



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal
administrativo de una Sede del Poder Judicial del Estado,
Lima-2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Huayapa Quispe, Roxana (orcid.org/0000-0002-1898-9959)

ASESORES:

Dr. Rodriguez Galan, Darien Barramedo (orcid.org/0000-0001-6298-7419)

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por otorgarme la oportunidad de enfrentar nuevos desafíos y poder superarlos. Dedico este trabajo con gran cariño a mis padres y hermanas, quienes siempre han estado a mi lado, brindándome su incondicional apoyo y siendo mi mayor fuente de fortaleza para superar los obstáculos diarios. Estoy profundamente agradecido por su presencia constante en mi vida y por su incansable respaldo.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente y alcanzar mis metas. También deseo agradecer al Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán, quien ha sido mi asesor en esta investigación, por su valiosa orientación y motivación en el desarrollo y presentación de este trabajo. Su guía ha sido fundamental para el éxito de este proyecto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una Sede del Poder Judicial del Estado, Lima-2023", cuyo autor es HUAYAPA QUISPE ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 17 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO DNI: 20044257 ORCID: 0000-0001-6298-7419	Firmado electrónicamente por: DRODRIGUEZG el 12-08-2023 11:04:59

Código documento Trilce: TRI - 0597935





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAYAPA QUISPE ROXANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una Sede del Poder Judicial del Estado, Lima-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
HUAYAPA QUISPE ROXANA DNI: 46953094 ORCID: 0000-0002-1898-9959	Firmado electrónicamente por: ROHUAYAPAQU el 31- 08-2023 14:49:30

Código documento Trilce: INV - 1271405



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
4.1. Resultados Descriptivos	26
4.2. Resultados inferenciales	31
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	
ANEXO	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resultados descriptivos de la gestión de talento humano y desempeño laboral	26
Tabla 2	Resultados descriptivos de incorporación de personas y desempeño laboral	27
Tabla 3	Resultados descriptivos de colocación de personas y desempeño laboral	28
Tabla 4	Resultados descriptivos de desarrollo de personas y desempeño laboral	29
Tabla 5	Resultados descriptivos de evaluación de personas y desempeño laboral	30
Tabla 6	Pruebas de normalidad	31
Tabla 7	Contrastación de la hipótesis general	32
Tabla 8	Contrastación de la hipótesis específica 1	33
Tabla 9	Contrastación de la hipótesis específica 2	34
Tabla 10	Contrastación de la hipótesis específica 3	35
Tabla 11	Contrastación de la hipótesis específica 4	36

RESUMEN

La presente investigación planteó como propósito general determinar la relación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023. La investigación fue básica de nivel descriptivo-correlacional, fundamenta en un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal. La muestra del estudio estuvo conformada por 60 servidores del área administrativa de una sede del poder judicial del estado, a quienes se les aplicó cuestionarios con la escala de Likert: el resultado de p-valor fue de 0.000 por lo que se concluye que existe relación entre la Gestión de Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado y $r= 0,701$ lo que significa que la relación es positiva media. Se recomienda a la institución realizar adecuada selección de personal considerando técnicas apropiadas para la selección, entrevistas, prueba psicométrica, examen para medir el nivel de conocimiento del personal, simular situaciones reales con la finalidad de ver la actuación de los candidatos, realizar sesgos por años de experiencia, edad, a fin de captar a la persona idónea para la realización de las funciones a contratar.

Palabras clave: Gestión de talento humano, desempeño laboral, personal administrativo

ABSTRACT

The present investigation raised as a general purpose to determine the relationship between human talent management and the work performance of the administrative personnel of a headquarters of the Judicial Power of the state, Callao - 2023. The investigation was basic at a descriptive-correlational level, based on a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design. The study sample consisted of 60 servers from the administrative area of a state judicial branch to whom questionnaires with the Likert scale were applied: the p-value result was 0.000, therefore it is concluded that there is a relationship between Human Talent Management and job performance of the administrative staff of a state Judiciary branch and $r = 0.701$, which means that the relationship is medium positive. It is recommended that the institution carry out adequate selection of personnel considering appropriate techniques for selection, interviews, psychometric test, examination to measure the level of knowledge of the personnel, simulate real situations in order to see the performance of the candidates, make biases by years of experience, age, in order to attract the right person to carry out the functions to be hired.

Keywords: Management of human talent, job performance, administrative staff

I. INTRODUCCIÓN

Las últimas décadas han sido testigos de cambios dramáticos que afectan los negocios: la globalización, la intensidad de la competencia global, la cambiante demanda de calidad por parte de los clientes, el rápido desarrollo de la tecnología, además del surgimiento del fenómeno del empoderamiento de los trabajadores. Esto ha ido acompañado de desarrollos significativos y notables en la gestión del talento, lo que implica un importante replanteamiento intelectual y filosófico al abordar los factores humanos. Muchos estudiosos de la gestión creen que lograr el éxito en el siglo XXI requiere cambios fundamentales en las filosofías, los sistemas y las políticas de gobierno de los negocios, y que el éxito en las circunstancias actuales y futuras requiere una mezcla de capacidades distintivas que ayudan a lograr innovación, calidad y flexibilidad (Al Qershi et al., 2022).

El éxito o fracaso de una empresa depende mucho de las personas que laboran en esta, siendo por ello importante que los trabajadores cuenten con habilidades para descifrar el deseo de los clientes y realizar un cambio en los servicios, independientemente del tipo y sitio en que la organización se encuentre (Rojas et al., 2020). La gestión de talento humano (GTH) ha ido ganando importancia a medida que los gerentes y líderes están interesados en invertir más tiempo y recursos en adquirir y desarrollar una fuerza laboral talentosa. El talento es crucial para lograr los objetivos organizacionales y satisfacer la demanda empresarial. Los empleados talentosos pueden lograr resultados extraordinarios y se les considera los mejores empleados de una organización (Ali & Shariat, 2023).

Asimismo, se ha descubierto que las organizaciones que administran su capital humano de manera eficiente tienen más probabilidades de tener un desempeño sobresaliente y crear una ventaja competitiva sostenible. Por lo tanto, el talento es un factor clave para aumentar y mantener el desempeño organizacional (Pagan et al., 2022). La gestión del talento no solo capta, fortifica y valora el talento, sino que incrementa el personal, atendiendo las necesidades de los colaboradores y gestiona su desempeño laboral (DL) (Sopiah et al., 2020).

En este sentido, el desempeño laboral afecta el desempeño general de la empresa y, el desempeño de esta será mejor si sus empleados muestran una actitud leal. Los empleados calificados ciertamente tienen buena competencia,

actitud y comportamiento en el trabajo porque es parte de la aptitud del recurso humano. La afirmación muestra que las empresas se desarrollarán más y tendrán mayores oportunidades cuando sean capaces de elegir a los empleados adecuados calificados porque pueden apoyar a los trabajadores para que brinden un mejor desempeño (Darmawan et al., 2020).

A nivel mundial, implementar la GTH en las empresas ha sido ampliamente realizada por la gerencia para evitar quedarse sin recursos humanos superiores y competentes (Rustiawan et al., 2023). Por su lado, en una empresa C-suite dos de cada cinco empleados planean dejar su organización en los próximos 12 meses y el 97% de los ejecutivos predicen un aumento en la competencia por el talento durante el mismo período (Mercer, 2019). Respecto al desempeño laboral, los hallazgos de un estudio realizado en Kenia mostraron que la relación entre el reclutamiento y la selección y el desempeño de los empleados era altamente significativa siendo $p = 0,000$ (Manzoor et al., 2019).

En América Latina, la GTH en muchas de las empresas no se ha implementado en razón a como están estructuradas, además, carecen de innovación lo que hace imposible su desarrollo y duración (Iturralde et al., 2020). En una encuesta realizada a los líderes de consultoría de los países participantes de la región, 70% de sus empresas nacionales juega un papel solo de sustento administrativo, y el 30% controla el cumplimiento de políticas (Deloitte, 2018). También, en la zona existen desigualdades, inestabilidad e informalidad laboral que perjudican las condiciones laborales y por ende el desempeño en los trabajadores. De esta manera, un estudio evidenció que algunas empresas que aplicaron una correcta gestión de talento lograron un 54% de incremento en su desempeño laboral (Yupanqui, 2022).

En Perú, la gestión de talento está enmarcada dentro de la Ley Servir la cual pretende la transformación laboral en las instituciones del Estado, contempla el mérito y el grado de desempeño que muestre el trabajador rigiéndose este último por las evaluaciones que esta ley ofrece. No obstante, existen dificultades que no permiten la adecuada gestión de talento en las organizaciones conllevando a un mal desempeño de los empleados, tales como falta de capacitación, de programas motivacionales, problemas de liderazgo, remuneración, entre otros que comprometen la eficiencia y productividad de las instituciones del país (Castro y Delgado, 2020).

En este orden de ideas, el área administrativa de la Corte Superior de Justicia del Callao presenta una problemática en la GTH, ya que en la incorporación de personas existe fallas en el reclutamiento y selección; en la colocación de personas, no dividen el trabajo ni diseñan los puestos adecuadamente. En el desarrollo de personas, la capacitación es escasa por lo que el desarrollo de saberes, habilidades y destrezas se evidencia al realizar sus labores. Respecto a la evaluación de personas, no toman en cuenta los conocimientos, las capacidades y actitudes de los trabajadores.

Con relación al desempeño laboral, la satisfacción de los empleados se ha reducido dado que los reconocimientos, las remuneraciones y oportunidades de mejora decayeron. La compensación de beneficios no se les otorgan a todos; es decir, las recompensas o reconocimientos e incentivos son ofrecidos a dedo, no es continuo y tampoco consideran los méritos de cada trabajador, lo cual conlleva a molestias, apatía, desánimo y ausencia de ellos. Finalmente, existe fallas sobre el trabajo en equipo puesto que la comunicación muchas veces entre jefes-empleados y entre compañeros no es asertiva, la solidaridad en el trabajo es muy escasa y prolifera la falta empatía.

Motivado a la realidad expuesta, se formula el problema general: ¿Qué relación existe entre la Gestión de Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023? Los problemas específicos son: ¿De qué manera se relaciona todas las dimensiones de la variable gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023?

La presente investigación se justifica en lo teórico, ya que por medio del método científico se explorará en la bibliografía lo concerniente a las teorías de las variables a estudiar y sus respectivas definiciones que luego serán contrastadas con los antecedentes y resultados que se obtengan, para dar respuesta a los objetivos de la indagación. En cuanto a lo social, este estudio permitirá determinar si la GTH se relaciona con el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado ubicada en Callao, esto permitirá brindar soluciones a la problemática administrativa que se viene suscitando en esta institución y con ello ofrecer mejoras a las actividades que llevan a cabo los empleados en cuestión.

Desde la parte metodológica, será una investigación cuantitativa, básica, descriptiva correlacional, no experimental y transversal. Se aplicarán la encuesta y el cuestionario. Asimismo, se emplearán la estadística descriptiva e inferencial para medir las variables: GTH y DL con el propósito de poder obtener los resultados de modo válido, confiable y así dar una conclusión más precisa del estudio.

El objetivo general de la investigación es: Determinar si existe relación entre la GTH y DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023. Los objetivos específicos son: Determinar si existe relación de todas las dimensiones de la variable GTH y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023.

La hipótesis general del estudio es: Existe relación entre la GTH y DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023. Las hipótesis específicas son: Existe relación entre todas las dimensiones de la variable GTH y el desempeño del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En lo sucesivo, se menciona las investigaciones internacionales relacionadas a las variables de estudio.

En el nivel internacional, en Ecuador Chicaiza et al. (2023) investigaron la relación entre GTH y el DL de los trabajadores de una empresa. Utilizó una metodología cuantitativa, correlacional, en una población de 15 personas, y con una muestra censal, lo que conlleva a utilizar toda la población como muestra, se utilizó la encuesta y el cuestionario. Los resultados develan que existe correlación alta positiva entre las variables, al tener un Valor P de 0,000, y rho 0,845. Concluyendo que, es importante atender los cargos claves de la organización, realizando su seguimiento, además la empresa debe ejecutar el plan de personal, atendiendo las necesidades de desarrollo de los colaboradores, a los fines de mejorar su desempeño.

En México Pareja et al. (2022) investigaron la relación entre la GTH y la satisfacción laboral de administrativos. La metodología fue de enfoque cuantitativo con diseño correlacional, teniendo como muestra 76 administrativos, aplicando encuesta y el cuestionario, revelando sus resultados que tuvieron un valor $p = 0,000 < 0,05$, y rho de 0,765, indicando la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables. Concluyendo que es una función fundamental gestionar el talento humano, a fin de tomar decisiones apropiadas e implementarlas en los administrativos.

En Bolivia Zelada (2019) realizó una investigación para proponer la GTH para mejorar el DL en trabajadores. La metodología empleada tuvo alcance explicativo correlacional, de enfoque descriptivo, en una población de 100 personas, teniendo una muestra censal lo que indica que se usa la totalidad de la población como muestra, aplicándose la entrevista y la encuesta, así como la guía de entrevista y el cuestionario, revelando que tuvo Rho de 0.000 y un coeficiente de 0.687, lo que permitió concluir que existe una relación positiva alta entre ambas variables, sin embargo, señaló que fue notada una ausencia en la gestión del recurso humano lo que menoscaba la normal labor de una empresa, puesto que no se sigue con una estructura organizativa ni se cuenta con lineamientos específicos, generando decisiones favorables.

En Ecuador González et al. (2021) investigaron la influencia de la GTH en la satisfacción y la productividad laboral. La metodología empleada fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, en una población 75 personas usándose una muestra de tipo censal, lo que indica que se tomó toda la población como muestra, aplicándose la encuesta y el cuestionario, teniendo como resultado una significancia de 0,055 y una correlación de 0,186, significando que existe correlación positiva muy baja. Concluyeron que es importante realizar la predicción de la satisfacción de los trabajadores, para realizar las mejoras pertinentes que permitan optimizar las destrezas y habilidades en consonancia con los intereses del trabajador para generar una mejor productividad.

En Colombia Del Río et al. (2022) realizaron una investigación para buscar la relación entre el talento humano y el desempeño de una organización. La investigación fue cuantitativa, correlacional, en una población de 458 personas y como muestra 200, de las cuales solo respondieron el cuestionario 60, utilizando como técnica la encuesta, revelando los resultados respecto a la correlación entre las variables tuvo un valor p. 0,0017 y rho 0,906, concluyendo que existe una relación positiva, de manera que, es fundamental formar a la mano de obra para cumplir el manual de funciones, a los fines de mejorar el desempeño organizativo.

Ahora analizamos estudios a nivel nacional, Gonzáles y Chotón (2022) investigaron la relación entre la GTH y el DL del personal. Utilizaron una metodología cuantitativa, descriptiva correlacional, en una muestra de 169 trabajadores, a quienes se les aplico la encuesta y el cuestionario. Sus resultados revelan un resultado de $p=0.000$ indicando el desempeño laboral no tiene independencia de la GTH, además, al evaluar el DL con las dimensiones de la GTH, fue obtenido el mismo resultado. Concluyendo que hay relación significativa entre las variables, e igualmente, existe relación entre el DL con las dimensiones planificación, integración y desarrollo.

Cubas et al. (2022) realizaron un estudio donde investigaron la relación entre la DTH con el DL de los trabajadores universitarios. La metodología fue de enfoque cuantitativo, correlacional, transversal y analítica, utilizándose la encuesta y el cuestionario, a una muestra de 75 administrativos, en la que se tuvo como resultado un valor $p = 0.003$ y $X^2= 11.789$, lo que permitió concluir que existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Mestas et al. (2021) investigaron la relación entre la GTH y el DL de administrativos. La metodología fue cuantitativa, correlacional transeccional, aplicándose la encuesta y el cuestionario, en una población de 467 personas y como muestra 200 administrativos, la que reveló la prueba de Spearman un resultado rho 0,640 respecto a escogencia de personal y la calidad del trabajo, teniendo un valor p. 0,05 indicando que existe una correlación positiva moderada; además, tuvo rho 0,756 y un valor p. 0,05 entre la capacitación del personal y calidad del trabajo, indicando que existe una correlación positiva alta; y concluyeron que es necesario que las entidades públicas instruyan y capaciten al personal administrativo para optimar el rendimiento laboral.

Paredes y Bustamante (2021) investigaron la relación entre GTH y la satisfacción laboral en entidades bancarias. La metodología fue cuantitativa, de diseño descriptivo-correlacional, en 370 empleados como muestra, aplicándose la encuesta y el cuestionario, revelando un resultado de $p=0.000$ y rho de 0.911 entre las variables de GTH y satisfacción laboral, lo que indica que existe correlación, concluyendo que la GTH es imprescindible para la empresa, a los fines de tomar adecuadas decisiones que permita generar la satisfacción laboral.

Bendezú (2020) realizó un estudio para investigar la relación entre la GTH y la satisfacción laboral de trabajadores. La metodología fue cuantitativa, descriptiva correlacional, en una muestra censal de 24 personas, utilizando la encuesta y el cuestionario, revelando los resultados que se tuvo $p = 0.000$ alcanzando un nivel de 0.892, concluyendo que existe una correlación positiva alta entre las variables.

A continuación, se presenta los constructos y teorías que dan respaldo al presente estudio.

Con respecto a la variable gestión de talento humano es definida como el procedimiento empresarial donde se integra la gestión, el desarrollo, la motivación y atracción con la finalidad que los participantes aprecien y estén placenteros y contentos en la organización y con la labor que desempeñan (Rojas et al., 2020). Asimismo, hace referencia a las políticas y estrategias de los gerentes de una compañía o empresa relacionadas con el capital humano; incluyendo el enganche, selección, adiestramiento, enseñanza, remuneración y valoración del desempeño laboral que tiene la persona en un determinada

labor o tarea en donde se desempeñe con efectividad, para obtener los mejores resultados organizacionales para estar en el auge y competitividad actual (Gurusinghe et al., 2021).

Ésta es importante, ya que; se obtienen utilidades, beneficios y rendimientos provechosos; menos pérdidas monetarias; gran satisfacción profesional; incremento de la productividad y de la honestidad y lealtad de los trabajadores para con la empresa y los gerentes (Narayanan et al., 2019). De este modo, la buena gestión permite tener en la empresa un clima laboral satisfactorio y apropiado, donde los trabajadores sientan comodidad y satisfacción y, de esta manera impulsar la productividad al contar con un grupo humano motivado y comprometido con la organización (Bibi, 2019).

Dicha gestión comprende el captar las destrezas idóneas, cualidades y prácticas que los colaboradores necesitan para que puedan realizar las actividades correctamente. También, tiene como finalidad emplear al personal que se adecue con más facilidad tanto a la empresa, como los gerentes, compañeros y labores a realizar. De esta forma, los empleados pueden ir escalando dentro de la compañía, a través de la demostración de sus habilidades y dominio de las tareas y labores a realizar, cumpliendo eficazmente con el trabajo asignado y dejando conforme a los jefes y gerentes (Iturralde et al., 2020).

También, se puede conceptualizar como el procedimiento sistematizado donde se busca cautivar nuevo personal, fomentar su mejoramiento, absolverlo para que no quiere abandonar la organización y suscitarlo a realizar sus tareas con eficiencia, es decir; la unión laboral de cada integrante para alcanzar el éxito total de comercializaciones prosperas. Por lo que, es necesario adoptar personal con miras a optimizar el ambiente laboral, el alcance de los objetivos y el confort de cada uno (Karimov, 2019).

En resumen, la gestión de talento humano es imprescindible para el progreso, prosperidad y éxito de una organización, puesto que; mediante un buen equipo de trabajo se logran las metas que la empresa quiere alcanzar, pero para tener un talento humano eficaz, la empresa debe ofrecer bienestar, capacitación y progreso laboral al trabajador; para que tenga un ambiente laboral acorde a sus necesidades y desempeñe sus habilidades y destrezas con mayor rendimiento y al máximo.

También, la organización al ofrecer al trabajador seguridad, prosperidad, buen ambiente laboral y los méritos y reconocimientos que se merezca tendrá un empleado feliz, competente y dispuesto a realizar las actividades con el mejor ánimo y de la mejor manera para que sea una compañía próspera, eficaz y con altas probabilidades y posibilidades de llegar a las metas y fines que se proponga.

Respecto a las dimensiones de la gestión del talento humano, se menciona en primer lugar la *incorporación de personal*; el cual consiste en la captación de personal nuevo para que desempeñen los puestos vacantes dentro de la organización (Cross, 2020). También, es el proceso a través del que se contrata o acuerda con una persona que realice tareas específicas dentro de una organización, ofreciéndole beneficios para que éste se sienta satisfecho y, al mismo tiempo el postulante debe cumplir con todas las exigencias empresariales para que tenga la oportunidad de obtener el empleo (Chillakuri, 2020).

La finalidad de incorporar nuevo personal a la organización es elegir al postulante más valioso; evaluando las cualidades, habilidades, destrezas y conocimientos que la persona tenga y demuestre al momento de la entrevista y, de esta manera la empresa obtiene beneficios por contar con empleados eficaces y cualificados, reduciendo los costos de capacitación, entrenamiento y enseñanza a los trabajadores (Becker & Bish, 2021). La incorporación de nuevo personal es señal que la organización está en crecimiento y avance, por ende, hay que tener mucha precaución a la hora de elegir al personal, ya que; de ello dependerá que la empresa siga teniendo el éxito que hasta el momento tenga, puesto que; los trabajadores son los que mediante su ejercicio profesional contribuyen al alcance de las propósitos y objetivos de la compañía (Cai et al., 2019).

Por lo tanto, la sección de recursos humanos; que es el área encargada de seleccionar el personal adecuado para que labore dentro de la organización, debe ser muy eficiente al momento de realizar la contratación del personal a laborar en la empresa, ya que; es la vertebra importante para llegar al éxito y a las exigencias tanto internas de la empresa como del mercado ya sea nacional o internacional. Así que, es importante la escogencia del personal que se contrate, ya que; son los trabajadores que desempeñan

las tareas y actividades los que llevan a la empresa al éxito, mediante sus labores, que deben ser de calidad, eficacia y con las mejores y eficientes estrategias dentro del mercado para poder tener un nivel de competitividad alto en relación a otras empresas afines.

En cuanto, a la segunda dimensión; *la colocación de personas* se refiere a la ubicación que se le da a los nuevos colaboradores dentro de la organización, de acuerdo con las capacidades y habilidades que estos desarrollen en una actividad específica (Wulandari & Assidiq, 2023). También, es definida como el proceso mediante el cual se delimitan los puestos de trabajo y tareas que cada trabajador debe cumplir existiendo un previo estudio del mismo para conocer en cual se desarrollará mejor profesionalmente (Sugiarti, 2022).

Sin embargo, la empresa les da a los postulados una orientación previa notificándole las funciones, normas y objetivos que la compañía tiene internamente y las labores que debe cumplir para determinar si está en la capacidad de desarrollarlas y si tiene los recursos necesarios para optar por el puesto de trabajo (Karimov, 2019). De esta manera, la organización tendrá el personal capacitado y apto en cada área y estructura organizacional para que cuente con un éxito y eficacia, aumentando sus ganancias y capital monetario, logrando los planes y objetivos que como empresa tienen planificados, por ello es de suma importancia que la elección del personal sea la correcta; al igual que la colocación de los trabajadores en el departamento donde sea más productivo, fructífero y lucrativo para la compañía.

Entonces, a su vez; la organización debe tener un personal calificado al momento de escoger y colocar en cada lugar, departamento o área de trabajo a los colaboradores; teniendo la experiencia y grado de discernimiento necesario para realizar la mejor selección de los trabajadores que se postulan para ser contratados o los que ya se constituyen como parte de la compañía, para que así logren ser eficientes en sus labores y demostrar las capacidades que tienen en esa área.

Para la tercera dimensión se menciona el *desarrollo de personas*; que es el medio por el cual un colaborador puede ascender dentro de la organización, mejorando sus capacidades y adquiriendo nuevas habilidades para que las desarrolle en el entorno laboral (Le & Ozturk, 2020). La manera más fácil y útil para este tipo de desarrollo es el adiestramiento básico, donde

el empleado comprende la información para que desempeñe con éxito sus tareas, también puede ser mediante un amaestramiento y una formación las sistematizada, tales como; cursos, seminarios, talleres o formación universitaria (Vera et al., 2019).

Asimismo, es importante, ya que; conseguir que los colaboradores tengan habilidades significativas que empleen al desarrollar las actividades laborales y los retos que se presenten cada día es beneficioso tanto para la organización como para los colaboradores (Martínez & Vargas, 2019), porque; los empleados que mejor estar preparados dan más rendimiento y rentabilidad financiera y productiva a la empresa y los trabajadores sienten satisfacción tanto laboral como personal al cumplir con los objetivos propuestos (Mikalauskienė & Atkočiūnienė, 2019).

De esta manera, el desarrollo de las personas que colaboran en la empresa en un mecanismo interrelacionado que encierra el desenvolvimiento de las estrategias y la organización de exigencias al personal, donde se le da la formación adecuada para que satisfagan los requerimientos de la organización. Se debe tener en cuenta, que la formación debe ser tanto cuantitativa como cualitativa, donde el empleado demuestre todas las capacidades que tiene para que la empresa se sienta satisfecha con un trabajo. Se destaca que, el ascenso de los colaboradores es importante para ellos, ya que; es una manera de inspirarlos para que sigan aportando las mejores y más prácticas ideas y estrategias de éxito a la organización siendo una ventaja para la empresa porque si tiene a sus empleados contentos puede obtener de ellos el mayor rendimiento laboral.

Para la cuarta y última dimensión, *la evaluación de personas* se define como método sistemático donde se examinan las cualidades personales del colaborador; habilidades, destrezas y competencias para conocer a profundidad que tanto puede dar a la empresa en cuanto al cumplimiento de las exigencias de productividad que ésta tenga (Narimissa et al., 2020). También, es definida como el proceso mediante el cual se valora a un trabajador para que desarrolle las tareas de un área de trabajo con la finalidad de conseguir el prospecto adecuado, más eficaz y eficiente para que forme parte de la organización (Harsch & Festing, 2020).

Es de gran transcendencia para la organización realizar la valoración del

trabajador que se está postulando para el puesto de trabajo (Matabanchoy et al., 2019), ya que; si se contrata una persona que no es capaz de realizar las labores y las actividades, puede ser contraproducente para la empresa, porque no cumpliría las exigencias que se tengan y que se quieran alcanzar con el desempeño del trabajo de este empleado (Shahi et al., 2020). Ya que; como se sabe la efectividad de una organización depende del equipo de trabajo que lo conforma, por lo que; es de crucial la participación efectiva de cada miembro, aportando soluciones, creatividad e ideas que optimicen el funcionamiento de la organización.

Existen diferentes modalidades para la evaluación del personal, una de ellas es haciéndole preguntas referente a temas específicos y que tengan relación a las labores que la empresa quiere que desempeñe, otra forma es indagando en la personalidad de la persona para saber si es conflictivo o es una persona que fomenta un buen clima laboral y, también analizándola mientras se realiza la entrevista para ver qué impresión da a primera vista; y así poder decidir si es buen elemento para la organización o no. Por lo que, es importante dar buena impresión en el coloquio para agradar al entrevistador y además demostrar lo capacitado que se está en el campo y rama profesional que se pretende enganchar dentro de la organización, para que se pueda ser contratado.

Por otra parte, respecto a la variable desempeño laboral, se puede definir como la capacidad de productividad de un colaborador a la hora de desempeñar las labores o tareas que le fueron asignadas, de acuerdo al puesto laboral que ocupa dentro de una organización, así se puede considerar si la persona está capacitada profesionalmente para cubrir con las exigencias laborales que tiene una compañía (Rojas et al., 2020). Asimismo, se entiende como la conducta que el trabajador tiene para alcanzar las metas de la organización, demostrando ser eficiente, productivo y garantizando ser capaz de realizar un trabajo de calidad para contribuir con la fortaleza de la organización y llegar al éxito deseado (Préstamo, 2020).

Una de las formas de conseguir incrementar el desempeño de todo trabajador, es a través de promover su especialización, ya que, al adquirir mejores habilidades y conocimiento para realizar sus actividades, podrá incrementar su radio de acción, evitando perdidas a la empresa y, además,

realizará una labor sin errores, mejor desarrollada y más favorable.

El desempeño laboral es el resultado que el empleado considera cuando realiza las actividades que le son asignadas. Así es como uno piensa si una persona es adecuada para la tarea que se le ha encomendado o no. Se relaciona con la virtud, la eficacia y la validez de su compromiso. El ejercicio de sus labores, además afecta la forma en que evaluamos la audacia de un trabajador para la organización porque cada uno es una importe importante para la sociedad, por lo que el retorno debe ser importante (Matabanchoy et al. 2019)

Dentro de la empresa es importante saber si los colaboradores realicen de forma adecuada sus tareas, pues de esta manera se pueden tomar decisiones que permitan incrementar los resultados del trabajo a la productividad. Para realizar un seguimiento más preciso de los empleados, se debe realizar una actividad de evaluación, a través de la cual podrá obtener información, datos e indicadores valiosos sobre el desempeño de cada persona en su empresa (Mestas et al. 2021).

Sin embargo, para que exista un buen desempeño laboral se deben tomar en cuenta diferentes factores o características que influyen en el mismo, tales como; formación y preparación del colaborador, supervisión, motivación, trabajo en equipo y buen clima laboral para que el trabajador pueda desarrollar sus habilidades y capacidades sin ninguna restricción; empleando las técnicas de trabajo necesarias para cumplir con los objetivos propuestos (Darmawan et al., 2020). También, es importante para la organización realizar una evaluación paulatinamente a los trabajadores, para examinar las capacidades que tienen en sus puestos de trabajo y, de esta manera determinar si deben ascender a otra área conforme a su perfil o si deben hacer algún cambio o buscar nuevos talentos en el mercado laboral (Davidescu et al., 2020).

El desempeño laboral es un factor importante que deben considerar las empresas, ya que; de ello depende la productividad que ésta pueda tener, allí toma importancia que se efectúe una excelente gestión del recurso humano, atendiendo las necesidades que tiene el trabajador en todos los ámbitos, permitiéndole desarrollarse tanto en sentido laboral como personal, de ella forma se tienen trabajadores altamente comprometidos con el objetivo empresarial.

No obstante, se debe ofrecer a los empleados beneficios, mejoras o ascensos; de acuerdo a sus aptitudes laborales, también disminuir las problemáticas organizacionales dentro de la compañía y, todo tropiezo que perturbe la labor de los colaboradores tanto interna como externamente; creando lazos de confianza donde los empleados se sientan conformes, satisfechos y dispuestos cumplir sus labores con ánimo, entusiasmo, esmero y pasión por las actividades que desempeña, ya que; sino siente efusión por la tarea que cumple no lo hará adecuadamente obteniendo como consecuencia el fracaso profesional y posiblemente empresarial.

Dentro de las dimensiones relacionadas a la variable explanada anteriormente, se desarrolla inicialmente *la satisfacción laboral*; que es determinada como el nivel de complacencia que tiene un obrero en el entorno laboral, la reacción afable y la actitud hacia el empleo (Ali & Anwar, 2021) y, este estado depende del tipo de trabajo que desempeñe, ambiente laboral, seguridad, remuneración o gratificación que reciba por parte de los gerentes o líderes (Andreas, 2022). También, es la demostración emocional que perciben los colaboradores hacia la organización donde laboran, dependiendo del escenario interno que exista, la comodidad y el confort que tengan para desempeñar las actividades y tareas asignadas (Fangyuan et al., 2021).

Esta es lograda cuando los trabajadores se sienten a gusto con las actividades que realizan, siendo importante que sean entrevistados a los fines de conocer las actividades en las que se siente a gusto desarrollar, incluyendo conocer los otros aspectos donde desea desenvolverse, para realizar una debida planificación que los atienda y considere aquellas aspiraciones personales que cada uno posee.

De este modo, para que exista satisfacción laboral por parte del personal se debe emplear trabajadores idóneos para cada área jerárquica (Meléndez & Bardales 2020), ya que; es más complaciente para el empleado desempeñar tareas en el puesto donde se sienta cómodo y más le guste, también, que sea positivo y no se deje abatir por las posibles fallas, que se levante ante los desafíos y trabaje en equipo para crear nuevos proyectos y planes en pro de la organización. Pero, también los gerentes deben tener en cuenta que los trabajadores no sólo son un simple recurso o pieza dentro de la organización, sino prospectos con un talento exclusivo que deben ser recompensados con

premios y reconocimientos; no sólo monetarios sino profesionales para que estos se sientan orgullosos de pertenecer a esta empresa.

Para la dimensión *compensación de beneficios*, se entiende como la bonificación que se le adjudica a un participante por el trabajo realizado en una organización y pueden ser monetarios y de retribución emocional, es decir; un ascenso, reconocimiento o felicitación por algún plan logrado (Nitya et al., 2021). Asimismo, se define como la gratificación extra salarial que se le da a un empleado; siempre y cuando cumpla con sus labores de manera exitosa, para que se sienta conforme y no se quiera retirar de la empresa (Sitopu et al., 2021). Se debe destacar, que es importante mantener a los colaboradores satisfechos y seguros dentro de la empresa para que desempeñen con sus funciones con la mejor disposición haciéndoles galardón por el trabajo realizado, esto ayuda a la motivación y empeño del personal y al mismo tiempo al aumento de la productividad empresarial y mejoras en el ambiente laboral (Román et al., 2021).

Es de señalar que, la actividad humana siempre está dirigida por aquellas necesidades personales, lo que conlleva a que cada persona busque obtener beneficios de la actividad laboral que desempeña, por lo que toda retribución bien sea de índole económica o no, que percibe un trabajador estimula su accionar en la realización de los trabajos que realiza, además, permite que los trabajadores estén a gusto con la actividad que realizan; este es un factor importante que estimula su motivación y deseo de continuar realizando su faena laboral, debido a que en la misma medida que cubre sus necesidades, también la empresa se beneficia con tener un trabajador que desea proseguir dentro de la organización.

En una empresa mientras más se compense a los trabajadores mayor será la atraktividad laboral para atraer a personal capacitado, certificar la ecuanimidad, mantener a los empleados existentes y motivar al desempeño, con esto se evita que la producción se vea perjudicada por la falta de personal, mala percepción organizacional, reducción de la motivación y por ende del trabajo y, afectación del entorno laboral.

Y para finalizar en la dimensión *trabajo en equipo*; se puede hacer referencia a la forma sistematizada y ordenada en que un grupo de trabajadores se organizan para ejecutar un determinado trabajo a los fines de

lograr las metas propuestas (Chetna et al., 2022). Del mismo modo, es considerada una herramienta laboral eficaz dentro de una organización, ya que; mientras el personal este más unido y consolidado mayor será la productividad, el rendimiento y la satisfacción empresarial, además; cuando se trabaja en equipo el liderazgo es de forma ecuánime, la comunicación es mucho más fluida, abierta y constante y, existe empatía entre todos (Mirsky et al., 2022).

El trabajo en equipo, es sin lugar a dudas uno de los elementos que toda empresa debe estimular siempre, ya que este permite realizar las actividades en armonía, dentro de un contexto laboral armonioso y agradable, que ocasiona un mejor rendimiento, logrando alcanzar mejores resultados que realizando las actividades de forma individualizada, porque permiten que los trabajadores den respuesta efectiva a solucionar cualquier situación que se les presenta; además, no puede ser concebida una organización donde las actividades no se realicen de forma coordinada en la que cada uno procure sus propios intereses, es de mucha importancia que la gerencia estimule la cohesión de todo el personal, ya que es necesario que cada uno asuma un rol y esté interesado en conseguir los objetivos de la organización, dando sus aportes significativos.

Con el trabajo en equipo se busca la resolución de alguna o varias problemáticas laborales que afectan de una manera significativa la empresa, al igual que el crecimiento y el éxito dentro del mercado laboral (Paige et al., 2021). Se destaca que, el trabajo debe ser en equipo para que favorezca a la empresa, no es factible que cada participante realice un proyecto por separado para después reunirlos, ya que; cada uno tendrá una visión diferente de lo que quiere proyectar y así no será fácil ponerse de acuerdo con la meta que se quiere alcanzar.

Con el trabajo en equipo se logra la innovación de bienes y valores que están en el auge, para solventar las necesidades de la clientela, trabajando con normas y parámetros que sean obedecidos por todos, esto implica el esfuerzo y la dedicación para que el ambiente sea agradable, cómodo y confortable para que los miembros puedan dar sus puntos de vista y opiniones libremente, procurando contribuir con el objetivo a seguir y anulando todo tropiezo y obstáculo que entorpezca las dinámicas del grupo.

En resumen, debe sostenerse que el servicio del personal debe ser medido dentro de una sociedad, ya que; con ello se pueden precisar el nivel de rendimiento que toda organización posee, puesto que, es sumamente complejo afirmar que una empresa es altamente competitiva cuando posee trabajadores que no tienen un buen rendimiento en su faena laboral; debido a ello, la empresa debe realizar todos los esfuerzos necesario tendientes a estimular un mejor rendimiento laboral, que redundara en una excelente productividad de la empresa; ello puede ser logrado a través de un ambiente laboral armónico donde el trabajador se sienta satisfecho de realizar sus labores, debido a que se siente parte de un equipo de trabajo, y donde es tomado en cuenta, al punto de recibir excelentes beneficios laborales.

Por otra parte, respecto a las teorías de la variable de gestión de talento humano, se pueden mencionar la Teoría Administración Humanista propuesta por Druker y Zamagni; donde afirman que para que exista una buena gestión se debe tener en cuenta la instrucción y las capacidades de los trabajadores y las habilidades que pueda demostrar en un área de trabajo (Kovalenko, 2020) y, que no solamente sean considerados como simples empleados, sino también que puedan convertirse en un factor principal y fundamental del éxito empresarial y, que se aprecie a la persona como tal y no como sólo como una rentabilidad monetaria que da frutos a favor de la compañía, esto es importante, ya que; produce que el colaborador se sienta satisfecho y tomado en cuenta por los líderes y gerentes (Ramírez et al., 2019).

Dicha teoría en principio favoreció en la orientación del personal, pero la gestión de talento humano tiene una orientación más exigente actualmente, puesto que; tiene como finalidad incluir a los colaboradores en los puntos estratégicos de la empresa y fundar vínculos entre el trabajo humano y los éxitos organizacionales, dejando como evidencia las capacidades, el conocimiento, habilidades y destrezas que los participantes alcancen desplegar y desempeñar en sus puestos de trabajo (Cabezas y Brito, 2021).

También, se hace alusión a la Teoría de la Motivación y Personalidad la cual fue promovida por Maslow en el año 1937; el cual sostenía que el ser humano tiene aspiraciones que se ven satisfechas por la autorrealización y complacencia de sus necesidades (Pirson, 2019) y, así tener nuevas exigencias; relacionadas al comportamiento, para tener transcendencia en lo

personal, incidiendo la motivación y la personalidad del sujeto, es decir; dependiendo de sus capacidades y estado de ánimo se desenvolverá laboralmente, mostrará la eficacia y efectividad de su trabajo y tendrá mejor rendimiento en las tareas y podrá ser de gran ayuda en la participación de los planes y metas que la organización tenga, para cumplirlas y llegar al éxito (Castro y Delgado, 2020).

Esta teoría es muy armónica con la investigación, ya que, de acuerdo con ella, cuando se estimula y motiva constantemente a un trabajador se obtiene resultados altamente favorables para la empresa; la mejor forma es atendiendo las necesidades que tiene todo ser humano, que de acuerdo con Maslow, deben ser atendidas las necesidades físicas, que tras atendidas y satisfechas es que el ser humano está en la posibilidad de subir de atender otra necesidad, llegando hasta la autorrealización; debe señalarse, que cuando se apoya la realización personal de un individuo este se desenvolverá más enérgicamente en sus actividades laborales, tendiendo un colaborador que estará disponible en todo momento, mostrando gratitud y eficacia en la realización de lo que se le requiera. Por lo que, cuando la empresa busca satisfacer a sus trabajadores, esto se le retribuye con una mano de obra que realizará sus actividades de forma gustosa y con ahincó.

Asimismo, se denota la Teoría Moderna la cual postula que el talento humano y de la persona se fundamenta en la especialización y comprensión de las tareas a realizar, es decir; el grado de conocimiento que tenga en una o diferentes áreas, siendo el foco para la bonanza y el progreso en las actividades empresariales (Whysall et al., 2019), ya que; al tener un buen empleado; capaz y efectivo la empresa tiene la posibilidad de tener la máxima gestión y al mismo tiempo el empleado busca escalar profesionalmente para satisfacer sus propias necesidades personales, demostrando que puede desempeñar las labores asignadas cumpliendo con ellas y ayudando con el incremento y evolución de la empresa (Hasanpour et al., 2019). Así, se contempla al capital humano como un valioso instrumento dentro de la asociación para consumir con las finalidades y objetivos y rendir las ganancias y, no solamente como un simple obrero, por lo que entonces los gerentes deben considerar dar méritos y premios a los colaboradores por su efectividad y eficiencia laboral (Al Jawali et al., 2022).

En otro orden de ideas, dentro de las teorías del desempeño laboral se mencionan la Teoría Motivacional la cual surgió en la década de los años 1950 promulgada por McClelland, Atkinson, Clark y Lowell, donde se explican las diferentes formas que promueven a una persona para desarrollar sus labores empresariales y, pueden ser tanto personales como empresariales, allí se entrelaza el estado emocional y la disposición que tenga una persona al momento de efectuar un trabajo (Binti et al., 2021).

En la misma a su vez, surgieron dos clasificaciones; una de ellas es la Teoría del Contenido, la cual se basa en los componentes íntimos de la persona donde se procura determinar las necesidades de cada persona al dar explicación a la satisfacción laboral, el comportamiento y las remuneraciones específicas que tenga. En esta teoría se pretendió saber qué motiva al colaborador a realizar sus tareas de la mejor manera y al mismo tiempo busca las causas de dicha motivación (James & Meredith, 2020). En segundo lugar, se encuentra la Teoría de Proceso donde se explica y estudia la manera cómo se incita, ubica, conserva y contiene el comportamiento de la persona; respondiendo así cómo se produce la motivación, sabiendo las características que lo motivan y, de esta manera dando una solución a esta interrogante (Fisher et al., 2019).

También, se menciona la Teoría de las Expectativas de Vroom, el cual se basa en el noción de la armonía de los objetivos, donde cada ser humano tiene sus propios objetivos y metas que no son los mismos que los de la empresa donde labora (Aguilera, 2019), pero debe armonizar y equilibrarse en ambos contextos para que pueda tener un nivel de desempeño que no afecte la conducta que éste tenga en los diferentes escenarios, puesto que; el ser humano es un ser pensante y racional, pudiendo tener una percepción clara de lo que quiere y pretende lograr tanto en su vida personal, laboral o familiar, influyendo así en su comportamiento la motivación que tenga para desarrollar sus habilidades, destrezas y el desempeño de sus funciones (Huilcapi et al., 2019).

Por su parte, también es importante esta teoría, ya que, cuando una persona ingresa a realizar una labor, éste crea dentro de si determinadas expectativas de aquello que aspira recibir del trabajo, del ambiente de cómo será desarrollada la jornada laboral y de las relaciones laborales con las que

interactuara diariamente durante el cumplimiento de sus labores; toda empresa debe conocer las expectativas laborales que tienen los trabajadores, a los fines de considerarlas dentro de su planificación de crecimiento, tomándolas como parte de la inversión que generara beneficios a todos, puesto que; mientras que el personal esté complacido del trabajo que realiza, y se siente a gusto, la empresa también es beneficiada con un colaborador que dará lo mejor de sí en el cumplimiento de sus actividades, transformándolo en una persona altamente productiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: es básica, debido a que por medio del estudio se procura comprender y acrecentar el conocimiento existente de un campo (Hadi et al., 2023).

3.1.2. Diseño de investigación

- El diseño de la investigación es no experimental, ya que con ella no serán extraídas las conclusiones terminantes, ni son utilizados los datos repetidos dentro de un ambiente controlado, lo que posibilita que se realicen resultados interpretables (Arias y Covinos, 2021).
- La investigación es descriptiva porque con ella se realiza la recopilación de los datos que permiten realizar la representación o descripción de la realidad existente. Esta usualmente es usada antes de realizar un experimento para conocer aquello que se pueda manipular o integrar en un experimento (Arias y Covinos, 2021).
- Correlacional, puesto que, se procura realizar la combinación de las variables GTH y DL por medio del empleo de la prueba estadística (Hernández y Mendoza, 2018).
- De corte transversal, ya que, será observada una cantidad de personas, se agrupan datos dentro de un tiempo específico que puede ser corto o largo (Arias y Covinos, 2021).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de Talento Humano

- **Definición conceptual**, es un proceso empresarial que integra gestión, desarrollo, motivación y atracción para que los socios se sientan cómodos y satisfechos con la organización y el trabajo realizado. (Chiavenato, 2009).
- **Definición operacional**, el instrumento contiene cuatro dimensiones: incorporación de personas, colocación de personas, desarrollo de personas, evaluación de personas. Cada dimensión cuenta con indicadores, serán medidas con escala de Likert.

- **Indicadores** son, reclutamiento, selección, división del trabajo, diseño de puesto, capacitación, desarrollo, conocimiento, capacidades, actitudes.
- **Escala de medición** para la presente investigación es ordinal de tipo Likert; con alternativas de respuestas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Con niveles y rango de respuesta cuyas alternativas son: Gestión de Talento Humano: malo [25 - 35], regular [36 – 46], bueno [47 – 56]. Incorporación de personas: malo [6 - 9], regular [10 - 12], bueno [13 - 15]. Colocación de personas: malo [5 - 8], regular [9 - 11], bueno [12 - 14]. Desarrollo de personal: malo [6 - 9], regular [10 - 12], bueno [13 - 15]. Evaluación de personas malo [5- 8], regular [9 - 11], bueno [12 - 14].

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual**, se puede definir como la capacidad del colaborador para ser productivo en las tareas o labores que le sean asignadas, dependiendo de su rol laboral en la organización, por lo que se puede considerar si la persona está calificada profesionalmente para cubrir la fuerza de trabajo (Chiavenato, 2009).
- **Definición operacional**, el instrumento contiene tres dimensiones: satisfacción laboral, compensación de beneficios, trabajo en equipo. Cada una de ella cuenta con indicadores y éstas serán medidas por la encuesta de tipo Likert.
- **Indicadores** son, reconocimiento, remuneración, oportunidad de mejora, recompensa o reconocimiento, incentivos, comunicación asertiva, solidaridad en el trabajo, empatía.
- **Escala de medición** para la presente investigación es ordinal de tipo Likert; con alternativas de respuestas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Con niveles y rango de respuesta cuyas alternativas son: bajo [37 – 48], medio [49 – 59], alto [60 – 70].

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población: La población es la totalidad de elementos que poseen propiedades similares y a las que se aplica aquellas conclusiones a las que llega un estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Por tanto, la investigación contó con 200 colaboradores del área administrativa de la Corte Superior de Justicia del Callao.

- **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores que acepten participar en el estudio
- Colaboradores que firmen el consentimiento informado
- Colaboradores que se encuentren en la sede al momento de la aplicación del instrumento
- Colaboradores que no se encuentren enfermos

- **Criterios de Exclusión:**

- Colaboradores que no firmen el consentimiento informado
- Colaboradores que no se encuentren dentro de la jornada laboral
- Colaboradores que no deseen participar en el estudio
- Colaboradores que se encuentren enfermos.

3.3.2. Muestra: La muestra es la selección del subconjunto de individuos que realizan la representación de la población a la que se refiere el estudio (Hernández y Mendoza, 2018). De manera, que para este estudio se tiene una muestra no probabilística por lo que constó de 60 colaboradores del área administrativa de la Corte Superior de Justicia del Callao.

3.3.3. Muestreo: El muestreo es no probabilístico por conveniencia con lo cual el investigador posee la libertad de realizar la escogencia libre de la cantidad de participantes que tendrá el estudio. A tales fines, se establece como criterio de inclusión: Colaboradores que no firmen el consentimiento informado, colaboradores que no se encuentren dentro

de la jornada laboral, colaboradores que no deseen participar en el estudio, colaboradores que se encuentren enfermos.

3.3.4 Unidad de análisis: un colaborador del área administrativa de la Corte Superior de Justicia del Callao

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleo la técnica de la encuesta, porque con ella se efectúa la investigación en detalle recabando los datos (información) que permiten realizar el fortalecimiento de la hipótesis planteada dentro del estudio (Hernandez y Mendoza, 2018). Asimismo, fue utilizado el cuestionario como instrumento, ya que tiene pertinencia y posibilita realizar el recojo de los datos para efectuar su medición (Arias y Covinos, 2021). Por medio de instrumento será efectuada la recopilación de toda aquella información útil a los fines de efectuar una correcta medición de las variables GTH y DL.

La validez del instrumento es aquella cualidad que posee el instrumento utilizado porque permite realizar una medición significativa (Arias y Covinos, 2021). Por tanto, el instrumento cuenta con la validación realizada por tres expertos en la materia (anexo), y fue medida la confiabilidad aplicando el Alfa de Cronbach. Debe señalarse que, en cuanto a la confiabilidad fue aplicado el instrumento en 15 colaboradores como población piloto, quienes poseen características similares con la muestra de la investigación. Por ello, fue remitido el cuestionado utilizando un formulario de Google Chrome para que los colaboradores realicen el llenado, y con ello, efectuar el procesamiento de los datos para medir la confiabilidad del instrumento.

La prueba efectuada en 15 colaborades como población piloto, que poseen características similares a muestra estudiada, teniendo que la variable GTH tuvo alfa de Cronbach con resultado de 0.936 y para la variable DL 0,902, demostrando una confiabilidad de buena.

3.5. Procedimientos

Fijadas las variables de estudio, fue recopilada toda la información de índole documental, con la que se elaboró la redacción de las bases teóricas de la investigación. Seguidamente el instrumento se construyó para el

recojo de la información y fue remitida a los expertos en la materia quienes procedieron a efectuar su validación en cuanto a su contenido. Posteriormente, se localizó a la población piloto (15 colaboradores) que con rasgos similares a la investigación a los fines de dar respuesta a las preguntas planteadas, y con ello, fue utilizado el SPSS para determinar la fiabilidad del instrumento. Determinada tanto, la validez como la confiabilidad, fue aplicado el instrumento en la población estudiada, a los fines de que con sus respuestas se determine las correspondientes conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó como método de análisis de datos la estadística descriptiva. Por ello, fue utilizada una base de datos Excel y el paquete estadístico SPSS. Cuando se obtuvo la tabla y gráficos, el investigador realizó un análisis descriptivo, con lo que fundamentó su contraste de aquellas hipótesis planteadas por medio de la estadística inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Fueron acatados y cumplidos todas las pautas que contiene el Código de Ética en investigación de la UCV, que se encuentra publicado por medio del Reglamento del Consejo Universitario N.º 0340-2021/UCV; del mismo modo se cumplieron las normas APA durante la redacción de todo el documento, a fin de citar adecuadamente y parafrasear la información que fue extraída de las fuentes documentales, como libros y artículos científicos, teniendo respeto de la pertenencia intelectual de los autores citados. Del mismo modo, fueron declarados como confidencial todos los datos personales de quienes colaboraron en la realización del estudio, y se respetó el derecho a participar dentro del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Es relevante señalar que en la presente sección se efectúa el estudio descriptivo de las variables GTH y DL toda vez que se han obtenidos del procesamiento de los datos los siguientes resultados.

Tabla 1

Resultados descriptivos de la GTH y DL

			Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión de talento humano	Mala	n	5	1	0	6
		%	8,3%	1,7%	0,0%	10,0%
	Regular	n	13	16	2	31
		%	21,7%	26,7%	3,3%	51,7%
	Buena	n	0	12	11	23
		%	0,0%	20,0%	18,3%	38,3%
Total	n	18	29	13	60	
	%	30,0%	48,3%	21,7%	100,0%	

Se constata en la Tabla 1, que el 10% de los encuestados señalaron que existe una mala GTH; del mismo modo, el 51,7% manifestaron un nivel regular y el 38,3% de los trabajadores dijeron que hay una buena gestión. Por otra parte, se confirma que un 30% tienen un nivel bajo de desempeño laboral, análogamente, el 48,3% se ubican en un nivel medio y para finalizar, el 21,7% evidenciaron un nivel alto. Confrontando los datos en el cruce de las variables, es relevante mencionar que el 8,3% de los trabajadores señalan que hay una mala GTH y por lo tanto, en esta misma cantidad su DL es bajo; de igual modo, el 26,7% de los encuestados apuntan que hay un nivel regular en la GTH, y en esta misma proporción el DL es medio, para culminar el 18,3% de los participantes denotan la existencia de una buena GTH y por este motivo se demuestra que su nivel de desempeño laboral es alto.

Tabla 2*Resultados descriptivos de incorporación de personas y DL*

			Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Incorporación de personas	Mala	n	5	3	0	8
		%	8,3%	5,0%	0,0%	13,3%
	Regular	n	9	18	3	30
		%	15,0%	30,0%	5,0%	50,0%
	Buena	n	4	8	10	22
		%	6,7%	13,3%	16,7%	36,7%
Total	n	18	29	13	60	
	%	30,0%	48,3%	21,7%	100,0%	

En concordancia con la Tabla 2, se observa que el 13,3% de los trabajadores encuestados ubican de nivel mala la incorporación de personas; de igual forma, un 50% lo consideran de categoría regular. Finalmente, el 36,7% perciben como buena la incorporación del personal. En cuanto a los aspectos descriptivos al análisis de la diagonal principal, se tiene que 8,3% de los trabajadores indicaron de nivel mala la incorporación de personas y esto hace que su DL sea de nivel bajo. seguidamente, se evidencia un 30% de los mismos exhiben de nivel regular la incorporación de personas lo que implica que su desempeño laboral sea de nivel medio. Para terminar, se tienen un 16,7% de los participantes que señalan como buena la incorporación de personas y eventualmente esto hace que tenga un nivel alto de DL.

Tabla 3*Resultados descriptivos de colocación de personas y DL*

		Desempeño laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Mala	n	7	3	0	10
	%	11,7%	5,0%	0,0%	16,7%
Regular	n	10	16	3	29
	%	16,7%	26,7%	5,0%	48,3%
Buena	n	1	10	10	21
	%	1,7%	16,7%	16,7%	35,0%
Total	n	18	29	13	60
	%	30,0%	48,3%	21,7%	100,0%

En la Tabla 3, muestra que el 16,7% de encuestados determinaron de categoría mala la colocación de personas; de igual manera, el 48,3% y 35% de los participantes señalan los niveles de regular y buena de forma respectiva. Por otro lado, al describir la diagonal principal, se demuestra que el 11,7% de trabajadores sitúan como mala la colocación de personas y esto implica que sea de nivel bajo su desempeño laboral. También, se percibe la colocación de personas en un nivel regular del 26,7% y en esa misma cifra su desempeño laboral es medio. Por último, hay un 16,7% de participantes creen que la colocación de personas es buena y por esta razón tienen un nivel alto de DL.

Tabla 4*Resultados descriptivos de desarrollo de personas y DL*

			Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Desarrollo de personas	Mala	n	6	2	0	8
		%	10,0%	3,3%	0,0%	13,3%
	Regular	n	12	15	4	31
		%	20,0%	25,0%	6,7%	51,7%
	Buena	n	0	12	9	21
		%	0,0%	20,0%	15,0%	35,0%
Total	n	18	29	13	60	
	%	30,0%	48,3%	21,7%	100,0%	

En función a la Tabla 4, la cual revela que un 13,3% de los trabajadores encuestados aprecian el desarrollo de personas como mala; en otro orden de ideas, el 51,7% y el 35% de los mismos presentan niveles regular y buena respectivamente. En el análisis de los datos arrojados del cruce de las variables, se tiene un 10% de participantes que señalan como mala el desarrollo de personas y en igualdad de relación su desempeño laboral es de nivel bajo. Por otro lado, se constata que el desarrollo de personas tiene un nivel regular de 25% y como tal el desempeño laboral es medio en esa misma cantidad. Finalmente, se tiene un 15% de participantes posicionan como buena al desarrollo de personases y por lo tanto, los niveles son alto de desempeño laboral.

Tabla 5*Resultados descriptivos de evaluación de personas y DL*

			Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Evaluación de personas	Mala	n	5	2	0	7
		%	8,3%	3,3%	0,0%	11,7%
	Regular	n	13	21	3	37
		%	21,7%	35,0%	5,0%	61,7%
	Buena	n	0	6	10	16
		%	0,0%	10,0%	16,7%	26,7%
Total	n	18	29	13	60	
	%	30,0%	48,3%	21,7%	100,0%	

Se describe en la Tabla 5, que el 11,7% de los participantes encuestados señalan de nivel mala la evaluación de personas; al mismo tiempo, el 61,7% y 26,7% de los trabajadores los ubican en niveles de regular y buena en estricto orden. Los resultados de la diagonal principal producto del cruce de las variables, se tiene que 8,3% de trabajadores expresaron como de categoría mala la evaluación de personas y esto conlleva que el DL sea de nivel bajo. Por otro lado, se analiza la evaluación de personas en un nivel regular de 35% y en base a esto, su desempeño laboral exhibe niveles de medio y para concluir, existe un 16,7% de empleados que tienen como buena la evaluación de personas y por esta razón, su desempeño laboral muestra un nivel alto.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

H_0 : Los datos poseen distribución normal

H_a : Los datos no poseen distribución normal

Normas de aprobación:

Sig. < 0.05, acepta la H_a , los datos no tienen distribución normal, Rho Spearman.

Sig. > 0.05, acepta la H_0 , datos tienen distribución normal. Correlación Pearson.

Tabla 6

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GTH	,100	60	,200*	,943	60	,007
DL	,090	60	,200*	,967	60	,106

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 6 se evalúa el test de normalidad, este advierte una muestra de 60, por ser mayor a 50, se procesa a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov. Por otro lado, los datos de la significancia son mayores a 0,05; se acepta la H_0 , lo que significa que los valores analizados tienen distribución normal y por tanto, se emplea la prueba paramétrica, la correlación de Pearson.

Prueba de hipótesis general

Debido a que los valores analizados cumplen con el supuesto de normalidad, se recomienda utilizar el estadístico correlación de Pearson para la contratación de las hipótesis, que se describe a continuación.

Hipótesis Nula (H_0)

H_0 : No existe relación entre la GTH y DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023.

Hipótesis Alternativa (H_a)

H_a : Existe relación entre la GTH y DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023.

Reglas de aceptación

Si la sig. < 0.05, se aprueba la H_a .

Si la sig. > 0.05, se aprueba la H_0 ,

Tabla 7

Contrastación de la hipótesis general

	GTH	DL
Gestión de talento humano	1	,701**
Correlación de Pearson		,000
Sig. (bilateral)		
N	60	60
Desempeño laboral	,701**	1
Correlación de Pearson		,000
Sig. (bilateral)		
N	60	60

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

En la tabla 7, se evidencia el estudio del contraste de la hipótesis general, expone que hay una correlación positiva considerable (sig.=0,000; $r=0,701$), (Anexo 6). De tal manera, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (H₀)

H₀: No existe relación entre la incorporación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023.

Hipótesis Alternativa (H_a)

H_a: Existe relación entre la incorporación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023.

Tabla 8

Contrastación de la HE 1

		Incorporación de personas	DL
Incorporación de personas	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 60	,551** ,000 60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,551** ,000 60	1 60

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

La Tabla 8 define el resultado de la confrontación de la hipótesis específica 1, que arroja una relación positiva media (sig.=0.000; r=0.551), (Anexo 6). Por tanto, se acepta la hipótesis H_a y se rechaza la hipótesis nula H₀.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Nula (H₀)

H₀: No existe relación entre la colocación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023.

Hipótesis Alternativa (H_a)

H_a: Existe relación entre la colocación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023.

Tabla 9

Contrastación de la hipótesis específica 2

		Colocación de personas	DL
Colocación de personas	Correlación de Pearson	1	,651**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,651**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

De acuerdo con la Tabla 9, aparece el contraste de la hipótesis específica 2, que corrobora que la correlación es positiva media (sig.=0.000; r=0.651), (Anexo 6). De esta forma, se acepta la hipótesis H_a y se descarta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Hipótesis Nula (H₀)

H₀: No existe relación entre el desarrollo de personas y DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023.

Hipótesis Alternativa (H_a)

H_a: Existe relación entre el desarrollo de personas y DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023.

Tabla 10

Contrastación de la hipótesis específica 3

		Desarrollo de personas	DL
Desarrollo de personas	Correlación de Pearson	1	,596**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,596**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

La Tabla 10 muestra el contraste de la hipótesis específica 3, obteniéndose una Sig.= 0,000 lo que es < 0,05, por ende, se aprueba H_a. de igual modo, el coeficiente generado es 0.596 y la magnitud en función al (Anexo 6), la correlación es positiva media.

Hipótesis específica 4

Hipótesis Nula (H₀)

H₀: No existe relación entre la evaluación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023.

Hipótesis Alterna (H_a)

H_a: Existe relación entre la evaluación de personas y el desempeño laboral del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023.

Tabla 11

Contrastación de la hipótesis específica 4

		Evaluación de personas	DL
Evaluación de personas	Correlación de Pearson	1	,652**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,652**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

En la Tabla 11, se da a conocer el contraste de la hipótesis específica 4, que concluye que existe una relación positiva media (Sig.= 0.000; r= 0.652), (Anexo 6). De esta forma, se acepta la hipótesis H_a y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Las limitaciones encontradas en la investigación fue aplicación del instrumento de recolección de información, pues algunos colaboradores no contaban con las herramientas necesarias para responder el instrumento mediante el formulario de Google por lo que la investigadora le facilito la herramienta tecnológica a fin de que respondan las preguntas planteadas en el presente estudio.

Los resultados descriptivos del objetivo general el cual es determinar si existe relación entre la GTH y DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023; se evidencia que el 38,3% de los trabajadores dijeron que hay una buena gestión, el 51,7% manifestaron un nivel regular y el 38,3% de los trabajadores dijeron que hay una buena gestión. Por otra parte, se confirma que un 30% tienen un nivel bajo de desempeño laboral, análogamente, el 48,3% se ubican en un nivel medio y para finalizar, el 21,7% evidenciaron un nivel alto.

Mientras que los resultados inferenciales permiten concluir que existe relación entre la GTH y DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023. dado a que la significancia bilateral dio como resultado 0.000 y $r = 0,701$ lo que significa que la relación es positiva media.

Estos resultados son similares a la investigación de Chicaiza et al. (2023), el cual los resultados develan que existe correlación alta positiva entre el DL y la GTH, al tener un Valor P de 0,000, y rho 0,845. Como conclusión se puede decir que existe una alta correlación positiva entre las variables, por lo tanto, es importante cuidar las tareas clave de la organización y su seguimiento, además, la empresa debe implementar un plan de personal que satisfaga las necesidades de desarrollo del personal, talento humano para mejorar el desempeño de los empleados. Por su parte el trabajo realizado por Gonzáles y Chotón (2022) sus resultados revelan un resultado de $p = 0.000$ indicando el DL no tiene independencia de la GTH, además, al evaluar el DL con las dimensiones de la GTH, fue obtenido el mismo resultado. Concluyendo que hay relación significativa entre las variables, e igualmente, existe relación entre el DL con las dimensiones planificación, integración y desarrollo.

Estos hacen que la teoría de Rojas et al., (2020) sea robusta ya que la misma manifiesta que el talento humano se puede definir como un proceso

empresarial que combina liderazgo, desarrollo, motivación y atracción de tal manera que los empleados se sientan cómodos y satisfechos en la organización y en el trabajo. Asimismo, Narayanan et al., (2019), gestión del talento humano por qué; ganancias, ganancias e ingresos de ganancias; menos pérdidas financieras; alta satisfacción profesional; aumento de la productividad y la honestidad y lealtad de los empleados hacia la empresa y los gerentes.

Respecto con los resultados descriptivos del objetivo específico 1 en cual es determinar si existe relación entre la incorporación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023, se puede evidenciar que el 13,3% tiene un nivel mala la incorporación de personas; de igual forma, un 50% lo consideran de categoría regular. Finalmente, el 36,7% perciben como buena la incorporación del personal. se tienen un 16,7% de los participantes que señalan como buena la incorporación de personas y eventualmente esto hace que tenga un nivel alto de DL.

Mientras que los resultados inferenciales permiten concluir que existe relación entre la incorporación de personas y el DL administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023; dado a que la significancia bilateral dio como resultado 0.000 y $r = 0,551$ lo que significa que la relación es positiva media.

Estos resultados son similares a la investigación de Pareja et al. (2022) revelando aquellos resultados que tuvieron un valor de $p = 0.000$ y rho 0.765 indicando que existe una correlación positiva significativa entre las variables. En conclusión, se puede decir que la buena gestión de los recursos humanos es la tarea principal, pues de ahí reciben las decisiones correspondientes que se toman y ejecutan en la administración. Por su parte, Cubas et al. (2022), donde se obtuvo p-valor 0,003, lo que permitió concluir que existe una relación importante entre las variables estudiadas (DL Y GTH).

Estos hacen que la teoría de Cross (2020) sea robusta ya que la misma manifiesta que incorporación de personas es un proceso donde una persona es contratada o dispuesta para realizar ciertas tareas en una organización brindándole beneficios para que se sienta satisfecho y al mismo tiempo el candidato debe cumplir con todos los requisitos de la empresa, para que tengas la oportunidad de conseguir un trabajo. Chillakuri (2020), afirma que el propósito de reclutar nuevos empleados en una organización es seleccionar al candidato

más valioso; evaluar las características personales, habilidades, capacidades y conocimientos que una persona posee y demuestra durante la entrevista, y así la empresa se beneficia de un personal eficiente y calificado, lo que reduce los costos de capacitación, capacitación y enseñanza de los empleados.

Respecto a los resultados descriptivos correspondiente al objetivo específico 2, determinar si existe relación entre la colocación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023, se puede evidenciar que el 16,7% de los empleados encuestados determinaron de categoría mala la colocación de personas; de igual manera, el 48,3% y 35% de los participantes señalan los niveles de regular y buena de forma respectiva. Un 16,7% de participantes creen que la colocación de personas es buena y por esta razón tienen un nivel alto de DL.

Los resultados inferenciales permiten concluir que existe relación entre la colocación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023, dado a que la significancia bilateral dio como resultado 0.000 y $r = 0,651$ lo que significa que la relación es positiva considerable.

Estos resultados son similares a la investigación de Zelada (2019) mostró que tenía un Rho de 0,000 y un coeficiente de 0,687, lo que permitió concluir que existe una relación positiva alta entre ambas variables, pero señaló que existe una deficiencia en la GRH que perjudica el normal funcionamiento. a la empresa porque no sigue una estructura organizacional ni tiene lineamientos específicos que generen decisiones favorables. Mestas et al. (2021) mostró una prueba de Spearman rho de 0,640 con un valor p de selección de empleados y calidad del trabajo. 0,05 indica una correlación positiva moderada; además, tuvo un rho de 0.756 y un p-valor de 0,05 entre la formación de los empleados y la calidad del trabajo, lo que indica que existe una alta correlación positiva; y concluyeron que el estudio podría argumentar que existe una correlación positiva moderada entre la selección de empleados y la calidad del trabajo y una correlación positiva alta entre la capacitación de los empleados y la calidad del trabajo; el cual se refiere a la necesidad de las entidades públicas de orientar y capacitar al personal administrativo para optimizar la eficiencia laboral reflejada en los resultados del trabajo.

Estos resultados hacen que la teoría de Wulandari y Assidiq (2023) sea robusta ya que manifiestan que la colocación de personas es un proceso por el cual cada empleado debe realizar trabajos y tareas para lo cual existe una investigación previa para saber quién se desarrolla mejor profesionalmente. Sugiarti (2022), la empresa brinda la base inicial de los postulados, informando sobre las tareas internas, estándares y metas de la empresa, así como las tareas que se deben realizar para determinar si la empresa está en condiciones de desarrollarlas y tiene que se necesita recursos elige un trabajo.

Los resultados descriptivos del objetivo específico 3 determinar si existe relación entre el desarrollo de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023, un 13,3% de los trabajadores encuestados aprecian el desarrollo de personas como mala; en otro orden de ideas, el 51,7% y el 35% de los mismos presentan niveles regular y buena respectivamente. Se tiene un 15% de participantes posicionan como buena al desarrollo de personas y, por lo tanto, los niveles son alto de desempeño laboral.

Los resultados inferenciales permiten concluir existe relación entre el desarrollo de personas y DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023, dado a que la significancia bilateral dio como resultado 0.000 y $r = 0,596$ lo que significa que la relación es positiva considerable.

Estos resultados son similares a la investigación de González et al. (2021) resultando una significancia de 0.055 y una correlación de 0.186, lo que significa que la correlación positiva es muy baja. Reconocieron que es importante predecir la satisfacción de los empleados, para realizar las mejoras adecuadas que permitan optimizar las habilidades y capacidades en beneficio del empleado para lograr una mejor productividad. Paredes y Bustamante (2021) señalan $p = 0.000$ y $\rho = 0.911$ entre las variables GTH y satisfacción laboral, indicando una correlación y concluye que la GTH es fundamental para las empresas, decisiones adecuadas que permitan generar satisfacción laboral.

Estos resultados hacen que la teoría de Narim et al., (2020) sea robusta ya que manifiestan que el desarrollo de personas se define como el proceso de evaluación del trabajo de una persona para obtener la oportunidad adecuada, más efectiva y eficiente de formar parte de una organización. Harsch y Festing

(2020) desde la perspectiva de la organización, es sumamente importante evaluar a un empleado que solicita un puesto de trabajo. Para Matabanchoy et al. (2019), por; contratar a una persona que no pueda realizar las tareas y actividades puede ser perjudicial para la empresa porque no cumple con los requisitos presentados y lo que pretende lograr el trabajo de este empleado.

Respecto a los resultados descriptivos correspondiente al objetivo específico 4, determinar si existe relación entre la evaluación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023, el 11,7% de los participantes encuestados señalan de nivel mala la evaluación de personas; al mismo tiempo, el 61,7% y 26,7% de los trabajadores los ubican en niveles de regular y buena en estricto orden. Un 16,7% de empleados que tienen como buena la evaluación de personas y por esta razón, su desempeño laboral muestra un nivel alto.

Los resultados inferenciales permiten concluir existe relación entre la evaluación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023, dado a que la significancia bilateral dio como resultado 0.000 y $r = 0,652$ significando que la relación es positiva considerable.

Estos resultados son similares a la investigación de Del Río et al. (2022) dándose a conocer los resultados de la correlación entre la GTH y el desempeño organizacional con $p = 0.0017$ y $\rho = 0.906$, concluyendo que la relación es positiva, por lo tanto, es necesario capacitar a los empleados para que sigan cabalmente la política para mejorar el desempeño organizacional. Bendezú (2020) da a conocer los resultados que se obtuvo $p = 0,000$, llegando a un nivel de 0,892, indicando una alta correlación positiva entre las dimensiones de la GTH y la satisfacción laboral, concluyendo que existe una enérgica correlación entre las variables.

Estos resultados hacen que la teoría de Shahi et al., (2020) sea robusta ya que manifiestan que evaluación del personal, una de ellas es hacer preguntas sobre algunos temas relacionados con las tareas que la empresa quiere que realicen, la otra posibilidad es estudiar la personalidad de la persona para saber si está en conflicto o si es una persona que promueve el bien. analizar el ambiente de trabajo y esto también durante la entrevista a tiempo para ver qué

impresión deja a primera vista; y así se puede decidir si es un buen elemento para la organización o no.

La investigación contó con un diseño no experimental, correlacional, descriptiva, el cual permitió determinar si existe relación entre la GTH y DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao. Por tanto, estos resultados pueden ser tomados en consideración como antecedente para futuras investigaciones cuyas variables y metodología sea similar.

En cuanto a la fortaleza de la metodología, se pueden encontrar la disponibilidad del material bibliográfico para el desarrollo de las variables en estudio, tanto, libros, revistas indexadas, tesis utilizadas para la realización de la investigación. La disposición de los colaboradores para la participación del estudio y el autógrafo del consentimiento informado de los colaboradores.

Las debilidades de la metodología se pueden mencionar que los colaboradores presentaban dificultad para la realización de la encuesta debido a que no contaban con las herramientas tecnológicas, por lo que se utilizó herramientas proporcionadas por la investigadora, manejo del programa estadístico SPSS para procesar la información, extracción de la información.

En cuanto a la relevancia de la investigación, esta permitió develar que una excelente gestión de las destrezas personales de los colaboradores genera enormes beneficios en una empresa. Encargarse seriamente que los colaboradores tengan un rendimiento óptimo, permite visualizar con claridad las habilidades que deben ser mejoradas y que son indispensables para lograr el éxito empresarial. Además, favorece: Mejor actitud y disponibilidad del colaborador.

VI. CONCLUSIONES

Al finalizar la investigación y de acuerdo con los resultados descriptivos e inferenciales se concluye:

Primero:

En relación con el objetivo general de acuerdo con el resultado de correlación $r=0,701$, se concluye que existe relación entre la GTH y DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado.

Segundo:

En relación con el objetivo general de acuerdo con el resultado de correlación $r=0.551$, se concluye que existe relación entre la incorporación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado.

Tercero:

En relación con el objetivo general de acuerdo con el resultado de correlación $r=0.651$, se concluye que existe relación entre la colocación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado.

Cuarto:

En relación con el objetivo general de acuerdo con el resultado de correlación $r=0.596$, se concluye que existe relación entre el desarrollo de personas y DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado.

Quinto:

En relación con el objetivo general de acuerdo con el resultado de correlación $r= 0.65$, se concluye que existe relación entre la evaluación de personas y el DL del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda a la institución realizar adecuada selección de personal considerando técnicas apropiadas para la selección, entrevistas, prueba psicométrica, examen para medir el nivel de conocimiento del personal, simular situaciones reales con la finalidad de ver la actuación de los candidatos, realizar sesgos por años de experiencia, edad, a fin de captar a la persona idónea para la realización de las funciones a contratar.

Segundo

Se recomienda a al jefe de recursos humanos identificar las competencias profesionales, actitudes y aptitudes al momento de la selección del personal con la finalidad de que este cuente con el perfil idóneo para el cargo con la finalidad de que la empresa cuente con un buen desempeño laboral.

Tercero

Se recomienda a la institución realizar convocatoria pública e interna para los cargos disponibles, con la finalidad de que toda la población competencias profesionales, actitudes y aptitudes puedan participar en la elección del cargo.

Cuarto

Se recomienda a los colaboradores que se encuentran en la institución realizar constante actualización académica a fin de incorporar ideas innovadoras en la resolución de problemas, así como ser candidatos elegibles para puestos o cargos superiores.

Quinto

Se recomienda que la institución realizar constantemente evaluación de desempeño laboral a fin de medir las competencias profesionales, actitudes y aptitudes de los colaborados activos en planilla.

REFERENCIAS

- Aguilera, D. G. (2019). Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la teoría de la expectativa de vroom. *Revistas Teseo*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=285374>
- Al Jawali, H., Darwish, T. K., Scullion, H., & Haak Saheem, W. (2022). Talent management in the public sector: empirical evidence from the Emerging Economy of Dubai. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(11), 2256-2284.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2021.2001764>
- Al Qershi, N. A., Thurasamy, R., Ali, G. A., Abu Al- Rejal, H., Al-Ganad, A., Frhan, E. (2022). The effect of talent management and human capital on sustainable business performance: an empirical investigation in Malaysian hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(2), 316-337.
<https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2021-0130>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and Its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3822723F
- Ali, M., & Shariat Ullah, M. (2023). Role of laissez-faire leadership in talent management: Evidence from the pharmaceutical industry of Bangladesh. *Heliyon*, 9(6), e17234. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17234>
- Andreas, D. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35. <http://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/10>
- Arias González, J. L. y Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Perú. Editorial Enfoques Consulting Eirl.
- Becker, K., & Bish, A. (2021). A framework for understanding the role of unlearning in onboarding. *Human Resource Management Review*, 31(1).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S105348221930110X>
- Bendezú Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>

- Bibi, M. (2019). Impact of talent management practices on employee performance: an empirical study among healthcare employees. *SEISENSE Journal of Management*, 2(1), 22-32. <https://journal.seisense.com/jom/article/view/83>
- Binti Mohd Amin, F. A., Mohd Mokhtar, N., Binti Ibrahim, F. A., Bin Nordin, M. N. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5224-5228. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmata/article/view/6737/5553>
- Cabezas Ramos, C. B., & Brito Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Cai, C. J., Winter, S., Steiner, D., Wilcox, L., & Terry, M. (2019). "Hello AI": uncovering the onboarding needs of medical practitioners for human-AI collaborative decision-making. *Proceedings of the ACM on Human-computer Interaction*, 3(CSCW), 1-24. <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3359206>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro Mori, K. O., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chetna, C., Puneet, K., Rakesh, A., Peter, R., & Amandeep, D. (2022). Supply chain collaboration and sustainable development goals (SDGs). Teamwork makes achieving SDGs dream work. *Journal of Business Research*, 147, 290-307. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296322002818>
- Chicaiza Caizaguano, E. M., Salazar Aguilar, C. N., y Chávez Yépez, H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio "Lácteos Maribella". *RELIGACION Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), e2301002. <https://acortar.link/ks37aS>

- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277-1296. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOCM-02-2020-0058/full/>
- Cross Walker, T. (2020). Inclusive talent management in the public sector: theory and practice. *Transnational Corporations Review*, 12(2), 140-148. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19186444.2020.1741296>
- Cubas Medina, N., Gonzales Llontop, L., Díaz Torres, M., Polo Escobar, B., De La Cruz Alvarado, R., Gonzáles Paco, E., y Cubas Medina, J. R. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56 - 68. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., Al Hakim, Y. R., & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job performance and Employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592. https://www.researchgate.net/profile/Didit-Darmawan/publication/340986809_The_Quality_of_Human_Resources_Job_Performance_and_Employee_Loyalty/links/610226361ca20f6f86e61257/The-Quality-of-Human-Resources-Job-Performance-and-Employee-Loyalty.pdf
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E.A., Arifin, S., Putra, A.R., Hariani, M., Irfan, M., Al Hakim, Y.R., Issalillah, F. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592, <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>
- Davidescu, A. A., Apost, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 6086-6098. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Del Río Cortina, J. L., Acosta Mesa, R. E., Santis Puche, M. A., Machado Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 33(2),

13-20. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-13.pdf>

Delloitte. (abril de 2018). *Gestión de RRHH en América Latina. Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región.* <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24305w/RevisionDeCurso/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>

Fangyuan, W., Zheng, R., Qi, W., Minfu, H., Wenjing, X., Guodong, M., Xinwen, F., Xia, G., Hongjian, L., & Xiumin, Z. (2021) The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 204-211. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13548506.2020.1778750>

Fisher, G. G., Chacon, M., & Chaffee, D. S. (2019). Theories of cognitive aging and work. *Academic press*, 17-45. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128127568000025>

González Chamorro, B. M., y Chotón Calvo, M. del R., (2022). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2020. *Revista Pakamuros*, 10(3), 132-145. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/321/402>

González Vázquez K. Y., Román Cortez, K. R., y Bermeo Fuentes, M. A. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 1175-1185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229717>

Gurusinghe, R. N., Arachchige, B. J., & Dayarathna, D. (2021). Predictive HR analytics and talent management: a conceptual framework. *Journal of Management Analytics*, 8(2), 195-221. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/23270012.2021.1899857>

Hadi Mohamed, M., Martel Carranza, C. P., Huayta Meza, F. T., Rojas León, C. R. y Arias González, J. L. (2023). *Metodología de la investigación. Guía para proyecto de tesis.* Perú. Editorial Inudi.

Harsch, K., & Festing, M. (2020). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 43-61. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21972>

- Hasanpour, A., Abdollahi, B., Jafarinia, S., & Memari, M. (2019). Designing Talent Management Model in the Banking Industry Using Grounded Theory. *Management Studies in Development and Evolution*, 28(93), 93-129. http://jmsd.atu.ac.ir/article_10421_en.html
- Hernández Samperi, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana Education.
- Hernández, Fernández y Baptista (2016). Metodología de la investigación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huilcapi Masacon, M. R., Castro López, G. A., & Jácome Lára, G. A. (2019). Motivation: theories and their relationship in the business world. *Mastery of Science* 3(2), 311-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721458577484475>
- Iturralde-Pulla, K., Paltan-Alija, J. M., Ollague-Valarezo, J. K., Pacheco-Molina, A. M. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 342-359 <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- James, A. R., & Meredith, E. D. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155(1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886919306427>
- Karimov, N. (2019). Prospects for the development of the stock market: the first IPO and SPO analysis conducted by the companies of Uzbekistan. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, 11, 938-950. <https://ejournal.tsue.uz/index.php/archive/article/download/3262/2445>
- Kovalenko, Y. (2020). Theory and History of the Humanistic Management Culture in the Era of Industrialism. *Socio-Cultural Management Journal*, 3(1), 39-65. <http://socio-cultural.knukim.edu.ua/article/view/219797>
- Le, H. P., & Ozturk, I. (2020). The impacts of globalization, financial development, government expenditures, and institutional quality on CO2 emissions in the presence of environmental Kuznets curve. *Environ Sci Pollut Res*, 27, 22680–22697. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-08812-2>

- Manzoor, F., Wei, L., Bányai, T., Nurunnabi, M., & Subhan, Q. A. (2019). An Examination of Sustainable HRM Practices on Job Performance: An Application of Training as a Moderator. *Sustainability*, 11(8), 2263; <https://doi.org/10.3390/su11082263>
- Martínez Reinoso, O. L., & Vargas Fernández, T. (2019). Procedure for managing the recruitment and selection process for staff based on local development. *Cooperativism and Development*, 7(2), 225-242. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci_arttext&tIng=en
- Matabanchoy Tulcán, S. M., Álvarez Pabón, K. M., & Riobamba Jiménez, O. D. (2019). Effects of performance evaluation on the quality of working life of the worker: Review of the topic between 2008-2018. *University and Health*, 21(2), 176-187. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072019000200176&script=sci_arttext
- Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Job satisfaction in administrative management. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Mercer. (2019). *Global Talent Trends 2019*. <https://www.marshmcclennan.com/content/dam/mmc-web/insights/publications/2019/feb/gl-2019-global-talent-trends-study.pdf>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., y Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(2), 21–29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Mikalauskienė, A., & Atkočiūnienė, Z. O. (2019). Knowledge management impact on sustainable development. *Montenegrin Journal of economics*, 15(4), 149-160. <https://epublications.vu.lt/object/elaba:42551695>
- Mirsky, R., Carlucho, I., Rahman, A., Fosong, E., Macke, W., Sridharan, M., Sridharan, M., Stone, P., & Albrecht, S. V. (2022). A survey of ad hoc teamwork: Definitions, methods, and open problems. In *European Conference on Multiagent Systems*, 1-8. <https://acortar.link/oXEIzK>
- Narayanan, A., Rajithakumar, S., & Menon, M. (2019). Talent management and employee retention: An integrative research framework. *Human Resource*

- Development Review, 18(2), 228-247.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1534484318812159>
- Narimissa, O., Kangarani Farahani, A., & Molla Alizadeh Zavardehi, S. (2020). Evaluation of sustainable supply chain management performance: Dimensions and aspects. *Sustainable Development*, 28(1), 1-12.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/sd.1959>
- Nitya, B., Ragini, B., & Subha, K. (2021). A study on the application of hr analytics on talent acquisition, compensation & benefits and employee turnover in the indian it industry. *UGC Care Journal*, 44(01), 66-76.
<https://acortar.link/WTGnVg>
- Pagan-Castaño, E., Ballester-Miquel, J. C., Sánchez-García, J., & Guijarro-García, M. (2022). What's next in talent management? *Journal of Business Research*, 141, 528-535. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.052>
- Paige, J. T., Garbee, D. D., Bonanno, L. S., & Kerdolff, K. E. (2021). Qualitative analysis of effective teamwork in the operating room (OR). *Journal of surgical education*, 78(3), 967-979.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S193172042030369X>
- Paredes Floril, P. R., y Bustamante Villegas, J. J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, (5), 44-61. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Pareja Ballón, A. Y., Chiri Saravia, P. C., Ramirez Vilchez, E. A., Segovia Cotrina, C. L., y Sanchez Lume, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3057-3070.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812
- Pirson, M. (2019). A humanistic perspective for management theory: Protecting dignity and promoting well-being. *Journal of Business Ethics*, 159, 39-57.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-017-3755-4>
- Préstamo, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
<http://m.growingscience.com/beta/msl/3999-the-influence-of-organizational-commitment-on-employees-job-performance-the-mediating-role-of-job-satisfaction.html>

- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Rojas Matos, J. C., Céspedes Reveló, R. W., & Bambaren Mata, L. A. (2020). Management of human talent and its impact on the Labor productivity of operating staff in the company Fisim SAC Huánuco – 2015. *Revista Balance´s*, 8(11), 48-55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/207>
- Rojas Matos, J. C., Céspedes Reveló, R. W., y Bambaren Mata, L. A. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco – 2015. *Balance´s*, 8(11), 48-55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Román, M., Wasiak, M., Román, M., Román, K., Niedziółka, A., Krasnodębski, A., & Królak, S. (2021). Essence of the Compensation Plan in the Process of Motivation in Multi-Level Marketing (MLM). A Case Study. *Sustainability*, 13(16), 8738-8749. <https://doi.org/10.3390/su13168738>
- Rustiawan, I., Rubadi, Hari Safariningsih, R. T., & Zen, A. (2023). Talent Management Concepts: Analysis Recruitment, Program Training, Mentoring, and Leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 233–244. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2772>
- Shahi, T., Farrokhsheresht, B., Taghipourian, M. J., & Aghajani, H. A. (2020). Behavioral factors affecting talent management: Meta-synthesis technique. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(1), 117-137. https://ijms.ut.ac.ir/article_73494.html?lang=en
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A. & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83. <https://www.goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/79>
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and*

- Business*, 7(7), 335–341.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO7.335>
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1-11.
<https://acortar.link/YuHP1U>
- Vera Apridina, S., Lindriana, S., & Rindu Rika, G. (2019). Research and Development (R&D), Environmental Investments, to Eco-Efficiency, and Firm Value. *Safitri*, 22(3). <https://ijar-iaikapd.or.id/index.php/ijar/article/view/446>
- Whysall, Z., Owtram, M., & Brittain, S. (2019). The new talent management challenges of Industry 4.0. *Journal of management development*, 38(2), 118-129. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-06-2018-0181/full/html>
- Wulandari, T. A. & Assidiq, M. I. (2023). Influencer marketing strategy of start-up company as the provider of fast-moving consumer goods (FMCG) products in Indonesia. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 10(4), 569-579. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i4.1365>
- Yupanqui Sierra, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>
- Zeballos Saavedra, R. I. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas mattaz zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Chiavenato (2009, p.15) es la actividad que conlleva al trabajo en conjunto de manera eficaz, que estable como objetivo el identificarse con la empresa, de modo tal que se logre establecer relaciones positivas logrando que sea comunicativo y participativo entre ellos.	Se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario y la técnica encuesta, se consideró como población de estudio a los servidores del área administrativa del Poder Judicial del Callao en función de determinar la relación que existe entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral.	INCORPORACIÓN DE PERSONAS	Reclutamiento	1 - 4	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Gestión de Talento Humano Malo [25 - 35], regular [36 - 46] bueno [47 - 56]. Incorporación de personas: malo [6 - 9], regular [10 - 12], bueno [13 - 15]. Colocación de personas: malo [5 - 8], regular [9 - 11], bueno [12 - 14]. Desarrollo de personal: malo [6 - 9], regular [10 - 12], bueno [13 - 15]. Evaluación de personas malo [5- 8], regular [9 - 11], bueno [12 - 14].
			Selección			
			Vocación de Servicio			
		COLOCACIÓN DE PERSONAS	División del trabajo	5 - 7		
			DESARROLLO DE PERSONAS			
		Capacitación				
		EVALUACIÓN DE PERSONAS	Actitudes	12 - 14		
			Conocimiento			
			Capacidades			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Chiavenato (2009), plantea que: es esencial que las organizaciones establezcan sistemas efectivos de evaluación de desempeño, los cuales permiten medir y proporcionar retroalimentación objetiva y justa sobre el rendimiento de los empleados.	Se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario y la técnica encuesta, se consideró como población de estudio a los servidores del área administrativa del Poder Judicial del Callao en función de determinar la relación que existe entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral.	SATISFACCIÓN LABORAL	Remuneración	1 - 6	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo [37 – 48], Medio [49 – 59], Alto [60 – 70].
			Reconocimiento			
			Oportunidad de mejora			
		COMPENSACIÓN DE BENEFICIOS	Recompensa o reconocimiento Incentivos	7 - 10		
		TRABAJO EN EQUIPO	Solidaridad en el trabajo	11 - 16		
			Comunicación asertiva			
	Empatía					

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.



Instrumento de evaluación de la variable GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Cuestionario sobre Habilidades blandas

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la "Gestión de Talento Humano de la sede del poder judicial en la que labora".

Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

Confidencialidad: El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Ud. proporcione es confidencial y será utilizada exclusivamente para lograr el objetivo del presente estudio.

Instrucciones: A continuación, se le presenta 14 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis "X" en el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

Escala:

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

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: INCORPORACION DE PERSONAS						
1	¿El proceso de reclutamiento en el Poder Judicial se realiza de manera efectiva?	1	2	3	4	5
2	¿Las convocatorias se realizan de manera pública?	1	2	3	4	5
3	¿Para la selección del personal el candidato debe cumplir con el perfil de puesto?	1	2	3	4	5
4	¿La selección del personal para los diferentes regímenes se realiza de manera adecuada?	1	2	3	4	5
DIMENSION 2: COLOCACION DE PERSONAS						
5	¿Se asigna a los empleados en puestos de trabajo que se ajustan a sus habilidades y capacidades?	1	2	3	4	5
6	¿Los servidores realizan las actividades conforme a su memorando de asignación?	1	2	3	4	5
7	¿Los requisitos del perfil de puesto son actualizados de manera constante conforme a las nuevas metodologías de trabajo?	1	2	3	4	5

DIMENSION 3: DESARROLLO DE PERSONAS						
8	¿Has recibido oportunidades de desarrollo profesional en el Poder Judicial?	1	2	3	4	5
9	¿Las oportunidades de desarrollo profesional se realizan de manera efectiva?	1	2	3	4	5
10	¿Consideras que existe dificultad para informar problemáticas a tus superiores?	1	2	3	4	5
11	¿Has recibido oportunidades de desarrollo personal en el Poder Judicial?	1	2	3	4	5
DIMENSION 4: EVALUACION DE PERSONAS						
12	¿Recibes evaluación de desempeño de tus conocimientos en el Poder Judicial?	1	2	3	4	5
13	¿Recibes evaluación de desempeño de tus habilidades en el Poder Judicial?	1	2	3	4	5
14	¿Recibes evaluación de desempeño de tus actitudes laborales en el Poder Judicial?	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

Anexo.

Instrumento de evaluación de la variable DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el "Desempeño Laboral de la sede del poder judicial en la que labora". Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con lasincericidad y objetividad, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

Confidencialidad: El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Ud. proporcione es confidencial y será utilizada exclusivamente para lograr el objetivo del presente estudio.

Instrucciones: A continuación, se le presenta 16 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis "X" en el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

Escala:

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



DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: SATISFACCION LABORAL						
1	¿La jefatura inmediata lo incluye en el proceso de toma de decisiones?	1	2	3	4	5
2	Siente que las ideas que aportan los colaboradores son consideradas para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
3	La remuneración que percibe está de acuerdo en entorno laboral y a sus necesidades.	1	2	3	4	5
4	Considera que el cuadro remunerativo de su institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador.	1	2	3	4	5
5	En su puesto de trabajo le permiten tener oportunidad de desarrollo personal y profesional.	1	2	3	4	5
6	Las labores que realiza satisfacen las expectativas de su jefe inmediato	1	2	3	4	5

DIMENSION 2: COMPENSACION Y BENEFICIOS						
7	Siente que su esfuerzo es reconocido por su jefe inmediato.	1	2	3	4	5
8	¿La jefatura inmediata reconoce sus logros?	1	2	3	4	5
9	El poder judicial concede aumentos salariales en función de los logros de cada colaborador.	1	2	3	4	5
10	El poder judicial les da bonos cada vez que logran los objetivos trazados.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO						
11	En tu equipo de trabajo, ¿la comunicación es asertiva y contribuye a crear un ambiente laboral positivo?	1	2	3	4	5
12	¿Con qué frecuencia la comunicación con tus compañeros de trabajo permite mejorar las tareas realizadas?	1	2	3	4	5
13	¿Con qué frecuencia consideras que todos los miembros del equipo cooperan en la realización de las actividades en común?	1	2	3	4	5
14	¿Con qué frecuencia brindas ayuda a tus compañeros cuando tienen algún problema?	1	2	3	4	5
15	¿En qué medida la relación laboral en tu equipo promueve un clima de respeto y empatía?	1	2	3	4	5
16	¿Con qué frecuencia te pones en el lugar del otro y consideras su perspectiva antes de hacer un comentario negativo sobre tu compañero?	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3. Modelo de Consentimiento

Consentimiento Informado (*)

Titulo de la investigación: "Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023".

Investigador(a) Roxana Huayapa Quispe.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023", cuyo objetivo es determinar si existe relación entre la Gestión de Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Qué relación existe entre la Gestión de Talento Humano y desempeño laboral del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una sede del Poder Judicial del estado, Callao – 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Desempeño Laboral y Calidad de Servicio en la modalidad online de los colaboradores de una institución educativa de Lima 2023".

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en un formulario de Google Chrome para que los colaboradores realicen el llenado. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador

(a)

Huayapa Quispe Roxana email: rhuayapaq7@gmail.com y Docente asesor
Rodríguez Galán, Darlén Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en
la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ... Karin Mari Hidalgo
Fecha y hora: 23/06/2023



Huayapa Quispe Roxana email: rhuayapaq7@gmail.com y Docente asesor
Rodríguez Galán, Darlén Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en
la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ... RUTH E. ACHAKUSA D.O.D
Fecha y hora: 23/06/2023



Huayapa Quispe Roxana email: rhuayapaq7@gmail.com y Docente asesor
Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en
la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: JUAN HECTOR NOYOS GIRON
Fecha y hora: 23/06/2023



Huayapa Quispe Roxana email: rhuayapaq7@gmail.com y Docente asesor
Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en
la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: JHON ANDERSON GORDILLO QUISPE
Fecha y hora: 23/06/2023



Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos



Comunicación asertiva	En tu equipo de trabajo, la comunicación es asertiva y contribuye a crear un ambiente laboral positivo.	4	4	4	
	Con qué frecuencia te comunicas con tus compañeros de trabajo acerca de crear las tareas realizadas.	4	4	4	
Emoción	En qué medida la relación laboral en tu equipo genera un clima de respeto y empatía.	4	4	4	
	Con qué frecuencia te pones en el lugar del otro y escuchas su perspectiva antes de hacer un comentario o decirle sobre tu comentario.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 06269132

|

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGeehan et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hykás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos podrían ser suficiente de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de cuestionarios). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Noubatsos & Loukopoulos, 1995, citados en Hykás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspacos.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5. Estadísticas de fiabilidad Variable: Gestión de Talento Humano y desempeño laboral

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión de talento humano	0.936	14
Desempeño laboral	0,902	16

Anexo 6. Interpretación del Coeficiente “r” de Pearson

-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2016, p.304-305)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una Sede del Poder Judicial del Estado, Lima-2023", cuyo autor es HUAYAPA QUISPE ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 17 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO DNI: 20044257 ORCID: 0000-0001-6298-7419	Firmado electrónicamente por: DRODRIGUEZG el 12-08-2023 11:04:59

Código documento Trilce: TRI - 0597935