresa, midiéndolos a través de una evaluación de desempeño para analizar cada una de sus competencias.

En Colombia Barbosa y Blanco (2019), el estudio fue analizar la asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño de sus trabajadores, el estudio concluyo que es importante que se desarrollen implementos, herramientas y elementos que mejoren la relación entre el colaborador y la empresa, a través de la recopilación de información de la encuesta se pudo observar que el proceso de incorporación de personal es deficiente, debido a que no existe un proceso adecuado de reclutamiento de personal, llegando a la conclusión que es importante que se elabore un modelo que organice, desarrolle y evalúe cada uno de sus procesos internos.

En Colombia Zúñiga et al (2019), el objetivo fue analizar la relación entre la innovación del producto y el desempeño laboral en un banco de Colombia, el enfoque empleado fue un análisis cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, se realizó una encuesta elaborada a 25 trabajadores del área de renegociación de deudas, los datos fueron procesados estadísticamente usando el paquete estadístico SPSS versión 26. El cual a través de un valor de R de Pearson se pudo observar que existe una relación de 0.886, siendo los factores de innovación que más grado de relación habían demostrado tener fueron: funcionalidad, equipos de expertos y Broadcasting. Concluyendo que la innovación es costosa, por lo que los directivos deben ampliar su conocimiento para llegar a contar con un personal adecuado que reúna con el perfil y demuestre un alto nivel de compromiso por la empresa.

En Chile, los autores Vargas & Flores (2019), en su artículo tiene como objetivo analizar la relación de Cultura organizacional y desempeño laboral como predictores del desempeño laboral, La metodología es tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional. El enfoque es cuantitativo, la técnica e instrumento

utilizado fue la encuesta y el cuestionario destinado a 9 jefes de áreas de una empresa manufacturera, que fue procesada estadísticamente usando el paquete estadístico SPSS versión 26. El resultado fue que existe una correlación positiva moderada entre las variables ya que se obtuvo el valor de 0.941, concluyendo que si existe relación entre ambas variables.

En cuanto a los antecedentes nacionales tenemos: En Pacasmayo, Abanto y Castañeda (2020) en su investigación que tiene como objetivo analizar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del grifo "Continental" S.A.C Limoncarro, en donde se busca la organización mejorar los problemas que encuentren en la atención y también el rendimiento, no solo en los primeros días de práctica, sino en la inducción al personal nuevo, en todo momento la empresa quiere que su personal tenga un buen rendimiento, Como metodología fue cuantitativa, utilizando métodos de estadística por resultados, no experimental, transversal, correlacional, con una encuesta al total de la muestra del grifo que fueron 15 colaboradores, se usó el cuestionario. Su sig. Bilateral fue de (0.00). La conclusión es que había una relación directa entre las dos variables que se estudiaron, considerando el reclutamiento, selección de personal, capacitación influyen en la gestión de talentos, se recomienda programas de capacitación de 14 forma continua y permanente de los trabajadores, para que los trabajadores tengan las capacidades y el perfil del puesto para una efectiva selección y posterior adaptación a la organización.

En otra investigación el autor Pérez (2017) título de una empresa contratista del distrito de Guadalupe, conocer la relación existente en la organización entre la gestión del talento con el desempeño, para poder conocer de qué manera se puede mejorar para un buen desempeño, y generar más rentabilidad y poder ofrecer mejor oportunidades a los trabajadores, la metodología utilizada es aplicada, cuantitativo de corte transversal de tipo descriptivocorrelacional, es decir, los datos obtenidos será de un momento establecido, sin modificar o alterar, el instrumento de evaluación fue un cuestionario, donde las personas encuestadas fueron veinte del personal de la organización, utilizó el coeficiente de Pearson con 0.623 siendo moderada positiva y un sig (0.05), los resultados comprobaron la hipótesis donde hay fuerte lazo entre las variables talento y desempeño, donde se muestra que prevalece una moderada gestión y debe

haber una mejora para que haya un buen desempeño en los talentos humanos que cuenta la organización.

El autor Aquino (2017) determinar las diferencias que existe de gestión del talento en las diferentes instituciones educativas que en total son cuatro en Chosica, de esa manera poder tener una visión de las diferencias que se presentan en las diferentes instituciones y poder tener mejoras a cada institución, cada institución cuenta con sus docentes y su ambiente laboral como su manera de enseñanza, saber cómo es gestionado cada institución para tener un panorama ayudará a saber las diferencias que existe y porque se debe que repercute en los talentos de las instituciones, la metodología fue de enfoque, cuantitativo, fue una investigación básica con un nivel descriptivo comparativo, no experimental, transversal, en un momento dado, no se modifica ni altera, la población de estudio fue de 233 docentes entre las 4 instituciones, un muestreo conveniencia, la muestra fue de 146 docentes, los instrumentos fueron un cuestionario, se obtuvo como resultado al obtener los datos, si existe diferencias 15 significativas en la gestión del talento en las cuatro instituciones de formación académica. Por lo que mejorar a cada una para poder tener una buena gestión del talento que en este caso son los maestros, ayudará a que tengan una mejora para a calidad de servicio en la educación, siendo los beneficiados los alumnos directos de una buena gestión, una buena enseñanza.

En Puno, la autora Condori (2017), a través de su investigación, se tuvo como objetivo analizar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa de transportes de Puno, el enfoque que se trabajo fue cuantitativo, se realizó un cuestionario dirigido a 122 trabajadores. El estadígrafo que se utilizó para la contratación de hipótesis fue rho de Spearman ($r=0.526$; $p=0,00$), los resultados demostraron la comprobación de la hipótesis general, confirmado la relación de las variables, llegándose a la conclusión que la gestión del talento humano contribuye en la mejora del desempeño a través de la motivación y estrategias de desarrollo, buscando formar un profesional que trascienda, disminuyendo la búsqueda de personales de forma externa para cargos o funciones gerenciales.

En Lima, la autora García (2021), a través de su investigación el propósito fue

analizar la relación entre la *gestión del talento humano y la prevención en una empresa de transporte*, el enfoque que se trabajo fue cuantitativo, se realizó un cuestionario dirigido a 7 trabajadores. Se realizaron cuestionarios para medir su nivel y evaluación en donde se diseñaron estrategias para mejorar su comportamiento, los datos fueron analizados bajo un análisis de estadístico descriptivo, los resultados demostraron que existe un nivel regular de desempeño, y la evaluación pudo observar que existe la falta de conocimiento por el manejo de programas ofimáticos que limitan su rendimiento, así como la mayoría demostró ante eventualidades problemas no tienen claro qué medidas se deben de tomar, por lo que existe un desconocimientos por las políticas de la empresa, ante se recomendó desarrollar un programa de desarrollo de personal, en donde se enseñe a los trabajadores como mejorar sus relaciones con sus demás compañeros, administrar su tiempo, como mejorar su productividad, controlar su estrés, que temas desean capacitarse y aun mejor cultivo de valores.

A continuación, se detallan las **teorías relacionadas al tema**, que están representadas por las dos variables de estudio: En cuanto a la variable gestión del talento humano, tenemos dos teoría de McGregor, factor X y Y, el cual hace mención que la empresa busca mejorar o incrementar su rentabilidad a través de la tecnología y la mano de obra, por lo que ambiguamente se valora más el trabajo que el personal que lo realiza, por lo que el autor considera que las organizaciones deberían ser más humanistas y generar un beneficio mutuo. Por lo que según el autor la teoría X se desarrolla bajo un líder que considera al trabajador como medio de producción, por lo que se centran en la labor del trabajo mas no en el sujeto que realiza la labor, en donde se busca generar respeto y obediencia de los trabajadores a cada una de las figuras de poder. La teoría Y sin embargo llega a contemplar al trabajador como alguien que se llega a esforzar, y se motiva para desarrollar su trabajo, en donde los jefes o directivos fomentan el bienestar de sus trabajadores a través de incentivos y estrategias de motivación, por lo que el líder considera al trabajador como una persona autosuficiente por lo que lo llega a provisionar de herramientas que lo logren satisfacer.

La teoría de Taylor (1980), según el libro de Llanos, et al (2016), nos manifiesta que el diseño de una mecánica de trabajo cerrado consideraba a los trabajadores como máquinas de producción, con los que la empresa podía

cumplir sus objetivos, generando una visión milanista de explotación a los operarios, considerando a los trabajadores como máquinas, por lo que la falta de un pensamiento humanística generaba que los líderes y las mismas empresas no lleguen a considerar a los trabajadores como una ventaja competitiva para otras empresas. Por lo que el manejo del personal se llamaba relaciones industriales, consideraban que el trabajador es importante en tanto produce en mayor número y cantidad. La gestión del talento humano se desarrolla en base seis procesos de la gestión de talento humano: la Incorporación o integrar, la colocación del personal, compensación del personal, desarrollo de personal, mantenimiento o retención de personal y evaluación del personal (Chiavenato, 2016).

Figura 2.

Teoría de Chiavenato



Respecto a la teoría de desempeño laboral tenemos la teoría de Frederick Herzberg (1959), según Chiavenato (2012), la teoría de dos factores en donde se analiza la relación entre el desempeño con la satisfacción de sus trabajadores, se centra en dos factores intrínsecos y extrínsecos, intrínsecos, esta teoría sostiene tanto los productos como los servicios generan satisfacción como insatisfacción debido a que tienen características diferentes y son valoradas de manera individual por cada consumidor. No todos los productos que genera la

empresa generan satisfacción en las personas, y eso se observa con la variedad de productos que existen para los diferentes gustos que existen. Bhattacharya, Morgan y Rego (2021) la satisfacción de los clientes tiene el grado de predecir como estará la empresa financieramente, esto es debido que cliente insatisfecho, es cliente que se va a la competencia y al mismo tiempo repercute en las recomendaciones negativas que puede dar la persona, perdiendo ventas que en algún futuro pudo haberse dado.

Figura 3

Teoría de Fredrick Herzberg



La teoría de condicionamiento clásico, establecido por Pavlov, donde menciona que un estímulo no condicionado, que produce efectos ya conocidos, hace que se vuelva condicionado para los clientes. Muchos productos que podemos consumir de manera natural, son a lo largo condicionados por estímulos que graban en nuestra mente como parte de ese producto, generando emociones en las personas. La teoría de las expectativas comenta que los consumidores crean expectativas sobre las características del producto o servicio antes que realicen sus compras, una vez obtenido, compararán las expectativas reales con las que tenían, teniendo como referencia de comparación “mejor que”, “peor que”, creando una disconformidad

Figura 4
Teoría de las expectativas



Finalmente tenemos el modelo teórico IWQ Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) de Koopmans et al (2014), en donde el desempeño laboral se mide en tres dimensiones: el desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes en el trabajo en donde los objetivos organizacionales se relacionen con los comportamientos de los individuos (p.60). Los autores Dharma et al. (2019), mencionaron que el objetivo de la teoría de Koopmans, se fundamentó en que las personas deben de llegar a adaptarse a los cambios relacionados al rol laboral o a su ambiente. Por ello podemos decir que el modelo teórico de Koopmans ha servido como guía para otras investigaciones basándose en un análisis de tres dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral. En esa perspectiva Ramos-Villagrasa et al. (2019) quien propone un modelo de evaluación de desempeño utilizando tres dimensiones de la teoría de Koopmans, identificando que el desempeño de tareas y el comportamiento contraproducente, son los que más debería preocupar a la empresa en mejorar su diseño. Así mismo guarda relación con Peiró et al., (2021) en donde se utiliza la teoría de Koopmans para proponer un modelo basado en los tipos de relaciones bienestar-desempeño. Por ello podemos decir que con el paso

de los años ha existido una gran cantidad de investigaciones del desempeño laboral, donde sus propuestas, se fundamentaron en base a la teoría de Koopmans y su modelo para evaluar el desempeño de sus trabajadores.

Figura 5

Teoría del desempeño individual



III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue cualitativo. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cualitativo se caracterizó por tener un análisis de datos no numérica, la cual puede ser catalogada y ordenada del modo que el investigador llegue a cumplir con objetivos propuestos. En esta investigación se han analizado evidencias de la gestión del talento humano en empresas de servicios, de forma cualitativamente.

El tipo fue aplicado. Hernández, Fernández & Baptista (2014), quienes definen que la investigación aplicada permitió la solución de problemas en un contexto de estudio. El nivel fue correlacional. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el nivel correlacional son estudios donde se determina si el comportamiento de una variable se relaciona con el comportamiento de otras para determinar el nivel de relación que se ejerce entre ellas.

En tanto al nivel de estudio fue descriptivo correlacional, donde Marroquín et, al (2019). los estudios descriptivos detallan las características, propiedades que mantiene, analizando el comportamiento y la relación entre las variables de estudio.

El diseño fue no experimental, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2016), el diseño no experimental es llegar a observar los fenómenos en su contexto natural sin llegar a manipularlos, para luego analizarlos.

3.2 Variables y operacionalización

Se desarrollo la matriz de operacionalización de las variables (ver anexo 1), según la tabla los componentes de estudio son:

Variable 1 gestión del talento humano

En donde se dividió en los siguientes indicadores; Reclutamiento, selección de personal, orientación de personas, modelo de trabajo, remuneración programas e incentivos, etc.

Variable 2 Desempeño laboral

En donde se dividió en los siguientes indicadores; Organización, cumplimiento, eficiente, conocimiento, resolver problemas, etc.

3.3. Población y muestra

La población es definida según, Baena (2017), como el conjunto de elementos, acontecimientos, casos o individuos que tienen características afines, permitiéndonos delimitar o reducir la extensión de la investigación a un ámbito organizacional o geográfico, permitiéndonos centrar y ubicar el campo de trabajo investigativo. La unidad de análisis según Arias (2020), es aquel objetivo de estudio el cual nos llega a proporcionar la información para analizar y realizar el estudio.

En cuanto a la muestra estuvo conformada por 54 trabajadores de la empresa, la muestra es definida según Bernal (2012), como aquella que forma parte de la población que tiene propiedades geotécnicas, y que tiene una variación espacial.

Se realizó la investigación bajo un muestreo no probabilístico según Hernández y Mendoza (2018), el muestreo es no probabilístico debido a que el estudio no se realizó bajo una fórmula estadística, sino se realizó bajo un criterio de conveniencia del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica del estudio fue la encuesta, el cual según Bernal (2014), la encuesta es considerada como una técnica importante para análisis cuantitativo, por sus potenciales contribuciones al desarrollo del conocimiento, el cual permite explorar diversas cuestiones que son subjetivas y que al mismo tiempo permite obtener una gran información de personas.

El estudio tuvo como instrumento el cuestionario, el cual estuvo conformado por un grupo de preguntas cerradas cuya función es analizar el comportamiento de cada uno de los ítems que tienen relación a las variables, dimensiones e indicadores, el cual nos permite tener una recopilación de información más rápida y de esta manera llegar a ahorrar tiempo (Carrasco, 2014 p.122).

En este estudio, se ha diseñado un cuestionario para aplicarle a los clientes de la empresa, el cual mide las variables plataforma web y proceso de abastecimiento a través de 38 ítems de forma politómica. El instrumento fue validado por tres expertos el cual se observa en la tabla 1

Tabla 1. Validez por juicio de expertos

Experto	Opinión de aplicabilidad
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Aplicable
Dr. Carranza Estela Teodoro	Aplicable
Dr. Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicable

Nota: Elaborado por el autor respecto a las fichas de expertos

La confiabilidad fue obtenida a través del alfa de Cronbach, cuyos coeficientes fueron interpretados de acuerdo con la valoración de Chávez y Rodríguez (2018), con el cual se obtuvo un valor de 0,966

3.5. Procedimiento

Se realizó un permiso a la empresa, se encuestó a los trabajadores en donde se les informó sobre la protección de su identidad y que los resultados iban a ser para una investigación en donde por tema de seguridad y protección a sus identidades no será divulgada en dicha investigación. Se recopiló la información, luego se procesó en donde se agrupó y se realizó el análisis descriptivo en el Excel y la contrastación de la hipótesis a través del SPSS. Para luego realizar una evaluación. Finalmente, se realizó se interpretaron los resultados contrastados los cuales se compararon con otras investigaciones, para luego terminar las conclusiones de la investigación. Así mismo se realizó un análisis de confiabilidad del instrumento. Hernández y Mendoza (2018), el procedimiento es el manejo de la información el cual se llega a realizar a través de una recopilación de pasos, el cual inicia con la obtención de la base de datos de información y con el procesamiento de la información y la valoración de los datos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos se recopilaron y se analizaron bajo el programa SPSS26, en donde se trabajó bajo dos análisis estadísticos, un análisis estadístico descriptivo y un análisis inferencial. El análisis descriptivo se realizó en base a describir las características y medir el nivel de comportamiento de las variables, mientras en un análisis inferencial se desarrolla en base a un análisis de la prueba de normalidad

y contrastación de las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se realizó de forma transparente y veraz, en donde se llegó a respetar todas las normas APA, por intermedio de citas de los autores, llegando a cumplir con cada uno de los parámetros éticos en donde se logró incrementar el valor científico de las variables. El cual se fundamenta con Hernández y Mendoza (2018), dentro de la investigación el aspecto ético implica en el respeto de cada uno de los autores que se ha necesitado para realizar la investigación, llegando a respetar la propiedad intelectual (p.687).

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de Normalidad

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra										
		Desempeño de tareas	Desempeño contextual	Comportamiento docente	Desempeño laboral	Incorporación de personal	Colocación de personal	Compensación de la persona	Desarrollo del personal	Retención del personal	Evaluación del personal	Gestión del talento humano
N		54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,4414	3,7214	3,6523	3,6914	3,5212	3,7623	3,8032	3,8911	3,8514	4,1512	3,8023
	Desv.	,572570	,834256	,781223	,865115	,771012	,725334	,810211	,816413	,878326	,810211	,979345
Desviación												
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,153	,158	,152	,129	,135	,133	,154	,151	,156	,158	,198
	Positivo	,084	,158	,109	,080	,087	,121	,120	,127	,104	,101	,107
	Negativo	-,153	-,118	-,152	-,129	-,135	-,133	-,154	-,151	-,156	-,158	-,198
Z de Kolmogorov-Smirnov		,153	,158	,152	,129	,135	,133	,154	,151	,156	,158	,198
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,002 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

De acuerdo con la tabla a través de la prueba de kolmogrov-smirov, la significancia asintótica bilateral calculada de de 0,000 lo cual es menor de 0,005 esto puede ser interpretado como que no existe normalidad en la frecuencia de datos de cada una de las dimensiones y variables. Se realizo a detalle los estadísticos descriptivos generales, en el cual se da conocer el rango estadístico, promedios de las respuestas como también la varianza y desviación estándar de cada pregunta, eso se detalla en la siguiente tabla.

Luego se realizó un análisis estadístico-descriptivos generales, el cual permite conocer el rango estadístico, la media, la desviación estándar y la varianza de cada una de las preguntas

Tabla 3
Estadísticos descriptivos generales

Item, dimension o variable	N	Ran go	Míni mo	Máxi mo	Med ia	Des v. típ.	Varia nza
1. El proceso de reclutamiento que realiza la empresa es en base perfil del puesto que se requiere.	54	3	2	5	3,59	,858	,737
2. Considera que la empresa debe de incrementar el proceso de reclutamiento interno en base a asensos de su propio personal.	54	3	2	5	3,50	,637	,406
3. La empresa se preocupa por de experiencia en el proceso de selección de personal.	54	3	2	5	3,70	,924	,854
4. Se aplican pruebas psicológicas para seleccionar a los candidatos	54	4	1	5	3,83	,927	,858
5. La empresa realiza un proceso de inducción antes de colocarlos en el puesto de trabajo	54	4	1	5	3,30	,944	,892
6. Considera que la empresa orienta a su personal a mejorar su capacidad innovadora.	54	3	2	5	3,74	,805	,648
7. El modelo de trabajo que implementa la empresa permite que los trabajadores se sientan cómodos con su ambiente.	54	3	2	5	3,94	,811	,657
8. Aprecia usted que el diseño del modelo de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.	54	3	2	5	4,02	,879	,773
9. Por el buen desempeño del personal, se emite un reconocimiento monetario.	54	2	3	5	4,20	,786	,618
10. Se compensa al personal calificado con un bono económico	54	2	3	5	4,19	,803	,644
11. La empresa realiza programas de reconocimiento, y premios a sus trabajadores de forma permanente.	54	3	2	5	4,06	,763	,582
12. Cree usted que los programas de formación profesional a ayudado a mejorar su nivel de trabajo	54	4	1	5	3,19	,829	,859
13. Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar su nivel de competencia.	54	3	2	5	3,74	,805	,648
14. El personal participa activamente en las capacitaciones	54	3	2	5	3,94	,811	,657
15. La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de su personal	54	3	2	5	3,80	,786	,618
16 Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados	54	3	2	5	3,96	,800	,640
17. La empresa se preocupa por la retención de su personal más cal	54	3	2	5	4,04	,846	,716
18. Estima usted que la calidad de vida en el trabajo dentro de la empresa es adecuada.	54	3	2	5	3,94	,811	,657
19. Los rieles y protectores que la empresa les da les permite tener seguridad en su trabajo	54	3	2	5	4,06	,834	,695
20 .La empresa realiza un control de mantenimiento de cada uno de los implementos de los trabajadores.	54	3	2	5	3,94	,811	,657
21. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	54	3	2	5	4,04	,846	,716
22. La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área	54	3	2	5	3,94	,811	,657
23. Los rieles y protectores que la empresa les da les permite tener seguridad en su trabajo	54	4	1	5	3,43	,928	,964

24. La empresa realiza un control de mantenimiento de cada uno de los implementos de los trabajadores.	54	2	3	5	4,15	,695	,833
25. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	54	4	1	5	3,35	,647	,805
26. La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área	54	4	1	5	3,52	,809	,805
27. Por su propia iniciativa ha empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completas	54	4	1	5	3,69	,788	,743
28. Ha sido capaz de llevar a cabo un trabajo de forma eficiente	54	3	2	5	3,72	,695	,834
29. Ha podido terminar de forma eficiente con el desarrollo de algunos productos que le ha parecido difícil	54	4	1	5	3,56	,704	,839
30. Considera que dedica su tiempo en actualizar los conocimientos sobre su trabajo	54	3	2	5	3,46	,517	,719
31. Participa activamente en capacitaciones que le brinda la empresa	54	4	1	5	4,04	,755	,727
32. Trabaja para mantener al día sus competencias laborales	54	4	1	5	4,00	,994	,946
33. Desarrolla soluciones creativas a nuevos problemas	54	3	2	5	3,76	,639	,799
34. Ha asumido responsabilidades adicionales	54	4	1	5	3,85	,747	,871
35. Busca continuamente nuevos retos en mi trabajo	54	4	1	5	3,85	,883	,940
36. Se ha quejado de asuntos laborales dentro de la empresa	54	3	2	5	4,13	,794	,891
37. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	54	4	1	5	3,96	,980	,990
38. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo	54	4	1	5	3,43	,645	,788
23. Los rieles y protectores que la empresa les da les permite tener seguridad en su trabajo	54	4	3	5	4,15	,928	,964
24. La empresa realiza un control de mantenimiento de cada uno de los implementos de los trabajadores.	54	2	1	5	3,35	,695	,833
25. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	54	4	1	5	3,52	,647	,805
26. La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área	54	4	1	5	3,69	,809	,815
27. Por su propia iniciativa ha empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completas	54	4	2	5	3,72	,688	,743
28. Ha sido capaz de llevar a cabo un trabajo de forma eficiente	54	4	1	5	3,66	,695	,834
29. Ha podido terminar de forma eficiente con el desarrollo de algunos productos que le ha parecido difícil	54	4	2	5	3,46	,704	,839
30. Considera que dedica su tiempo en actualizar los conocimientos sobre su trabajo	54	4	1	5	4,04	,517	,719
31. Participa activamente en capacitaciones que le brinda la empresa	54	4	1	5	4,00	,755	,827
32. Trabaja para mantener al día sus competencias laborales	54	4	2	5	3,76	,794	,746
33. Desarrolla soluciones creativas a nuevos problemas	54	4	1	5	3,85	,639	,799
34. Ha asumido responsabilidades adicionales	54	4	1	5	3,85	,747	,771
35. Busca continuamente nuevos retos en mi trabajo	54	4	2	5	4,13	,883	,940
36. Se ha quejado de asuntos laborales dentro de la empresa	54	4	1	5	3,96	,794	,891
37. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	54	4	1	5	4,43	,980	,990
38. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo	54	4	3	5	4,15	,929	,970
Incorporación de personal	54	4	1	5	3,52	,771	,594
Colocación de personal	54	3	2	5	3,76	,725	,526
Compensación del personal	54	3	2	5	3,80	,810	,656
Desarrollo del personal	54	3	2	5	3,89	,816	,667
Retención del personal	54	3	2	5	3,85	,878	,770
Evaluación del personal	54	2	3	5	4,15	,810	,657
Desempeño de tareas	54	3	2	5	3,44	,572	,327
Desempeño contextual	54	3	2	5	3,72	,834	,695
Comportamiento contraproducente	54	3	2	5	3,65	,781	,610
Gestión del talento humano	54	4	1	5	3,80	,979	,958
Desempeño laboral	54	4	1	5	3,69	,865	,748

Fuente: SPSS versión 25

Los resultados de la tabla 2, se identificó 54 encuestados, identificándose, lo valores mínimos y máximos, así como la media, la desviación estándar, la varianza de los ítems, de las dimensiones y variables.

Llegándose a identificar las fortalezas: Los ítems con los valores de las medias más altas fueron “9,10,11” con 4,20; 4,19; 4,06. Concluyendo que las fortalezas de la empresa son: reconocimiento y compensación de personal

Se llegó a identificar las debilidades, donde los ítems con los valores de las medias más bajas fueron “5,12,25 “con 3,30; 3,19; 3,35. Concluyendo que las fortalezas de la empresa son: inducción, programas de formación profesional y evaluación de desempeño

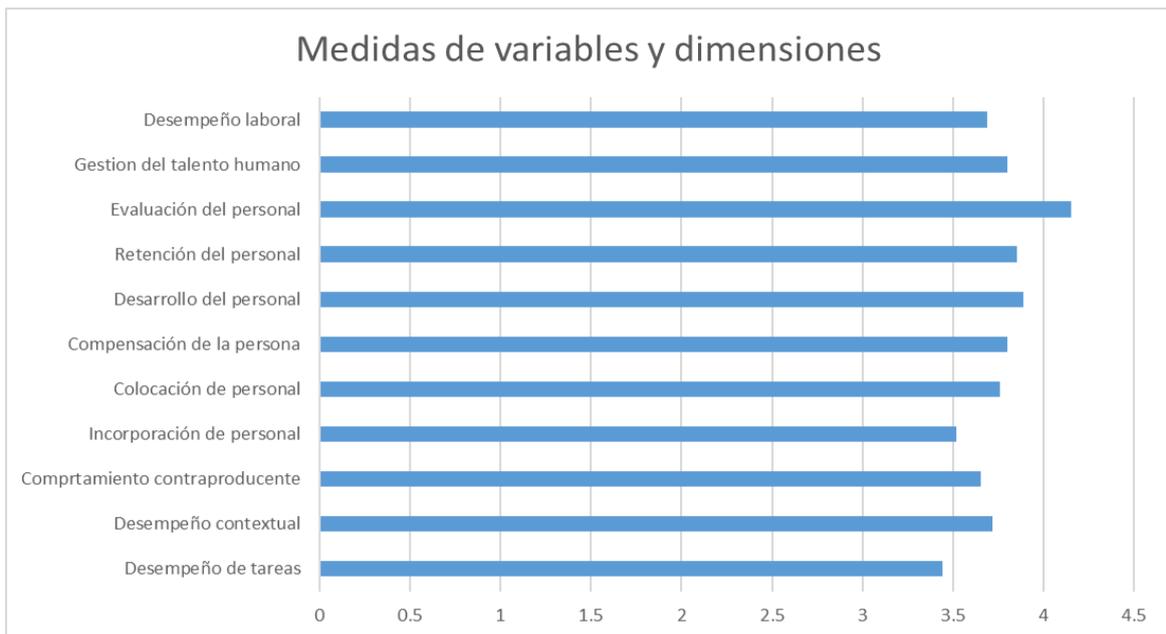
En cuanto a las dimensiones de la variable gestión del talento humano: Incorporación de personal obtuvo de media 3,52; colocación de personal 3,76; Compensación de personal 3,80; Desarrollo del personal 3,89; Retención del personal 3,85; evaluación del personal 4,15

Las dimensiones de la variable gestión de desempeño hacia la compra obtuvieron como medias los siguientes valores: Desempeño de tareas 3,44; Desempeño contextual 3,72; Comportamientos contraproducentes 3,65

Finalmente, la variable gestión del talento humano obtuvo como media 3,89 y la variable desempeño total hacia la compra 3,69

Figura 6

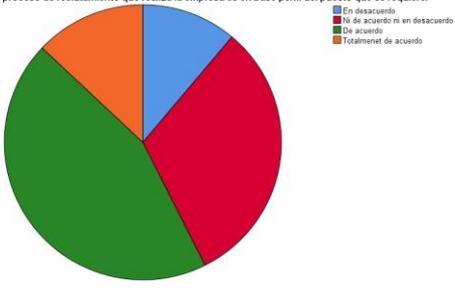
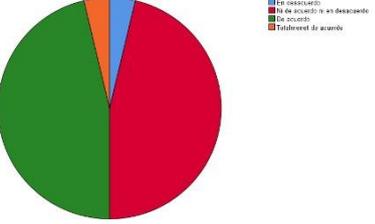
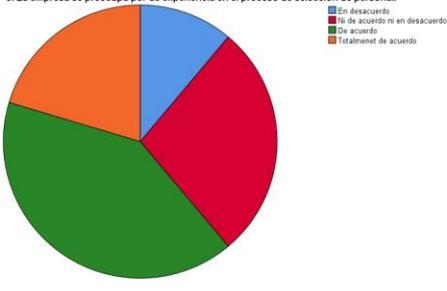
Medidas de variable y dimensiones



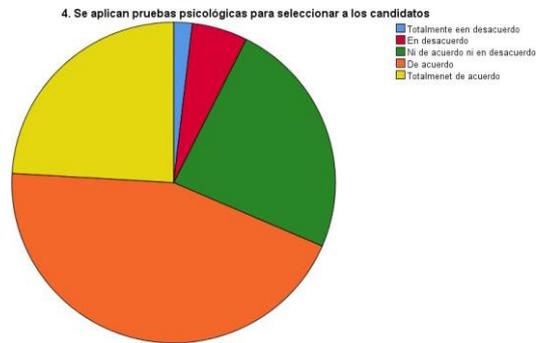
Luego haremos los resultados descriptivos ítem por ítem, en gráfica de pyc. Por último, la prueba de hipótesis. (Rho de Spearman las correlacionales, chi cuadrado y regresión las explicativas).

Figura 7

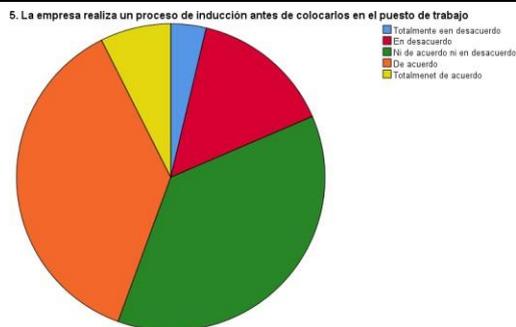
Análisis descriptivo por preguntas

Conclusión del ítem	gráfica
<p>En la pregunta 1, el 46.3% esta de acuerdo, similar al 31.5% esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, 13% esta totalmente de acuerdo y 11.1% esta en desacuerdo con el enunciado de la pregunta El proceso de reclutamiento que realiza la empresa es en base perfil del puesto que se requiere.</p>	<p>1. El proceso de reclutamiento que realiza la empresa es en base perfil del puesto que se requiere.</p>  <p>Legend: En desacuerdo (blue), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (red), De acuerdo (green), Totalmente de acuerdo (orange)</p>
<p>En la pregunta 2, el 46.3% esta de acuerdo, similar al 46.4% esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3.4% esta totalmente de acuerdo y 4 % esta en desacuerdo con el enunciado de la pregunta Considera que la empresa debe de incrementar el proceso de reclutamiento interno en base a asensos de su propio personal.</p>	<p>2. Considera que la empresa debe de incrementar el proceso de reclutamiento interno en base a asensos de su propio personal.</p>  <p>Legend: En desacuerdo (blue), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (red), De acuerdo (green), Totalmente de acuerdo (orange)</p>
<p>En la pregunta 3, el 40.7% esta de acuerdo, similar al 27.8% esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, 20.4% esta totalmente de acuerdo y 11.1 % esta en desacuerdo con el enunciado de la pregunta La empresa se preocupa por de experiencia en el proceso de selección de personal.</p>	<p>3. La empresa se preocupa por de experiencia en el proceso de selección de personal.</p>  <p>Legend: En desacuerdo (blue), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (red), De acuerdo (green), Totalmente de acuerdo (orange)</p>

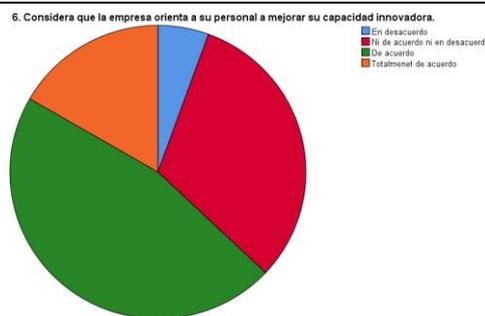
A través del análisis de la pregunta 4, el 44.4% está de acuerdo, el 24.1% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, 25% está totalmente de acuerdo, 4.6% está en desacuerdo y 1.9% totalmente en desacuerdo. Con el enunciado de la pregunta se aplican pruebas psicológicas para seleccionar a los candidatos.



En la pregunta 5, el 37% está de acuerdo, similar al 37% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, 14.8% está en desacuerdo y 3.7% está totalmente en desacuerdo con el enunciado de la pregunta. La empresa realiza un proceso de inducción antes de colocarlos en el puesto de trabajo.



En la pregunta 6, se observa lo siguiente, al 46.3% está de acuerdo, 31.5% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, 16.7% está totalmente de acuerdo y 5.6% está en desacuerdo con el enunciado de la pregunta. Considera que la empresa orienta a su personal a mejorar su capacidad innovadora.



En la pregunta 7, el 51.9% está de acuerdo, similar al 24.1% está totalmente de acuerdo, 18.5% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y 5.6% está en desacuerdo. El modelo de trabajo que implementa la empresa permite que los trabajadores se sientan cómodos con su ambiente.



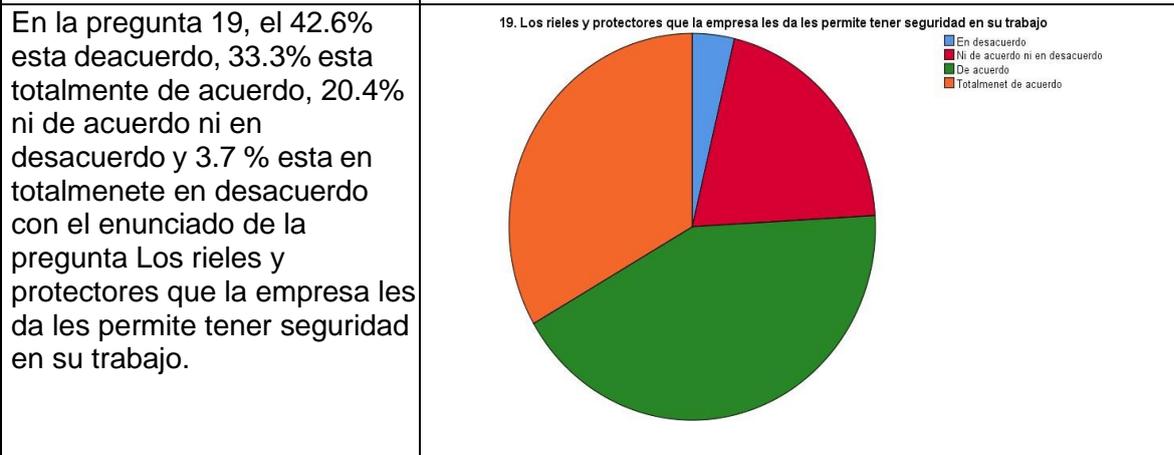
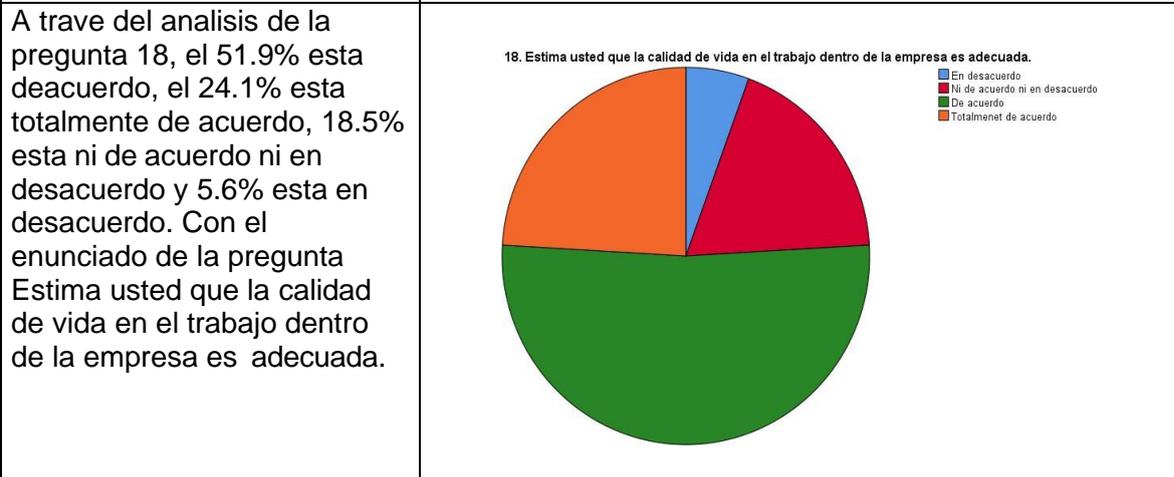
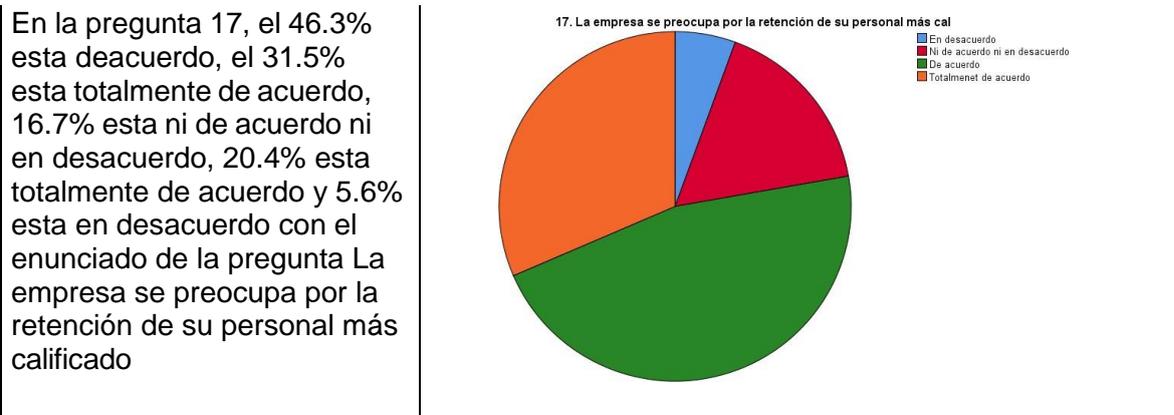
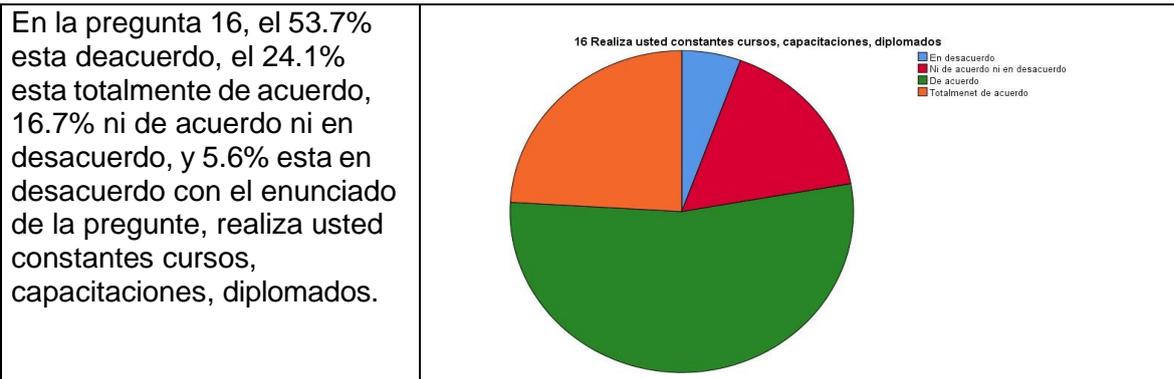
<p>En la pregunta 8, el 40,7% esta de acuerdo, el 33.3% esta totalmente de acuerdo, 20.4% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 5.6% esta en desacuerdo con el enunciado de la pregunta aprecia usted que el diseño del modelo de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.</p>	<p>8. Aprecia usted que el diseño del modelo de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>5.6%</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td>20.4%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>40.7%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>33.3%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	En desacuerdo	5.6%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20.4%	De acuerdo	40.7%	Totalmente de acuerdo	33.3%
Respuesta	Porcentaje										
En desacuerdo	5.6%										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20.4%										
De acuerdo	40.7%										
Totalmente de acuerdo	33.3%										
<p>En la pregunta 9, el 42.6% esta totalmente de acuerdo, el 33.3% esta de acuerdo, el 22.2% esta ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado de la pregunta, por el buen desempeño del personal, se emite un reconocimiento monetario</p>	<p>9. Por el buen desempeño del personal, se emite un reconocimiento monetario.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>1.9%</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td>22.2%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>33.3%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>42.6%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	En desacuerdo	1.9%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22.2%	De acuerdo	33.3%	Totalmente de acuerdo	42.6%
Respuesta	Porcentaje										
En desacuerdo	1.9%										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22.2%										
De acuerdo	33.3%										
Totalmente de acuerdo	42.6%										
<p>En la pregunta 10, el 40.7% esta de acuerdo, similar al 27.8% esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, 20.4% esta totalmente de acuerdo y 11.1 % esta en desacuerdo con el enunciado de la pregunta, se compensa al personal calificado con un bono económico</p>	<p>10. Se compensa al personal calificado con un bono económico</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>11.1%</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td>27.8%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>40.7%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>20.4%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	En desacuerdo	11.1%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27.8%	De acuerdo	40.7%	Totalmente de acuerdo	20.4%
Respuesta	Porcentaje										
En desacuerdo	11.1%										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27.8%										
De acuerdo	40.7%										
Totalmente de acuerdo	20.4%										
<p>A traves del analisis de la pregunta 11, el 53.7% esta de acuerdo, el 27.8% esta totalmente de acuerdo, 14.8% esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3.7% en desacuerdo. Con el enunciado de la pregunta la empresa realiza programas de reconocimiento, y premios a sus trabajadores de forma permanente.</p>	<p>11. La empresa realiza programas de reconocimiento, y premios a sus trabajadores de forma permanente.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>3.7%</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td>14.8%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>53.7%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>27.8%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	En desacuerdo	3.7%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14.8%	De acuerdo	53.7%	Totalmente de acuerdo	27.8%
Respuesta	Porcentaje										
En desacuerdo	3.7%										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14.8%										
De acuerdo	53.7%										
Totalmente de acuerdo	27.8%										

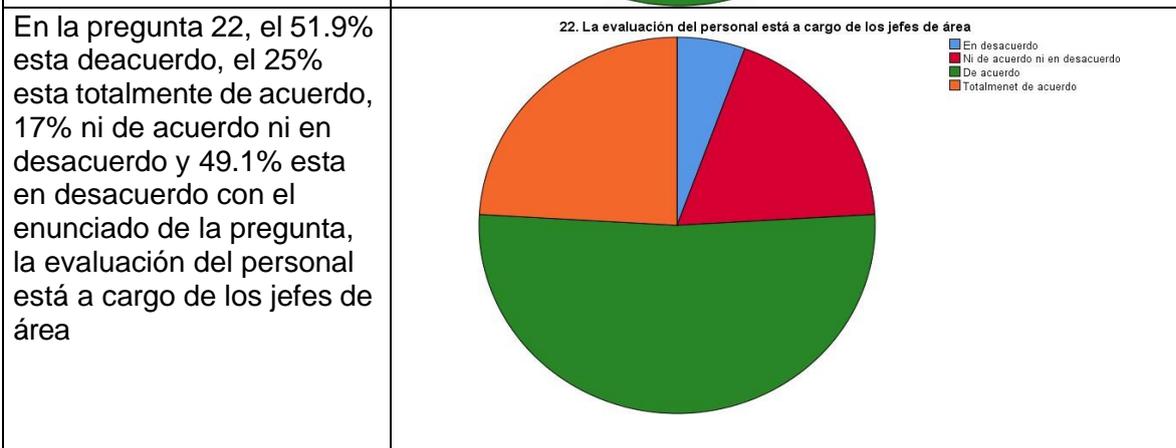
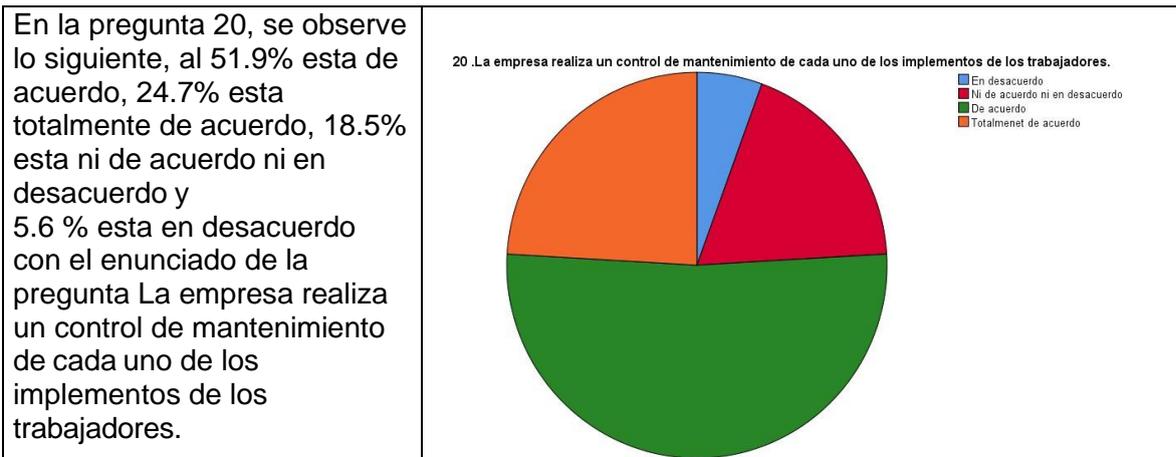
<p>En la pregunta 12, el 53.7% esta de acuerdo, el 27.8% esta totalmente de acuerdo, 14.8% esta ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3.7 % esta en desacuerdo con el enunciado de la pregunta, cree usted que los programas de formación profesional a ayudado a mejorar su nivel de trabajo</p>	<p>12. Cree usted que los programas de formación profesional a ayudado a mejorar su nivel de trabajo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>53.7%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>27.8%</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td>14.8%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>3.7%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	De acuerdo	53.7%	Totalmente de acuerdo	27.8%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14.8%	En desacuerdo	3.7%
Categoría	Porcentaje										
De acuerdo	53.7%										
Totalmente de acuerdo	27.8%										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14.8%										
En desacuerdo	3.7%										

<p>En la pregunta 13, se observe lo siguiente, al 46.3% esta de acuerdo, 31.5% esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, 16.7% esta v totalmente desacuerdo y 5.6 % esta en desacuerdo con el enunciado de la pregunta, los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar su nivel de competencia.</p>	<p>13. Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar su nivel de competencia.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>46.3%</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td>31.5%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>16.7%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>5.6%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	De acuerdo	46.3%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31.5%	Totalmente de acuerdo	16.7%	En desacuerdo	5.6%
Categoría	Porcentaje										
De acuerdo	46.3%										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31.5%										
Totalmente de acuerdo	16.7%										
En desacuerdo	5.6%										

<p>En la pregunta 14, el 51.9% esta de acuerdo, similar al 24.1% esta totalmenete de acuerdo, 18.5 % esta ni de acuerdo ni en desacuerdo y 5.6% esta en desacuerdo, el personal participa activamente en las capacitaciones</p>	<p>14. El personal participa activamente en las capacitaciones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>51.9%</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td>24.1%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>18.5%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>5.6%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	De acuerdo	51.9%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24.1%	Totalmente de acuerdo	18.5%	En desacuerdo	5.6%
Categoría	Porcentaje										
De acuerdo	51.9%										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24.1%										
Totalmente de acuerdo	18.5%										
En desacuerdo	5.6%										

<p>En la pregunta 15, el 46.3% esta de acuerdo, similar al 31.5% esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, 18.5% esta totalmente de acuerdo y 3.7% esta en desacuerdo con el enunciado de la pregunta, la empresa se preocupa por el desarrollo profesional de su personal</p>	<p>15. La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de su personal</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>46.3%</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td>31.5%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>18.5%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>3.7%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	De acuerdo	46.3%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31.5%	Totalmente de acuerdo	18.5%	En desacuerdo	3.7%
Categoría	Porcentaje										
De acuerdo	46.3%										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31.5%										
Totalmente de acuerdo	18.5%										
En desacuerdo	3.7%										





Nota elaborada por la autora con el programa Microsoft Excel y SPSS

Version 25.

Prueba de hipótesis.

Data informativa:

Supuestos:

Data extraída representa a variables cualitativas, presenta características de medida ordinal. Se empleó escala Likert de 5 opciones. La frecuencia de datos es no normal.

Hipótesis nula y alterna:

Hipótesis nula: No existe evidencia suficiente para confirmar relación entre las variables observadas.

Hipótesis alterna: Sí existe evidencia suficiente para confirmar relación entre las variables observadas.

Nivel de error Tipo I:

El nivel de significancia α establecida es de 0,05, por consiguiente, el nivel de confianza es de 95%.

Estadístico de prueba:

El estadístico a utilizar es rho de Spearman.

Regla de decisión:

No existe evidencia suficiente para aceptar hipótesis nula en caso significación asintótica bilateral sea mayor a α (0.05).

Sí existe evidencia suficiente para aceptar hipótesis alterna en caso significación asintótica bilateral sea menor a α (0.05).

Resultados inferenciales:

Tabla 4

Prueba de rho de Spearman

		Desempeño laboral	Desempeño de Tareas	Desempeño Contextual	Comportamiento Contraproducentes	
	Coficiente de correlación	.664	.569	.512	.640	
Rho de Spearman	Gestión talento humano	Sig. (bilateral)	.000	.001	.00	.000
	N	54	54	54	54	

Hipótesis general:

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una empresa transportes acuáticos ubicada en

Paracas, Ica, 2021.

Según lo identificado, la significación asintótica bilateral fue de 0.000, este valor al ser menor que 0.05 permite al investigador aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, existe una relación significativa entre las variables.

En cuanto a la intensidad de la correlación, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,569. Según Martínez y Campos (2016), esto se interpreta como una correlación positiva alta.

Hipótesis específica 1:

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021.

Según lo identificado, la significación asintótica bilateral fue de 0.000, este valor al ser menor que 0.05 permite al investigador aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, existe una relación significativa entre la variable Gestión del talento humana con la dimensión Desempeño de tareas

En cuanto a la intensidad de la correlación, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.669. Según Martínez y Campos (2016), esto se interpreta como una correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2:

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño contextual en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021.

Según lo identificado, la significación asintótica bilateral fue de 0.000, este valor al ser menor que 0.05 permite al investigador aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, la variable Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión desempeño contextual

En cuanto a la intensidad de la correlación, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.512.

Hipótesis específica 3:

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el

comportamiento contraproducente en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021.

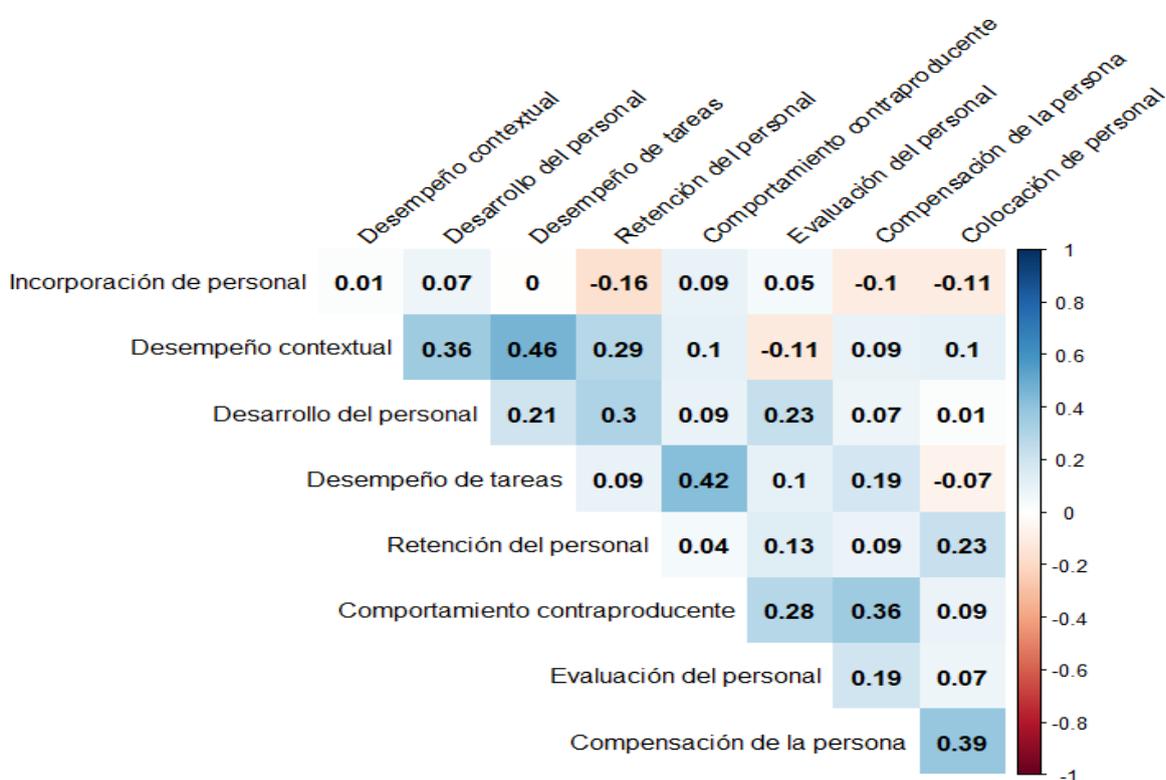
Según lo identificado, la significación asintótica bilateral fue de 0.000, este valor al ser menor que 0.05 permite al investigador aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto la variable Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión comportamientos contraproducentes.

En cuanto a la intensidad de la correlación, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.640.

La grafica de calor permite de una forma interactiva conocer correlaciones entre cada una de las dimensiones que componen las variables. Esto sirve para plantear estudios de investigaciones a futuro

Figura 6

Grafica de calor



IV. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación realizado tiene como objetivo principal, determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021. Analizando la relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral se realizó mediante la prueba de hipótesis que existe relación entre las variables, confirmando con la estadística de correlación de Rho de Spearman es de 0.664, con nivel de sig. (Bilateral) = 0.002 ($p \leq 0.05$). Los estudios antecedentes que se han examinado como En Pacasmayo, Abanto y Castañeda (2020) en su investigación que tiene como objetivo analizar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del grifo "Continental" S.A.C Limoncarro, en donde se busca la organización mejorar los problemas que encuentren en la atención y también el rendimiento, no solo en los primeros días de práctica, sino en la inducción al personal nuevo, en todo momento la empresa quiere que su personal tenga un buen rendimiento, Como metodología fue cuantitativa, utilizando métodos de estadística por resultados, no experimental, transversal, correlacional, con una encuesta al total de la muestra del grifo que fueron 15 colaboradores, se usó el cuestionario. Su sig. Bilateral fue de (0.00). La concluyendo que existe una relación directa entre las dos variables que se estudiaron, considerando el reclutamiento, selección de personal, capacitación influyen en la gestión de talentos

En cuanto al primer objetivo específico: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas. Analizando la relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral se realizó mediante la prueba de hipótesis que existe relación entre las variables, confirmando con la estadística de correlación de Rho de Spearman es de 0,569, con nivel de sig. (Bilateral) = 0.002 ($p \leq 0.05$). Los estudios antecedentes que se han examinado como Pérez (2017) en donde se tuvo como objetivo analizar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en J.R. contratistas generales SCRL del distrito de Guadalupe se analizaron a 52 trabajadores, en donde se obtuvo una a correlación de Rho de Spearman fue moderada positiva (0.623), con un nivel de significancia de 0.05,

comprobando la hipótesis que, si existe relación entre las variables, concluyendo que hay una moderada gestión de los talentos. Es similar al trabajo de investigación, ya que también se el mismo coeficiente y se pudo observar que también se cumple la relación entre las variables

En cuanto al segundo objetivo específico: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño contextual en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas. Analizando la relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral se realizó mediante la prueba de hipótesis que existe relación entre las variables, confirmando con la estadística de correlación de Rho de spearman es de 0,512, con nivel de sig. (Bilateral) = 0.002 ($p \leq 0.05$). Los estudios antecesores que se han examinado como Wiradendi (2019), el objetivo de la investigación fue analizar la gestión del talento humano para mejorar el rendimiento de la organización en Indonesia. Los hallazgos muestran que la gestión del talento influye en el desempeño organizacional obteniéndose un valor de $r=0,877$, en donde se pudo observar que se necesita un proceso óptimo de gestión del talento para mejorar el desempeño organizacional. En Indonesia, Chung y D'Annunzio (2018), el presente estudio tuvo como objetivo examinar las prácticas de gestión del talento en las pequeñas y medianas empresas dentro de la industria hotelera. En donde se obtuvo un valor de $r=0,710$. Los hallazgos de ambas investigaciones tienen similitud con la investigación de estudio ya que en ambas se cumple que existe relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, concluyendo que para mejorar el desempeño contextual los trabajadores deben de tener un claro compromiso con las capacitaciones de la empresa; sin embargo, esta iniciativa está impulsada principalmente por empleados que identifican sus propias necesidades de capacitación. Las prácticas de TM *ad hoc* están influenciadas en gran medida por las presiones comerciales diarias debido a la naturaleza de la industria hotelera. La ausencia de prácticas formalizadas de MT, sin embargo, no implica la falta de estrategias para la gestión y desarrollo de personas.

En cuanto al tercer objetivo específico: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento contraproducente en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas. Analizando la relación entre las

variables gestión del talento humano y desempeño laboral se realizó mediante la prueba de hipótesis que existe relación entre las variables, confirmando con la estadística de correlación de Rho de spearman es de 0,640, con nivel de sig. (Bilateral) = 0.002 ($p \leq 0.05$). Los estudios antecesores que se han examinado como

En Colombia Barbosa y Blanco (2019), el estudio fue analizar la asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño de sus trabajadores, en donde se obtuvo un valor de rho de spearman de 0,849 y con un valor de significancia menor al 0,05 el estudio concluyo que es importante que se desarrollen implementos, herramientas y elementos que mejoren la relación entre el colaborador y la empresa, a través de la recopilación de información de la encuesta se pudo observar que el proceso de incorporación de personal es deficiente, debido a que no existe un proceso adecuado de reclutamiento de personal, llegando a la conclusión que es importante que se elabore un modelo que organice, desarrolle y evalúe cada uno de sus procesos internos.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo con Lam (2015), las conclusiones podrían ser generalizadoras originarias de los resultados, ya que establecen o llegan a tomar forma de los aportes o innovaciones de un estudio desarrollado. Estas también llegan a comprenderse como el producto dentro del resultado y discusión de la investigación.

1. Se detallan las conclusiones este estudio bajo esta línea la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral, en donde fue validad mediante la prueba estadística de Rho de Pearson (significancia asíntota bilateral=0,000)

2. Se detallan las conclusiones este estudio bajo esta línea la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño de tareas, en donde fue validad mediante la prueba estadística de Rho de Pearson (significancia asíntota bilateral=0,000)

3. Se detallan las conclusiones este estudio bajo esta línea la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño contextual, en donde fue validad mediante la prueba estadística de Rho de Pearson (significancia asíntota bilateral=0,000)

4. Se detallan las conclusiones este estudio bajo esta línea la gestión del talento humano se relaciona significativamente con los comportamientos contraproducentes, en donde fue validad mediante la prueba estadística de Rho de Pearson (significancia asíntota bilateral=0,000)

VII. RECOMENDACIONES

Luego de haber realizado los análisis e interpretación se proponen las siguientes recomendaciones.

Primero. Se recomienda a los directivos que toman las decisiones que realicen estrategias para mejorar las capacidades de los colaboradores teniendo como resultado que mejore también el servicio a los clientes.

Segundo. Se recomienda a los directivos que toman las decisiones brinden capacitaciones sobre temas que ayuden a mejorar las capacidades de los colaboradores para que aumenten sus conocimientos y repercuta de manera positiva en su área de trabajo.

Tercero. Se recomienda a los directivos que toman las decisiones brinden realicen un control de medición de autoevaluación 180 para poder conocer las habilidades que tienen los colaboradores y complementar los puntos negativos y de esta manera mejorar el desempeño de tareas.

Cuarto. Se recomienda a los directivos que toman las decisiones brinden un registro interno de las soluciones que ha realizado cada colaborador para conocer si las capacitaciones y evaluaciones ayudan a que tengan un buen juicio para los incidentes que se presentan día a día y de esta manera se logre mejorar el desempeño contextual.

Quinto. Se recomienda a los directivos que toman las decisiones brinden capacitaciones, mediante el registro interno de soluciones saber cuáles fueron sus actitudes, si fueron las adecuadas o se necesita una retroalimentación y de esta manera se logre mejorar el comportamiento de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Acosta, V. (2017). *Una metodología de rediseño de procesos de negocios basada en la teoría de la estructuración de las organizaciones*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/147564/Acosta%20Carpio%20Vanessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Avila, J. (2017). *Rediseño de procesos en el área de producción en una empresa de calzado y su efecto en la productividad – Trujillo 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada del norte, Trujillo, Perú. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12535/Avila%20Ponce%20Jhon%20Anthony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alvarado y Barba (2016). *Gestión del Talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Palibrio. 238 pp. Mexico. [https://books.google.com.pe/books?id=UTGvDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Alvarado+y+Barba+\(2016\)+El+talento+humano&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&](https://books.google.com.pe/books?id=UTGvDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Alvarado+y+Barba+(2016)+El+talento+humano&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&)
- Armas, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2017). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
- Baca, P. & Olivares, J. (2017). *Cultura organizacional y su relación en el desempeño de los colaboradores del Banco de la Nación sucursal Trujillo 2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/12247>
- Baena (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. S.A.de CV. México. [https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=fequin+\(2014\)+metodologiade+la+investigacion&hl=es419&sa=X&ved=2aUKEwj7u8XN1svxAhX9DrkGHWR9CRYQ6AEwAXoECAQQA#v=onepage&q&](https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=fequin+(2014)+metodologiade+la+investigacion&hl=es419&sa=X&ved=2aUKEwj7u8XN1svxAhX9DrkGHWR9CRYQ6AEwAXoECAQQA#v=onepage&q&)
- Barbosa, A y Blanco, L (2020). Modelo para a gesticão do talento humano nas pequenas e médias empresas do setor de serviços de Barranquilla, Colômbia. *Revista Inovação*, 31 (2).21-35

pp.http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012150512019000400025&script=sci_abstract&tlng=pt

Barrios, Enohemet y Figueroa (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Revista Información tecnológica*, 31(2).21-35 pp.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071807642020000200055&script=sci_arttext&tlng=en

Bendezu, K. (2019). Management of human talent and the job satisfaction of workers from a private educational institution, 14 (01), 22-29 pp.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades. Pearson Educación de Colombia S.A.S.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3nF.G.Arias2012pdf.pdf>

Calderon, J. (2018). Proposal of a human talent development policy for the improvement of service quality in a sample of three-five star-hotels in Lima and Huánuco. *Revista de Investigación Valdivieso* 2 (12). 105-114 pp.
<http://diu.unheval.edu.pe/revistas/index.php/riv/article/view/145/138>

Centeno, L. (2021). Cultura Organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Latesa S.A.C-2018. (Tesis opara obtener la licenciatura). Universidad Ncional de San Antonio de Abad del Cusco.
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5973/253T20210247_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2012). *Fundamentos de la Administración*. McGraw Hill. Pearson.

Chi-Ruey, J., Snyder, J y Chin-Fu, C. (2017). Análisis de la importancia y el desempeño como herramienta estratégica para los comercializadores del turismo: el caso de la imagen de destino de Taiwán. *Revista SAGE*, 4 (15), 125-136 pp. <https://doi.org/10.1177/1467358417704884>

Cuenca, R., & López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *PODIUM*, 37, 43–56.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/433>

- Denison, D., Hooijberg, R., Lane, N. & Lief, C. (2012). *Leading Culture Change in Global Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass
- Diario Gestión (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema (22 de noviembre de 2015). <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Diario Gestión (2016). El 60% de las empresas peruanas no sabe retener a sus talentos. (6 de mayo de 2020). <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/60-empresas-peruanas-retener-talentos-45271-noticia/>
- Escobedo, L y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las pymes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. (Tesis para obtener la licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de gestión y Ata Dirección. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%c3%8dA_QUI%c3%91ONES_FLORIN_2021-0110.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Teseo. 370 pp.
- Guzmain, I., Botello, J., & Salinas, E. (2019). Aplicación de la lógica difusa de la valorem del rendimiento individual basado en Koopmans. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 111, 1–25.
- Hernández, F., Fernández, S., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Interamericana. México
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* - McGraw-Hill Interamericana. México <https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=SAMPIERI+libro+metodologia+investigacion&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjttuPHxePwAhVXrJUCHVVhCHcQ6AEwAnoECAoQAg>

- Huamanchumo, E. & Aguilar, A. (2018). La influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de cobranza de la empresa Asescom RJ. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13697>
- Jung, J. (2018), Análisis de las variables innovación y desempeño laboral en la industria turística. *Journal of Product Innovation Management*, 18(32), 247–267.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR152237>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Lavalle, H. (2020). La rotación de personal en las empresas peruanas: indicadores que se trastocan con el COVID-19. (21 de Julio de 2020). <https://www.administracion.usmp.edu.pe/revista-digital/numero-4/la-rotacion-de-personal-en-las-empresas-peruanas-indicadores-que-se-trastocan-con-el-covid-19/>
- Ledes, C., Crespo, H., y Castro, A. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas [Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas]. *Revista Cuidarte*. 9 (1), 1993-2008 pp. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>

- Llancari, R y Alania, C. (2019). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium revista científica de Ciencias Sociales*,1(4),22-33pp. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/475/679>.
- Malkawi, E. (2017). The relationship between talent management and organizational commitment case study: Aqaba special economic zone authority, Jordan. *CS Canada international busines and management*. 48-64 pp. <http://www.cscanada.net/index.php/ibm/article/view/9195>
- Marroquín, R., Villegas, L., Del Castillo, V., y Sánchez, R. (2019). Teoría y praxis de la investigación científica. Tesis de maestría y doctorado. Editorial San Marcos. Perú.
- Mohammed, R. (2018). The impact of talent management on organizational commitment of the employees of telecommunication companies in Jordan: the mediating role of employee work engagement. *Ideas*. 5 (32), 65-58 pp. <https://ideas.repec.org/a/hur/ijaraf/v8y2018i4p153-162.html>
- Moreno, G., Garza, A., y Banda, B. (2016). La rotación de Personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondecyt. (Para obtener el grado de licenciatura). Universidad Inca Garcilazo de la Vega). <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1310>
- Noyola, Á. G. (2008). Capital humano Gestión por competencias laborales en la administración pública. México: Trillas.
- Peña, R. (2016). La motivación y desempeño laboral de los docentes de la I. E. N° 146 su Santidad Juan Pablo II del distrito de San Juan de Lurigancho, 2016. (Grado de maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3242/TM%20ADGp%204467%20G1%20%20Guillen%20Pe%c3%b1a%20Delia%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllo wed=y>
- Ramírez, R., y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizadores eLTrabalho*,19(4), 791–799. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>

- Salas, L., García, M., & Vargas, M. (2018). rendimiento de las PYMES de Cali. 8, 88–95. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2018.11.006>
- Schein, E. H. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>
- Sheen, R. (2018). Cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial. Un acercamiento a tres compañías peruanas. Fondo editorial Universidad de Lima. ISBN:978-9972-45-418-9
- Stephen, R., & Coulter, M. (2005). *Administration*. México: Pearson Educación.
- Ureta, F. (2018). Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2018 (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/625160>
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivología, Bibliotecología e Información*, 33(79), 149. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vasconez, V., Guerrero, F., Vasconez, H, y Neira, L. (2019). Organizational culture and its impact on the job performance of government public institutions. *Revista ciencia matria* 4 (15), 552-562 pp. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/215/185>
- Vizcarra, V. (2020). Motivacion y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa de Construcción de Lima. (Tesis de licenciatura). Universidad de ciencias y Aplicadas.
- Zúñiga, A., Castillo, P., & Andrade, M. (2019). Influencia de la Innovación de producto en el Desempeño Organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 181–198. <https://doi.org/10.31876/revista.v24i85.23835>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems		
Gestión del talento humano	Chiavenato (2016) La gestión del talento humano se desarrolla en base seis procesos de la gestión de talento humano: la Incorporación o admisión del personal, la colocación del personal, compensación del personal, desarrollo de personal, mantenimiento o retención de personal y evaluación del personal (p.10).	Incorporación de personal	Reclutamiento	El proceso de reclutamiento que realiza la empresa es en base perfil del puesto que se requiere. Considera que la empresa debe de incrementar el proceso de reclutamiento interno en base a asensos de su propio personal.		
			Selección de personal	La empresa se preocupa por de experiencia en el proceso de selección de personal. Se aplican pruebas psicológicas para seleccionar a los candidatos		
			Colocación de personal	Orientación de personas	La empresa realiza un proceso de inducción antes de colocarlos en el puesto de trabajo Considera que la empresa orienta a su personal a mejorar su capacidad innovadora.	
		Modelo de trabajo		El modelo de trabajo que implementa la empresa permite que los trabajadores se sientan cómodos con su ambiente. Aprecia usted que el diseño del modelo de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.		
				Compensación de personal	Remuneración Por el buen desempeño del personal, se emite un reconocimiento monetario. Se compensa al personal calificado con un bono económico	
		Desarrollo del personal	Programas e incentivos	Capacitación	La empresa realiza programas de reconocimiento, y premios a sus trabajadores de forma permanente.	
				Capacitación	Cree usted que los programas de formación profesional a ayudado a mejorar su nivel de trabajo Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar su nivel de competencia.	
		Retención de personal	Seguridad	Desarrollo de personas	El personal participa activamente en las capacitaciones La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de su personal	
				Mantenimiento	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados	
		Evaluación del personal	Base de datos	Evaluación de desempeño	Seguridad	La empresa se preocupa por la retención de su personal más cal Estima usted que la calidad de vida en el trabajo dentro de la empresa es adecuada.
					Evaluación de desempeño	Los rieles y protectores que la empresa les da les permite tener seguridad en su trabajo La empresa realiza un control de mantenimiento de cada uno de los implementos de los trabajadores.
				Base de datos	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento. La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área	

Desempeño Laboral	Gabini (2018), el desempeño laboral según el modelo IWQ Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), que mide las principales dimensiones del desempeño laboral en tres dimensiones: el desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproducentes en el trabajo en donde los objetivos organizacionales se relacionen con los comportamientos de los individuos (p.60).	Desempeño de tareas	Organización	¿Gestiona bien su tiempo para entregar el producto a tiempo?	
				¿Organiza bien su trabajo para acabarlo a tiempo?	
			Cumplimiento	¿Cumple con las metas trazadas por la empresa?	
					¿Considera que las metas que plantea las empresas son fáciles de cumplir?
				Eficiente	¿Por su propia iniciativa ha empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completas?
					¿Ha sido capaz de llevar a cabo un trabajo de forma eficiente?
		Desempeño contextual	Conocimiento	¿Ha podido terminar de forma eficiente con el desarrollo de algunos productos que le ha parecido difícil?	
				¿Considera que dedica su tiempo en actualizar los conocimientos sobre su trabajo?	
			Resolver problemas	¿Participa activamente en capacitaciones que le brinda la empresa?	
				Responsabilidades	¿Trabaja para mantener al día sus competencias laborales?
					¿Ha asumido responsabilidades adicionales?
		Comportamientos contraproducentes	Quejas	¿Busca continuamente nuevos retos en mi trabajo?	
	¿Se ha quejado de asuntos laborales dentro de la empresa?				
	Aspectos negativos	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?			
		¿He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo?			

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

Estimado señor/señora:

Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

- 1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo.
3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4= De acuerdo
5= Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
(VI) Variable 1 Gestión del Talento Humano					
(D1) Dimensión 1: Incorporación de personal					
1. El proceso de reclutamiento que realiza la empresa es en base perfil del puesto que se requiere.					
2. Considera que la empresa debe de incrementar el proceso de reclutamiento interno en base a asensos de su propio personal.					
3. La empresa se preocupa por de experiencia en el proceso de selección de personal.					
4. Se aplican pruebas psicológicas para seleccionar a los candidatos					
(D2) Dimensión 2: Colocación de personal					
5. La empresa realiza un proceso de inducción antes de colocarlos en el puesto de trabajo					
6. Considera que la empresa orienta a su personal a mejorar su capacidad innovadora.					
7. El modelo de trabajo que implementa la empresa permite que los trabajadores se sientan cómodos con su ambiente.					
8. Aprecia usted que el diseño del modelo de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.					
(D3) Dimensión 3: Compensación del personal					
9. Por el buen desempeño del personal, se emite un reconocimiento monetario.					
10 Se compensa al personal calificado con un bono económico					
11 La empresa realiza programas de reconocimiento, y premios a sus trabajadores de forma permanente.					
(D4) Dimensión 4: Desarrollo del personal					

12	Cree usted que los programas de formación profesional a ayudado a mejorar su nivel de trabajo					
13	Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar su nivel de competencia.					
14	El personal participa activamente en las capacitaciones					
15	La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de su personal					
(D5) Dimensión 5: Retención del personal						
16	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados					
17	La empresa se preocupa por la retención de su personal más cal					
18	Estima usted que la calidad de vida en el trabajo dentro de la empresa es adecuada.					
(D5) Dimensión 6: Evaluación del personal						
19	Los rieles y protectores que la empresa les da les permite tener seguridad en su trabajo					
20	La empresa realiza un control de mantenimiento de cada uno de los implementos de los trabajadores.					
21	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.					
22	La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área					
(VD) Variable Dependiente: Desempeño Laboral						
(D1) Dimensión 1: Desempeño de tareas						
23	Los rieles y protectores que la empresa les da les permite tener seguridad en su trabajo					
24	La empresa realiza un control de mantenimiento de cada uno de los implementos de los trabajadores.					
25	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.					
26	La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área					
27	Por su propia iniciativa ha empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completas					
28	Ha sido capaz de llevar a cabo un trabajo de forma eficiente					
(D2) Dimensión 2: _Desempeño contextual						
29	Ha podido terminar de forma eficiente con el desarrollo de algunos productos que le ha parecido difícil					
30	Considera que dedica su tiempo en actualizar los conocimientos sobre su trabajo					
31	Participa activamente en capacitaciones que le brinda la empresa					
32	Trabaja para mantener al día sus competencias laborales					
33	Desarrolla soluciones creativas a nuevos problemas					
34	Ha asumido responsabilidades adicionales					
(D3) Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes						
35	Busca continuamente nuevos retos en mi trabajo					
36	Se ha quejado de asuntos laborales dentro de la empresa					
37	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
38	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo					

Anexo 3. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivos	Hipótesis.	Variables e Indicadores	Metodología
<p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño de una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño de tareas en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021?, ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño contextual en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021? y ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y los comportamientos contraproducentes en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño de tareas en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021; Determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño contextual en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021; Determinar la relación de la gestión del talento humano y comportamientos contraproducentes en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño de tareas en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021, La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño contextual en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021, La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el comportamiento contraproducente en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021</p>	<p>Variable 1 = Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Incorporación personal X₁ Colocación personal X₂ Desarrollo personal X₃ Retención personal X₄ Evaluación personal X₅</p> <p>Variable 2= Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Desempeño de tareas Desempeño contextual Comportamientos contraproducentes</p>	<p>Enfoque de Investigación</p> <p>Cuantitativo.</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicado.</p> <p>Nivel de la Investigación</p> <p>Descriptivo- Correlacional Diseño de la Investigación: No Experimental.</p> <p>Población, muestra y muestreo</p> <p>Población infinita, muestra de 52 clientes, muestreo no probabilístico.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>

Anexo 4. Autorización de investigación por parte de la empresa

En caso sea anonimizada, colocar “Detalla de la empresa donde se realizó el estudio”.

Anexo 5. Declaratoria de consentimiento informado.

Carta de consentimiento informado para participantes del CUESTIONARIO para el proyecto “Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021”

Mi nombre es Yauri Huarcaya, Yaneth y me encuentro desarrollando una evaluación para conocer la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas

Estamos realizando una encuesta que busca conocer los puntos de vista de todos los trabajadores de la empresa de transporte, con respecto a la gestión del talento humano, así como sobre aquellas acciones que podrían coadyuvar a incentivarlo. Por ello estamos invitando a todo el personal de la empresa de transportes acuáticos ubicada en Paracas a participar contestando un cuestionario.

Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, queremos invitarlo a que conteste este cuestionario que tiene una aplicación de alrededor de 5 minutos. En el mismo vamos a preguntarle algunos datos sociodemográficos, posteriormente preguntaremos asuntos relacionados a la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral.

Su participación en esta encuesta no tiene costo alguno y es totalmente voluntaria. Es decir, no tiene que participar si no lo desea y puede suspender su participación en el momento que usted decida, sin que haya ninguna consecuencia. El hecho de que decida participar o no en el estudio, así como el hecho de expresar libremente sus opiniones, cualesquiera que estas sean, no tendrá ninguna repercusión negativa para usted o su puesto de trabajo o estudio.

La información se reportará de manera general, es decir, se eliminará cualquier dato que le pudiera identificar a usted. Todos los datos serán registrados directamente en una base de datos, y únicamente los investigadores responsables podrán tener acceso a los mismos mediante claves de seguridad.

Si está de acuerdo en participar en el estudio, por favor escriba “Sí estoy de acuerdo en participar” en la parte inferior de la encuesta, además de su firma.

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 6. Ficha de validación de expertos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Incorporación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	El proceso de reclutamiento que realiza la empresa es en base perfil del puesto que se requiere.	x		x		x		
2.	Considera que la empresa debe de incrementar el proceso de reclutamiento interno en base a asensos de su propio personal.	x		x		x		
3.	La empresa se preocupa por de experiencia en el proceso de selección de personal.	x		x		x		
4.	Se aplican pruebas psicológicas para seleccionar a los candidatos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Colocación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
5.	La empresa realiza un proceso de inducción antes de colocarlos en el puesto de trabajo	x		x		x		
6.	Considera que la empresa orienta a su personal a mejorar su capacidad innovadora.	x		x		x		
7.	El modelo de trabajo que implementa la empresa permite que los trabajadores se sientan cómodos con su ambiente.	x		x		x		
8.	Aprecia usted que el diseño del modelo de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Compensación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Por el buen desempeño del personal, se emite un reconocimiento monetario.	x		x		x		
10.	Se compensa al personal calificado con un bono económico	x		x		x		
11.	La empresa realiza programas de reconocimiento, y premios a sus trabajadores de forma permanente.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Compensación del personal							
12.	Cree usted que los programas de formación profesional han ayudado a mejorar su nivel de trabajo	x		x		x		
13.	Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar su nivel de competencia.	x		x		x		
14.	El personal participa activamente en las capacitaciones	x		x		x		
15.	La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de su personal	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Retención del personal							
16.	Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados	x		x			x	debe especificar que sea con recursos de la empresa

17.	La empresa se preocupa por la retención de su personal más cal	X		X		X	
18.	Estima usted que la calidad de vida en el trabajo dentro de la empresa es adecuada.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 6: Evaluación del personal	X		X		X	
19.	Los rieles y protectores que la empresa les da les permite tener seguridad en su trabajo	X		X		X	
20.	La empresa realiza un control de mantenimiento de cada uno de los implementos de los trabajadores.	X		X		X	
21.	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	X		X		X	
22.	La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área	X		X		X	

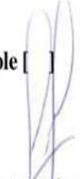
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Victor Hugo Fernández Bedoya

DNI: 44326351

Especialidad del validador: Ciencias Empresariales



Víctor Hugo Fernández Bedoya
 Doctor en Administración
 Maestro en Costos y Presupuestos
 Titulado como Especialista en Ingeniería Estadística Aplicada a Investigación
 Licenciado en Administración con mención en Negocios Internacionales
 Investigador Renacyt - Concytec - Registro P0098755

13 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 7. Resultados de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Desempeño de Tareas								
1.	¿Gestiona bien su tiempo para entregar el producto a tiempo?	x		x		x		
2.	¿Organiza bien su trabajo para acabarlo a tiempo?	x		x		x		
3.	¿Cumple con las metas trazadas por la empresa?	x		x		x		
4.	¿Considera que las metas que plantea las empresas son fáciles de cumplir?	x		x		x		
5.	¿Por su propia iniciativa ha empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completas?	x		x		x		
6.	¿Considera que la empresa acondiciona su ambiente para que lleve a cabo su trabajo de forma eficiente?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual		Si	No	Si	No	Si	No	
7.	¿Considera importante que la empresa desarrolle capacitaciones para mejorar su conocimiento?	x		x		x		
8.	¿Dedica su tiempo en recibir charlas, capacitaciones o conferencias, para mejorar su conocimiento laboral?	x		x		x		
9.	¿Les es fácil resolver cualquier tipo de problema o inconveniente en su trabajo?	x		x		x		
10.	¿Cuándo se presenta un problema en el trabajo conoce las políticas de la empresa para resolverlo?	x		x		x		
11.	¿Es responsable con el cumplimiento de su trabajo?	x		x		x		
12.	¿Le gustaría asumir nuevas responsabilidades laborales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Comportamiento contraproducente		Si	No	Si	No	Si	No	
13.	¿Estaría dispuesto en aceptar nuevos retos laborales?	x		x		x		
14.	¿Se ha quejado de asuntos laborales dentro de la empresa?	x		x		x		
15.	¿Comenta aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros?	x		x		x		
16.	¿Ha hablado con personas ajenas a la organización sobre aspectos negativos de su trabajo?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Victor Hugo Fernández Bedoya

DNI: 44326351

Especialidad del validador: **Ciencias Empresariales**


Víctor Hugo Fernández Bedoya

Doctor en Administración

Maestro en Costos y Presupuestos

Titulado como Especialista en Ingeniería Estadística Aplicada a Investigación

Licenciado en Administración con mención en Negocios Internacionales

Investigador Renacyt - Concytec - Registro Profesional

13 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13.	Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar su nivel de competencia	/	/	/		
14.	El personal participa activamente en las capacitaciones	/	/	/		
15.	La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de su personal	/	/	/		
DIMENSIÓN 5: Retención del personal						
16.	La empresa realiza constantes cursos de capacitaciones	/	/	/		
17.	La empresa se preocupa por la retención de su personal más calificado	/	/	/		
18.	Estima usted que la calidad de vida en el trabajo dentro de la empresa es adecuada	/	/	/		
DIMENSIÓN 6: Evaluación del personal						
19.	Los rieles y protectores que la empresa les da les permite tener seguridad en su trabajo	/	/	/		
20.	La empresa realiza un control de mantenimiento de cada uno de los implementos de los trabajadores	/	/	/		
21.	La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento	/	/	/		
22.	La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área.	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Abraham Cardenas Saavedra

DNI:

Especialidad del validador: Dr. en administración de empresas especializado en el talento humano.

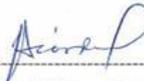
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de abril del 2022


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Abraham Cárdenas Saavedra.

DNI:

Especialidad del validador: Dr. en administración de empresas especializado en el talento humano.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de abril del 2022


Firma del Experto Informante.

Anexo 8. Resultados de validez: Coeficientes de V. de Aiken.

Ítem	PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD				V.AIKEN GENERAL	
	Jueces				V. AIKEN	Jueces				V. AIKEN	Jueces			V. AIKEN		
	J1	J2	J3	S		J1	J2	J3	S		J1	J2	J3			S
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
7	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
8	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
10	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0	1	1	2	0.666667	0.89
11	0	1	1	2	0.666667	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0.89
12	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0	1	1	2	0.666667	0.89
13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
14	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
15	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
17	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
18	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
19	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
20	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
21	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00

22	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0	1	0	1	0.333333	0.78
23	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0	1	1	2	0.666667	0.89
24	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
25	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
26	0	1	1	2	0.666667	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0.89
27	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
28	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
29	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
30	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
31	0	1	1	2	0.666667	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0.89
32	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
33	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	0	2	0.666667	0.89
34	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
35	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	0	2	0.666667	0.89
36	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
37	0	1	1	2	0.666667	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0.89
38	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00

V. DE AIKEN
TOTAL 0.97

Anexo 9. Resultados de fiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach General, por variable y dimensiones.

Tabla 5.

Alfa de Cronbach general:

Alfa de Cronbach	N de elementos
.966	38

Alfa de Cronbach por variable:

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
(V1) Variable independiente: Gestión del talento humano	.815	22
(V2) Variable dependiente: Desempeño laboral	.778	16

Alfa de Cronbach por dimensiones

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
(D1) Dimensión 1: Incorporación de personal	.778	4
(D2) Dimensión 2: Colocación de personal	.762	4
(D3) Dimensión 3: Compensación de personal.	.515	3
(D4) Dimensión 4: Desarrollo del personal.	.692	4
(D5) Dimensión 5: Retención de personal.	.711	4
(D6) Dimensión 6: Evaluación del personal	.722	3
(D7) Dimensión 7: Desempeño de tareas	.847	6
(D8) Dimensión 8: Desempeño contextual	.882	5
(D6) Dimensión 9: Comportamiento contraproducente	.832	4

Anexo 10. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de dos mitades de Guttman.

		Valor	.931
	Parte 1	N de elementos	22
Alfa de Cronbach		Valor	.937
	Parte 2	N de elementos	16
	N total de elementos		38
Correlación entre formas			.928
	Longitud igual		.963
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud desigual		.963
Dos mitades de Guttman			.963

Anexo 11. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. El proceso de reclutamiento que realiza la empresa es en base perfil del puesto que se requiere.	81,07	122,636	,372	,925
2. Considera que la empresa debe de incrementar el proceso de reclutamiento interno en base a asensos de su propio personal.	81,17	124,406	,397	,924
3. La empresa se preocupa por de experiencia en el proceso de selección de personal.	80,96	122,451	,349	,925
4. Se aplican pruebas psicológicas para seleccionar a los candidatos	80,83	117,311	,612	,920
5. La empresa realiza un proceso de inducción antes de colocarlos en el puesto de trabajo	81,37	120,879	,418	,924
6. Considera que la empresa orienta a su personal a mejorar su capacidad innovadora.	80,93	120,636	,518	,922
7. El modelo de trabajo que implementa la empresa permite que los trabajadores se sientan cómodos con su ambiente.	80,72	115,223	,837	,916
8. Aprecia usted que el diseño del modelo de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.	80,65	119,402	,535	,921
9. Por el buen desempeño del personal, se emite un reconocimiento monetario.	80,46	119,046	,629	,920
10. Se compensa al personal calificado con un bono económico	80,48	122,971	,384	,924
11. La empresa realiza programas de reconocimiento, y premios a sus trabajadores de forma permanente.	80,61	120,846	,538	,921
12. Cree usted que los programas de formación profesional a ayudado a mejorar su nivel de trabajo	81,48	121,349	,355	,926
13. Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar su nivel de competencia.	80,93	120,636	,518	,922
14. El personal participa activamente en las capacitaciones	80,72	115,223	,837	,916
15. La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de su personal	80,87	128,417	,080	,929
16 Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados	80,70	115,269	,847	,916
17. La empresa se preocupa por la retención de su personal más cal	80,63	116,351	,734	,918
18. Estima usted que la calidad de vida en el trabajo dentro de la empresa es adecuada.	80,72	115,223	,837	,916
19. Los rieles y protectores que la empresa les da les permite tener seguridad en su trabajo	80,61	119,374	,570	,921
20 .La empresa realiza un control de mantenimiento de cada uno de los implementos de los trabajadores.	80,72	115,223	,837	,916
21. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	80,63	116,351	,734	,918
22. La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área	80,72	115,223	,837	,916
23. Los rieles y protectores que la empresa les da les permite tener seguridad en su trabajo	80,65	119,402	,535	,921
24. La empresa realiza un control de mantenimiento de cada uno de los implementos de los trabajadores.	80,46	119,046	,629	,920
25. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	80,48	122,971	,384	,924
26. La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área	80,61	120,846	,538	,921
27. Por su propia iniciativa ha empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completas	81,48	121,349	,355	,926
28. Ha sido capaz de llevar a cabo un trabajo de forma eficiente	80,93	120,636	,518	,922
29. Ha podido terminar de forma eficiente con el desarrollo de algunos productos que le ha parecido difícil	80,72	115,223	,837	,916
30. Considera que dedica su tiempo en actualizar los conocimientos sobre su trabajo	80,87	128,417	,080	,929
31. Participa activamente en capacitaciones que le brinda la empresa	80,70	115,269	,847	,916
32. Trabaja para mantener al día sus competencias laborales	80,63	116,351	,734	,918
33. Desarrolla soluciones creativas a nuevos problemas	80,72	115,223	,837	,916
34. Ha asumido responsabilidades adicionales	80,63	116,351	,734	,918
35. Busca continuamente nuevos retos en mi trabajo	80,72	115,223	,837	,916
36. Se ha quejado de asuntos laborales dentro de la empresa	80,61	119,374	,570	,921
37. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	80,72	115,223	,837	,916
38. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo	80,63	116,351	,734	,918

Anexo 12. Base de datos (Excel)

base de datos_comunicacion (2) - Excel

Yhesenia Rondan

Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

Calibrar Fuente Alineación Número

Normal Bueno Incorrecto Neutral Cálculo Celda de co...

Formato condicional Dar formato como tabla Insertar Eliminar Formato Celdas

Autosuma Refrescar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Edición

TOT-V1

	DESEMPEÑO DE TAREAS						DESEMPEÑO CONTEXTUAL					COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE					TOTAL D	TOTAL DE	TOTAL DE	TOT-V1
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16				
1	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	24	23	19	66
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	15	15	16	46
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	25	21	22	68
4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	2	4	5	5	24	21	21	66
5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	22	20	19	61
6	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	15	17	19	51
7	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4	3	21	18	20	59
8	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	23	23	18	64
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	23	22	21	66
10	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	21	23	21	65
11	4	1	3	3	3	3	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	17	20	25	62
12	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	5	5	3	2	15	14	17	46
13	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5	5	2	5	3	5	5	23	21	20	64
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	30	25	24	79
15	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	27	21	24	72
16	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	18	19	23	60
17	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4	22	18	21	61
18	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	25	23	21	69
19	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	25	17	21	63
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4	5	24	19	20	63
21	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	24	21	22	67
22	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	24	18	22	64

Hoja1

Accesibilidad: es necesario investigar

1. El proceso de reclutamiento que realiza la empresa es en base perfil del puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	11,1	11,1	11,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	31,5	31,5	42,6
	De acuerdo	24	44,4	44,4	87,0
	Totalmente de acuerdo	7	13,0	13,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

2. El proceso de reclutamiento que realiza la empresa es en base perfil del puesto que se requiere.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	11,1	11,1	11,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	31,5	31,5	42,6
	De acuerdo	24	44,4	44,4	87,0
	Totalmente de acuerdo	7	13,0	13,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

3. La empresa se preocupa por de experiencia en el proceso de selección de personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	11,1	11,1	11,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	27,8	27,8	38,9
	De acuerdo	22	40,7	40,7	79,6
	Totalmente de acuerdo	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

4. Se aplican pruebas psicológicas para seleccionar a los candidatos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	F a
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	3	5,6	5,6	7,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	24,1	24,1	31,5
	De acuerdo	24	44,4	44,4	75,9
	Totalmente de acuerdo	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

5. La empresa realiza un proceso de inducción antes de colocarlos en el puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,7	3,7	3,7
	En desacuerdo	8	14,8	14,8	18,5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	37,0	37,0	55,6
	De acuerdo	20	37,0	37,0	92,6
	Totalmente de acuerdo	4	7,4	7,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

6. Considera que la empresa orienta a su personal a mejorar su capacidad innovadora.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	31,5	31,5	37,0
	De acuerdo	25	46,3	46,3	83,3
	Totalmente de acuerdo	9	16,7	16,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

7. El modelo de trabajo que implementa la empresa permite que los trabajadores se sientan cómodos con su ambiente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18,5	18,5	24,1
	De acuerdo	28	51,9	51,9	75,9
	Totalmenet de acuerdo	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

8. Aprecia usted que el diseño del modelo de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	20,4	20,4	25,9
	De acuerdo	22	40,7	40,7	66,7
	Totalmente de acuerdo	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

9. Por el buen desempeño del personal, se emite un reconocimiento monetario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	22,2	22,2	22,2
	De acuerdo	19	35,2	35,2	57,4
	Totalmente de acuerdo	23	42,6	42,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

10. Se compensa al personal calificado con un bono económico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	P acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	24,1	24,1	24,1
	De acuerdo	18	33,3	33,3	57,4
	Totalmente de acuerdo	23	42,6	42,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

11. La empresa realiza programas de reconocimiento, y premios a sus trabajadores de forma permanente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	3,7	3,7	3,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	14,8	14,8	18,5
	De acuerdo	29	53,7	53,7	72,2
	Totalmente de acuerdo	15	27,8	27,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

12. Cree usted que los programas de formación profesional a ayudado a mejorar su nivel de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	7,4	7,4	7,4
	En desacuerdo	8	14,8	14,8	22,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	37,0	37,0	59,3
	De acuerdo	18	33,3	33,3	92,6
	Totalmente de acuerdo	4	7,4	7,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

13. Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar su nivel de competencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	31,5	31,5	37,0
	De acuerdo	25	46,3	46,3	83,3
	Totalmenet de acuerdo	9	16,7	16,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

14. El personal participa activamente en las capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18,5	18,5	24,1
	De acuerdo	28	51,9	51,9	75,9
	Totalmenet de acuerdo	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

15. La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de su personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	3,7	3,7	3,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	31,5	31,5	35,2
	De acuerdo	25	46,3	46,3	81,5
	Totalmenet de acuerdo	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

16. Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16,7	16,7	22,2
	De acuerdo	29	53,7	53,7	75,9
	Totalmenet de acuerdo	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

17. La empresa se preocupa por la retención de su personal más cal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16,7	16,7	22,2
	De acuerdo	25	46,3	46,3	68,5
	Totalmenet de acuerdo	17	31,5	31,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

18. Estima usted que la calidad de vida en el trabajo dentro de la empresa es adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18,5	18,5	24,1
	De acuerdo	28	51,9	51,9	75,9
	Totalmenet de acuerdo	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

19. Los rieles y protectores que la empresa les da les permite tener seguridad en su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	F acumulado
Válido	En desacuerdo	2	3,7	3,7	3,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	20,4	20,4	24,1
	De acuerdo	23	42,6	42,6	66,7
	Totalmenet de acuerdo	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

20. La empresa realiza un control de mantenimiento de cada uno de los implementos de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18,5	18,5	24,1
	De acuerdo	28	51,9	51,9	75,9
	Totalmente de acuerdo	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

21. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16,7	16,7	22,2
	De acuerdo	25	46,3	46,3	68,5
	Totalmente de acuerdo	17	31,5	31,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

22. La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18,5	18,5	24,1
	De acuerdo	28	51,9	51,9	75,9
	Totalmente de acuerdo	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

23. Los rieles y protectores que la empresa les da les permite tener seguridad en su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,7	3,7	3,7
	En desacuerdo	7	13,0	13,0	16,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	29,6	29,6	46,3
	De acuerdo	24	44,4	44,4	90,7
	Totalmente de acuerdo	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

24. La empresa realiza un control de mantenimiento de cada uno de los implementos de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	27,8	27,8	27,8
	De acuerdo	16	29,6	29,6	57,4
	Totalmenet de acuerdo	23	42,6	42,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

25. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente een desacuerdo	2	3,7	3,7	3,7
	En desacuerdo	3	5,6	5,6	9,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	46,3	46,3	55,6
	De acuerdo	22	40,7	40,7	96,3
	Totalmenet de acuerdo	2	3,7	3,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

26. La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente een desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	8	14,8	14,8	16,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	29,6	29,6	46,3
	De acuerdo	20	37,0	37,0	83,3
	Totalmenet de acuerdo	9	16,7	16,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

27. Por su propia iniciativa ha empezado con tareas nuevas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente een desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	En desacuerdo	3	5,6	5,6	11,1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	24,1	24,1	35,2
	De acuerdo	24	44,4	44,4	79,6
	Totalmenet de acuerdo	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

28. Ha sido capaz de llevar a cabo un trabajo de forma eficiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	9,3	9,3	9,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	24,1	24,1	33,3
	De acuerdo	28	51,9	51,9	85,2
	Totalmenet de acuerdo	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

29. Ha podido terminar de forma eficiente con el desarrollo de algunos productos que le ha parecido difícil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente een desacuerdo	2	3,7	3,7	3,7
	En desacuerdo	1	1,9	1,9	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	38,9	38,9	44,4
	De acuerdo	25	46,3	46,3	90,7
	Totalmenet de acuerdo	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

30. Considera que dedica su tiempo en actualizar sus conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	7,4	7,4	7,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	44,4	44,4	51,9
	De acuerdo	23	42,6	42,6	94,4
	Totalmenet de acuerdo	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

31. Participa activamente en capacitaciones que le brinda la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente een desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	3	5,6	5,6	7,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	22,2	22,2	29,6
	De acuerdo	15	27,8	27,8	57,4
	Totalmenet de acuerdo	23	42,6	42,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

32. Trabaja para mantener al día sus competencias laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	4	7,4	7,4	9,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	20,4	20,4	29,6
	De acuerdo	16	29,6	29,6	59,3
	Totalmenet de acuerdo	22	40,7	40,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

33. Desarrolla soluciones creativas a nuevos problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	29,6	29,6	35,2
	De acuerdo	26	48,1	48,1	83,3
	Totalmenet de acuerdo	9	16,7	16,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

34. Ha asumido responsabilidades adicionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,7	3,7	3,7
	En desacuerdo	3	5,6	5,6	9,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	25,9	25,9	35,2
	De acuerdo	17	31,5	31,5	66,7
	Totalmenet de acuerdo	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

35. Busca continuamente nuevos retos en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	4	7,4	7,4	9,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18,5	18,5	27,8
	De acuerdo	26	48,1	48,1	75,9
	Totalmenet de acuerdo	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

36. Se ha quejado de asuntos laborales dentro de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	5,6	5,6	5,6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	16,7	16,7	22,2
	De acuerdo	20	37,0	37,0	59,3
	Totalmenet de acuerdo	22	40,7	40,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

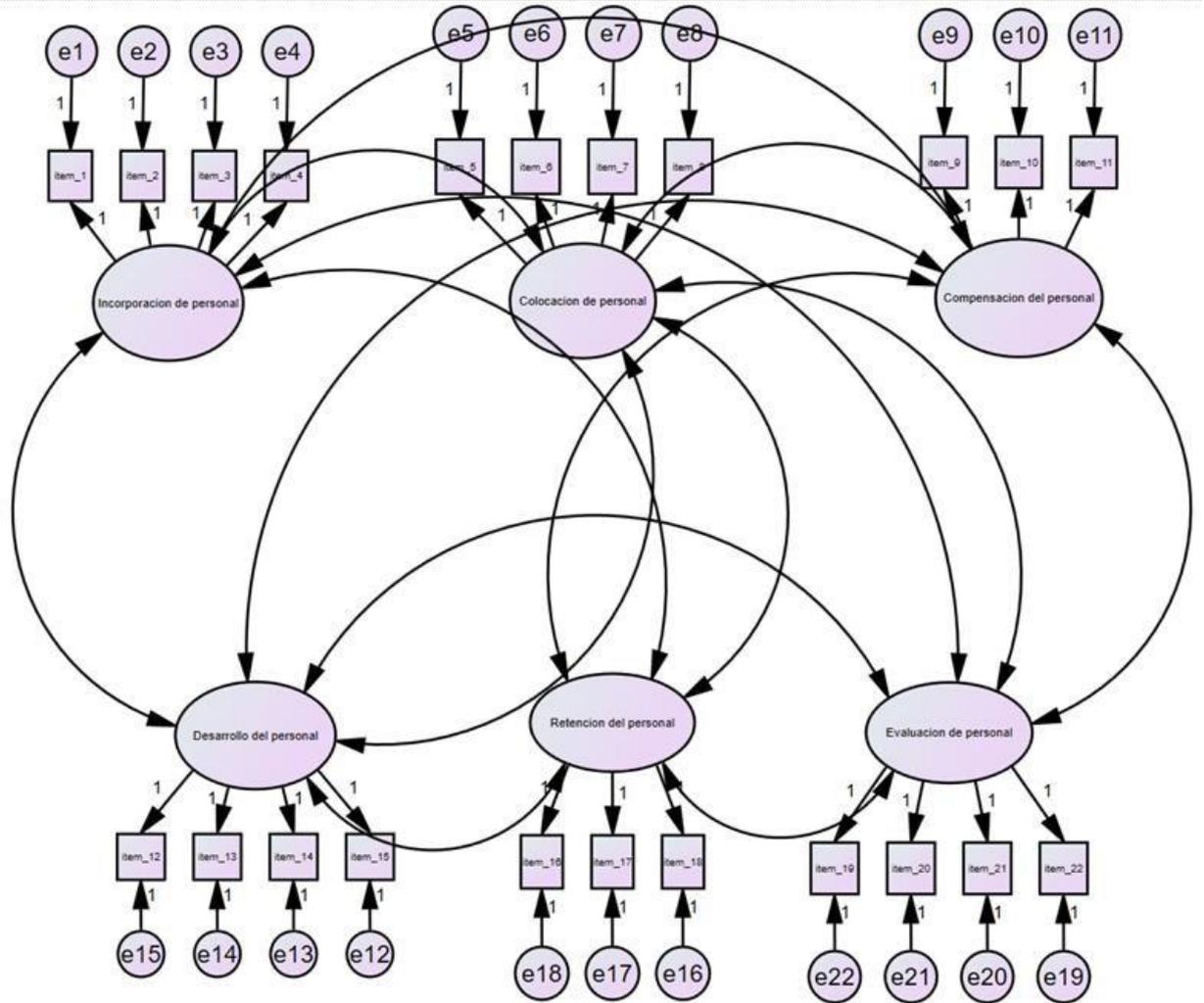
37. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros

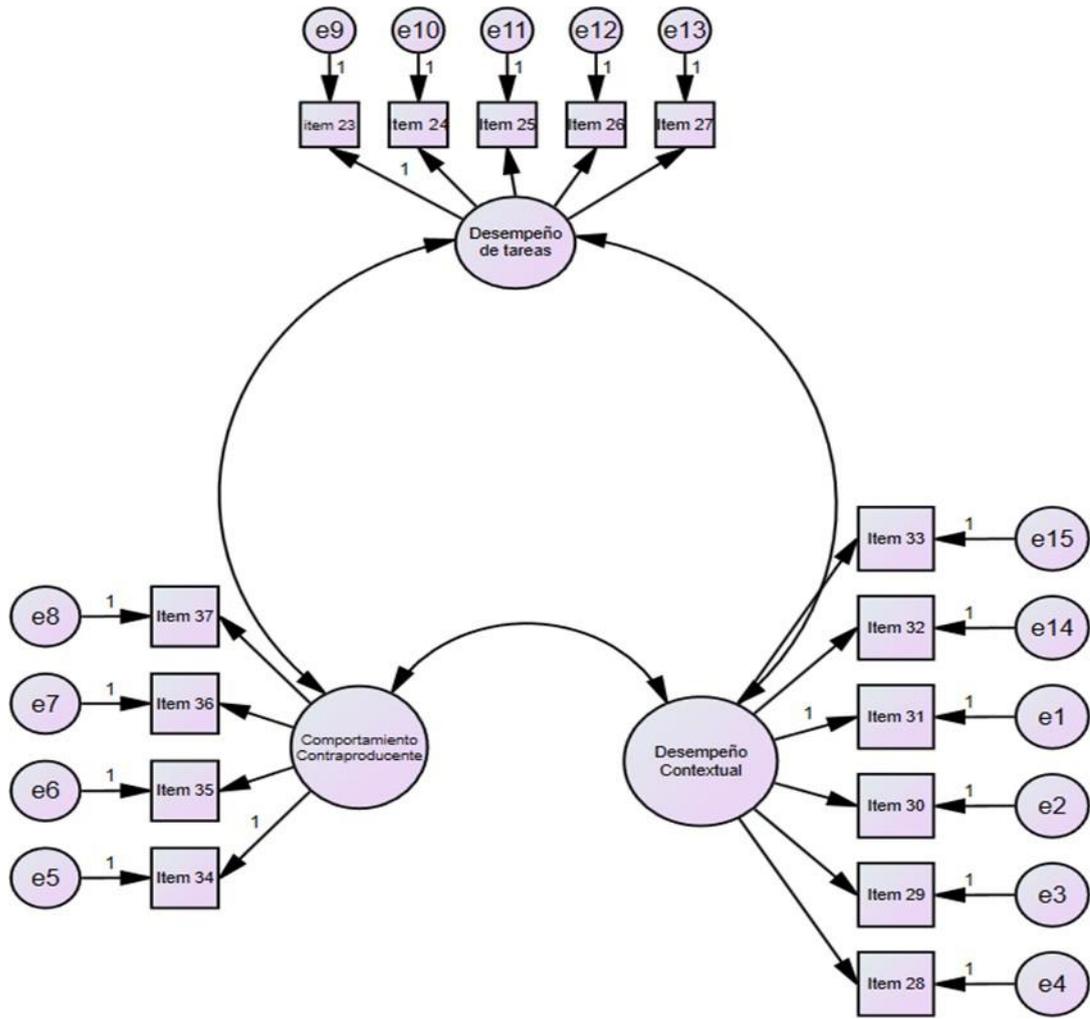
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente een desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	3	5,6	5,6	7,4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	22,2	22,2	29,6
	De acuerdo	19	35,2	35,2	64,8
	Totalmenet de acuerdo	19	35,2	35,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

38. He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo

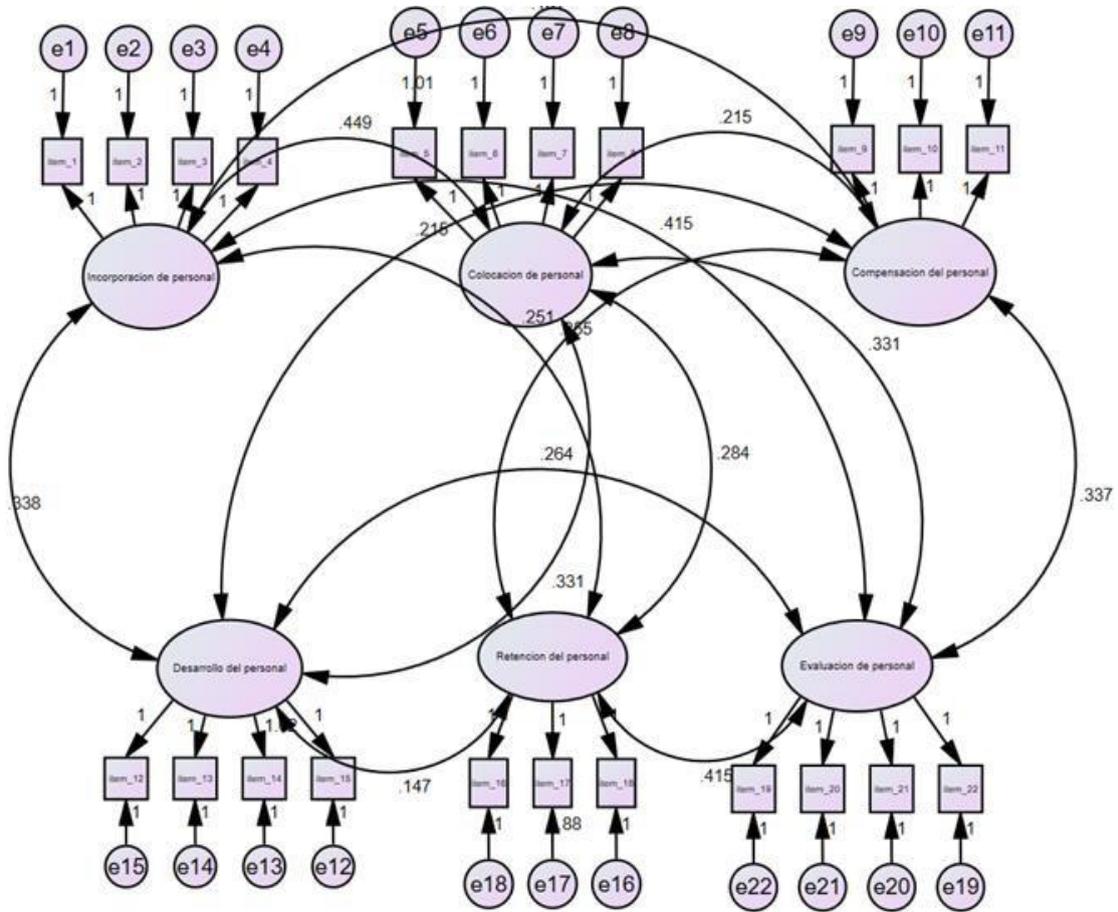
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente een desacuerdo	1	1,9	1,9	1,9
	En desacuerdo	4	7,4	7,4	9,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	18,5	18,5	27,8
	De acuerdo	26	48,1	48,1	75,9
	Totalmenet de acuerdo	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

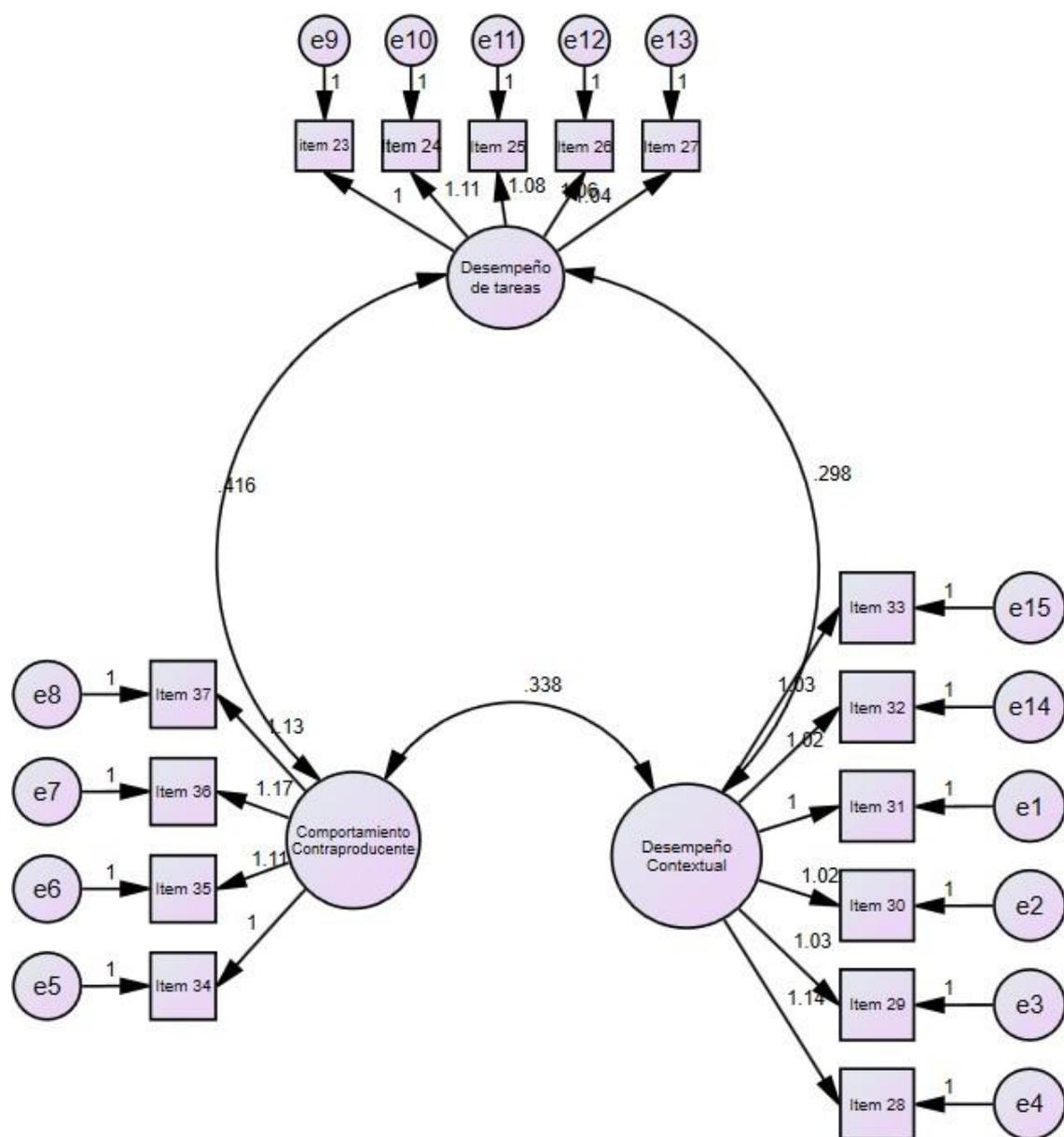
Anexo 14. Análisis Programa IMB SPSS AMOS





Análisis 15. Análisis Programa IMB SPSS AMOS Covarianzas entre ítems y dimensiones





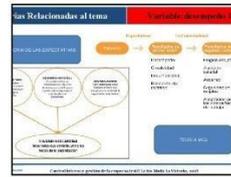
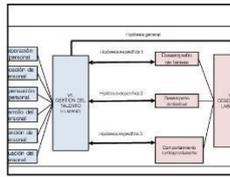
Anexo 16. Diapositivas de ponencia

12/07/2022

El talento humano y desempeño laboral en una empresa transportista ubicada en Paracas, Ica, 2022

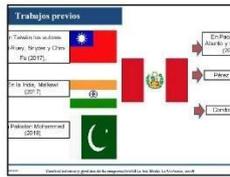
 Autor: Yvan Masana

 IEMA - 2022



Justificación

 El talento humano, desde hace mucho tiempo, es considerado como el activo más valioso de una organización. Sin embargo, en las últimas décadas, se ha observado un aumento en la rotación de personal y una disminución en la productividad, lo que ha llevado a las organizaciones a buscar nuevas estrategias para mejorar el desempeño de su fuerza de trabajo. Este estudio busca contribuir a la comprensión de cómo el talento humano influye en el desempeño laboral en una empresa transportista ubicada en Paracas, Ica, 2022.



Aspectos metodológicos

Objeto, hipótesis, objetivo

 El objeto de estudio es la gestión del talento humano y el desempeño en una empresa de transporte de acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2022.

 La hipótesis es que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral en una empresa transportista ubicada en Paracas, Ica, 2022.

 El objetivo es determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa transportista ubicada en Paracas, Ica, 2022.



1

12/07/2022



Resultados

(I) Características Generales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Edad	18-25	15%
Edad	26-35	30%
Edad	36-45	25%
Edad	46-55	15%
Edad	56-65	15%
Sexo	Masculino	75%
Sexo	Femenino	25%
Nivel de estudios	Primaria	10%
Nivel de estudios	Secundaria	30%
Nivel de estudios	Preparatoria	20%
Nivel de estudios	Universidad	40%

Gráfico de barras



Resultados

(II) Estadísticas Descriptivas

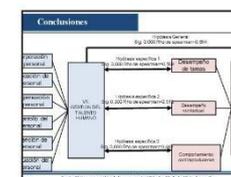
Variable	Media	Desviación Estándar
Calificación de Habilidades	3.5	0.8
Calificación de Actitudes	3.2	0.7
Calificación de Valores	3.8	0.9
Calificación de Desempeño Laboral	3.6	0.8

Conclusiones y Recomendaciones

Resultados

(III) Prueba de Significancia

Variable	Media	Desviación Estándar	Significancia
Calificación de Habilidades	3.5	0.8	0.001
Calificación de Actitudes	3.2	0.7	0.002
Calificación de Valores	3.8	0.9	0.003
Calificación de Desempeño Laboral	3.6	0.8	0.004



2

Recomendaciones

que deben considerarse en el análisis y el desarrollo del proyecto de la siguiente manera:

- 1. Se recomienda que el estudio que incluye los contenidos que se detallan en el presente informe se realice en un periodo de tiempo de 6 meses a 1 año.
- 2. Se recomienda que el estudio que incluye los contenidos que se detallan en el presente informe se realice en un periodo de tiempo de 6 meses a 1 año.
- 3. Se recomienda que el estudio que incluye los contenidos que se detallan en el presente informe se realice en un periodo de tiempo de 6 meses a 1 año.
- 4. Se recomienda que el estudio que incluye los contenidos que se detallan en el presente informe se realice en un periodo de tiempo de 6 meses a 1 año.
- 5. Se recomienda que el estudio que incluye los contenidos que se detallan en el presente informe se realice en un periodo de tiempo de 6 meses a 1 año.
- 6. Se recomienda que el estudio que incluye los contenidos que se detallan en el presente informe se realice en un periodo de tiempo de 6 meses a 1 año.
- 7. Se recomienda que el estudio que incluye los contenidos que se detallan en el presente informe se realice en un periodo de tiempo de 6 meses a 1 año.
- 8. Se recomienda que el estudio que incluye los contenidos que se detallan en el presente informe se realice en un periodo de tiempo de 6 meses a 1 año.
- 9. Se recomienda que el estudio que incluye los contenidos que se detallan en el presente informe se realice en un periodo de tiempo de 6 meses a 1 año.
- 10. Se recomienda que el estudio que incluye los contenidos que se detallan en el presente informe se realice en un periodo de tiempo de 6 meses a 1 año.

Control de calidad de la información, los datos y los resultados.

Muchas gracias



Control de calidad de la información, los datos y los resultados.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ BEDOYA VICTOR HUGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa transportes acuáticos ubicada en Paracas, Ica, 2021", cuyo autor es YAURI HUARCAYA YANETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ BEDOYA VICTOR HUGO DNI: 44326351 ORCID: 0000-0002-2464-6477	Firmado electrónicamente por: VHFERNANDEZB el 03-07-2022 12:07:41

Código documento Trilce: TRI - 0317218