



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en las  
empresas de seguridad informática de Lima, 2022**

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

**AUTOR:**

Navarrete Curi, Brayan Christians (orcid.org/0000-0003-4507-4794)

**ASESOR:**

Mgtr. Baquedano Cabrera, Luis Clemente (orcid.org/0000-0002-3890-0640)

**CO-ASESOR:**

Dr. Alva Palacios Gómez, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-3224-5363)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación está dedicado a toda mi familia y amigos que me apoyaron durante todo el proceso del desarrollo de la tesis.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mis compañeros, profesores y jefes quienes contribuyeron en la elaboración de la tesis y principalmente a DIOS quien me brindó tranquilidad y fuerzas en todo este proceso.

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2 Variables y Operacionalización .....	15
3.3 Población, muestra, muestro y unidad de análisis .....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 Procedimientos .....	19
3.6 Método de análisis de datos. ....	20
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES .....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS .....	51

## Índice de tablas

Tabla 1 Tabla de contingencia GTH y desempeño laboral.....	23
Tabla 2 Tabla de contingencia de la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral.....	24
Tabla 3 Tabla de contingencia de la dimensión desarrollo de las peronas y la variable desempeño labora. ....	25
Tabla 4 Tabla de contingencia de la dimensión incorporar a las personas y la variable desempeño laboral. ....	26
Tabla 5 Tabla de contingencia de la dimensión organizar a las personas y la variable desempeño laboral ....	27
Tabla 6 Tabla de contingencia de las dimensiones de la variable 1 GTH y la variable desempeño laboral ....	29
Tabla 7 Matriz de correlación de la variable Gestión de talento humano (GTH) y la variable desempeño laboral.....	30
Tabla 8 Matriz de la correlación de la dimensión recompensa y la variable desempeño laboral.....	31
Tabla 9 Matriz de la correlación de la dimensión desarrollo de las personas y la variable desempeño laboral ....	32
Tabla 10 Matriz de la correlación de la dimensión incorporar a las personas y la variable desempeño laboral ....	33
Tabla 11 Matriz de correlación de la dimensión organizar a las personas y la variable desempeño laboral ....	34

## Resumen

La presente investigación tiene como finalidad determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022. Esa investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental y de nivel correlacional. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección se usó el cuestionario. Finalmente se concluyó que existe un grado moderado de correlación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima en el año 2022, con un Rho Spearman de 0,686 y un nivel significativo  $p < 0.000$ . Con este resultado se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0). De los resultados obtenidos también se pudo determinar que tanto la gestión del talento humano y desempeño laboral se complementan dándole al trabajador a través de la mejora continua de sus procesos de incorporación de personas, organización, recompensas, herramientas y desarrollo profesional que cada uno de ellos busca en una empresa generando así el mejor desempeño laboral del trabajador y así también cumplir con los objetivos organizacionales.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, incorporación de personas, desarrollo profesional y recompensa.

## **Abstract**

The purpose of this research is to determine the relationship between the management of human talent and job performance in information security companies in Lima, 2022. This research is of an applied type, of a non-experimental design and of a correlational level. For the collection of information, the survey technique was used and the questionnaire was used as a collection instrument. Finally, it was concluded that there is a moderate degree of positive correlation between the management of human talent and job performance in information security companies in Lima in the year 2022, with a Rho Spearman of 0.686 and a significant level  $p < 0.000$ . With this result, the alternate hypothesis (H1) is accepted and the null hypothesis (H0) is rejected. From the results obtained, it was also possible to determine that both the management of human talent and work performance complement each other by giving the worker, through the continuous improvement of their processes, the rewards, tools and professional development that each of them seeks in a company, thus generating the best work performance of the worker and thus also meet the organizational objectives.

Keywords: Human talent management, work performance, incorporation of people, professional development and recompense.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A inicios del año 2020 en Asia, Europa y Latinoamérica inicio la pandemia por la COVID- 19 y finalizando el 1er trimestre en el Perú se decretó una cuarentena obligatoria, por lo que todas las empresas tuvieron que adaptarse al teletrabajo para continuar con sus operaciones y poder cumplir con sus objetivos trazados para el año 2020.

Al inicio de esta nueva etapa muchas empresas no lograron adaptarse a estos cambios y postergaron o cerraron sus actividades, otra parte de las empresas del país adquirieron plataformas de seguridad para la conexión remota de sus trabajadores con la finalidad de poder adaptarse a esta nueva normalidad.

En esta nueva normalidad las empresas de seguridad informática incrementaron su carga laboral en específico en las áreas core del negocio, las cuales son soporte e implementaciones, estas áreas se encargan de implementar y administrar las plataformas que permitan las conexiones remotas en las empresas a las cuales se les brinda servicio.

En esta nueva etapa el área encargada del talento humano en las empresas de seguridad informática luego de un análisis brindó la confianza y los equipos necesarios para que los trabajadores continúen con sus actividades de manera transparente, sin embargo algunos procesos como el de incorporar personas, organizar personas, recompensas y desarrollo de personas quedaron de lado.

De lo mencionado anteriormente en un ámbito internacional, Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), nos indican que brindando atención a las necesidades de los colaboradores toda organización puede crecer y prosperar, así mismo menciona que para el éxito de toda empresa el recurso humano es de suma importancia.



Por otra parte, en un ámbito nacional Pashanasi, Gárate y Palomino (2021) nos indican que el área encargada del talento humano debe asegurar la motivación constante de los trabajadores, así como brindar seguridad a sus trabajadores ya que de lo contrario la inseguridad y desmotivación en los trabajadores puede generar una caída en el desempeño laboral de los mismos.

De lo indicado actualmente las compañías de seguridad informática no están considerando como factor primordial en la gestión del talento humano (**GTH**), los procesos de recompensa, desarrollo de las personas, incorporar a las personas y organizar a las personas para que los colaboradores tengan un óptimo desempeño laboral (**DL**), como referencia mencionar que en adelante se utilizará estas abreviaciones para las variables de la presente investigación.

Considerando lo descrito en líneas superiores, se establece el problema principal el cual se presente a continuación: ¿Qué relación existe entre la GTH y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022?, y los problemas secundarios; a) ¿Qué relación existe entre la recompensa y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022?, b) ¿Qué relación existe entre el desarrollo de las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022?, c) ¿Qué relación existe entre incorporar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022?, d) ¿Qué relación existe entre organizar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022?.

Arias (2021) indica que la justificación en una investigación reside en dar respuesta a una pregunta, respondiendo a distintas razones del investigador como por ejemplo científicas, políticas, académicas, profesionales, entre otras. Es así, que, para este trabajo de investigación, determinar la importancia de los procesos de la GTH para el óptimo desempeño de los trabajadores, justificaría de manera teórica el trabajo de investigación, ya que esto resultará en el logro de los objetivos de toda empresa de seguridad informática en Lima.

La justificación metodológica de esta investigación se basa en un enfoque cuantitativo en el cual se realizará un análisis estadístico el cual se apoyará con técnicas e instrumentos, este último será aprobado a través de una validación de expertos, lo que permitirá comprobar la relación de nuestras variables.

La justificación social de la presente investigación se fundamenta en que la misma tiene como finalidad brindar un apoyo al talento humano del país, así como también permitirá el desarrollo de objetivos de toda empresa de seguridad informática de Lima.

Continuando con la línea de investigación se establece el objetivo general: Determinar la relación entre la GTH y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.; y como objetivos específicos se tienen los siguientes: a) Determinar la relación entre la recompensa y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022; b) Determinar la relación entre el desarrollo de las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.; c) Determinar la relación entre incorporar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.; d) Determinar la relación entre organizar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

De lo mencionado anteriormente se plantea la hipótesis general: Existe relación entre la GTH y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.; y las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación entre la recompensa y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.; b) Existe relación entre el desarrollo de las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.; c) Existe relación entre incorporar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022., d) Existe relación entre organizar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Es necesario mencionar investigaciones actuales en relación con el tema de investigación que estamos tratando, por lo que encontramos los siguientes antecedentes nacionales: Baldoce (2022), en su tesis de maestría estableció como objetivo dar a conocer la relación entre la GTH y el DL en la empresa Obiettivo Lavoro S.A.C, a nivel metodológico se planteó un enfoque cuantitativo de tipo básica. Así mismo se indica que la investigación será de un diseño no experimental de nivel correlacional, en este estudio se manejó como técnica e instrumento a la encuesta y cuestionario. Dentro de los resultados de esta investigación se evidencia que entre la GTH y DL existe una correlación significativa de 0.0752 (Rho de Spearman) por lo que podemos concluir que la GTH presenta una relación distintiva en el DL en la organización que se realizó el estudio.

Así mismo, Quezada (2021) en su tesis de maestría establece como objetivo determinar la relación entre la GTH y el DL en un municipio distrital de Lima Norte, a nivel metodológico se planteó un enfoque cuantitativo de tipo básica, Así mismo se indica que la investigación será de un diseño no experimental de nivel correlacional, en este estudio se manejó como técnica e instrumento a la encuesta y cuestionario. Dentro de los resultados obtenidos por la prueba de Rho Spearman se evidenció la relación entre la GTH y el DL con una correlación positiva Rho 0,425, de lo mencionado se concluye que la GTH presenta una relación distintiva en el DL en la municipalidad de lima norte.

Otro antecedente nacional es Postigo (2022), en su tesis de maestría establece como objetivo dar a conocer la relación que existe entre la GTH y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L, a nivel metodológico se planteó un enfoque cuantitativo. Así mismo se indica que la investigación será de un diseño no experimental de nivel correlacional, en este estudio se manejó como técnica e instrumento a la encuesta y cuestionario. Dentro de los resultados de esta investigación se obtuvo un valor de correlación del 60% ( $r=0,607$ ) en la prueba de Rho Spearman por lo que se concluye que la GTH evalúa los indicadores de selección de personal, ambiente laboral, evaluación

de desempeño, desarrollo profesional, incentivos y conservación del talento humano y esto a su vez incide notablemente en la productividad y en el logro de los objetivos de la organización de estudio.

También Rojas y Vilchez (2018) en su tesis de maestría establecieron como objetivo determinar la relación entre la GTH y el desempeño profesional de los colaboradores del centro de salud Sagrado Corazón de Jesús, a nivel metodológico se planteó un enfoque cuantitativo. Así mismo se indica que la investigación será de un diseño experimental de nivel correlacional, en este estudio se utilizó distintas técnicas como la observación, encuesta y entrevista, así mismo el cuestionario como instrumento. Dentro de los resultados de esta investigación se obtuvo una relación  $p=0,007$  entre la GTH y la calidad de las actividades realizadas por los colaboradores del puesto de salud, así como también se obtuvo una relación  $p=0,007$  entre la GTH y la colaboración de todo el personal para un fin en común, de lo mencionado se concluye que la GTH presenta una relación distintiva en el DL a nivel de todos sus factores.

A nivel de antecedentes internacionales, Muñoz (2015) en su tesis de maestría establece como objetivo determinar la incidencia de la GTH en el DL de los trabajadores del sector administrativo del centro de salud IESS de Babahoyo, a nivel metodológico la presente investigación es Descriptiva, Explicativa y Correlacional, en este estudio se manejó como técnica e instrumento a la encuesta y cuestionario, Dentro de los resultados de esta investigación se evidenció que la GTH incide en el DL del personal, por lo que se concluye que es necesario que los responsables del talento humano del hospital de IESS de Babahoyo se enfoquen en la teoría del comportamiento humano con la finalidad de mejorar el DL.

Así mismo Altamirano (2020) en sus tesis de maestría, establece como objetivo dar a conocer la relación de la GTH y el desempeño del personal, a nivel metodológico la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo transversal, correlacional causal. En este trabajo se manejó como técnica e instrumento a la encuesta y cuestionario. Dentro de los resultados de esta investigación a través de la prueba de Rho Spearman se obtiene una

correlación moderada positiva para cada uno de los factores estudiados como el conocimiento ( $p=0,004$  &  $r=0,439$ ), actitud ( $p=0,00$   $r=0,764$ ) y habilidad ( $p=0,00$  &  $r=0,872$ ) por lo que se concluye que la GTH presenta una relación distintiva en el DL del personal administrativo analizado en este estudio.

Como último antecedente internacional se tiene a Cáceres (2015) en su tesis de maestría, el cual establece como objetivo comprobar la incidencia de la GTH en el DL de los colaboradores del centro de estudios ULEAM, a nivel metodológico esta es una investigación causa experimental, esta investigación utilizó como técnicas a la encuesta y entrevista, como instrumento utilizó al cuestionario. Dentro de los resultados obtenidos para una muestra mayor a las 30 personas se consideró utilizar el estimativo Z, el cual tuvo como resultado  $Z = 14,98$  luego del análisis de pretest y post – test lo que concluye que la GTH presenta una relación distintiva en el DL administrativo del centro de estudios ULEAM.

A continuación, se brinda el sustento a las teorías de la presente investigación, establecemos fundamentos de nuestra primera variable Gestión del talento humano (GTH), para lo mencionado tenemos a Chiavenato (2009) quien nos menciona las principales características de la GTH, entre ellas tenemos las siguientes: tener un enfoque global y estratégico en la empresa, brindar el soporte para que los gerentes y sus equipos tenga la capacidad de liderar, evaluar, motivar y recompensar a los integrantes de su equipo y por último la característica de formar la mejor organización así como formar la mejor calidad de vida laboral.

Así mismo menciona que las funciones de la GTH son definidas en 4 ejes: Estrategia de RH, infraestructura, contribución de los trabajadores y cambio organizacional.

También Cao (2022) Indica que los trabajadores que laboran en el área de gestión de talento humano son clave ya que generan un impacto en el desempeño personal de los colaboradores, así como en el éxito de la organización. Esto lo confirma Josua et al (2020) quien menciona que una

empresa llega al éxito a través del desempeño de su mayor activo, el recurso humano.

Así mismo Vallejo (2016) nos menciona que la GTH necesita reclutar, elegir, orientar, recompensar y dar seguimiento a las personas. También tiene como objetivo que los colaboradores tengan sentido de pertenencia con la organización, ya que con estas acciones se logrará tener la productividad esperada, calidad y cumplimiento de los objetivos de la empresa.

También Chitsaz y Boustani (2014) indica que la GTH tiene asociado las siguientes prácticas habituales: Reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo y línea de carrera con el objetivo de tener un adecuado talento humano el cual permitirá cumplir con los objetivos de la organización.

Por lo mencionado anteriormente podemos determinar la primera dimensión de nuestra 1era variable siendo esta la Recompensa, por lo que tenemos a Tsui y Lai (2009) quien indican que las recompensas se pueden partir en dos: recompensas transaccionales y relacionales en donde las recompensas transaccionales hacen mención a salarios y beneficios y las recompensas relacionales comprenden al desarrollo, aprendizaje y ambiente de trabajo.

También Chiavenato (2009) menciona que el proceso de recompensa permitirá incentivar y motivar a los colaboradores de la organización siempre y cuando que estos cumplan con alcanzar los objetivos de la empresa y los objetivos individuales sean satisfechos y por esta causa dentro de las organizaciones el proceso de recompensas es de importancia dentro del proceso administrativo del área de GTH.

Por otro lado, tenemos a Posada y Hernández (2012) quien indica que las recompensas alientan a los colaboradores para que dirijan su desempeño hacia las metas de las organizaciones, así mismo indica que las recompensas formales, informales, indirectas y por acción y logros específicos permitirá tener un óptimo rendimiento y eficacia laboral lo que genera directamente una satisfacción del empleado.

Así mismo Vallejo (2016) indica que la recompensa es un elemento primordial para retribuir y dar reconocimiento por el desempeño brindado en las actividades realizadas en la empresa, también menciona que las personas o colaboradores desarrollan sus actividades de acuerdo a los beneficios y resultados, la dedicación que un trabajador está directamente asociada con el grado de beneficios que le den tomando como referencia que su colaboración genere resultados esperados en la organización y alineados a los objetivos de la organización.

También Thiensiri (2021) indica que un colaborador comprometido permanece mucho más tiempo en la organización, así como también realiza esfuerzos adicionales para lograr resultados positivos en las actividades asignadas.

De lo indicado anteriormente en relación a la primera dimensión se tiene el siguiente indicador: Remuneración, según Chiavenato (2009) nos dice que todo trabajador está dispuesto a dar su máxima dedicación, esfuerzo personal, conocimientos y habilidades en sus actividades asignadas siempre y cuando perciba una retribución acorde a las funciones realizadas.

Por otro lado, Dikarev (2017) indica que una remuneración acorde a las competencias mostradas en la actividad diaria del colaborador en la que se tiene que considerar el esfuerzo pasado el cual permitió al trabajador lograr las competencias que posee y el esfuerzo actual el cual crea resultados presentes en su DL.

También Gonzáles, Selva y Sunyer (2021) mencionan que una óptima compensación salarial, así como un adecuado desarrollo profesional permitirá tener un mayor desempeño, así como una satisfacción laboral en los colaboradores.

Así mismo, establecemos como 2do indicador de nuestra primera dimensión el Programa de incentivos, Vallejo (2016) nos comenta que no es suficiente el recompensar a los trabajadores por la jornada laboral que

cumplen y dedican a la empresa, sino que es conveniente incentivarlas constantemente para que brinden un mayor esfuerzo, sobrepasen su desempeño, cumplan metas y resultados retadores para el futuro de la empresa.

También Chiavenato (2009), indica que el salario fijo suele ser trivial, el cual no es grato ni alcanza a motivar a los colaboradores a superar las metas y objetivos, ni como aliciente para mejorar continuamente sus actividades por lo que es necesario incentivarlas en periodos cortos de tiempo lo que cual alineará a los trabajadores a fin de que los trabajadores hagan su mayor esfuerzo, superen su desempeño actual.

Por último, establecemos nuestro 3er indicador Prestaciones y servicios, Torres, Arce e Ibarquén (2020) nos indican que las prestaciones y servicios sociales brindados por las empresas permiten afianzar la relación existente con sus colaboradores, esta acción permite y genera que los trabajadores aumenten su motivación, sentido de pertenencia y su productividad organizacional.

También Vetrokova et al (2020) corrobora lo indicado anteriormente ya que indica que los empleados talentosos entienden el sentimiento de ser reconocidos y valorados como un estabilizador laboral.

En relación con lo mencionado anteriormente, Cinthuja (2021) corrobora que las relaciones interpersonales, la remuneración y las condiciones de trabajo son factores relevantes que permiten la satisfacción laboral en los colaboradores lo que genera que los mismos tengan un mayor desempeño.

También tenemos como 2da dimensión de nuestra primera variable a el Desarrollo de las personas, Chiavenato (2009), nos indica que el desarrollo de las personas representa el otorgar la información necesaria para que a través de esta puedan aprender nuevos conceptos, ideas, soluciones, actitudes los cuales le permitan modificar sus hábitos y comportamientos llegando a hacer más eficaces en los que realizan.



Así mismo Barrios, Olivero y Figueroa (2020), indica que lo más importante para que una organización crezca es generar conocimiento productivo a través del desarrollo del talento humano, así mismo indican que esta generación de conocimiento permitirá ser la base para la generación de nuevas ideas, así como para el crecimiento de la productividad de la organización.

Habiba, et al (2022) nos mencionan que en el área de telecomunicaciones el 25% de los empleadores no se encuentran en la capacidad de cumplir con las remuneraciones de los trabajadores por lo que es de suma importancia la parte capacitaciones, formación y desarrollo, así como las recompensas y el reconocimiento para afianzar la relación entre los colaboradores y la organización.

De lo indicando anteriormente en relación a nuestra 2da dimensión tenemos el siguiente indicador: Capacitaciones, Chiavenato (2009) indica que en los tiempos actuales se considera que la capacitación es un medio para levantar o aumentar el desempeño en el trabajo, por lo que se entiende que entrenamiento permite aumentar las capacidades de los colaboradores permitiendo que estas se vuelvan más productivas, innovadoras y creativas teniendo como consecuencia que contribuyan de gran manera con los objetivos organizaciones.

Así mismo Aityassine, Alsayah y Al-Ajlouni (2022) indican considerar las capacitaciones electrónicas en el desarrollo profesional de los colaboradores ya que estas generan una satisfacción en el trabajador la cual repercute en el desempeño general del colaborador.

Así mismo tenemos como segundo indicador de nuestra 2da dimensión a el desarrollo de carrera, Vallejo (2016) menciona que el desarrollo de carrera hace mención a la secuencia de puestos que un colaborador ocupa a lo largo de etapa profesional ya que el mismo siempre está en busca de ocupar puestos altos y complejos, así mismo como punto relevante nos menciona que el desarrollo de las personas se da en empresas que integran a sus procesos, un

plan para gestionar al personal, evaluar su desempeño, entrenamiento y desarrollo de sus colaboradores.

También Kim y Kim (2022) nos indican que el apoyo al desarrollo profesional a través de distintos programas genera el aumento de la autoestima en el trabajador y por ende mejorar el DL del mismo.

Así también, establecemos nuestra 3era dimensión, Incorporar personas, Vallejo (2016) nos indica que es el proceso que representa las actividades de ingreso a la empresa de los aspirantes que tienen características y aptitudes personales, de lo mencionado anteriormente se define como 1er y 2do indicador al reclutamiento personal y selección de personal.

De lo indicado, López y Vázquez (2022) indican que las organizaciones tienen en cuenta que el talento humano es lo más importante, así como reclutar un personal acorde a la vacante disponible, sin embargo, al momento de realizar el proceso como tal de reclutamiento y selección le dan un tiempo no significativo.

Así mismo tenemos nuestro 4to y ultima dimensión, organizar personas, Chiavenato (2009) indica que el principal objetivo de este proceso es dar a conocer la forma en que se recibe, escoge, introduce e inicia a las personas en la organización, de lo mencionado se define como 1er y 2do indicador a la Orientación a las personas y al Modelado de trabajo.

Continuando con la investigación, se determina las teorías para la variable dos, DL, por lo que tenemos a Chiavenato (2009), el cual nos indica que la evaluación de desempeño es un análisis valorativo del accionar de cada persona que se desempeña en la organización en relación con las funciones y/o actividades, metas u objetivos y resultados trazados.

Así mismo nos menciona que es un proceso que permite calificar o estimar la excelencia, el valor y las competencias de una persona y como punto de mayor importancia permite evaluar la aportación de todo colaborador al negocio de la organización, también nos menciona que se tendrá que considerar para el análisis y evaluación a la eficiencia, objetivos, eficacia así como el rendimiento sobre la inversión, lo cual nos permitirá tener un resultado correcto del desempeño de los trabajadores de la organización.

También Zapata et al (2020) nos menciona que la evaluación del desempeño es esencial para identificar las habilidades que cuenta un empleado dentro de una empresa, resaltando particularmente las habilidades con los objetivos de la organización.

Así mismo lo confirma Hunuganahalli et al (2020) el cual nos indica que la evaluación de desempeño tiene una importancia significativa en toda organización, el cual permite definir las decisiones gerenciales relacionadas a las recompensas, incrementos y ascensos.

Por otro lado, Wang, Lu y Sun (2018) indica que los incentivos extrínsecos afectan positivamente en el desempeño de las tareas e innovación, y los incentivos intrínsecos imponen efectos significativos en el desempeño e innovación.

También tenemos a Vallejo (2016) indica que el DL es una valoración sistémica del accionar de cada colaborador considerando sus resultados, metas, competencia, metas y actividades que desarrolla en la organización, así mismo nos indica factores relevantes que se deberán considerar para la realizar esta evaluación son los siguientes: calidad, producción, cooperación, realización, creatividad, entre otros.

También, Siegel, König y Lazar (2022) recomiendan tener un adecuado control en los objetivos de desempeño ya que si el mismo es gran medida puede generar efectos negativos en los trabajadores.

Por lo que Wang et al (2022) menciona que los colaboradores con mayor experiencia tienen un mayor control para llevar una capacitación continua, sin afectar su relación trabajo-familia lo que permite aumentar el DL en los mismos.

Así mismo tenemos a Lumbreras et al (2020) quien menciona que se debe estar al tanto del clima organizacional ya que esto permite contar con la percepción de los trabajadores a fin de que la alta dirección tenga información necesaria para elaborar planes de acción que permitan favorecer el desempeño y compromiso de los colaboradores de la organización, así mismo hace referencia a estudios anteriores en donde se destaca la relevancia de impulsar programas de calidad y promoción del bienestar de los colaboradores para generar una alta resistencia al estrés, motivación y eficiencia en el trabajo.

De lo descrito anteriormente, determinar la primera dimensión de la 2da variable la eficiencia, Barnó y Stepien (2019) indican que eficiencia hace referencia al utilizar los recursos de la manera adecuada para lograr un objetivo o fin, de lo mencionado establecemos el primer indicador de nuestra segunda dimensión el cual es los Recursos.

Alekseev, Bogoviz y Lobova (2022), indica que la adecuada GTH en el cual se considere los intereses del personal y de los empleadores permitirá tener un aumento en la eficiencia y calidad de los mismos.

También Alabril, Siron, Alzamel, Al-Enezi y Cheok (2022) mencionan que la capacitación de los empleados influye en el desempeño adaptativo el cual conlleva a mejorar la eficiencia del colaborador a nivel organizacional.

Así mismo Bernal (2017) concuerda con lo indicado anteriormente e indica que la eficiencia en simples palabras se define como la capacidad para cumplir de manera correcta una actividad encargada.

Como segunda dimensión tenemos a la eficacia, Barnó y Stepień (2019) nos indican que este concepto hace referencia al resultado concreto que satisfaga unas necesidades determinadas ya que no se contemplan los recursos empleados, como por ejemplo de llegar un requerimiento de proyecto dado lo importante es acabarlo, aunque nos cueste mayores recursos de los razonablemente asumibles por lo que este concepto apunta a conseguir metas o logros trazados, de lo mencionado establecemos nuestro segundo indicador el cual es los Resultados

Como tercera y última dimensión tenemos a la calidad, Alarcón et al (2020) nos indican que la calidad de servicio ofrecida por los colaboradores se encuentra relacionado directamente con la satisfacción laboral, de la cual establecemos nuestro tercer y cuarto indicador los cuales son los siguientes Nivel de servicio y Nivel de incumplimiento.

También Larico (2022), indica que prestar un servicio de calidad es la llave del éxito en toda organización.

Así mismo Van den Adel, de Vries y Vand Donk (2021) indican que el administrar una infraestructura crítica que respalda a la operación de toda empresa es un servicio especial y se tiene que garantizar acciones de soporte y combinar recursos como equipamiento y infraestructura de manera continua para garantizar la continuidad de servicios.

Por último, Kawa y Swiatowiec (2021) indica que el nivel general de servicio de manera positiva influye en la satisfacción del cliente.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: Se ha establecido que es de tipo básica o también conocida como investigación pura, la cual sirve como base o fundamento teórico para investigaciones de otra índole, esta investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que se formula el problema en base a la relación de las variables de estudio las cuales se teorizan previamente. (Arias, 2021)

3.1.2. Diseño de investigación: En relación con el diseño esta es no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo correlacional y tendrá un análisis de investigación y desarrollo de un año, Arías (2021) indica que el diseño no experimental hace referencia a que las variables de estudio son analizados en su estado natural y sin modificar ninguna situación por lo que no se manipulan las variables que nos encontramos investigando, y también nos indica que es de tipo transversal ya que la recolección de datos se dará solo en un momento y por única vez por lo que se entiende que se tomará una instancia de las variables para luego describirlas en la presente investigación

#### 3.2 Variables y Operacionalización

Sharma et al (2022) indica que una investigación de calidad se centra en la operacionalización comparable de las variables

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), indica que operacionalizar las variables es de mucha importancia para determinar el método para medirlas, lo que a su vez permitirá realizar inferencias de los datos analizados, así mismo en relación con las variables mencionan que son los conceptos o atributos por medir para las cuales se dispone de un sin número de instrumentos o técnicas.

Se eligieron las siguientes definiciones teóricas para cada variable del presente trabajo de investigación.

## **Variable 1: Gestión de talento humano**

**Definición conceptual:** Vallejo (2016) nos menciona que la GTH necesita reclutar, elegir, orientar, recompensar y dar seguimiento a las personas. También tiene como objetivo que los colaboradores tengan sentido de pertenencia con la organización, ya que con estas acciones se logrará tener la productividad esperada, calidad y cumplimiento de los objetivos de la empresa.

**Definición Operacional:** Vallejo (2016) indica que la GTH consiste en gestionar a través de distintas practicas el talento humano cumpliendo con los objetivos de la organización y a su vez contribuyendo y apoyando a cumplir los objetivos de los colaboradores.

### **Indicadores:**

- Remuneración
- Programa de Incentivos
- Prestaciones y servicios
- Capacitaciones
- Desarrollo de carrera

**Escala de Medición:** Ordinal

## **Variable 2: Desempeño Laboral**

**Definición conceptual:** Vallejo (2016), indica que el DL es una valoración sistémica del accionar de cada colaborador considerando sus resultados, metas, competencia, metas y actividades que desarrolla en la organización, así mismo nos indica factores relevantes que se deberán considerar para la realizar esta evaluación son los siguientes: calidad, producción, cooperación, realización, creatividad, entre otros.

**Definición Operacional:** Vallejo (2016) indica que el DL es la evaluación del accionar de cada trabajador en relación con las metas, resultados y actividades asignadas.

**Indicadores:**

- Recursos
- Resultados
- Nivel de servicio
- Nivel de Incumplimiento

### **3.3 Población, muestra, muestro y unidad de análisis**

**3.3.1. Población:** Vladimirovna (2005) indica que se conoce a población al conjunto de elementos, los cuales tiene un conocimiento es de interés y de un tipo en específico, tomando como referencia lo mencionado se tiene una población aproximada de 100 colaboradores de acuerdo con un aproximado de 20 colaboradores por área de soporte tomando como referencia el TOP 5 de empresas en el Perú reconocidas por brindar servicios de seguridad informática.

**3.3.2. Muestra:** Vladimirovna (2005) también nos indica que se conoce a muestra a cualquier subconjunto de la población por lo que para la presente investigación tendremos una muestra menor a 100 personas.

Formula:  $Z^2PQN / E^2(N-1) + Z^2PQ$

**Siguiendo la formula anterior para nuestra investigación, nuestra muestra será de 80 personas con un nivel de confianza del 95%.**

**3.3.3. Muestreo:** Vladimirovna (2005) nos menciona que el muestreo aleatorio simple es aquel método que asigna una probabilidad semejante a todas y cada una de las muestras posibles y distintas, de lo mencionado en la presente investigación se estará utilizando el muestro probabilístico a través de la técnica indicada anteriormente, ya que se realizará la elección al azar.



Dzomonda (2022) confirma lo mencionado anteriormente, indicando que la selección al azar hace referencia al muestro probabilístico.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Nuestra unidad de análisis serán las empresas de seguridad informática.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se determinó que se utilizará como técnica a la encuesta, para ello, Arias (2021) nos indica que la encuesta es una técnica que se ejecuta a través del instrumento cuestionario, esta técnica se encuentra direccionada a colaboradores o trabajadores de estudio y otorga información del comportamiento y percepción de estos, así como de sus opiniones.

Así mismo Arias (2021) nos menciona que el cuestionario es un instrumento de recopilación de datos el cual es utilizado habitualmente en los proyectos de investigación científica, el cual consta de un número de preguntas enumeradas en una tabla en donde se tiene distintas respuestas posibles que la persona encuestada debe responder, menciona también que a través de este instrumento no se presentan respuestas malas o buenas ya que todas estas llevan a un resultado diferente.

También, Hernandez y Fernandez (2010), indican que el cuestionario es aquel que tiene determinadas interrogantes que se relacionan con las variables a medir la cual debe estar asociada al problema e hipótesis a desarrollar, el cual nos permite compilar datos el cual tiene como contenido preguntas del tipo cerradas y abiertas.

La ficha de instrumento utilizada se encuentra en los anexos la cual será evaluada por el discernimiento de expertos que verificarán y evaluarán el contexto, formulación y orden de este con la finalidad de decidir si la presente investigación es aplicable al argumentar de forma correcta las interrogantes, así mismo en los anexos se mostrará los resultados de validez de los instrumentos, así como la estadística de la credibilidad del instrumento.

### **3.5 Procedimientos**

Iniciamos indicando los principales problemas que se presentan en la mayoría de empresas de seguridad informática logrando indentificar el problema más resaltante de estos así mismo se identificó un objetivo que nos permita plantear la formulación del título del presente estudio. Posterior a ello se identifico las empresas mas relevantes que nos permitiran cumplir los objetivos trazados en este estudio y que a su vez estará enfocará nuestra población de estudio, de está a través de la formula correspondiente se identificó el tamaño de la muestra a utilizar en nuestra investigación, como siguiente punto se estableció las dimensiones de cada variable y posterior a ello los indicadores de cada una de nuestras dimensiones.

Continuando con el 5to punto, hacemos uso de los instrumentos los cuales serán aplicados en nuestra muestra. En sexto lugar mencionar que se utilizará el programa SPSS, para la investigación descriptiva de los hallazgos obtenidos mediante el instrumento del cuestionario aplicado a nuestra muestra.

Finalmente estableceremos las conclusiones y recomendaciones producto del desarrollo, analisis y resultados obtenidos.

### 3.6 Método de análisis de datos.

En base a las tablas de frecuencia y coeficientes obtenidos por el software de procesamiento estadístico, se da inicio al análisis descriptivo el cual se fundamenta en los datos recolectados mediante la encuesta aplicada, el cual tiene como propósito dar a conocer las características más notables del comportamiento de las variables de estudio, sus dimensiones e indicadores. Luego de ello se desarrolla un análisis inferencial el cual consiste en la comprobación de la hipótesis.

García, Ramos y Ruiz (2009) indica que la característica inferencial trata de obtener conclusiones en relación a la particularidad sobre el cual se han recopilado los datos, esto quiere decir conclusiones acerca de la muestra utilizada de nuestra población general. Así mismo hace mención sobre la estadística descriptiva, la cual intenta ordenar, representar y abreviar los datos de tal forma que pueda extraer la información máxima de las mismas.

Para el presente estudio se empleará el formulario Rho Spearman con la idea de poder demostrar la hipótesis planteada. Tomás (2009) nos menciona como interpretar el coeficiente Rho de Spearman en donde los valores se encuentran entre  $-1$  y  $+1$ , indica que los valores cercanos a  $1$  hacen referencia a una correlación alta y positiva, los valores cercanos a  $-1$  hacen referencia a una correlación baja y negativa y por último los valores cercanos a  $0$  indican que no se presenta una correlación lineal.

Así mismo se indica por Martínez et al (2021) que un coeficiente con resultados cercanos a  $1$  confirman correlaciones fuertes y resultados positivos cercanos a  $0$  indican una correlación moderada.

### **3.7 Aspectos éticos.**

Hirsch y Navia (2017) indica que la ética de investigación tiene como enfoque principal la necesidad de proteger los derechos y el bienestar de los participantes teniendo como finalidad la construcción de nuevo conocimiento el cual permita beneficiar a los sujetos de estudio así como a las investigaciones futuras.

La presente investigación cumple con la “guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa” de la UCV, el cual fue admitido mediante resolución de vicerrectorado de investigación N.º 281-2022-VI-UCV, también se ha respetado los derechos de los actores citados a través de las referencias correspondientes y cumpliendo con el porcentaje de semejanza dado el cual es validado a través del Turnitin. Así mismo indicar que esta investigación se elaboró cumpliendo la séptima edición de la norma APA, así como la Guía 470-2022 Código de ética.

#### IV. RESULTADOS

Con la finalidad de cumplir con los objetivos e hipótesis planteada en esta investigación, se obtuvo los siguientes resultados a través del instrumento encuesta.

##### Análisis descriptivo

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la GTH y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**Tabla 1**

*Tabla de contingencia Gestión del talento humano y DL*

		DL				
		Malo.	Regular.	Bueno.	Total.	
GTH	Malo	Rec.	20	6	1	27
		% total	25,0%	7,5%	1,3%	33,8%
	Regular	Rec.	8	13	8	29
		% total	10,0%	16,3%	10,0%	36,3%
	Bueno	Rec.	0	7	17	24
		% total	0,0%	8,8%	21,3%	30,0%
Total		Rec.	28	26	26	80
		% total	35,0%	32,5%	32,5%	100,0%

*Fuente: Elaboración propia SPSS 22*

**Exégesis:** Se visualiza la ocurrencia más alta de aceptación, la cual se ubica entre el nivel “malo” de la variable GTH y DL, el cual consta de 20 respuestas que representan el 25.0% del total. Por otro lado, la ocurrencia de menor aceptación se identifica entre el nivel “malo” de la variable 1 GTH y en el nivel “bueno” de la variable 2, el cual consta de una respuesta la cual es el 1.3% del total.

También se identifica lo siguiente:

Por una parte, el 7.5% de los encuestados indican que la GTH en su empresa tiene un nivel “malo” y que además su DL es “regular”. No obstante, el 16.3% indican que la GTH en su empresa es regular y además el DL es “regular”. Por otra parte, el 21.3% indican que la GTH tiene un nivel “bueno” y además el DL es “bueno”. Por último, un porcentaje alto equivalente al 25.0% de los encuestados indican que su organización presenta un nivel “malo” de GTH y que su DL es de nivel “malo”.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre la recompensa y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**Tabla 2**

*Tabla de contingencia de la dimensión recompensa y la variable DL.*

		DL				
		Malo.	Regular.	Bueno.	Total.	
Recompensa	Malo	Rec.	18	7	5	30
		% total	22,5%	8,8%	6,3%	37,5%
	Regular	Rec.	9	11	9	29
		% total	11,3%	13,8%	11,3%	36,3%
	Bueno	Rec.	1	8	12	21
		% total	1,3%	10,0%	15,0%	26,3%
Total		Rec.	28	26	26	80
		% total	35,0%	32,5%	32,5%	100,0%

*Fuente: Elaboración propia SPSS 22*

**Exégesis:** Se visualiza la ocurrencia más alta de aceptación, la cual se ubica entre el nivel “malo” de la dimensión recompensa y la segunda variable, el cual consta de 18 respuestas que representan el 22.5% del total. Por otra parte, la ocurrencia de menor aceptación se observa en la intersección del nivel “bueno” de la dimensión recompensa y un nivel “malo” de la variable DL, el cual consta de una respuesta la cual es el 1.3% del total.

También se identifica lo siguiente:

El 8.8% de los encuestados indican que tienen un nivel “malo” de recompensa y un nivel “regular” de DL. De la misma forma un 13.8% de los encuestados indican que tienen un nivel “regular” de recompensa y un nivel “regular” de DL. Por otro lado, un 15.0% de los encuestados indica que tienen un nivel “bueno” de recompensa y un nivel “bueno” de DL. Finalmente, con un alto porcentaje del 22.5% los encuestados indican que tiene un nivel “malo” de recompensa y que su DL es malo.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre el desarrollo de las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

### **Tabla 3**

*Tabla de contingencia de la dimensión desarrollo de las personas y la variable DL.*

			DL			Total.
			Malo.	Regular.	Bueno.	
Desarrollo de las Personas	malo	Rec.	19	6	4	29
		% total	23,8%	7,5%	5,0%	36,3%
	regular	Rec.	9	16	4	29
		% total	11,3%	20,0%	5,0%	36,3%
bueno	Rec.	0	4	18	22	
	% total	0,0%	5,0%	22,5%	27,5%	
Total	Recuento		28	26	26	80
	% del total		35,0%	32,5%	32,5%	100,0%

*Fuente: Elaboración propia SPSS 22*

**Exégesis:** Se visualiza la ocurrencia más alta de aceptación, la cual se ubica entre el nivel “malo” de la dimensión desarrollo de las personas y la variable 2, el cual consta de 19 respuestas que representan el 23.8% del total. Por otra parte, la ocurrencia de menor aceptación se observa en la intersección del nivel “bueno” de la dimensión desarrollo de las personas y un nivel “regular” de la variable DL, el cual consta de 4 respuestas equivalente al 5.0% del total

También se identifica lo siguiente:

El 7.5% de los encuestados indican que tienen un nivel “malo” de desarrollo personal y un nivel “regular” de DL. De la misma forma un 20.0% de los encuestados indican que tienen un nivel “regular” de recompensa y un nivel “regular” de DL. Por otro lado, un 22.5% de los encuestados indica que tienen un nivel “bueno” de desarrollo personal y un nivel “bueno” de DL. Por último, con un porcentaje alto del 23.8% los encuestados indican que tiene un nivel “malo” de desarrollo personal y que su DL es malo.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre incorporar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**Tabla 4**

*Tabla de contingencia de la dimensión incorporar a las personas y la variable DL.*

			DL			Total.
			Malo.	Regular.	Bueno.	
Incorporar a las personas	malo	Rec.	25	10	0	35
		% total	31,3%	12,5%	0,0%	43,8%
	regular	Rec.	3	14	9	26
		% total	3,8%	17,5%	11,3%	32,5%
	bueno	Rec.	0	2	17	19
		% total	0,0%	2,5%	21,3%	23,8%
Total	Recuento		28	26	26	80
	% del total		35,0%	32,5%	32,5%	100,0%

*Fuente: Elaboración propia SPSS 22*

**Exégesis:** Se visualiza la ocurrencia más alta de aceptación, la cual se ubica entre el nivel “malo” de la dimensión recompensa y la variable 2, el cual consta de 25 respuestas que representan el 31.3% del total. Por otra parte, la ocurrencia de menor aceptación se observa en la intersección del nivel “bueno” de la dimensión recompensa y un nivel “regular” de la segunda variable, el cual consta de 2 respuestas equivalente al 2.5% del total.



También se identifica lo siguiente:

El 12.5% de los encuestados indican que su organización tiene un nivel “malo” al momento de incorporar a las personas y un nivel “regular” de DL. De la misma forma un 17.5% de los encuestados indican que su organización tiene un nivel “regular” al momento de incorporar a las personas y un nivel “regular” a nivel de la segunda variable. Por otro lado, un 21.3 % de los encuestados indican que su organización tiene un nivel “bueno” al momento de incorporar a las personas y un nivel “bueno” de DL. Por último, con un alto porcentaje del 31.3% los encuestados indican que su organización tiene un nivel “malo” al momento de incorporar a las personas y que su DL es malo.

**Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre organizar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**Tabla 5**

Tabla de contingencia de la dimensión incorporar a las personas y la variable DL.

			DL			
			Malo.	Regular.	Bueno.	Total.
Organizar a las personas	malo	Rec.	19	8	0	27
		% total	23,8%	10,0%	0,0%	33,8%
	regular	Rec.	7	15	12	34
		% total	8,8%	18,8%	15,0%	42,5%
	bueno	Rec.	2	3	14	19
		% del total	2,5%	3,8%	17,5%	23,8%
Total	Rec.	28	26	26	80	
	% total	35,0%	32,5%	32,5%	100,0%	

*Fuente: Elaboración propia SPSS 22*

**Exégesis:** Se visualiza la ocurrencia más alta de aceptación, la cual se ubica entre el nivel “malo” de la dimensión organizar a las personas y la variable 2, el cual consta de 19 respuestas que representan el 23.8% del total. Por otra parte, la ocurrencia de menor aceptación se observa en la intersección del nivel “bueno” de la dimensión organizar a las personas y un nivel “malo” de la segunda variable, el cual consta de 2 respuesta equivalente al 2.5% del total.

También se identifica lo siguiente:

Por un lado, el 10.0% de los encuestados indican que su organización tiene un nivel “malo” para organizar a las personas y un nivel “regular” de DL. De la misma forma un 18.8% de los encuestados indican que su organización tiene un nivel “regular” para organizar a las personas y un nivel “regular” de DL. Por otro lado, un 17.5% de los encuestados indica que su organización tiene un nivel “bueno” para organizar a las personas y un nivel “bueno” de DL. Por último, con un porcentaje alto del 23.8% los encuestados indican que su organización tiene un nivel “malo” para organizar a las personas y que su DL es malo.

**Tabla 6**

*Tabla de contingencia de las dimensiones de la variable 1 GTH y la variable 2 "DL".*

		Eficiencia				Eficacia				Calidad				
		Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total	
Recompensa	Malo	Recuento	22	4	4	30	19	5	6	30	20	6	4	30
		% del total	27.5%	5.0%	5.0%	37.5%	23.8%	6.3%	7.5%	37.5%	25.0%	7.5%	5.0%	37.5%
	Regular	Recuento	15	7	7	29	12	8	9	29	12	9	8	29
		% del total	18.8%	8.8%	8.8%	36.3%	15.0%	10.0%	11.3%	36.3%	15.0%	11.3%	10.0%	36.3%
	Bueno	Recuento	5	7	9	21	3	8	10	21	3	8	10	21
		% del total	6.3%	8.8%	11.3%	26.3%	3.8%	10.0%	12.5%	26.3%	3.8%	10.0%	12.5%	26.3%
Total		Recuento	42(52.5%)	18(22.5%)	20(25.0%)	80(100.0%)	34(42.5%)	21(26.3%)	25(31.3%)	80(100.0%)	35(43.8%)	23(28.8%)	22(27.5%)	80(100.0%)
Desarrollo de las Personas	malo	Recuento	23	4	2	29	21	4	4	29	19	7	3	29
		% del total	28.8%	5.0%	2.5%	36.3%	26.3%	5.0%	5.0%	36.3%	23.8%	8.8%	3.8%	36.3%
	regular	Recuento	15	8	6	29	12	13	4	29	13	11	5	29
		% del total	18.8%	10.0%	7.5%	36.3%	15.0%	16.3%	5.0%	36.3%	16.3%	13.8%	6.3%	36.3%
	bueno	Recuento	4	6	12	22	1	4	17	22	3	5	14	22
		% del total	5.0%	7.5%	15.0%	27.5%	1.3%	5.0%	21.3%	27.5%	3.8%	6.3%	17.5%	27.5%
Total		Recuento	42(52.5%)	18(22.5%)	20(25.0%)	80(100.0%)	34(42.5%)	21(26.3%)	25(31.3%)	80(100.0%)	35(43.8%)	23(28.8%)	22(27.5%)	80(100.0%)
Incorporar a las personas	malo	Recuento	32	2	1	35	26	7	2	35	24	9	2	35
		% del total	40.0%	2.5%	1.3%	43.8%	32.5%	8.8%	2.5%	43.8%	30.0%	11.3%	2.5%	43.8%
	regular	Recuento	9	11	6	26	8	10	8	26	11	7	8	26
		% del total	11.3%	13.8%	7.5%	32.5%	10.0%	12.5%	10.0%	32.5%	13.8%	8.8%	10.0%	32.5%
	bueno	Recuento	1	5	13	19	0	4	15	19	0	7	12	19
		% del total	1.3%	6.3%	16.3%	23.8%	0.0%	5.0%	18.8%	23.8%	0.0%	8.8%	15.0%	23.8%
Total		Recuento	42(52.5%)	18(22.5%)	20(25.0%)	80(100.0%)	34(42.5%)	21(26.3%)	25(31.3%)	80(100.0%)	35(43.8%)	23(28.8%)	22(27.5%)	80(100.0%)
Organizar a las personas	malo	Recuento	23	3	1	27	19	6	2	27	22	3	2	27
		% del total	28.8%	3.8%	1.3%	33.8%	23.8%	7.5%	2.5%	33.8%	27.5%	3.8%	2.5%	33.8%
	regular	Recuento	16	10	8	34	12	12	10	34	12	13	9	34
		% del total	20.0%	12.5%	10.0%	42.5%	15.0%	15.0%	12.5%	42.5%	15.0%	16.3%	11.3%	42.5%
	bueno	Recuento	3	5	11	19	3	3	13	19	1	7	11	19
		% del total	3.8%	6.3%	13.8%	23.8%	3.8%	3.8%	16.3%	23.8%	1.3%	8.8%	13.8%	23.8%
Total		Recuento	42(52.5%)	18(22.5%)	20(25.0%)	80(100.0%)	34(42.5%)	21(26.3%)	25(31.3%)	80(100.0%)	35(43.8%)	23(28.8%)	22(27.5%)	80(100.0%)

*Fuente: Elaboración propia SPSS 22*

**Exégesis:** Se visualiza la ocurrencia más alta de aceptación, la cual se ubica entre el nivel “malo” de la dimensión incorporar a las personas y el nivel “bajo” de la dimensión eficiencia, el cual consta de 32 respuestas que representan el 40.0% del total. Por otra parte, la ocurrencia de menor aceptación se observa en la intersección del nivel “bueno” de la dimensión desarrollo de personas y el nivel “bajo” de la dimensión eficacia, el cual consta de 1 respuesta equivalente al 1.3%.

## Analisis Inferencial

### Constrastación de la Hipotesis General

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la GTH y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la GTH y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

### Tabla 7

*Matriz de correlación de la variable GTH y la variable DL.*

			GTH	DL
Rho de Spearman	GTH	Correlation coefficient	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DL	Correlation coefficient	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Fuente: Elaboración propia SPSS 22*

**Exégesis:** Puede visualizarse un valor correlativo de 0,686 en donde se verifica que existe una correlación moderada entre la variable gestión del talento humano (GTH) y la variable DL, así mismo el nivel de significancia tiene un valor  $p < 0.05$ , por lo que se acepta la (H1) y se rechaza la (H0). Finalmente, se logra determinar la relación entre la GTH y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

### Constrastación de la Hipotesis específica 1:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la recompensa y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la recompensa y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**Tabla 8**

*Matriz de correlación de la dimensión recompensa y la variable DL.*

			Recompensa	DL
Rho de Spearman	Recompensa	Correlation coefficient	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
DL	DL	Correlation coefficient	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Fuente: Elaboración propia SPSS 22*

**Exégesis:** Puede visualizarse un valor correlativo de 0,457 en donde se verifica que existe una correlación moderada entre la dimensión recompensa y la variable DL, así mismo el nivel de significancia tiene un valor  $p < 0.05$ , por lo que se acepta la (H1) y se rechaza la (H0). Finalmente, se logra determinar la relación entre la recompensa y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022

### Constrastación de la Hipotesis específica 2:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el desarrollo de las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el desarrollo de las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**Tabla 9**

*Matriz de correlación de la dimensión desarrollo de las personas y la variable DL.*

		Desarrollo de las Personas		DL
Rho de Spearman	Desarrollo de las Personas	Correlation coefficient	1,000	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
DL	DL	Correlation coefficient	,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Fuente: Elaboración propia SPSS 22*

**Exégesis:** Puede visualizarse un valor correlativo de 0,622 en donde se demuestra que hay una correlación moderada entre la dimensión desarrollo de las personas y la variable DL, así mismo el nivel de significancia tiene un valor  $p < 0.05$ , por lo que se acepta la (H1) y se rechaza la (H0). Finalmente, se logra determinar la relación entre el desarrollo de las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022

### Constrastación de la Hipotesis específica 3:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre incorporar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre incorporar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**Tabla 10**

*Matriz de correlación de la dimensión incorporar a las personas y la variable DL.*

		Incorp. a las personas		DL
Rho de Spearman	Incorp. a las personas	Correlation coefficient	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
DL	DL	Correlation coefficient	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Fuente: Elaboración propia SPSS 22*

**Exégesis:** Puede visualizarse un valor correlativo de 0,798 en donde se evidencia que existe una correlación alta entre la dimensión incorporar a las personas y la variable DL, así mismo el nivel de significancia tiene un valor  $p < 0.05$ , por lo que se acepta la (H<sub>1</sub>) y se rechaza la (H<sub>0</sub>). Finalmente, se logra determinar la relación entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

#### Constrastación de la Hipotesis específica 4:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre organizar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre organizar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

**Tabla 11**

*Matriz de correlación de la dimensión organizar a las personas y la variable DL.*

Correlaciones				
			Organizar a las personas	DL
Rho de Spearman	Organizar a las personas	Correlation coefficient	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
DL	DL	Correlation coefficient	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

*Fuente: Elaboración propia SPSS 22*

**Exégesis:** Puede visualizarse un valor correlativo de 0,627 en donde se demuestra que existe una correlación moderada entre la dimensión organizar a las personas y la variable DL, así mismo el nivel de significancia tiene un valor  $p < 0.05$ , por lo que se acepta la (H1) y se rechaza la (H0). Finalmente, se logra determinar la relación entre organizar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022



## V. DISCUSIÓN

Como objetivo general se planteó determinar la relación entre la GTH y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

Al respecto, Vallejo (2016) nos menciona que la GTH necesita reclutar, elegir, orientar, recompensar y dar seguimiento a las personas. También tiene como objetivo que los colaboradores tengan sentido de pertenencia con la organización, ya que con estas acciones se logrará tener la productividad esperada, calidad y cumplimiento de los objetivos de la empresa. Así mismo Chiavenato (2009) nos menciona las principales características de la GTH, entre ellas tenemos las siguientes: tener un enfoque global y estratégico en la empresa, brindar el soporte para que los gerentes y sus equipos tenga la capacidad de liderar, evaluar, motivar y recompensar a los integrantes de su equipo y por último la característica de formar la mejor organización, así como formar la mejor calidad de vida laboral. Por otro parte en relación con nuestra segunda variable, Vallejo (2016), indica que el DL es una valoración sistémica del accionar de cada colaborador considerando sus resultados, metas, competencia, metas y actividades que desarrolla en la organización, así mismo nos indica factores relevantes que se deberán considerar para la realizar esta evaluación son los siguientes: calidad, producción, cooperación, realización, creatividad, entre otros. Así mismo Chiavenato (2009) es un proceso que permite calificar la excelencia, las competencias y el valor de una persona y como punto de mayor importancia permite evaluar la aportación de todo colaborador al negocio de la organización, también nos menciona que se tendrá que considerar para el análisis y evaluación a la eficiencia, objetivos, eficacia así como el rendimiento sobre la inversión, lo cual nos permitirá tener un resultado correcto del desempeño de los trabajadores de la organización. Por último, Hunuganahalli et al (2020) nos indica que la evaluación de desempeño tiene una importancia significativa en toda organización el cual permite definir las decisiones gerenciales relacionadas a las recompensas, incrementos y ascensos.

Asimismo, en relación con la variable 1: GTH y la variable 2: DL, se observa que en el análisis descriptivo tanto para la variable 1 y 2 se ubican en el nivel "Malo" de acuerdo con la ocurrencia más alta de aceptación con un 25%. Sin embargo, la ocurrencia de menor aceptación se encuentra en el nivel "Malo" de la variable 1 GTH y un nivel "Bueno" de la variable 2 con un 1.3%. Por otra parte, de acuerdo con el análisis inferencial se determinó que existe una correlación "Moderada" entre la variable 1 y 2, con un Rho Spearman de 0,686 con un valor  $p < 0.05$ .

Los resultados conseguidos en este trabajo de investigación tienen semejanza con la de otros estudios. Por otra parte, en el estudio realizado por Baldoceca (2022), se analizó y evaluó la relación entre la GTH y el DL encontrando una correlación alta (Rho 0,752 y p-valor 0,000). De acuerdo con estos resultados, se pudo verificar que la gestión del talento y el DL se complementan por lo que se logra cumplir con los objetivos personales de los colaboradores, así como con los objetivos de las empresas de seguridad informática. Así también en otro estudio realizado por Postigo (2022), analizó y evaluó la relación entre la gestión de talento humano y la productividad encontrando una correlación moderada (Rho 0,607 y p-valor 0,000). De acuerdo con estos resultados, se pudo verificar que la GTH y la productividad se complementan por lo que se logra incidir en la productividad de los trabajadores y en el logro de los objetivos de la organización.

Se planteó como primer objetivo específico determinar la relación entre la recompensa y el DL de las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

De acuerdo con Posada y Hernández (2012) las recompensas alientan a los colaboradores para que dirijan su desempeño hacia las metas de las organizaciones, así mismo indica que las recompensas formales, informales, indirectas y por acción y logros específicos permitirá tener un óptimo rendimiento y eficacia laboral lo que genera directamente una satisfacción del empleado.

Así mismo Tsui y Lai (2009) quien indican que las recompensas se pueden partir en dos: recompensas transaccionales y relacionales en donde las recompensas transaccionales hacen mención a salarios y beneficios y las recompensas relacionales comprenden al desarrollo, aprendizaje y ambiente de trabajo. Por otro lado, en relación con nuestra segunda variable, Vallejo (2016), indica que el DL es una valoración sistémica del accionar de cada colaborador considerando sus resultados, metas, competencia, metas y actividades que desarrolla en la organización, así mismo nos indica factores relevantes que se deberán considerar para la realizar esta evaluación son los siguientes: calidad, producción, cooperación, realización, creatividad, entre otros. Así mismo Chiavenato (2009) es un proceso que permite calificar o estimar la excelencia, el valor y las competencias de una persona y como punto de mayor importancia permite evaluar la aportación de todo colaborador al negocio de la organización, también nos menciona que se tendrá que considerar para el análisis y evaluación a la eficiencia, objetivos, eficacia así como el rendimiento sobre la inversión, lo cual nos permitirá tener un resultado correcto del desempeño de los trabajadores de la organización.

Así mismo, en relación con la dimensión: Recompensa y la variable 2, se observó que en el análisis descriptivo de investigación la dimensión Recompensa se encuentra en el nivel "Malo" y la variable 2 se encuentre en el mismo nivel de acuerdo con la ocurrencia más alta de aceptación con un 22.5%. No obstante, la menor ocurrencia de aceptación se encuentra en el nivel "Bueno" para la dimensión recompensa y el nivel "Malo" de la variable 2 con un valor del 1.3%. Por otra parte, según el análisis inferencial se determina que existe una correlación "" entre la dimensión y la variable2, ya que se tiene un Rho Spearman de 0,457 con un valor  $p < 0.05$ .

Los resultados conseguidos en este trabajo tienen similitud con la investigación realizada por Postigo (2022), donde se analizó y evaluó la relación entre la compensación y la productividad encontrando una correlación moderada

(Rho 0,408 y p-valor 0,000). Dado lo mencionado se pudo verificar que la compensación influye considerablemente en el DL generando que los colaboradores se encuentren alentados a dirigir su desempeño hacia las metas de las organizaciones.

Se planteo como segundo objetivo específico determinar la relación entre el desarrollo de las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

Al respecto Chiavenato (2009), nos indica que el desarrollo de las personas representa el otorgar la información necesaria para que a través de esta puedan aprender nuevos conceptos, ideas, soluciones, actitudes los cuales le permitan modificar sus hábitos y comportamientos llegando hacer más eficaces en los que realizan. Por otro lado, en relación con nuestra segunda variable, Vallejo (2016), indica que el DL es una valoración sistémica del accionar de cada colaborador considerando sus resultados, metas, competencia, metas y actividades que desarrolla en la organización, así mismo nos indica factores relevantes que se deberán considerar para la realizar esta evaluación son los siguientes: calidad, producción, cooperación, realización, creatividad, entre otros. Así mismo Chiavenato (2009) es un proceso que permite calificar la excelencia, las competencias y el valor de una persona y como punto de mayor importancia permite evaluar la aportación de todo colaborador al negocio de la organización, también nos menciona que se tendrá que considerar para el análisis y evaluación a la eficiencia, objetivos, eficacia, así como el rendimiento sobre la inversión, lo cual nos permitirá tener un resultado correcto del desempeño de los trabajadores.

Así mismo, en la investigación en relación con la dimensión: Desarrollo de las personas y la variable 2, se observó que en el análisis descriptivo de investigación la dimensión Recompensa y la variable 2 se encuentran en el nivel "Malo" de acuerdo con la ocurrencia más alta de aceptación con un 23.8%. No obstante, la ocurrencia de menor aceptación se encuentra en el nivel "regular"

para la dimensión desarrollo de las personas y el nivel “bueno” de la variable 2 DL con un porcentaje de 5.0%. Por otra parte, según el análisis inferencial se determina que existe una correlación “moderada” entre la dimensión y la variable2, ya que se tiene un Rho Spearman de 0,622 con un valor  $p < 0.05$ .

Los resultados conseguidos en este trabajo tienen semejanza con otros estudios. En el estudio realizado por Quezada (2021), se analizó y evaluó la relación entre el desarrollo del talento humano y el DL encontrando una correlación moderada (Rho 0,457 y p-valor 0,000). Por lo que se pudo verificar que el desarrollo del talento humano influye en el DL de los colaboradores.

En el tercer objetivo de nuestro trabajo se especificó determinar la relación entre incorporar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

Al respecto Vallejo (2016) nos indica que proceso de incorporar a las personas representa las actividades de ingreso a la empresa de los aspirantes que tienen características y aptitudes personales acordes a las necesidades de toda organización. Por otro lado, en relación con nuestra segunda variable, Vallejo (2016), indica que el DL es una valoración sistémica del accionar de cada colaborador considerando sus resultados, metas, competencia, metas y actividades que desarrolla en la organización, así mismo nos indica factores relevantes que se deberán considerar para la realizar esta evaluación son los siguientes: calidad, producción, cooperación, realización, creatividad, entre otros.

Así mismo Chiavenato (2009) es un proceso que permite calificar la excelencia, las competencias y el valor de una persona y como punto de mayor importancia permite evaluar la aportación de todo colaborador al negocio de la organización, también nos menciona que se tendrá que considerar para el análisis y evaluación a la eficiencia, objetivos, eficacia, así como el rendimiento sobre la inversión, lo cual nos permitirá tener un resultado correcto del desempeño de los trabajadores.

Así mismo, en la investigación con respecto a la dimensión: Incorporar a las personas y la variable 2, por un lado, se observó que en el análisis descriptivo de investigación la dimensión Incorporar a las personas y la variable 2 se encuentre en el nivel “Malo” de acuerdo con la ocurrencia más alta de aceptación con un 31.3%. No obstante, la ocurrencia de menor aceptación se encuentra en el nivel “bueno” para la dimensión incorporar a las personas y el nivel “regular” de la variable 2 con un 2.5%.

Por otra parte, según el análisis inferencial se determina que existe una correlación “alta” entre la dimensión y la variable2, ya que se tiene un Rho Spearman de 0,798 con un valor  $p < 0.05$ .

Los resultados conseguidos en este trabajo tienen semejanza con el estudio realizado por Baldoceda (2022), donde se evaluó y analizo la relación entre el Reclutamiento y el DL, encontrando una correlación moderada (Rho 0,709 y p-valor 0,000). Por lo que se pudo verificar que el Reclutamiento influye en el DL de los colaboradores.

Se planteo como cuarto objetivo específico determinar la relación entre incorporar a las personas y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

Al respecto Chiavenato (2009) indica que el principal objetivo de este proceso es dar a conocer la forma en que se recibe, escoge, introduce e inicia a las personas en la organización. Por otro lado, en relación con nuestra segunda variable, Vallejo (2016), indica que el DL es una valoración sistémica del accionar de cada colaborador considerando sus resultados, metas, competencia, metas y actividades que desarrolla en la organización, así mismo nos indica factores relevantes que se deberán considerar para la realizar esta evaluación son los siguientes: calidad, producción, cooperación, realización, creatividad, entre otros.

Así mismo Chiavenato (2009) es un proceso que permite calificar la excelencia, las competencias y el valor de una persona y como punto de mayor importancia permite evaluar la aportación de todo colaborador al negocio de la organización, también nos menciona que se tendrá que considerar para el análisis y evaluación a la eficiencia, objetivos, eficacia, así como el rendimiento sobre la inversión, lo cual nos permitirá tener un resultado correcto del desempeño de los trabajadores.

Así mismo, en la investigación con respecto a la dimensión: Organizar a las personas y la variable 2: DL, por un lado, se observó que en el análisis descriptivo de investigación la dimensión Organizar a las personas y la variable 2 se encuentre en el nivel "Malo" en base a la ocurrencia más alta de aceptación con un 23.8%. No obstante, la ocurrencia de menor aceptación se encuentra en el nivel "Bueno" para la dimensión incorporar a las personas y el nivel "Malo" de la variable 2 DL con un porcentaje de 2.5%.

Por otra parte, según el análisis inferencial se determina que existe una correlación "alta" entre la dimensión y la variable 2, ya que se tiene un Rho Spearman de 0,627 con un valor  $p < 0.05$ .

Los resultados conseguidos tienen semejanza con el estudio realizado por Quezada (2021), donde se analizó y evaluó la relación entre la Integración del talento humano y el DL encontrando una correlación baja (Rho 0,284 y p-valor 0,000). En ese sentido, se pudo verificar que el Reclutamiento influye en el DL de los colaboradores.

## VI. CONCLUSIONES

Después de analizar y dilucidar los resultados conseguidos se ha concluido:

**Primera:** Con relación al objetivo general se evidencia que la GTH y el DL se encuentra en el nivel malo en base con la ocurrencia de mayor aceptación con un 25.0%. También se determinó que existe una correlación positiva moderada entre la GTH y el DL en las empresas de seguridad informática de Lima, con un Rho Spearman de 0.686 y se encuentra en un nivel significativo  $p < 0.05$ . En consecuencia, se acepta la ( $H_1$ ) y se rechaza la ( $H_0$ ). Es decir, la GTH y el DL se relacionan de manera directa, es por ello por lo que la GTH debe mejorar de manera continua en relación a sus procesos lo cual ayudará a que los trabajadores tengan un buen DL.

**Segunda:** Con relación al primer objetivo específico se evidencia que la recompensa y el DL se encuentra en nivel malo en base a la ocurrencia de mayor aceptación con un 23,8%. Por otro lado, se comprobó que existe una correlación moderada entre la recompensa y el DL de los colaboradores de las empresas de seguridad informática de Lima, con un Rho Spearman de 0,457 y se encuentra en un nivel significativo  $p < 0.05$ . En consecuencia, se acepta la ( $H_1$ ) y se rechaza la ( $H_0$ ).

**Tercera:** Con relación al segundo objetivo específico se evidencia que el desarrollo de las personas y el DL se encuentran en un nivel malo en base a la ocurrencia de mayor aceptación con un 23,8%. Por otro lado, se comprobó que existe una correlación moderada entre el desarrollo de las personas y el DL de los colaboradores de las empresas de seguridad informática de Lima, con un Rho Spearman de 0,622 y se encuentra en un nivel significativo  $p < 0.05$ . En consecuencia, se acepta la ( $H_1$ ) y se rechaza la ( $H_0$ ).



**Cuarta:** Con relación al tercer objetivo específico se evidencia que incorporar a las personas y el DL se encuentran en un nivel malo en base a la ocurrencia de mayor aceptación con un 31,3%. Por otro lado, se comprobó que existe una correlación alta entre incorporar a las personas y el DL de los colaboradores de las empresas de seguridad informática de Lima, con un Rho Spearman de 0,798 y se encuentra en un nivel significativo  $p < 0.05$ . En consecuencia, se acepta la ( $H_1$ ) y se rechaza la ( $H_0$ ).

**Quinta:** Con relación al cuarto objetivo específico se evidencia que organizar a las personas y el DL se encuentran en un nivel malo en base a la ocurrencia de mayor aceptación con un 23,8%. Por otro lado, se comprobó que existe una correlación moderada entre organizar a las personas y el DL de los colaboradores de las empresas de seguridad informática de Lima, con un Rho Spearman de 0,627 y se encuentra en un nivel significativo  $p < 0.05$ . En consecuencia, se acepta la ( $H_1$ ) y se rechaza la ( $H_0$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Con relación al **objetivo general** se recomienda a los directivos y responsables del área de GTH de las empresas de seguridad informática mejorar sus procesos de GTH para que su personal tenga un mejor DL lo cual le permitirá cumplir con sus objetivos trazados.

**Segunda:** Con relación al **primer objetivo específico** se recomienda a los directivos y responsables del área de GTH de las empresas de seguridad informática brindar recompensas a sus colaboradores de acuerdo con el mercado laboral con la finalidad de mejorar el DL de sus trabajadores.

**Tercera:** Con relación al **segundo objetivo específico** se recomienda a los directivos y responsables del área de GTH de las empresas de seguridad informática contar con un plan de capacitaciones, así como brindar oportunidades relacionadas a nuevos rangos organizativos a sus colaboradores con la finalidad de mejorar su DL.

**Cuarta:** Con relación al **tercer objetivo específico** se recomienda a los directivos y responsables del área de GTH de las empresas de seguridad informática realizar una convocatoria detallada y acorde a las necesidades de la organización, así como considerar las habilidades técnicas y blandas al momento de seleccionar a los colaboradores.

**Quinta:** Con relación al **cuarto objetivo específico** se recomienda realizar una charla de introducción a los nuevos colaboradores, así como detallar y especificar las actividades a realizar de acuerdo con el puesto de trabajo de cada colaborador.

## Referencias

Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1era ed.). Enfoques Consulting EIRL.

Aityassine F., Alsayah,A. & Al-Ajlouni, M. (2022). *The effect of electronic human resources practices on employee satisfaction in private hospitals.*

Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L. & Monteverde, A. (2020). *Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile.* <https://dx.doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>

Altamirano, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo-Educación* [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato.

Alekseev, A., Bogoviz, A. & Lobova, S. (2022). *The perspectives of labor optimization in the interests of employees and employers from the positions of efficiency and quality.* <https://dx.doi.org/10.24874/IJQR16.02-15>

Alabril, I., Siron, R., Alzamel, S., Al-Enezi, H. & Cheok, M. (2022). *Assessing the employee's efficiency and adaptive performance for sustainable human resource management practices and transactional leadership: HR-centric policies for post COVID-19 era.* <https://dx.doi.org/10.3389/fenrg.2022.959035>

Baldoceca, D. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Objetivo Lavoro S.A.C, Ate 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesa Vallejo].

Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92860>

Barnó, L. & Stepien, A. (2019). *Eficiencia y productividad en arquitectura*.

Bernal, J. (2017). *Estructuras* (2da ed.).

Barrios, K., Oliviero, E. & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

Caceres, A. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi* [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica Particular De Loja.

Cao, H. (2022). *The application of the depth model of precise matching between people and post based on ability perception in human resource management*.

<https://doi.org/10.1155/2022/5495437>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3era ed.). INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Chitsaz, A. & Boustani, H. (2014). *Effects of talent management on employees retention: The mediate effect of organizational trust*.

<http://dx.doi.org/10.6007/IJAREMS/v3-i5/1196>

Cinthuja, P. (2021). *Satisfaction matters: Job satisfaction among physiotherapy professionals in Sri Lanka*. <https://dx.doi.org/10.4038/sljss.v44i2.8126>

Dikarev R. (2017). *NEW SCIENCE: Financial and economic basics*.

Dzomonda, O. (2022). *Environmental sustainability commitment and access to finance by small and medium enterprises: The role of financial performance and corporate governance*. <https://doi.org/10.3390/su14148863>

García, J., Ramos, C. & Ruiz, G. (2009). *Estadística empresarial* (4ta ed.). Universidad de Cadiz.

González, F., Selva, C. & Sunyer, A. (2021). *The Influence of total compensation on job satisfaction*, 20, 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy20.itcj>

Habiba, A., Wawas, A., Ilhma, S. & Sheikh, M. (2022). *Crafting employee engagement through talent management practices in telecom sector*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1775>

Hernandez, R., Fernández, R. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Hirsch, A. & Navia, C. (2018). *Ética de la investigación y formadores de docentes*.20(3),1-10. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1776>

Kawa, A. & Swiatowiec, F. (2021). *Logistics as a value in e-commerce and its influence on satisfaction in industries a multilevel analysis*. <https://dx.doi.org/10.1108/JBIM-09-2020-0429>

Hunaganahalli, A., Samartha, V., Thekkekutt, R. & Thonse, I. (2020). *Manifestation of idiosyncratic rater effect in employee performance appraisal*. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(3\).2020.19](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(3).2020.19)

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Josua, T., Rika, S., Saarce, H., Ferry, J. & Foedjiawati, F. (2020). *Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: case study from Indonesia controversial industry*. <https://dx.doi.org/10.1108/APJBA-09-2019-0189>

Kim, E. & Kim, J. (2022). *Influence of support for career development intelligence building for college graduates on their job performance: The case of south Korea*. <https://doi.org/10.3390/bs12090321>

Larico, B. (2022). *Calidad del servicio en restaurantes de Cañete-Perú*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.37>

López, R. & Vázquez, E. (2022). *Manage the talent of university actors through leadership and interest Researchers and management positions*. <http://dx.doi.org/10.37467/revhuman.v11.4048>

Lumbreras, M., Hernández, I., Organ, D., Hernández, P., Dosamantes, L., Rodriguez, M., Garcia, A. & Cortez, H. (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva*. <https://doi.org/10.21149/10247>

Martínez, D., Diz, J., Varela, S., Sanchez, M. & Ayán, C. (2021). *Fiabilidad y validez del cuestionario SAPF y del pictograma de Stunkard en población mayor española*. <https://doi.org/10.23938/ASSN.0956>

Muñoz, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la gestión del talento humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*. [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica de Babahoyo.

Onduña, J & Valverde, M. (2002). *Actividades de la función de personal*. Editorial UOC.

Pashanasi, B., Gárate, J. & Palomino, G. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión latinoamericana de literatura*. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

PMI (2017). *Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos*. 2017

Postigo, G. (2022). *Gestión de talento humano y su impacto en la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesa Vallejo].

Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87767>

Quezada, M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad distrital de Lima Norte, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesa Vallejo].

Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84683>

Rojas, R. & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener].

Repositorio institucional de la Universidad Norbert Wiener

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1712>

Sharma, P., Kumar, A., Leiva, V., Barreiro, C & Cabezas, X. (2022). *Modern multivariate statistical methods for evaluating the impact of whatsapp on academic performance: Methodology and case study in India*. <https://doi.org/10.3390/app12126141>

Siegel, R., König, C. & Lazar, V. (2022). *The impact of electronic monitoring on employees job satisfaction, stress, performance and counterproductive work behavior: A meta-analysis*. <https://dx.doi.org/10.1016/j.chbr.2022.100227>

Torres, D., Arce, L. & Ibarquén, H. (2020). *El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia*. <https://doi.org/10.17981/econuc.41.1.2020.Econ.1>

Thiensiri, P. (2021). *Vital role of leader as employee value proposition for employee engagement in thai perspective*. <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.3.06>

Tsui, A. & Lai, K. (2009). *Human resource Management*. Hong Kong University Press

Tomás, J. (2009). *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*.

Van den Adel, M., De Vries, T. & Van Donk (2021). *Resilience in interorganizational networks: Dealing with day-to-day disruptions in critical infrastructures*. <https://dx.doi.org/10.1108/SCM-03-2021-0136>

Wang, X., Qin, H., Zhu, Y., Wang, Z., Ye, B., Zhu, X. & Liang, Y. (2022). *Association of off-the-job training with work performance and work-family conflict among physicians: a cross-sectional study in China*. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2021-053280>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano* (1era ed.). La Caracola Editores



Vetrokova, M., Simockova, I., Kubula, J. & Malachovsky A. (2020). *How to establish talented employees in Slovak companies.*  
<https://doi.org/10.3311/PPso.13269>

Wang, P, Lu, Z. & Sun, J. (2018). *Influential effects of intrinsic-extrinsic incentive factors on management performance in new energy enterprises.*  
<https://doi.org/10.3390/ijerph15020292>

Zapata, J., Manrique, B., Gasca, G. & Machuca, L. (2020). *Caracterización de métodos de evaluación de desempeño para equipos de desarrollo de software.*  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052021000100129>

## ANEXOS

<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES</b>									
Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de medición				
Variable 1	<p>Vallejo (2016) nos menciona que la GTH necesita reclutar, seleccionar, orientar, recompensar y dar seguimiento a las personas. También tiene como objetivo asegurar que el personal se sienta comprometido con la organización y tengan sentido de pertenencia, ya que con estas acciones se logrará tener la productividad esperada, calidad y cumplimiento de los objetivos de la empresa.</p>	Recompensa	<p>Remuneración. Programa de incentivos. Prestaciones y servicios.</p>	<p>1 2 3 4 5 6</p>	<p><b>ORDINAL</b></p> <p>Nunca (N) Casi Nunca (CN) A veces (AV) Casi Siempre (CS) Siempre (S)</p>				
Gestión de talento humano		Desarrollo de las personas				<p>Chiavenato (2009), nos indica que el desarrollo de las personas representa el otorgar la información necesaria para que a través de la misma puedan aprender nuevos conceptos, ideas, soluciones, actitudes los cuales le permitan modificar sus hábitos y comportamientos llegando hacer más eficaces en los que realizan.</p>	<p>Capacitaciones. Desarrollo de carrera.</p>	<p>7 8 9 10 11 12</p>	
		Incorporar a las personas							<p>13 14 15 16</p>

		<p>Vallejo (2016), nos indica que es el proceso que representa las actividades de ingreso a la empresa de los aspirantes que tienen características y aptitudes personales.</p>	<p>Reclutamiento de personal Selección de personal</p>		
		<p>Organizar a las personas</p>			
		<p>Chiavenato (2009), indica que el objetivo principal de este proceso es dar a conocer la forma en que se recibe, escoge, introduce e inicia a las personas en la organización.</p>	<p>Orientación a las personas Modelado de trabajo</p>	<p>17 18 19 20</p>	
Variable 2	<p>Vallejo (2016), indica que el desempeño laboral es una valoración sistémica del accionar de cada colaborador considerando sus resultados, metas, competencia, metas y actividades que desarrolla en la organización, así mismo nos indica factores relevantes que se deberán considerar para la realización de esta evaluación son los siguientes: calidad, producción, cooperación,</p>	<p>Eficiencia</p>			<p><b>ORDINAL</b></p> <p>Nunca (N) Casi Nunca (CN) A veces (AV) Casi Siempre (CS) Siempre (S)</p>
Desempeño Laboral		<p>Barnó y Stepien (2019) indican que eficiencia hace referencia al utilizar los recursos de la manera adecuada para lograr un objetivo o fin, por lo que se entiende que es el resultado máximo posible considerando de manera muy clara los recursos a utilizar ya que, a menos recursos utilizados para lograr un fin, la eficiencia es mayor</p>	<p>Recursos.</p>	<p>1 2 3 4</p>	
		<p>Eficacia</p>			
		<p>Barnó y Stepien (2019) nos indican que este concepto hace referencia al resultado concreto que satisfaga unas necesidades determinadas ya que no se contemplan los recursos empleados, como por ejemplo de llegar un requerimiento de proyecto dado lo importante es acabarlo,</p>	<p>Resultados.</p>	<p>5 6 7 8</p>	

	realización, creatividad, entre otros.	aunque nos cueste mayores recursos de los razonablemente asumibles por lo que este concepto apunta a conseguir metas o logros trazados.		
		Calidad	Nivel de servicio. Nivel de incumplimiento.	9 10 11 12 13
		Alarcón, Ganga, Pedraja y Monteverde (2020) nos indican que la calidad de servicio ofrecida por los colaboradores se encuentra relacionado directamente con la satisfacción laboral		

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre la GTH y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre la recompensa y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022?.</p> <p>¿Qué relación existe entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022?.</p> <p>¿Qué relación existe entre organizar a las personas y el</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la GTH y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la recompensa y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en las empresas de seguridad</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre la GTH y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Hipótesis específica 1 Existe relación entre la recompensa y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.</p>	<p><b>Variable 1: Gestión de talento humano</b> Vallejo(2016) indica que la GTH consiste en gestionar a través de distintas practicas el talento humano cumpliendo con los objetivos de la organización y a su vez contribuyendo y apoyando a cumplir los objetivos de los colaboradores.</p>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			<p>D1: Recompensa</p> <p>D2: Desarrollo de las personas</p> <p>D3: Incorporar a las personas</p> <p>D4: Organizar a las personas</p>	<p>Remuneración. Programa de incentivos. Prestaciones y servicios.</p> <p>Capacitaciones. Desarrollo de carrera.</p> <p>Reclutamiento de personal Selección de personal</p> <p>Orientación a las personas Modelado de trabajo</p>	<p>ORDINAL</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>

desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima,2022?.	informática de Lima,2022.  Objetivo específico 4 Determinar la relación entre organizar a las personas y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima,2022.	Hipótesis específica 3 Existe relación entre incorporar a las personas y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima,2022.  Hipótesis específica 4 Existe relación entre organizar a las personas y el desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.					
			<b>Variable2: Desempeño Laboral</b> Vallejo (2016) indica que el desempeño laboral es la evaluación del accionar de cada trabajador en relación con las metas, resultados y actividades asignadas.				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>D1:</b> Eficiencia <b>D2:</b> Eficacia <b>D3:</b> Calidad	Recursos. Resultados. Nivel de servicio. Nivel de incumplimiento.		ORDINAL	Bajo  Medio  Alto
<b>Diseño de Investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
Nivel: Correlacional Tipo: Básica Diseño: No experimental de corte transversal Método: Cuantitativo	Población: Estará conformada por 100 colaboradores en relación al top 5 de las empresas de seguridad informática en el Perú  Tipo de muestro:  Muestreo probabilístico (técnica muestreo aleatorio simple)  Tamaño de la muestra: Estará conformada por 80 personas.	Variable1: Gestión de talento humano Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Brayan Christian Navarrete Curi Año:2022 Ámbito de Aplicación: Individual Forma de Administración: Directa		Descriptiva:  El análisis de la presente investigación se procesará mediante la herramienta de SPSS el cual brindará resultados a través de tablas de frecuencia, gráficos de barra y el coeficiente de alfa de Cronbach el cual nos apoyar con la prueba de confiabilidad.  Inferencial: La estadística inferencial nos permite comprobar la hipótesis.			
		Variable2: Desempeño Laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Brayan Christian Navarrete Curi Año:2022 Ámbito de Aplicación: Individual Forma de Administración: Directa					

## Ficha de validación de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

I.

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		1 Si	2 No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Recompensa</b>							
1	¿Su remuneración está de acuerdo con las funciones que realiza?							
2	¿Su remuneración se encuentra acorde a las competencias que posee?							
3	¿Su organización le otorga incentivos de manera continua a parte de su sueldo?							
4	¿Su organización brinda incentivos periódicos con la finalidad de promover su desempeño laboral?							
5	¿Su organización le facilita beneficios y/o servicios sociales?							
6	¿Su organización le facilita beneficios y/o servicios educativos?							
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de las personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Su organización le facilita capacitaciones para ser más eficientes en las actividades que realizan?							
8	¿Considera que los talleres o capacitaciones que se les brinda les permite potenciar sus habilidades técnicas o blandas?							
9	¿Considera que su organización tiene un plan anual de capacitaciones?							
10	¿Considera que su organización le brinda oportunidades para realizar línea de carrera?							
11	¿En los últimos años usted tuvo la posibilidad de ocupar otros puestos en su organización?							
12	¿Considera que su organización le brinda un apoyo en su desarrollo profesional?							
	<b>DIMENSIÓN 3: Incorporar a las personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Se realiza ofertas de trabajo de acuerdo con las necesidades y características que se desea?							
14	¿Se brindan oportunidades y salarios acordes al mercado en las ofertas de trabajo?							
15	¿Se realiza la selección de personal de acuerdo con el perfil del puesto ofertado?							
16	¿Se realiza la selección del personal considerando sus habilidades blandas?							
	<b>DIMENSIÓN 4: Organizar a las personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Se realiza una inducción a los nuevos colaboradores de su organización?							
18	¿Su organización le da un sentido de pertenencia para la empresa?							
19	¿Se realiza una segregación de funciones en su área de trabajo?							
20	¿Se tiene una estructura de puestos en su organización?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable (x)  Aplicable después de corregir ( )  No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Luis Clemente Baquedano Cabrera DNI: 17843413

Especialidad del validador: Auditoría y Gestión Empresarial.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

12 de noviembre del 2022



.....  
Firma del experto Informante.

II.

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		1 Sí	2 No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Recompensa</b>							
1	¿Su remuneración está de acuerdo con las funciones que realiza?							
2	¿Su remuneración se encuentra acorde a las competencias que posee?							
3	¿Su organización le otorga incentivos de manera continua a parte de su sueldo?							
4	¿Su organización brinda incentivos periódicos con la finalidad de promover su desempeño laboral?							
5	¿Su organización le facilita beneficios y/o servicios sociales?							
6	¿Su organización le facilita beneficios y/o servicios educativos?							
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de las personas</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	¿Su organización le facilita capacitaciones para ser más eficientes en las actividades que realizan?							
8	¿Considera que los talleres o capacitaciones que se les brinda le permite potenciar sus habilidades técnicas o blandas?							
9	¿Considera que su organización tiene un plan anual de capacitaciones?							
10	¿Considera que su organización le brinda oportunidades para realizar línea de carrera?							
11	¿En los últimos años usted tuvo la posibilidad de ocupar otros puestos en su organización?							
12	¿Considera que su organización le brinda un apoyo en su desarrollo profesional?							
	<b>DIMENSIÓN 3: Incorporar a las personas</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	¿Se realiza ofertas de trabajo de acuerdo con las necesidades y características que se desea?							
14	¿Se brindan oportunidades y salarios acordes al mercado en las ofertas de trabajo?							
15	¿Se realiza la selección de personal de acuerdo con el perfil del puesto ofertado?							
16	¿Se realiza la selección del personal considerando sus habilidades blandas?							
	<b>DIMENSIÓN 4: Organizar a las personas</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	¿Se realiza una inducción a los nuevos colaboradores de su organización?							
18	¿Su organización le da un sentido de pertenencia para la empresa?							
19	¿Se realiza una segregación de funciones en su área de trabajo?							
20	¿Se tiene una estructura de puestos en su organización?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

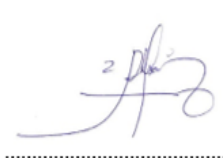
Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable (x)**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: .....Luis Enrique Alva Palacios Gómez.....    DNI: .....949708588.....

Especialidad del validador: .....Gestión Pública y Gobernabilidad.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de noviembre del 2022



.....  
**Firma del experto Informante.**

III.

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		1 Sí	2 No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Recompensa</b>							
1	¿Su remuneración está de acuerdo con las funciones que realiza?							
2	¿Su remuneración se encuentra acorde a las competencias que posee?							
3	¿Su organización le otorga incentivos de manera continua a parte de su sueldo?							
4	¿Su organización brinda incentivos periódicos con la finalidad de promover su desempeño laboral?							
5	¿Su organización le facilita beneficios y/o servicios sociales?							
6	¿Su organización le facilita beneficios y/o servicios educativos?							
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo de las personas</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	¿Su organización le facilita capacitaciones para ser más eficientes en las actividades que realizan?							
8	¿Considera que los talleres o capacitaciones que se le brinda le permite potenciar sus habilidades técnicas o blandas?							
9	¿Considera que su organización tiene un plan anual de capacitaciones?							
10	¿Considera que su organización le brinda oportunidades para realizar línea de carrera?							
11	¿En los últimos años usted tuvo la posibilidad de ocupar otros puestos en su organización?							
12	¿Considera que su organización le brinda un apoyo en su desarrollo profesional?							
	<b>DIMENSIÓN 3: Incorporar a las personas</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	¿Se realiza ofertas de trabajo de acuerdo con las necesidades y características que se desea?							
14	¿Se brindan oportunidades y salarios acordes al mercado en las ofertas de trabajo?							
15	¿Se realiza la selección de personal de acuerdo con el perfil del puesto ofertado?							
16	¿Se realiza la selección del personal considerando sus habilidades blandas?							
	<b>DIMENSIÓN 4: Organizar a las personas</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	¿Se realiza una inducción a los nuevos colaboradores de su organización?							
18	¿Su organización le da un sentido de pertenencia para la empresa?							
19	¿Se realiza una segregación de funciones en su área de trabajo?							
20	¿Se tiene una estructura de puestos en su organización?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable (x)**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**


Apellidos y nombres del juez validador **Jesus Arturo Zeña Gamero**    DNI: 47609711

Especialidad del validador: **Especialista Senior en Seguridad informática.**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de noviembre del 2022

  
 .....  
**Firma del experto Informante.**



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

I.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 3: Eficiencia</b>							
1	¿Considera que cumple con sus funciones o tareas con los recursos asignados?							
2	¿Utiliza las herramientas brindadas por su organización en sus actividades diarias?							
3	¿Es eficiente en las actividades que realiza?							
4	¿Se realiza un registro de lecciones aprendidas de tareas o proyectos realizados?							
	<b>DIMENSIÓN 6: Eficacia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Suele tomarse un mayor tiempo en los trabajos que se le asigna?							
6	¿Tiene en consideración los SLA en las actividades que se le asigna?							
7	¿Considera que todos sus compañeros de área cumplen con sus funciones o tareas asignadas?							
8	¿Su organización le brinda competencias que le permiten trabajar en equipo?							
	<b>DIMENSIÓN 6: Calidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera que sus compañeros realizan un control de las actividades que se les asigna?							
10	¿Está de acuerdo que la puntualidad en relación con las tareas asignadas sea reconocida por su empresa?							
11	¿Su organización realiza un control del nivel de cumplimiento basado en el SLA establecido?							
12	¿Usted tiene conocimiento del SLA establecido para las actividades o tareas que se les asigna?							
13	¿Su organización realiza un control de las actividades o tareas que se les asigna?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable (x)**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Luis Clemente Baquedano Cabrera    DNI: 17843413

Especialidad del validador: Auditoría y Gestión Empresarial.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de noviembre del 2022



.....  
Firma del experto Informante.

II.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 3: Eficiencia</b>							
1	¿Considera que cumple con sus funciones o tareas con los recursos asignados?							
2	¿Utiliza las herramientas brindadas por su organización en sus actividades diarias?							
3	¿Es eficiente en las actividades que realiza?							
4	¿Se realiza un registro de lecciones aprendidas de tareas o proyectos realizados?							
	<b>DIMENSIÓN 6: Eficacia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Suele tomarse un mayor tiempo en los trabajos que se le asigna?							
6	¿Tiene en consideración los SLA en las actividades que se le asigna?							
7	¿Considera que todos sus compañeros de área cumplen con sus funciones o tareas asignadas?							
8	¿Su organización le brinda competencias que le permiten trabajar en equipo?							
	<b>DIMENSIÓN 6: Calidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera que sus compañeros realizan un control de las actividades que se le asigna?							
10	¿Está de acuerdo que la puntualidad en relación con las tareas asignadas sea reconocida por su empresa?							
11	¿Su organización realiza un control del nivel de cumplimiento basado en el SLA establecido?							
12	¿Usted tiene conocimiento del SLA establecido para las actividades o tareas que se le asigna?							
13	¿Su organización realiza un control de las actividades o tareas que se le asigna?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia


Opinión de aplicabilidad:     Aplicable (x)     Aplicable después de corregir ( )     No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: .....Luis Enrique Alva Palacios Gómez.....    DNI: .....949708588.....

Especialidad del validador: .....Gestión Pública y Gobernabilidad.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de noviembre del 2022



.....  
Firma del experto Informante.

III.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 3: Eficiencia</b>							
1	¿Considera que cumple con sus funciones o tareas con los recursos asignados?							
2	¿Utiliza las herramientas brindadas por su organización en sus actividades diarias?							
3	¿Es eficiente en las actividades que realiza?							
4	¿Se realiza un registro de lecciones aprendidas de tareas o proyectos realizados?							
	<b>DIMENSIÓN 6: Eficacia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Suele tomarse un mayor tiempo en los trabajos que se le asigna?							
6	¿Tiene en consideración los SLA en las actividades que se le asigna?							
7	¿Considera que todos sus compañeros de área cumplen con sus funciones o tareas asignadas?							
8	¿Su organización le brinda competencias que le permiten trabajar en equipo?							
	<b>DIMENSIÓN 6: Calidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera que sus compañeros realizan un control de las actividades que se le asigna?							
10	¿Está de acuerdo que la puntualidad en relación con las tareas asignadas sea reconocida por su empresa?							
11	¿Su organización realiza un control del nivel de cumplimiento basado en el SLA establecido?							
12	¿Usted tiene conocimiento del SLA establecido para las actividades o tareas que se le asigna?							
13	¿Su organización realiza un control de las actividades o tareas que se le asigna?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable (x)**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**


Apellidos y nombres del juez validador **Jesus Arturo Zeña Gamero**    DNI: 47609711

Especialidad del validador: **Especialista Senior en Seguridad informática.**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

14 de noviembre del 2022



.....  
Firma del experto Informante.

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada “**Gestión de talento humano y desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima,2022**” es desarrollada por Brayan Christians Navarrete Curi, investigador(a) del programa académico de maestría en Administración de negocios de la Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo de estudio fue determinar **la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral** en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 33 preguntas objetivas. El cuestionario tomará 20 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, tiene la posibilidad de conocer los resultados obtenidos para ser utilizado en la mejora de algún proceso.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas correspondientes en forma directa o al correo electrónico [bnavarretec@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bnavarretec@ucvvirtual.edu.pe). Desde ya se agradece su participación.

### **DECLARACION DE CONSENTIMIENTO**

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha: .....22/11/2022.....

Nombre y Firma de participante: .....



\_\_\_\_\_  
Brayan Navarrete Curi

## CARTA DE PRESENTACIÓN



**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Lima, 03 de noviembre del 2022

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentarme como Navarrete Curi, Brayan Christians; identificado con DNI: N° 74050320 con código de matrícula N° 6700247283; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA quien, en el marco de mi tesis conducente a la obtención del grado de MAESTRO, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**“Gestión del talento humano y desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022”**

Con fines de investigación académica, solicito su aprobación para el levantamiento de información en su institución, el cual me permitirá desarrollar mi trabajo de investigación de la mejor manera.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



**Brayan Christians Navarrete Curi**

# RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 5585-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J

Lima, 19 de noviembre de 2022

## VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Gestión del talento humano y desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022**; presentado por el (la) Br. **Brayan Christians Navarrete Curi** con código de estudiante N° **6700247283** del programa de **Maestría en Administración de Negocios - MBA** – grupo **A2**, y;

## CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de “**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**” **Baquedano Cabrera Luis Clemente**.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

## RESUELVE:

**Art. 1°.- APROBAR**, el Proyecto de Investigación denominado: **Gestión del talento humano y desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022**, presentado por el (la) **Br. Brayan Christians Navarrete Curi** con código de estudiante N° **6700247283**.

**Art. 2°.- DESIGNAR**, al docente de la experiencia curricular de “**Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación**” **Baquedano Cabrera Luis Clemente** como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

**Art. 3°.- PRECISAR**, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.

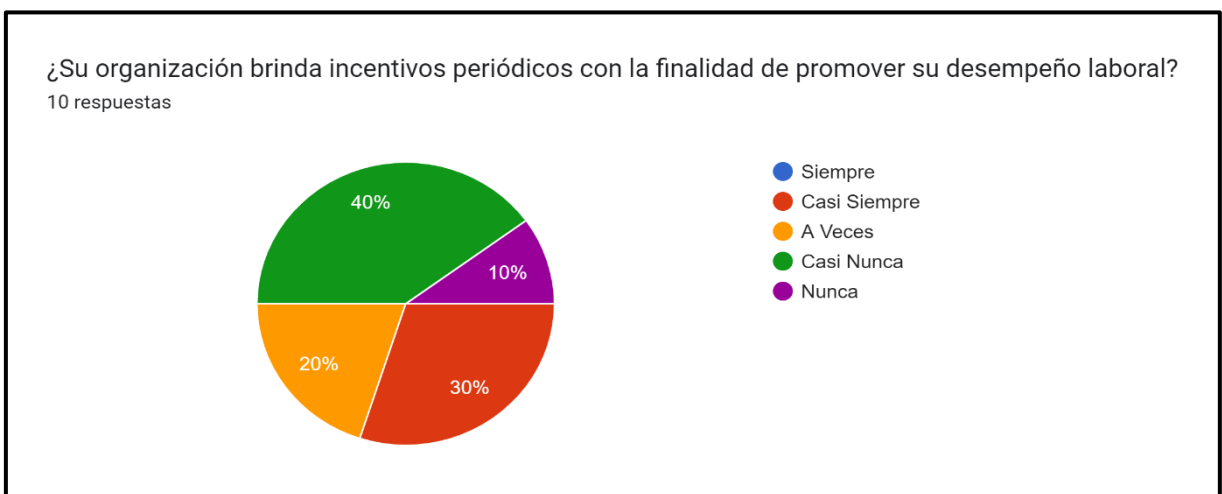
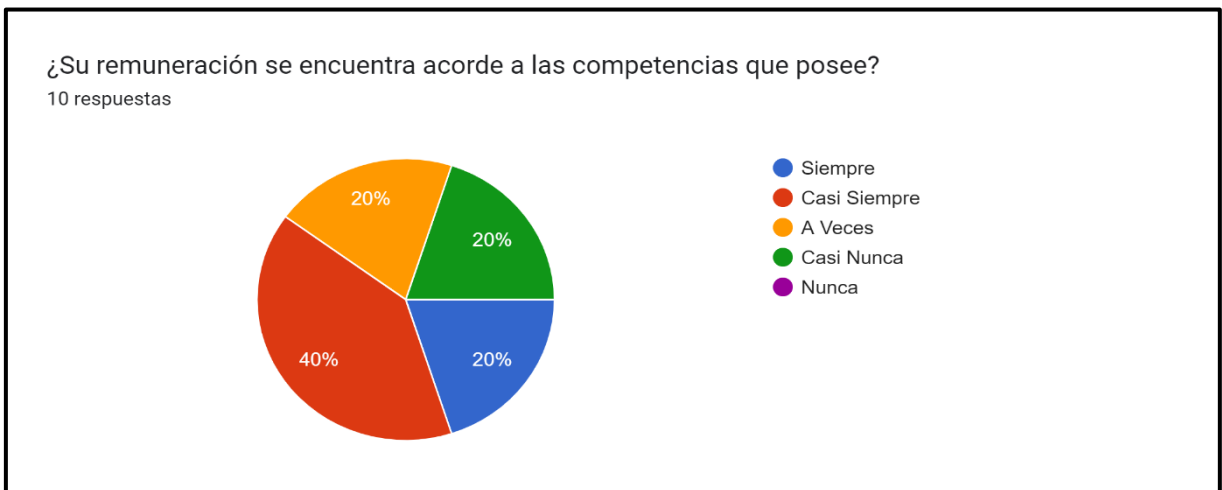
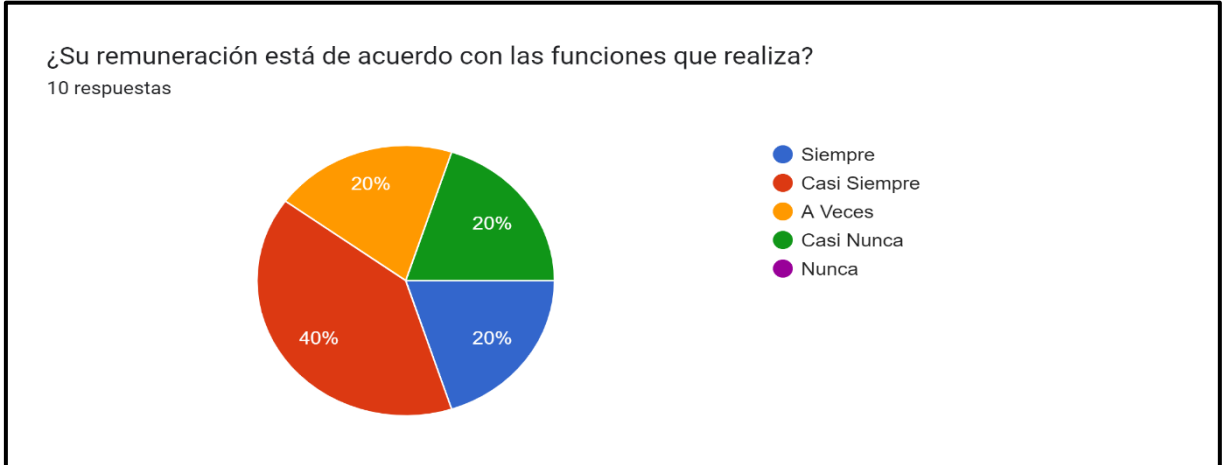


Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Norte

## PRUEBA PILOTO

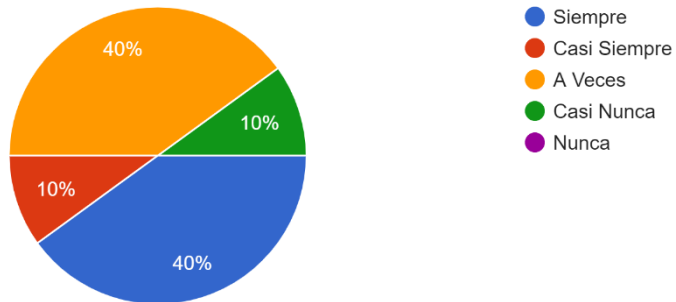
Se realizó la prueba piloto del instrumento obteniendo un grado de fiabilidad de 0.8 y 0.888 de acuerdo al alfo de cronbach para nuestras variables de gestión de talento humano y desempeño laboral.

Se adjunta evidencias de la prueba realizada así como el resultado de la herramienta SPSS



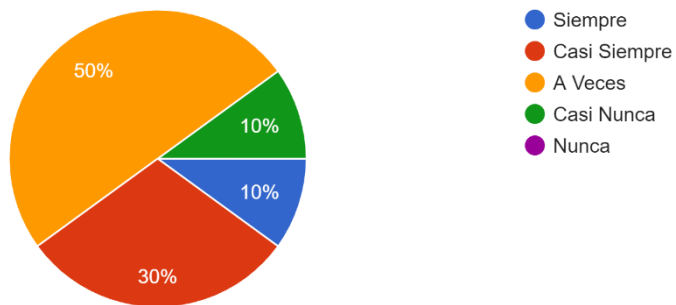
¿Considera que su organización tiene un plan anual de capacitaciones?

10 respuestas



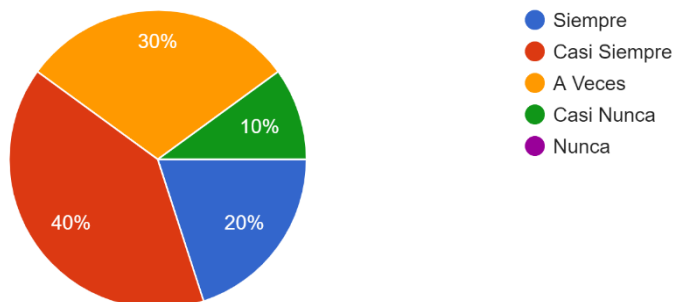
¿En los últimos años usted tuvo la posibilidad de ocupar otros puestos en su organización?

10 respuestas



¿Se realiza una segregación de funciones en su área de trabajo?

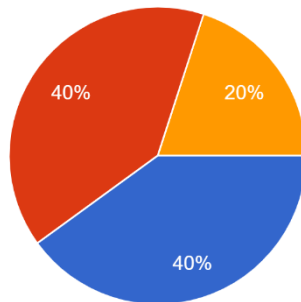
10 respuestas





¿Se realiza un registro de lecciones aprendidas de tareas o proyectos realizados?

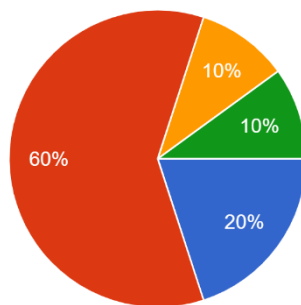
10 respuestas



- Siempre
- Casi Siempre
- A Veces
- Casi Nunca
- Nunca

¿Considera que sus compañeros realizan un control de las actividades que se les asigna?

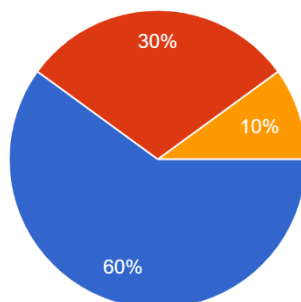
10 respuestas



- Siempre
- Casi Siempre
- A Veces
- Casi Nunca
- Nunca

¿Usted tiene conocimiento del SLA establecido para las actividades o tareas que se les asigna?

10 respuestas



- Siempre
- Casi Siempre
- A Veces
- Casi Nunca
- Nunca

Nivel de fiabilidad (Alfa de Cronbach)

Variable 1 – Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach: 0.8

→ **Fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos1]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	20

Variable 2 – Desempeño laboral

Alfa de Cronbach: 0.888

→ **Fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos3]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	13

### Ficha técnica del instrumento de medición

Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	Brayan Christians Navarrete Curi
Año	2022
Tipo	Cuestionario
Obj.	Determinar la relación entre las variables
Población	Operarios de TI
Nro de Items	33 total divididos en v1(20) y v2: 13
Aplicación	Encuesta virtual
Tiempo	20 minutos
Escala	Likert

### Resultado de validez de los instrumentos

Experto	Grado Académico	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Mg. Luis Clemente Baquedano Cabrera	Magister	Hay Suficiencia	Aplicable
Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez	Doctor	Hay Suficiencia	Aplicable
Sr. Jesus Zeña Gamero	Supervisor de soporte	Hay Suficiencia	Aplicable

### Estadística de credibilidad del instrumento – Prueba Piloto

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
GTH	0.8	10
DL	0.888	10



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LUIS CLEMENTE BAQUEDANO CABRERA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en las empresas de seguridad informática de Lima, 2022

", cuyo autor es NAVARRETE CURI BRAYAN CHRISTIANS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 25 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LUIS CLEMENTE BAQUEDANO CABRERA <b>DNI:</b> 17843413 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3890-0640	Firmado electrónicamente por: BBAQUEDANOCA el 25-01-2023 06:10:05

Código documento Trilce: TRI - 0527752