



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la
Empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales
S.R.L, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES :

Ludeña Marroquin, Wilton Junior (orcid.org/0000-0001-7963-3435)
Sanchez Taipe, Cristian David (orcid.org/0000-0001-5981-8657)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA- PERÚ
2022

Dedicatoria

A nuestros padres, por el apoyo incondicional que nos brindan para poder continuar con nuestros objetivos.

Agradecimiento

A Dios por permitirnos alcanzar esta última etapa de nuestra carrera, a todo integrante que fueron participes en el desarrollo de nuestro informe de investigación. Así mismo a nuestro asesor de tesis, por contribuir con sus conocimientos y experiencia para culminar nuestra tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1 Tipo de investigación	13
3.1.2 Diseño de investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.3.1 Población	16
3.3.2 Muestra	16
3.3.3 Muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31

Índice de tablas

Tabla 1. Gestión del talento humano.....	19
Tabla 2. Desempeño Laboral	20
Tabla 3. Prueba de Normalidad de los datos.	21
Tabla 4. Correlaciones entre gestión de talento humano y desempeño laboral ...	22
Tabla 5. Relación entre el reclutamiento y selección con el desempeño laboral.	23
Tabla 6. Relación entre la Capacitación de personal y el Desempeño Laboral ...	23
Tabla 7. Relación entre la supervisión y el desempeño laboral.....	24
Tabla 8. Relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral	25

Índice de gráficos

Gráfico 1. <i>Gestión del talento humano</i>	19
Gráfico 2 .Desempeño Laboral.....	20

Resumen

En la presente investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L, 2022, planteándose para ese fin un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, tipo aplicado y con un nivel descriptivo correlacional, para su elaboración se ha contado la participación activa de una población de cincuenta trabajadores, con la aplicación de un muestreo del tipo no probabilístico. La técnica que se empleó para la recolección de la información del estudio se realizó con el uso de una encuesta, siendo los instrumentos cuestionarios elaborados y validados con anterioridad por diversos expertos, los datos obtenidos se trabajaron con la aplicación de pruebas estadísticas con el uso del programa SPSS, para la presentación de gráficos y también diversas tablas. Los resultados que se han encontrado muestran un valor de significancia de 0.062 siendo este valor mayor a $p > 0.05$, rechazándose la hipótesis general planteada, por el cual se concluye que no existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en los ambientes de la empresa en estudio.

Palabras clave: Talento Humano, Gestión, desempeño laboral.

Abstract

In the present investigation whose objective is to determine how the management of Human Talent Management influences and its influence on job performance in the company Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L, 2022, considering for this purpose a non-experimental design with a quantitative approach, type applied and with a correlational descriptive level, for its elaboration the active participation of a population of fifty workers has been counted, with the application of a non-probabilistic sampling. The technique that was used for the collection of the study information was carried out with the use of a survey, the questionnaire instruments being prepared and validated previously by various experts, the data obtained were worked with the application of statistical tests with the use of the SPSS program, for the presentation of graphs and also various tables. The results that have been found show a significance value of 0.062, this value being greater than $p > 0.05$, rejecting the general hypothesis raised, by which it is concluded that there is no significant relationship between the management of human talent with job performance in the environments of the company under study.

Keywords: Human Talent, Management, job performance

I. INTRODUCCIÓN

La importancia que llega a tener la buena gestión de recursos humanos en las empresas llega a ser muy vital, dado que va a orientar el desempeño y comportamiento del personal que integra una organización para lograr los objetivos y metas establecidas. Ramírez et.al (2019) en industria de la construcción es una de las principales actividades que promueven el desarrollo y progreso ya sea de una comunidad o un país y en beneficio de toda la sociedad, sin embargo, muchas veces es una actividad que atraviesa etapas en la que es afectada cuando se atraviesa periodos de crisis o recesión, no obstante, también se enfrenta a una posible mala gestión del Talento Humano que viene hacer como la columna vertebral de muchas organizaciones y principalmente de esta industria.

Colombia es un país que tiene como una de sus actividades principales el rubro de la construcción tanto en obras públicas como construcción de edificaciones y viviendas, no obstante, no está lejos de presentar problemas de informalidad en cuanto a su recurso humano la cual perjudican el desempeño de los trabajadores y afectando de esta manera cumplir con las expectativas de contar con un servicio eficiente y de calidad. Freire, (2019) manifiestan que entre los problemas que más resaltan están que no hay una buena administración de personal, identificando que no existe un buen financiamiento para el área de gestión de recursos humanos, lo que conllevaría a tener como consecuencias que exista niveles de productividad muy bajos, los trabajadores no se sienten motivados, no son capacitados y están expuestos a tener accidentes en su ambiente de trabajo, a su vez están supeditados a sólo estar en un trabajo temporal y expuestos a no gozar de un seguro de salud, entre muchos otros inconvenientes a la que están expuestos.

En el Perú no es ajeno ante la misma situación que se puede vivir en Colombia, muchos trabajadores no gozan de un seguro de vida o afrontan inestabilidad laboral, entre otros. Ministerio de trabajo (2018) una actividad frecuente en este rubro es la subcontratación de mano de obra y esto tiene como consecuencias,

que los trabajadores no cuenten con sus beneficios laborales, repercute la falta de Seguridad laboral, no contar con un Seguro social, así como también la falta de capacitación y formación continua a los trabajadores. Esto significa no pasar por proceso adecuado de selección de personal, no se logre, bajo desempeño y hasta una falta de motivación, la cual causaría una debilidad para la empresa ya que dificultaría el avance y cumplimiento de las obras.

La problemática identificada en la empresa esta desarrollada en función a la gestión que se viene ejecutando respecto al talento humano, debido a la poca experiencia de la empresa de reclutar personal adecuado para adicionarlos al persona, en ese sentido se muestra que no tiene un procedimiento establecido para ello por lo que la selección lo realizan básicamente por recomendados y sin tener un perfil definido para cada puesto, por otra parte al tratarse de una organización que desarrolla diversos proyectos de construcción , el persona tiene una alta rotación y no cuenta con una política de estabilidad laboral, además se muestra que existe un gran número de trabajadores que ya tienen una amplia experiencia trabajando en la empresa ,pero sus condiciones laborales aún siguen siendo las mismas, siendo este un factor que desmejora la percepción de un crecimiento profesional, mermando el desempeño de los colaboradores y su compromiso con la organización, así mismo es importante indicar que el área de recursos humanos no tiene una oficina especifica, por lo que debe compartir ambientes y funciones del persona con otras áreas de la empresa.

Es así que, llegamos al planteamiento del siguiente problema general ¿Cuál es la relación de la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022?; y los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación del reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral en la empresa?; ¿Cuál es la relación de la capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa?; ¿Cuál es la relación de la supervisión y control de personal y el desempeño laboral en la empresa?; ¿Cuál es la relación de la rotación de personal y el desempeño laboral en la empresa?.

Este estudio se justifica desde lo teórico, pretende constituirse como un aporte influyente dentro de la Gestión del Talento Humano abarcando la mejora

en el desempeño laboral estrictamente dentro de la industria constructora, . Así mismo será de utilidad para los nuevos investigadores que tengan deseo de conocer más sobre el tema. Desde la justificación Práctica, este proyecto de investigación será muy importante ya que permitirá que los subordinados y jefes conozcan más sobre la administración de talento humano, y sepan cómo enfrentar y actuar ante diversas situaciones que se presente con el personal en la empresa, de esa misma forma los resultados permitirán que se puedan implementar acciones correctivas y mejoras en los procesos de reclutamiento como también mejorar el trato y las condiciones laborales de los trabajadores. En relación a su Justificación Económica, será de utilidad generando de esta manera estrategias que ayudarán a intensificar la competitividad de la empresa incrementando su nivel de participación en el mercado, que a la larga será beneficiado económicamente de modo satisfactorio. En cuanto a su justificación metodológica, el tipo de investigación que se utilizó en este proyecto es de tipo aplicada y de nivel descriptivo, con un enfoque de investigación cuantitativo, así mismo se aplicará un diseño no experimental transeccional que considera el recojo de datos en un único momento.

De manera que para el siguiente proyecto de investigación se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022; y los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre el reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral en la empresa ; Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la empresa; Determinar la relación entre la supervisión y control de personal y el desempeño laboral en la empresa; Determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en la empresa.

No obstante se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación de la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022; y como hipótesis específicas: Existe relación del Reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral en la empresa; Existe relación de la capacitación del personal

y el desempeño laboral en la empresa; Existe relación de la supervisión y control de personal y el desempeño laboral en la empresa; Existe relación de la rotación de personal y el desempeño laboral en la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

Se inicia con Bujaico (2022) se ha desarrollado una investigación donde se buscó analizar la forma en que se relacionan la gestión del talento humano con el desempeño humano , siendo esta una problemática que se encontró en la organización para ello se ha ejecutado un estudio no experimental, correlacional y descriptivo , con una muestra de ochenta y nueve sujetos de muestra ,que fueron encuestados con la aplicación de cuestionarios , los resultados han sido procesados con programas estadísticos, los resultados han mostrado que las dos variables tienen niveles que superan el 50%, además se llegó a demostrar que la relación entre las dos variables es significativo.

En esa línea Shapiama (2020) desarrollo una investigación buscando analizar como la gestión del talento de las personas influye en el desempeño de los trabajadores por ello se planteó un estudio no experimental, básico de nivel descriptivo correlacional , contándose con una muestra de cincuenta y ocho colaboradores que fueron encuestados con instrumentos que fueron elaborados y validados por juicio de expertos, los datos fueron procesados haciendo uso de programas estadísticos y con el uso de la estadística inferencial . Los resultados que se llegaron a obtener muestran que la relación entre ambas variables es altamente significativa con un valor de correlación de 0.9, siendo la influencia bilateral para ambas variables.

Además Mullo (2020) Ha desarrollado una investigación que tuvo como objetivo la propuesta de un modelo de gestión del talento humano que ha estado basado en la motivación del personal , en atención a una situación que fue diagnosticada en la organización para ello se ha presentado un estudio no experimental descriptivos y correlacional , con una muestra de cuarenta y nueve trabajadores

que fueron encuestados con el uso de cuestionarios que fueron validado mediante expertos, los resultados fueron trabajado con estadísticas . Los resultados mostrados que el nivel de la primera variable fue de 47 y de la segunda el 53%, así mismo que la relación entre ambas es significativa.

Para Hernández (2018) ha desarrollado un estudio donde busco el análisis de la relación entre la forma como se desarrolla la el manejo del talento de las personas y como este afecta el desempeño de los colaboradores en una organización empresarial, en atención a una problemática que ha sido identificada y que afecta directamente a la empresa, para ello se ha planteado una investigación no experimental, correlacional y descriptivo con una muestra de ochenta sujetos que participaron en el estudio con la aplicación de una encuesta cuyas percepciones fueron plasmadas en cuadros estadísticos. Los resultados mostrados que existe una relación significativa entre las dos variables, siendo la influencia entre ambas de forma bilateral , por otro el aporte de este estudio implica el estudio de variables similares y su comportamiento fue comparado con los resultados de la investigación que se está desarrollando.

Así mismo Correa (2018) desarrollo una investigación buscando el análisis de la relación entre la forma de gestión del talento de los trabajadores con el desempeño y compromiso que tienen los colaboradores respecto a las labores que desarrollan , por ello se planteó un estudio del tipo correlacional y descriptivo que ha tenido como sujetos de muestra a cincuenta y otro colaboradores quienes plasmaron sus percepciones en encuestas que fueron elaboradas y validadas para esta investigación, la información que se recolecto fue trabajada con el uso de programas informáticos y presentada de forma sistémica para su interpretación, Los resultados mostrando que la relación entre ambas variables es altamente significativa con un valor de 0.9, por lo que se demuestra que ambas se influyen directamente además estos resultados fueron comparados con los encontrados en este estudio.

Se inicia con Banegas, (2022) ha desarrollado una investigación en el cual se buscó analizar cómo se desarrolla la relación entre la gestión de los talentos del

personal con el desempeño de los mismo, siendo esta una problemática identificada que debe ser abordada por la forma en que se está desarrollando dentro de la empresa, para ello se ha planteado un estudio con un diseño no experimental, del tipo correlacional y descriptivo que ha tenido la participación de ochenta y nueve trabajadores, los cuales han tenido a bien participar en una encuesta en la que se plasmaron sus percepciones, estas fueron previamente validadas mediante juicio de expertos, los datos que obtuvieron fueron trabajados mediante programas estadísticos los cuales fueron procesados y presentados en diversos cuadros y gráficos estadísticos. Las conclusiones a las que se ha llegado indican que la relación entre ambas es directa, además significativa con un valor de correlación de 0.56, siendo este resultado importante para el sustento de la presente investigación.

Así también López et.al (2021) en su investigación ha tenido como fin analizar si la vida laboral de los trabajadores influyen en el desempeño de sus labores, siendo este desarrollado para una institución estatal del estado de México, se ha planteado un tipo descriptivo, transversal, teniéndose para ello una población de cuatrocientos doctores y la muestra de cien de los mismos, quienes se observó y encuestó para la obtención de los datos de campo, finalmente los resultados encontrados llevaron a concluir que las variables han tenido una relación de forma influyente, además se mostró que la calidad laboral es buena que los trabajadores.

Para Ramírez et.al (2019) en su artículo ha buscado determinar cómo se desarrolla la gestión del talento de los colaboradores dentro de la industria de la construcción en el país en diversos países de América Latina, por lo tanto se planteó un estudio tipo descriptivo, con un diseño de no experimento, en los cuales han participado cincuenta y cinco directivos de diversas empresas del sector los cuales llenaron una encuesta que permitió saber cómo ellos observan el comportamiento del tema de estudio a nivel de sus propias empresas y a nivel del país que representan, los resultados que se encontraron indican claramente que no existe un estándar del manejo y gestión de los recursos humanos siendo distinto en cada uno de los países, esto está basado en la reglamentaciones de trabajo de cada país así como las políticas laborales que se aplican, además se

mostró que existe situaciones aun por mejorar y otras que pueden ser cambiadas en pos de optimizar los talentos de los trabajadores.

En esa línea Asencios (2017) ha desarrollado una investigación en donde tuvo como finalidad el descubrimiento de los tipos de relación que tiene las estrategias de gestión que aplican para el talento humano con las formas de desempeño de labores que ejecutan sus trabajadores, siendo esta la problemática que se identificó cuando se realizó un diagnóstico en la empresa para ello se plantó un estudio del tipo correlacional descriptivo, básico y no experimental, en donde se ha tenido cuarenta y nueve sujetos de muestra que trabajan en la empresa , que llenaron una encuesta elaborada para este estudio y que fue validada por expertos , los datos encontrados se trabajaron en base a la estadísticas descriptivas e inferenciales con el uso de programas informáticos , finalmente los resultados que mostraron en tabla y graficado . Se ha llegado a la conclusión que ambas variables tienen una relación intensa y positiva en donde ambas se influyen por otro lado también de ser mostrados que existe un desempeño bueno de los trabajadores y que estos están comprometidos con la empresa.

Como bases teóricas de las variables de nuestro proyecto de investigación presentamos; en cuanto a la Gestión del talento humano es importante resaltar el aporte de Elton Mayo sobre las Teorías de las Relaciones Humanas según Bendix & Fisher, (2017) los factores que logran motivar a los colaboradores para que desarrolle una eficiente labor en las empresas son los aspectos económicos como también las condiciones laborales y sobre todo el trato que obtienen, se indica que los líderes de las empresas deben tener en cuenta que al tratar con equipos de trabajo conformada por personas se están jugando con sus necesidades, así mismo se muestra que un buen trato es muy importante para que el trabajador se encuentre a gusto con sus labores, además de la consideración , los reconocimientos, motivan para el cumplimiento de las metas.

Así también tenemos al aporte de Shet et.al (2019), donde manifiesta que el desarrollo de la gestión del talento humano se sitúa partir de los aportes de Frederick Winslow Taylor, en el que presentó un enfoque basado en tareas, según el cual estas debían ser ejecutadas por obreros y empleados. Sus observaciones fueron desarrolladas en la industria de acero, y se estudiaron los

tiempos de ejecución de las tareas y la remuneración de estas. Para Taylor, la eficiencia debía ir acompañada del trabajo responsable de cada obrero. Este y otros científicos han dado aportes significativos dentro de la administración y más aún para llegar a llevar a cabo una buena gestión en la administración del talento humano. Para Bouzas & Reyes, (2019) la gestión de la personas implica el buen trato y la eficacia de la selección además de brindar todos los recursos que los trabajadores necesitan para hacer su labor, en esa línea Lobo (2017) menciona que los colaboradores que se encuentran comprometidos con su organización son aquellos que tiene las mejores condiciones de trabajo y mejores prestaciones siendo estos factores motivantes para un mejor desempeño , siendo este trabajo fundamental del área de recursos humanos.

En cuanto a la definición de la variable gestión de talento humano tenemos que se determina como una serie de procesos administrativos con la que una empresa u organización se encarga de atraer, gestionar, y a su vez emitir esfuerzos para poder retener a sus colaboradores de la organización, Ansar & Baloch(2018) . En esa misma línea Ganaie & Haque, (2017) hace mención que el talento es un aspecto de la persona que lo diferencia del grupo, si existe un equipo de personas con talentos distintos y complementarios entre sí, los resultados de su gestión serán mucho mayores, debido a la facilidad en que puedan trabajar en conjunto de manera armoniosa, ordenada y alineados con los objetivos de la institución.

En cuanto a su definición Krishnan & Scullion, (2017) Refieren que es necesario desarrollar y tener en cuenta manejar y gestionar eficientemente la planificación de recursos humanos con el fin de poder reclutar o conseguir un talento humano eficiente que cumplan las características que requiere el puesto a si sea en un corto, mediano o a largo plazo. En esa línea Khilji & Schuler, (2017) hace mención que la gestión del talento humano busca ayudar a la empresa a lograr alcanzar sus objetivos, hacer que la empresa logre ser más competitiva, aprovisionar trabajadores que estén a la altura de los objetivos de la empresa y estos tienen que ser entrenados, capacitados y motivados, administran cualquier situación de cambio, llegar a la autorrealización y satisfacción de los colaboradores y Se desarrollan comportamientos socialmente responsables. Por

ende cuando la gestión de talento humano funciona correctamente, los colaboradores se comprometen con los objetivos y las metas de la organización, y genera a su vez que la empresa sea una empresa competitiva en el mercado.

Para Gallardo et.al (2020) sostiene que su importancia radica en la respuestas que se dan ante los diferentes factores como el aumento de la competencia, los costos y ventajas relacionadas con el uso del recurso humano, los cambios sociales, culturales, educacionales, demográficos, entre otros. Si influye de manera positiva o negativa o si la respuesta es totalmente eficiente logrando generar beneficios para la organización. Para sintetizar podemos definir que el objetivo de la gestión de talento humano es hacer que las empresas esperen mejores resultados de productividad, convirtiéndose en una de sus características más resaltantes. A su vez busca mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores sin descuidar su bienestar personal dentro de su jornada laboral.

Todos los autores anteriores está de acuerdo que la gestión adecuada del talento de los colaboradores es un factor muy importante para el buen desempeño de una empresa, en base que esta está conformada por equipos multidisciplinarios que tiene diferentes potenciales, siendo este responsabilidad del área de recursos humanos su gestión adecuada , viendo su formación y capacitación, la asignación de roles y competencias, los beneficios laborales, así como de los reconocimientos en caso la empresa considere como un logro la gestión de los trabajadores.

Dentro de las dimensiones de la Gestión de talento humano, tenemos el Reclutamiento Vaiman et.al, (2017) refieren que el reclutamiento de candidatos están ligados a todos los procesos de selección que realizan todas las organizaciones y entendiéndose de esta manera que es la retención de candidatos potenciales que cuentan con los requisitos mínimo para un puesto de trabajo, así mismo refieren que estas personas cuenten con un nivel de educación, experiencia, capacitación y dominio de información entre otros requerimientos que denote cada organización y estos deberían ser cumplidos por los candidatos. Otra de sus dimensiones es la selección de personal definido por McDonnell et.al (2017) refieren que los procesos para seleccionar al personal implican la aplicación de procesos administrativos, planteados por la organización

con la finalidad de seleccionar a las personas con los talentos que requiere la empresa para sumarlos a su staff de profesionales.

En cuanto a la dimensión de la Capacitación Olimovich et.al (2020) refiere que la capacitación es una fase corta pero muy inductiva para el participante que el área de los recursos humanos se encarga de desarrollar con los nuevos trabajadores y con el fin de brindarles la inducción de los conocimientos necesarios en relación al puesto, a la política y ética de la organización, pero sobre todo conocer los objetivos de la empresa. Estos conocimientos que adquieren los colaboradores se dan en base a relación con el trabajo, el ambiente laboral, desarrollo de habilidades y de competencias.

También encontramos como dimensión la supervisión de personal, Pettes, (2021) indica que la supervisión del personal consiste en guiar las actividades diarias de los colaboradores, la cual está a cargo de gerentes de primera línea o supervisores con el objetivo de elaborar que los trabajadores realicen sus actividades con eficiencia y eficacia. Otra dimensión destacada de esta variable es la rotación de personal, Gandhi & Grabowski, (2021) refiere a la rotación de recursos humanos como la fluctuación de personal que se da en la organización, es decir viene hacer el volumen de trabajadores que ingresan al puesto de trabajo y las que se retiran del puesto en un corto plazo.

En relación a la variable que se está planteando sobre el desempeño de las labores , se plantea una propuesta teórica que presento Elton Mayo en el año 1920 que fue revisada por Véliz, (2021), donde hace mención que el desempeño está en función de las perspectivas que tiene el trabajador sobre su trato con la empresa y el compromiso, si los trabajadores sienten que son tomados en cuenta y que son incluidos en los procesos de toma de decisiones, así como el planteamiento de las mejoras, se incrementa el compromiso de los mismos , así como el desempeño de sus funciones, ala estrategias de motivación son especialmente importante, de manera que el trabajador sienta que la empresa vela por sus derechos y beneficios por lo tanto el compromiso incrementa en este proceso.

Por otro lado también se presenta la teoría de Rensis Likert Rensis Likert

que fue revisada por Plácido (2020) analizo las características de la organización, en función a cuatro tipos principales que son el explotado que es autoritario, el tipo benevolente pero que también es autoritario, el consultivo y finalmente el participativo, cada uno de ellos es aplicado en las organizaciones sien embargo va a depender del estilo de dirección que desea aplicara cada directivos para el buen desempeño de sus equipos de trabajo. Una teoría final es la planteada por chester barnard que es la aceptación de la autoridad que fue citada por Valentinov & Roth (2021) en donde se indica que para que las organizaciones desarrollen un abuena función y logren sus objetivos se debe implementar una cultura de cooperación de sus miembros a niveles de psicológicos, sociales y hasta biológicos, al tratarse de un trabajo en conjunto por el cual está formada una organización, la cooperación y la buena comunicación son aspectos muy importante para su correcta funcionalidad y desempeño.

En cuanto a la definición del desempeño laboral tenemos que es un instrumento que permite a la organización verificar el grado de cumplimiento en las que se están alcanzando los objetivos establecidos, tanto individuales con el fin de medir el rendimiento de la conducta de cada uno de los trabajadores para que así se obtengan los resultados integrados sistemáticos y objetivos (Warr, 2020).Para Krijgsheld et.al (2022) refiere que la evaluación del desempeño es un instrumento utilizado en la organización con el fin de medir el nivel de dedicación de los trabajadores, con el propósito de saber si los objetivos están siendo alcanzados o no, caso contrario poder realizar las correcciones y estrategias de mejoramiento y sobre todo motivar a sus trabajadores.

La evaluación permite identificar cuáles son las necesidades que requieren capacitación, a través de la evaluación la organización puede retroalimentar los conocimientos de los colaboradores para hacer más eficiente su trabajo así mismo el colaborador permite que las empresas puedan identificar los mejores resultados del desempeño y productividad y estas puedan ser utilizadas para dar un reconocimiento al trabajador (Rivero, 2019).

Según Gong et.al, (2019) existen varios factores que contribuyen al buen desempeño laboral de los colaboradores en la que encontramos: el ambiente en el que se desempeñan deberá ser adecuada para desarrollar las diversas

funciones, haciendo que el trabajador se sienta cómodo y en confianza; establecimiento de objetivos la cual desafían al trabajador para que lleguen a ser eficiente en el desarrollo de sus funciones; Reconocimiento del trabajo es la manera de demostrarle al trabajador que se está tomando en cuenta su esfuerzo y que se está desempeñando eficientemente; Participación del empleado Muchas empresas hoy en día motivan a que los trabajadores tomen la iniciativa para participar en decisiones importantes, solución de problemas y aportes de nuevas ideas; Formación y desarrollo profesional las empresas deberán ser fuentes educativas, que permitan a su colaborador obtener mayores conocimientos que le permitan ser más productivos y mejores personas.

En ese sentido Fayol , hace mención que los trabajadores de una organización deben recibir un trato cordial además de igualitario, por otro lado se debe realizar un análisis de las potencialidades de cada trabajador con la finalidad de colocarlos en los puestos adecuados dentro de la empresa, de esta manera se asegura que se desarrolle una maximización de sus potencialidades (Jiménez et.al, 2018)

El desempeño de un trabajador según los diversos autores está relacionado con los recursos y estímulos que le brinda la organización con la finalidad de generar un compromiso con los objetivo de la organización , un trabajador comprometido aportara soluciones innovadoras y destreza en la solución de las diversas problemáticas que se presentan durante las activadas cotidianas, por lo que es muy importante que se puedan medir los niveles de compromiso de los trabajadores para asegurar un adecuado desempeño de sus funciones.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral tenemos a la productividad laboral Burkhanov, (2018) considera a la productividad laboral como un objetivo y un indicador que al medirlo nos permitirá conocer el grado de eficiencia con la que trabajan cada uno de los colaboradores de la empresa, la cual permite que la organización pueda tomar acciones y medidas correctivas en caso se encuentren fallas en los procesos de producción.

Otra dimensión del desempeño laboral es la satisfacción laboral, Moura et.al

(2017) refiere que un buen clima laboral influye en la satisfacción del trabajo y a su vez esto influirá en una mayor productividad puesto que cuando un trabajador se siente totalmente satisfecho por la labor que desempeña se sentirá más motivado, más seguro y más eficiente. Permitiendo a la empresa contar con trabajadores altamente competitivos y que sean clave de su éxito. Por otra parte tenemos al Clima laboral como otra dimensión del desempeño laboral Taheri et.al, (2020) señala que el clima laboral es parte de la cultura dentro de una organización, es decir considera todos los comportamientos, actitudes individuales o grupales y sobre todo como influye la interacción en cada uno de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El proyecto utiliza el tipo de investigación aplicada, porque basa su atención en la solución de problemas más que sobre su formulación de teorías y es necesario al planteamiento de problemas. En ese sentido nos refiere que la finalidad de esta investigación es resolver determinados problemas específicos basando su investigación en el planteamiento de problemas e hipótesis, y está orientado a la utilización y generación de nuevos conocimientos la cual puede ser puesto en práctica en la vida cotidiana fortaleciendo el desarrollo científico y cultural dando un impacto positivo. (Esteban ,2018)

3.1.2 Diseño de investigación

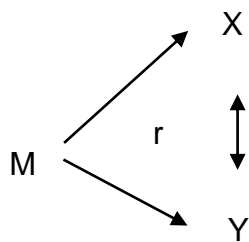
En cuanto al enfoque, en este proyecto de investigación se desarrolló en un enfoque Cuantitativo, según Hernández & Torres, (2018) la investigación con un enfoque cuantitativo se caracteriza por ser medible y objetiva, está orientada hacia los resultados y sus hipótesis son generadas en base a la recopilación de datos y comprobaciones estadísticas.

En relación al nivel de investigación es correlacional, Hernández-Sampieri &

Torres, (2018) Hace mención que los estudios descriptivos busca analizar el comportamiento de una variable de forma unitaria, viéndose como este se comprobar y afecta su entorno por otro lado la correlación analizar la forma en que una variable influye en otra , generando un efecto directo e inmerso en función de la forma como este se desarrolla.

En el presente proyecto de investigación se aplicó un diseño de investigación no experimental transaccional–causal recojo de datos en un único momento. En la investigación no experimental no se llega a la manipulación deliberada de las variables, es decir no existe una variación intencional de las variables para que puedan tener efecto sobre la otra variable de estudio. Es la investigación no experimental se observan y estudian los sucesos o fenómenos en su forma como estos se presentan de manera natural. Pereyra, (2022).

Se presenta el siguiente esquema de investigación: .



Dónde:

M = Muestra

X = Variable Gestión del talento humano

Y= Variable Desempeño laboral

3.2 Variables y Operacionalización

Gestión del talento humano

Definición conceptual

Muñoz & Lombeida (2021) se hace referencias a las funciones y actividades reconocidas como relevantes por los administradores de recursos humanos en el área de personal en la empresa.

Definición operacional:

Se evaluó la variable en sus cuatro dimensiones que son: reclutamiento y selección, capacitación de personal, supervisión, rotación de personal, con las siguientes dimensiones, reclutamiento y selección.

Indicadores

Fueron los medios de reclutamiento y técnicas de selección, capacitación de personal. Indicadores: formación laboral y formación profesional, supervisión. Indicadores: tipos de supervisión y estilos de supervisión, rotación de personal. Indicadores: rotación interna y rotación externa.

Escala de medición : Ordinal con una escala de Likert con los niveles de Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5).

Desempeño laboral

Definición conceptual

Indacochea et.al (2018) Manifiesta que el desempeño laboral cuenta con la capacidad y habilidad de cada trabajador en su determinado trabajo para el cual obtener una medida del desempeño, adecuando para todos los trabajadores.

Definición operacional:

Se evaluó la variable en sus cuatro dimensiones que son: evaluación de desempeño, factores en el desempeño laboral, satisfacción laboral y clima laboral con las siguientes dimensiones, evaluación de desempeño.

Indicadores:

Los indicadores fueron autoevaluación y evaluación por iguales, factores en el desempeño laboral. Indicadores: ambiente de trabajo y reconocimiento del trabajo, satisfacción laboral. Indicadores: beneficios laborales y remuneración mínima vital y clima laboral. Indicadores: autonomía y cooperación y apoyo.

Escala de medición : Sera ordinal con una escala de Likert teniéndose los niveles de Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi Siempre (2), finalmente Siempre (1).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

En cuanto la población en este trabajo de investigación se consideró a cincuenta los trabajadores operarios de la empresa con una cantidad total de cincuenta sujetos, según Pastor, (2019) la población representa al conjunto de elementos de los cuales se va realizar un proceso de investigación que nos lleve a obtener resultados, conclusiones y hasta situaciones que nos comprometan a tomar decisiones.

Criterio de inclusión:

Para el presente trabajo de investigación están se incluyó a los trabajadores del área de operación

Trabajadores con contactos vigentes

Criterio de exclusión:

Se exceptúo a los colaboradores que no tienen un contrato directo (subcontratas) con la empresa

Trabajadores que en la actualidad ya no cuentan con contrato vigente.

3.3.2 Muestra

La muestra que se aplicó fue censal, siendo este el íntegro de la población Según Hernández et.al (2017) manifiesta que muchas veces la población llega a hacer un ítem demasiado grande por lo cual es necesario escoger a solo una parte de la población, siendo esta fraccionada en base a una serie de criterios, esta sería la muestra.

3.3.3 Muestreo

Para este proyecto de investigación, se incidió al tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, y por ser una población pequeña. Es así que la muestra fue conformada por 50 colaboradores que se desempeñan en el área de

Operacionalización de la empresa.

3.3.4 Unidad de investigación:

Trabajadores operarios de la empresa en actividad

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta según Mendoza & Avila, (2020) refieren que esta técnica es generalmente la más utilizada en investigaciones cuantitativas que tiene por finalidad recoger datos por medio de las interrogaciones, la cual conllevan a generar información estandarizada y resolver situaciones de problemática que se estén desarrollando en un proyecto de investigación. Por otro lado el instrumento utilizado es de tipo cuestionario, según Torres et.al (2019) manifiestan que el cuestionario es el instrumento donde se plantean preguntas sistemáticas y ordenadas, su objetivo es el recojo de información pertinente que va a permitir al investigador tener un análisis claro y preciso.

Validez del instrumento

El proceso de validez de los instrumentos se ha desarrollado median el juicio de los expertos, por ese motivo se invitó a tres profesionales con grados de maestría y doctorado que revisaron los instrumentos e indicaron que están aptos para su aplicación, en ese sentido Medina & Verdejo (2020) menciona que la forma la validez busca determinar que el instrumento pueda recolectar la información para una investigación de forma acertada , midiendo el comportamiento de una determinada variable, por lo que es muy importante que este instrumento este correctamente elaborado siguiendo los criterios básico de estudio y con el visto bueno de expertos que permitan dar fe de su eficiencia en su elaboración.

Confiabilidad del instrumento

Para poder obtener la confiabilidad del instrumento del presente proyecto de investigación, se realizó un adecuado procedimiento en la cual se utilizó el estadístico del Alfa de Cronbach, la cual fue basada en una bajo una prueba piloto como es las encuestas, es así que se realizaron pruebas piloto a 10 personas

como estudio y llevando su procedimiento respectivo en el programa SPSS25.

Para el instrumento de la variable Gestión del talento humano, de la cual obtuvimos 16 Ítems, obtuvimos un índice de confiabilidad del 0,887 en el mismo que es considerado de acuerdo al índice de confiabilidad como bueno.

Así mismo, para la prueba piloto de la segunda variable Desempeño laboral, el cual conto con 16 ítems, obtuvimos un índice de confiabilidad del 0,81 el mismo que es considerado de acuerdo con el índice de confiabilidad como bueno. La validación fue realizada por los expertos como Lic. López Landauro Rafael, Lic. Dios Zarate Luis Enrique y Lic. Campos Huamán Juan Martin.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos están enmarcados en las actividades que se desarrollaron para lograr la aplicación de los instrumentos, para ello se solicitó a la universidad César Vallejo la carta de presentación para llevar a cabo la investigación de la tesis, además la universidad otorgó la carta de presentación a los tesisistas y esta carta será presentada ante la empresa Marroquín y Contreras Contratistas S.R.L. por otro lado se coordinará con la empresa para pactar el día y la hora para la aplicación de la encuesta a sus trabajadores, finalmente se aplicará la encuesta a los trabajadores la encuesta considerando los criterios e inclusión y exclusión.

3.6 Método de análisis de datos

Los procedimientos del análisis de los datos buscan describir como se hizo la sistematización la información que se obtiene de la aplicación de los instrumentos, para este estudios se realizara un ordenamiento de la información, seguidamente se aplicara la estadística descriptiva y también la inferencial con la final de ordenar y presentar de forma lógica los datos , este trabajo se realizara con el uso de software específico como el SPSS versión 25, además se desarrolló una prueba de contrastación de las hipótesis con donde se determinó que la prueba a aplicar fue spearman.

3.7 Aspectos éticos

Según Hall, (2017) hace mención que los aspectos éticos en una investigación son muy importante ya que en la actualidad son normadas bajo normar internacionales y nacionales con la finalidad de salvaguardar los derechos de las personas que participan en un estudio. En esta investigación se seguirán los lineamientos especificado en la base guía de elaboración de tesis de la Universidad Cesar Vallejo, garantizando el anonimato y la confidencialidad por los participantes según la ley N°29733 (“ley de protección de datos personales”), a su vez respetó las normas APA 7ma edición. Considerando los principios éticos de beneficencia, justicia y respeto a las personas.

IV. RESULTADOS

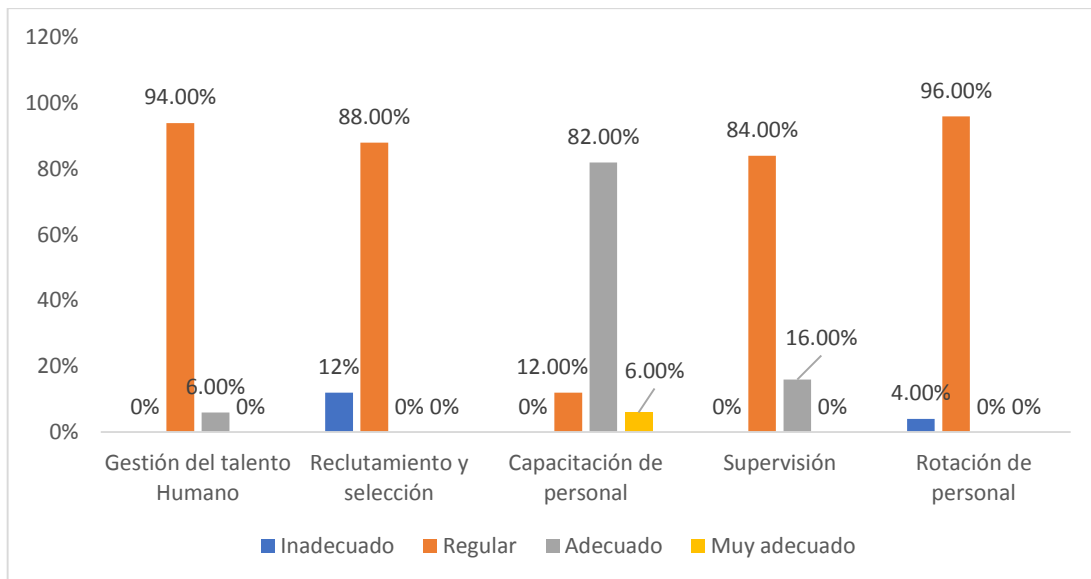
Resultados descriptivos

A continuación, se presenta los resultados descriptivos de las variables Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. Asimismo, se tiene los resultados descriptivos de las dimensiones.

Tabla 1. *Gestión del talento humano*

	Gestión del talento Humano		Reclutamiento y selección		Capacitación de personal		Supervisión		Rotación de personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	0	0%	6	12,0	0	0%	0	0%	2	4,0%
Regular	47	94,0%	44	88,0%	6	12,0%	42	84,0%	48	96,0%
Adecuado	3	6,0%	0	0%	41	82,0%	8	16,0%	0	0%
Muy adecuado	0	0%	0	0%	3	6,0%	0	0%	0	0%
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Gráfico 1. *Gestión del talento humano*

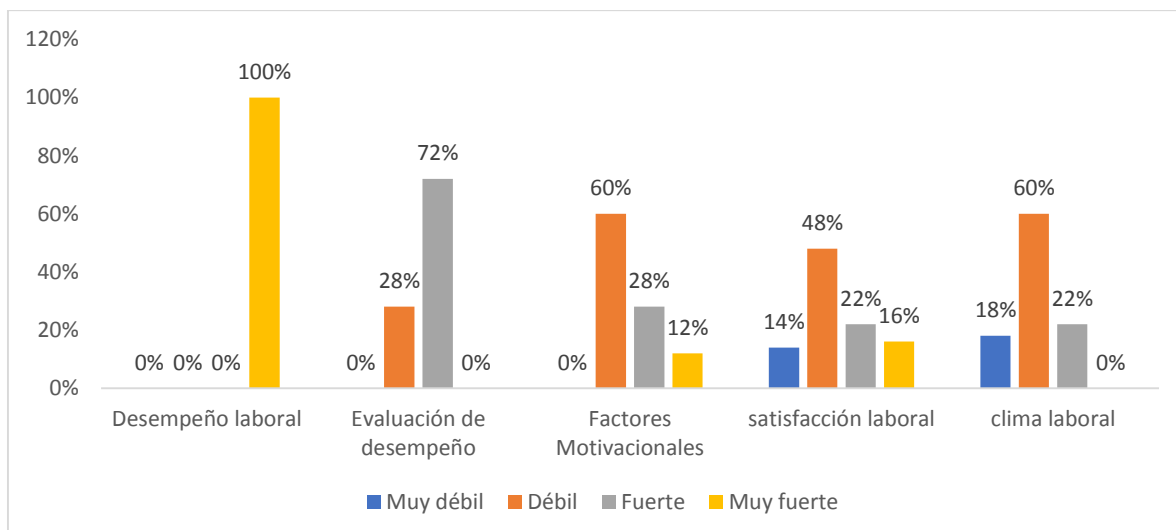


Interpretación: De la tabla 1 y el gráfico 1 el 94% de los trabajadores operarios de la empresa Marroquín y contreras contratistas indican que la Gestión de talento humano es regular, 6% adecuado; el 12% señalan que el proceso de Reclutamiento y selección es inadecuado, 88% regular; el 12% indican que la capacitación de personal es regular, 82% adecuado, 6% muy adecuado; el 84% señalan que la supervisión es regular, 16% adecuado; el 4% indican que la rotación de personal es inadecuada, 96% regular.

Tabla 2. Desempeño Laboral

	Desempeño laboral		Evaluación de desempeño		Factores Motivacionales		satisfacción laboral		clima laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy débil	0	0%	0	0%	0	0%	7	14,0%	9	18,0%
Débil	0	0%	14	28,0%	30	60,0%	24	48,0%	30	60,0%
Fuerte	0	0%	36	72,0%	14	28,0%	11	22,0%	11	22,0%
Muy fuerte	50	100%	0	0%	6	12,0%	8	16,0%	0	0%
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Gráfico 2 .Desempeño Laboral



Interpretación: De la tabla 2 y el grafico 2 el 100% de los trabajadores operarios de la empresa Marroquín y contreras contratistas indican que el desempeño laboral es muy fuerte; el 28% indican que la evaluación de desempeño es débil, el 72% fuerte; el 60% indican que los factores motivacionales es débil, 28% fuerte, 12% muy fuerte; el 14% indican que la satisfacción laboral es muy débil, 48% débil, 22% fuerte, 16% muy fuerte; el 18% indican que el clima laboral es muy débil, el 60% débil, 22% fuerte.

4.2.- ANALISIS INFERENCIAL

Tabla 3. Prueba de Normalidad de los datos.

	Pruebas de normalidad		
		Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0,168	50	0,001
Desempeño Laboral	0,135	50	0,023

Fuente propia: Spss versión 2026

Regla de Decisión:

- Si la significancia es mayor al p valor 0,05 la distribución de datos es normal.
- Si la significancia es menor al p valor 0,05 la distribución de datos no es normal.

Para el presente proyecto de investigación se aplicó la prueba de normalidad de

Kolmogorov teniendo en cuenta que nuestra muestra fue de 50 colaboradores, de tal manera que la significancia de gestión del talento humano es 0.001 y de desempeño laboral 0,0023, y de acuerdo a la regla de decisión esta no tiene un comportamiento normal siendo esta menor a 0.05, es así que se empleó la prueba de Rho Spearman para medir la correlación de las hipótesis.

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

Tabla 4. *Correlaciones entre gestión de talento humano y desempeño laboral*

			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1	0,062
		Sig. (bilateral)	.	0,668
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,062	1
		Sig. (bilateral)	0,668	.
		N	50	50

Fuente Propia: Spss versión 26

Interpretación: Se observó que el coeficiente de correlación de rho Spearman en las variables gestión del talento humano y desempeño laboral fue de 0,062, siendo una correlación positiva muy baja, así mismo se visualizó que la significancia bilateral o valor = p, fue de 0,668 siendo superior a 0,05 valor de significancia ($0,668 > 0,05$), por consiguiente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, se concluye que no existe relación significativa entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Hipótesis Específica

H2: Existe relación entre reclutamiento y selección y el desempeño laboral

H0: No existe relación entre reclutamiento y selección y el desempeño laboral

Tabla 5. *Relación entre el reclutamiento y selección con el desempeño laboral*

			Reclutamiento y selección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	1	-0,021
		Sig. (bilateral)	.	0,886
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-0,021	1
		Sig. (bilateral)	0,886	.
		N	50	50

Fuente Propia: Spss versión 26

Interpretación: Se observó que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Reclutamiento y selección y la variable desempeño laboral fue de -0,021, siendo una correlación negativa muy baja, así mismo se visualizó que la significación bilateral o valor = p fue de 0,886, siendo superior al valor de significancia 0,05 ($0,886 > 0,05$), por consiguiente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, de este modo se concluye que no existe relación significativa entre reclutamiento y selección y el desempeño laboral

Hipótesis Específica

H3: Existe relación entre capacitación de personal y el desempeño laboral

H0: No existe relación entre capacitación de personal y el desempeño laboral

Tabla 6. *Relación entre la Capacitación de personal y el Desempeño Laboral*

			Capacitación de personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación de personal	Coeficiente de correlación	1	-0,086
		Sig. (bilateral)	.	0,551
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-0,086	1
		Sig. (bilateral)	0,551	.
		N	50	50

Fuente Propia: Spss versión 26

Interpretación: Se observó que el coeficiente de correlación entre la dimensión capacitación de personal y la variable desempeño laboral fue de -0,086 siendo una correlación negativa muy baja, así mismo se visualizó que la significación bilateral o valor = p fue de 0,551 siendo superior a 0,05 valor de significancia ($0,551 > 0,05$), por consiguiente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, de este modo se concluye que no existe relación significativa entre la capacitación de personal y el desempeño laboral

Hipótesis Específica

H4: Existe relación entre supervisión y el desempeño laboral de la empresa

H0: No existe relación entre supervisión y el desempeño laboral de la empresa

Tabla 7. *Relación entre la supervisión y el desempeño laboral*

			Supervisión	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1	-0,008
		Sig. (bilateral)	.	0,957
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-0,008	1
		Sig. (bilateral)	0,957	.
		N	50	50

Fuente Propia: Spss versión 26

Interpretación: Se observó que el coeficiente de correlación entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral fue de -0,008 siendo una correlación negativa muy baja, así mismo se visualizó que la significación bilateral o valor = p fue de 0,957 siendo superior a 0,05 nivel de significancia ($0,957 > 0,05$), por consiguiente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, de este modo se concluye que no existe relación significativa entre supervisión y el desempeño laboral de la empresa

Hipótesis Específica

H5: Existe relación entre rotación de personal y selección y el desempeño laboral de la empresa

H0: No existe relación entre rotación de personal y selección y el desempeño laboral de la empresa

Tabla 8. *Relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral*

			Rotación de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	1	0,045
		Sig. (bilateral)	.	0,756
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,045	1
		Sig. (bilateral)	0,756	.
		N	50	50

Fuente Propia: Spss versión 26

Interpretación: Se observó que el coeficiente de correlación entre la dimensión rotación de personal y la variable desempeño laboral fue de 0,045 siendo una correlación positiva muy baja, así mismo se visualizó que la significación bilateral o valor = p fue de 0,756 siendo superior a 0,05 valor de significancia ($0,756 > 0,05$), por consiguiente se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, de este modo se concluye que no existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño

V. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general se encontró la relación entre la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral , siendo los valores de 0.062 y una significancia de 0.668, por el cual se rechaza la hipótesis planteada indicándose que no existe relación de significancia entre las dos variable planteadas, estos resultados se comparan con los presentados por Hernández (2018) en su estudio que ha encontrado que la relación entre la gestión de los talentos humanos, con el desempeño laboral , siendo esta positiva , directa además de que la relación entre ambas es significativa por el cual es contraria a los datos presentados en esta investigación .

Como sustento teórico se presenta a Krishnan & Scullion, (2017) indicando que los recursos humanos es uno de los factores más importantes para la gestión adecuada de una empresa, la organización desarrolla procesos de reclutamiento buscando los mejores elementos, sin embargo estos deben contando con las competencias , las actitudes y los deseos de desarrollar sus actividades dentro de la organización de manera eficiente y con un alto desempeño laboral.

Los resultados encontrado muestra que no existe una relación de significancia entre la gestión de los recursos humanos con el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa, mostrándose claramente que no existe un trabajo alineado entre el área de recursos con las demás organizaciones, esta situación se puede estar llevando a cabo por factores como la antigüedad de los trabajadores, o la alta rotación de los mismo, por el cual las percepciones de la influencia de la gestión del área del personal se puede ver poco eficiente o que no tiene un impacto importante , por otro lado el desempeño de los trabajadores también se encuentra en niveles ,medios, por lo que el área de recursos humanos los puede considera dentro de los parámetros establecidos, considerando innecesaria desarrollar un control estricto de la forma en que los trabajadores se desempeñan en sus labores.

En relación a la primera hipótesis específica se ha logrado demostrar que no existe relación del Reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral,

de los trabajadores de la empresa con un valor de correlación de -0.002 y una significancia de 0.886, estos resultados han sido comparados con

Shapiama (2020) en donde ha llegado a encontrar que la gestión del talento humano se relaciona en un alto nivel con el desempeño laboral, comportamiento observado en los trabajadores de una empresa los cuales han demostrado que el área de recursos humanos tiene una influencia bastante elevada en el desempeño de sus colaboradores. En esa línea McDonnell et.al (2017) indica que las empresas cuentan con procedimientos establecidos para la selección del personal y para el monitoreo de su desempeño siendo están por ejemplo las auditorias y las evaluaciones periódicas, cada uno de estos procedimiento es normado y también auditado por las autoridades de la empresa, sin embargo estas pueden mejorarse o cambiarse con el tiempo para que se actualicen la los requerimientos de la realidad actual.

Los resultados mostrados muestran claramente que no hay una influencia entre el área de recursos humanos con el desempeño de los colaboradores en lo referente al reclutamiento, debiéndose a la poca calidad de los procesos que lleva a la empresa debiéndose evaluar y mejorar para incrementar la gestión de los mismos.

Para la segunda hipótesis específica se logró determinar que no existe relación de la capacitación del personal y el desempeño laboral, por los datos encontrados en este caso un valor de -0.086 y una significancia de 0.551, siendo esta concluyente para indicar que las variables no se influyen entre sí, estos resultados se compararon con Bujaico (2022) en su estudio logro encontrar que la gestión de los talentos humanos es correlacional con el desempeño de los colaboradores en la empresa en donde se desarrolló la investigación, así mismo se presenta a Olimovich et.al (2020) indicándose que la capacitación es una de las actividades más importantes de una organización debido a que se refuerzan las competencias de los colaboradores en función de las exigencias del mercado, para ello se pueden desarrollarse de forma presencial o de manera virtual por el cual la política de la empresa debe ser clara en ese sentido.

Los resultados muestral claramente que no existe una relación directa entre los

procesos de capacitación y actualización de las competencias con el desempeño de los trabajadores , debiéndose a la poca eficacia que tiene los procesos de capacitación que desarrollan además de la limitada frecuencia en que se desarrollan las mismas.

En relación a la tercera hipótesis se logró demostrar que no existe influencia significativa entre la relación de la supervisión y control de personal y el desempeño laboral, con un valor de correlación de -0.008 y una significancia de 0.957 , que es mayor a 0.05 por el cual no hay una influencia en las mismas, este resultados fue comparado con el presentado por Ramírez et. al (2019) en su investigación busco encontrar la influencia que existe entre la gestión del talento y con el desempeño de los trabajadores encontrándose que es directa además de significativa y también positiva , siendo esta con una influencia bilateral entre ambas. En el aspecto teórico Gong et.al, (2019) hace mención que la supervisión garantiza que los trabajadores estén desarrollando adecuadamente sus labores, además permite dar una forma en que se puedan generar mejoras en los procesos y sustentar el fortalecimiento de actividades de los trabajadores. Los resultados muestran que la supervisión no afecta el desempeño , esta puede estar justificada en que no se está llevando a cabo una supervisión adecuada, debió que generalmente los trabajadores se esfuerzan más cuando se desarrolla esta actividad, por lo que debe ser evaluada en sus procedimiento y forma.

Para el ultimo objetivo específico se logró determinar que no existe relación de la rotación de personal y el desempeño laboral, con valores de correlación de 0.045 y con significancia de 0.756 , siendo positiva , directa pero también baja o poco intensa , al respecto Mullo (2020) logro encontrar en su estudio sobre el talento humano con la motivación del personal que tiene una influencia significativa ambas variables por lo que un buen desarrollo de la primera variable afecta directamente a la segunda, en ese sentido Burkhanov, (2018) indica que la organización debe hacer un seguimiento eficiente de la productividad del personal buscando el cumplimiento de las metas establecidas y consensuadas entre el trabajador y la empresa.

La rotación del personal implica la forma, frecuencia y velocidad en que se cambia de persona siendo está muy importante para la gestión de los recursos humanos.

VI. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general se determinó que no existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L, según los resultados obtenidos ($p=0.668>0.05$), se aceptó la hipótesis nula (H_0) y se rechazó la hipótesis alterna (H_1), siendo la correlación ($Rho=0.062$), correlación positiva muy baja.

Respecto al objetivo específico 1 se determinó que no existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L, según los resultados obtenidos ($p=0.886>0.05$), se aceptó la hipótesis nula (H_0) y se rechazó la hipótesis alterna (H_1), siendo la correlación ($Rho= - 0,021$), correlación negativa muy baja.

Respecto al objetivo específico 2 se determinó que no existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L, según los resultados obtenidos ($p= 0,551>0.05$), se aceptó la hipótesis nula (H_0) y se rechazó la hipótesis alterna (H_1), siendo la correlación ($Rho= -0,086$), correlación negativa muy baja.

Respecto al objetivo específico 3 se determinó que no existe una relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L, según los resultados obtenidos ($p= 0,957>0.05$), se aceptó la hipótesis nula (H_0) y se rechazó la hipótesis alterna (H_1), siendo la correlación ($Rho= -0,008$), correlación negativa muy baja.

Respecto al objetivo específico 4 se determinó que no existe una relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L, según los resultados obtenidos ($p= 0,756>0.05$), se aceptó la hipótesis nula (H_0) y se rechazó la hipótesis alterna (H_1), siendo la correlación ($Rho= 0,045$), correlación positiva muy baja.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a la conclusión 1 a pesar que no existe relación entre las variables, se recomienda que la empresa mejore continuamente la gestión del talento humano, en las funciones; de selección de personal, capacitación, control, relaciones laborales, motivación, clima laboral y otros, para lograr un alto desempeño de los trabajadores en los aspectos de productividad, rendimiento y compromiso organizacional.

De acuerdo a la conclusión 2, se recomienda a la empresa implementar planes de reclutamiento de personal efectivos, en los aspectos de; entrevistas de persona, calificación de currilums, pruebas de actitudes y valores y otros, para así incorporar personal idóneo que cumple con los perfiles de los puestos de trabajo.

De acuerdo a la conclusión 3, se recomienda a la empresa desarrollar programas de capacitación permanente, tales como; capacitaciones internas, capacitaciones externas, programas de coaching y otros, a fin de mejorar las competencias de conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores.

De acuerdo a la conclusión 4, se recomienda a la empresa, establecer planes de supervisión efectivos, con el propósito de mejorar el desempeño del personal y no para crear tensión y desaliento en los trabajadores. La supervisión debe ser motivadora, capacitadora y participativa que logre los objetivos de buen clima laboral

De acuerdo a la conclusión 5, se recomienda a la empresa mejorar la función de rotación de personal, en el sentido, de crear mejores condiciones de trabajo y mejor clima laboral y así evitar los despidos y renuncias que ocasionan costos, inestabilidad laboral y la fuga de los mejores trabajadores.

REFERENCIAS

- Ansar, N., & Baloch, A. (2018). Talent and talent management: definition and issues. *IBT Journal of Business Studies*, 2. <http://ibtjbs.ilmauniversity.edu.pk/arc/Vol14/v14i2p14>
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5314>
- Banegas, S. (2022). *Gestión del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los profesionales de salud del Distrito 09D20 del cantón Salitre*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19118>
- Bendix, R., & Fisher, L. (2017). The Perspectives of Elton Mayo. *The Anthropology of Organisations*, 11-18. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315241371-3/perspectives-elton-mayo-reinhard-bendix-lloyd-fisher>
- Bujaico, F. (2022). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88987>
- Burkhanov, A. (2018). Influence of industrial enterprises rentability on labor productivity. *Economy and entrepreneurship*, 702-705. <https://elibrary.ru/item.asp?id=36512608>
- Correa, W. (2018). *Modelo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala*. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28299>
- Esteban , N. (2018). *Types of research*. . USDG. <https://doi.org/250080756>
- Freire, M. (2019). *Diseño De Procesos De Gestión De Talento Humano*. *Publicaciones y Libros-Consejo Editorial UTA*, 116. <http://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/comedit/article/view/784>
- Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 457-

473.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2019.1642645>

Ganaie, M., & Haque, M. (2017). Talent management and value creation: A conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 1-9.

<https://www.researchgate.net/profile/Mehraj-Udin->

[Ganaie/publication/321026135_Talent_management_and_value_creation_A_conceptual_framework/links/5a094da6aca272ed27a016cf/Talent-management-and-value-creation-A-conceptual-framework.pdf](https://www.researchgate.net/publication/321026135_Talent_management_and_value_creation_A_conceptual_framework/links/5a094da6aca272ed27a016cf/Talent-management-and-value-creation-A-conceptual-framework.pdf)

Gandhi, A., & Grabowski, D. (2021). High Nursing Staff Turnover In Nursing Homes Offers Important Quality Information: Study examines high turnover of nursing staff at US nursing homes. *Health Affairs*, 384-391.

<https://www.healthaffairs.org/doi/abs/10.1377/hlthaff.2020.00957>

Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital.

Frontiers in psychology, 27.

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02707/full>

Hall, R. (2017). Ethics of social research . *Autonomous University of Querétaro-National Bioethics Commission* .

<https://www.issea.gob.mx/Docs/Bioetica/ETICA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20SOCIAL.pdf>

Hernandez , E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en docentes de una Universidad Privada, Chíncha Alta 2018*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35177>

Hernández, R., & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

<https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

<https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, R., & Baptista-Lucio, P. (2017). *Selección de la muestra*. México: McGraw-Hill.

https://doi.org/123456789/2776/506_6

- Indacochea, B., Porraspita, D., & Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 147-158.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Jiménez, R., Calderón, P., & Vargas, J. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Visión de futuro*, 1-10.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1668-87082018000100001
- Khilji, S., & Schuler, R. (2017). Talent management in the global context. *The Oxford handbook of talent management*, 399-420.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4bM1DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA399&dq=human+talent+management&ots=Syu9R4vIB6&sig=vg9YhcgypgRk0YsMZdA7kyjc7w>
- Krijgsheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *Health Services Research*, 1-17.
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Krishnan, T., & Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. *Human Resource Management Review*, 431-441.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482216300717>
- Lobo, C. (2017). *Gestión del talento humano*. Editorial CF. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1484/Gesti%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano.pdf?sequence=1>
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, L. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 316-325.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200316&script=sci_arttext
- McDonnell, A., Collings, D., Mellahi, K., & Schuler, R. (2017). Talent management: a systematic review and future prospects. *European Journal of International Management*, 86-128.
<https://fardapaper.ir/mohavaha/uploads/2019/09/Fardapaper-Talent->

- [management-a-systematic-review-and-future-prospects.pdf](#)
- Medina, M., & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Revista de Educación*, 270-284. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86422020000200270&script=sci_arttext
- Mendoza, S., & Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>
- Ministerio de trabajo . (2018). *Transiciones entre el empleo formal e informal en el Perú*. Observatorio de formalización laboral : <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1309995/Transiciones%20Laborales%20Formal%20e%20Informal.pdf>
- Moura, A., Bernardes, A., Balsanelli, A., Zanetti, A., & Gabriel, C. (2017). Leadership and nursing work satisfaction: an integrative review. *Paulista de Enfermagem*, 442-450. <https://www.scielo.br/j/ape/a/pRsHKgjbwnHS7VSj5KPKpGS/abstract/?lang=en>
- Mullo , E. (2020). *Modelo de gestión de talento humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía*. Universidad Técnica de Cotopaxi;. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7395>
- Muñoz, G., & Lombeida, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 29-48. http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Olimovich, D., Temirkulovich, U., & Bakhodirovna, M. (2020). Mechanisms of improving staff training. *Academy*, 20-21. <https://cyberleninka.ru/article/n/mechanisms-of-improving-staff-training>
- Pastor, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*,, 245-247. <http://200.62.226.189/PuebloContinente/article/view/1269>
- Pereyra, L. (2022). *Metodología de la investigación*. VLIK Soluciones Educativas. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodologia+de+investigacion&ots=WGJP1LLDft&sig=IYcUKIBYoEAeIY38IG6wY3w79b0&redir_esc=y#v=onepa

[ge&q&f=false](#)

- Pettes, D. (2021). Staff and student supervision: A task-centred approach. *Routledge*, 1. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003200413/staff-student-supervision-dorothy-pettes>
- Plácido, E. (2020). The Style of Leadership in the Perception of Managers and Their Leaderships. *Journal of Business and Economics*, 184. <https://www.lubomirpana.cz/wp-content/uploads/2020/07/JBE-2020-2.pdf#page=40>
- Ramírez, I., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 167-176. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 167-176. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 159-164. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
- Shapiama , M. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la empresa Corpac SA, Yurimaguas, 2020*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53879>
- Shet, S., Patil, S., & Chandawarkar, M. (2019). Competency based superior performance and organizational effectiveness. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 753-773. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-03-2018-0128/full/html>
- Taheri, R., Miah, M., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *Journal of Business and Management Research*, 5. <https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/643>

- Torres, M., Salazar, F., & Paz, K. (2019). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. Universidad Guadalajara. <http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/2817>
- Vaiman, V., Collings, D., & Scullion, H. (2017). Contextualising talent management. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1-5. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOEPP-12-2017-070/full/html>
- Valentinov, V., & Roth, S. (2021). Chester Barnard's systems-theoretic approach to organisation theory: a reconstruction. *The European Journal of the History of Economic Thought*, 733-752. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09672567.2021.1877759>
- Véliz, A. (2021). Reflexión Crítica sobre la Administración del Desempeño laboral. *Polo del Conocimiento*, 29-42. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2823>
- Warr, P. (2020). Age and job performance. *Work and aging: A European perspective*, 309-325. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781003062622-25/age-job-performance-warr>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	NIVELES O RANGOS
Gestión de Talento Humano	Chiavenato (2010), se hace referencias a las funciones y actividades reconocidas como relevantes por los administradores de recursos humanos en el área de personal en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento y selección. 	Medios de reclutamiento. Técnicas de selección.	01 al 04	Ordinal	Inadecuado Regular Adecuado Muy adecuado
		<ul style="list-style-type: none"> Capacitación de personal. 	Formación laboral. Formación profesional.	05 al 08		
		<ul style="list-style-type: none"> Supervisión. 	Tipos y estilos de supervisión.	09 al 12		
		<ul style="list-style-type: none"> Rotación de personal. 	Rotación interna y externa.	13 al 16		
Desempeño laboral	Acosta (como se citó en Campos y Ludeña, 2019) Manifiesta que el desempeño laboral cuenta con la capacidad y habilidad de cada trabajador en su determinado trabajo para el cual obtener una medida del desempeño, adecuando para todos los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de desempeño. 	Autoevaluación Evaluación por iguales	17 al 20	Ordinal	Muy débil Débil Fuerte Muy fuerte
		<ul style="list-style-type: none"> Factores motivacionales. 	Ambiente de trabajo Reconocimiento de trabajo	21 al 24		
		<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción laboral. 	Beneficios laborales Remuneración mínima	25 al 28		
		<ul style="list-style-type: none"> Clima laboral. 	Trabajo Autónomo y trabajo en equipo	29 al 32		

Fuente: Elaboración propia.

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

El presente cuestionario tiene como fin recoger información para un proyecto de investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L.

Indicaciones

Le solicitamos su participación y leer cuidadosamente cada pregunta y marque con una aspa (x) sólo la alternativa que mejor crea que es la correcta según su punto de vista. La información que proporcione será de carácter anónimo.

Escala de Valoración:

- 1=Nunca
- 2=Casi nunca
- 3=Algunas veces
- 4=Casi Siempre
- 5= Siempre

Doy mi consentimiento para el uso de los datos en la investigación: **SI** **NO**

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
VARIABLE I: GESTION DEL TALENTO HUMANO						
DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN						
1	Considera que el proceso de reclutamiento de personal se da de la manera más transparente para todo los trabajadores					
2	Está usted de acuerdo y cómodo con las técnicas utilizadas en el proceso de selección de personal					
3	Está usted conforme con todo el proceso de reclutamiento para seleccionar al personal					
4	Considera que recibe el trabajo justo después del proceso de selección, llega a cubrir sus expectativas					
DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL						
5	Considera usted que recibe la capacitación adecuada antes de dar inicio a sus labores como trabajador de la empresa					
6	La empresa tiene la iniciativa de fomentar el aumento de capacitaciones u otro instrumento para ampliar su educación profesional durante y después de la obra					
7	Considera que sus habilidades y capacidades han aumentado ejerciendo labores en la empresa hasta la fecha					
8	La empresa contrata profesionales idóneos para brindar la capacitación a su personal					
DIMENSIÓN 3: SUPERVISION						
9	Considera que el supervisor a cargo de la obra cuenta con el conocimiento y liderazgo para motivar al personal					
10	El supervisor emplea adecuadamente los instrumentos de supervisión si hostigar al trabajador y generando más confianza					

11	El supervisor a cargo cuenta con las habilidades necesarias para anticiparse a posibles problemas y poder resolverlos					
12	Existe una buena comunicación entre los colaboradores y el supervisor a cargo de la obra					
DIMENSIÓN 4: ROTACIÓN DE PERSONAL						
13	Considera usted que la empresa debe realizar rotaciones de personal en cargos sin necesidad de despedir colaboradores					
14	Considera usted que la empresa aplica adecuadamente la rotación de personal sin afectar el desempeño de trabajadores					
15	Considera usted que los contratos deben ser de modalidad indeterminada independientemente si existe o no un buen desempeño laboral					
16	La contratación de nuevo personal afecta de forma positiva a la empresa					

ANEXO: 02

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene como fin recoger información para un proyecto de investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L.

Indicaciones

Le solicitamos su participación y leer cuidadosamente cada pregunta y marque con una aspa (x) sólo la alternativa que mejor crea que es la correcta según su punto de vista. La información que proporcione será de carácter anónimo.

Escala de Valoración:

1=Nunca

2=Casi nunca

3=Algunas veces

4=Casi Siempre

5= Siempre



Doy mi consentimiento para el uso de los datos en la investigación: **SI** **NO**

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						
17	Se siente usted cómodo si su jefe o supervisor le pide realizar una autoevaluación para calificar su desempeño en el trabajo					
18	Considera usted que las evaluaciones de desempeño que se realizan son justos y transparentes					
19	Cree usted que una evaluación de desempeño influye en su rendimiento de forma positiva					
20	Cree usted que la evaluación se realiza con igualdad y equidad para todos					
DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES						
21	El ambiente de trabajo donde desarrolla sus actividades es adecuado para					

	desempeñarse sin estrés o posibles conflictos					
22	Cree usted que mejora su rendimiento cuando recibe felicitaciones públicas por un rendimiento productivo en el trabajo					
23	Siente que su trabajo es reconocido y considerado por su jefe inmediato superior					
24	La visión de la empresa le genera y fomenta entusiasmo y motivación logrando que se identifique con la empresa					
DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN LABORAL						
25	Actualmente usted se siente satisfecho con los beneficios laborales que recibe por parte de la empresa					
26	Todos los trabajadores reciben su remuneración y beneficios de acuerdo a ley					
27	Se siente usted satisfecho con la remuneración que percibe por el trabajo que brinda					
28	En alguna oportunidad sintió que no se le reconoció con sus beneficios laborales					
DIMENSION 4: CLIMA LABORAL						
29	Contribuye en la solución de situaciones conflictivas que se puedan generar en diversas situaciones del trabajo en curso					
30	La empresa genera en sus trabajadores la participación y autonomía para la solución de problemas o mejoras en el proyecto					
31	Considera usted que su empresa fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores					
32	Los jefes y/o supervisores fomentan activamente la organización y cooperación entre sus trabajadores					

RESULTADOS SPSS

RESULTADO 1 SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númerico	8	0	GESTIÓN DEL ...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
2	D1V1	Númerico	8	0	RECLUTAMEN...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
3	D2V1	Númerico	8	0	CAPACITACIÓ...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
4	D3V1	Númerico	8	0	SUPERVISIÓN	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
5	D4V1	Númerico	8	0	ROTACIÓN DE...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
6	V2	Númerico	8	0	DESEMPEÑO ...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
7	D1V2	Númerico	8	0	EVALUACIÓN ...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
8	D2V2	Númerico	8	0	FACTORES M...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
9	D3V2	Númerico	8	0	SATISFACCIÓ...	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
10	D4V2	Númerico	8	0	CLIMA LABORAL	Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Escala	Entrada
11	SUMA1	Númerico	5	0	GESTIÓN DEL ...	{1, INADEC...	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
12	SUMA2	Númerico	5	0	RECLUTAMEN...	{1, INADEC...	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
13	SUMA3	Númerico	5	0	CAPACITACIÓ...	{1, INADEC...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	SUMA4	Númerico	5	0	SUPERVISIÓN ...	{1, INADEC...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	SUMA5	Númerico	5	0	ROTACIÓN DE...	{1, INADEC...	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
16	SUMA6	Númerico	5	0	DESEMPEÑO ...	{1, MUY DE...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	SUMA7	Númerico	5	0	EVALUACIÓN ...	{1, MUY DE...	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
18	SUMA8	Númerico	5	0	FACTORES M...	{1, MUY DE...	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
19	SUMA9	Númerico	5	0	SATISFACCIÓ...	{1, MUY DE...	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
20	SUMA10	Númerico	5	0	CLIMA LABOR...	{1, MUY DE...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: CN

8:58 p. m. 2/11/2022

RESULTADO 1 SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

7: D4V1 10 Visible: 20 de 20 variables

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V2	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	SUMA1	SUMA2	SUMA3	SUMA4	SUMA5	SUMA6	SUMA7	SUMA8	SL	
30	45	10	14	10	11	47	13	9	17	8	2	2	3	2	2	4	3	2		
31	43	8	15	10	10	47	12	11	14	10	2	1	3	2	2	4	2	2		
32	44	9	14	10	11	51	13	12	16	10	2	2	3	2	2	4	3	2		
33	46	10	13	11	12	51	13	15	12	11	2	2	3	2	2	4	3	3		
34	46	10	14	12	10	48	13	14	9	12	2	2	3	2	2	4	3	3		
35	44	10	16	9	9	47	13	13	9	12	2	2	3	2	2	4	3	3		
36	44	10	14	10	10	51	14	15	8	14	2	2	3	2	2	4	3	3		
37	47	10	14	13	10	52	13	15	13	11	2	2	3	3	2	4	3	3		
38	48	12	16	10	10	48	11	15	10	12	2	2	3	2	2	4	2	3		
39	46	9	15	12	10	48	14	12	9	13	2	2	3	2	2	4	3	2		
40	45	9	15	9	12	49	11	12	16	10	2	2	3	2	2	4	2	2		
41	45	10	14	11	10	50	14	11	18	7	2	2	3	2	2	4	3	2		
42	47	11	14	11	11	45	12	9	16	8	2	2	3	2	2	4	2	2		
43	53	11	17	13	12	50	13	10	17	10	3	2	4	3	2	4	3	2		
44	47	10	15	11	11	52	13	13	18	8	2	2	3	2	2	4	3	3		
45	40	7	12	10	11	46	15	10	12	9	2	1	2	2	2	4	3	2		
46	45	10	14	10	11	44	13	10	14	7	2	2	3	2	2	4	3	2		
47	43	8	15	10	10	45	12	13	11	9	2	1	3	2	2	4	2	3		
48	44	9	14	10	11	45	13	11	12	9	2	2	3	2	2	4	3	2		
49	44	10	12	15	7	45	11	12	13	9	2	2	2	3	1	4	2	2		
50	43	10	10	15	8	46	12	10	13	11	2	2	2	3	1	4	2	2		
51																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Escribe aquí para buscar

8:59 p. m. 2/11/2022

Resultado 1.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (Agrupada)

Válido	REGULAR	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	REGULAR	47	94,0	94,0	94,0
	ADECUADO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (Agrupada)

Válido	INADECUADO	REGULAR	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	INADECUADO	6	12,0	12,0	12,0	
	REGULAR	44	88,0	88,0	100,0	
	Total	50	100,0	100,0		

CAPACITACIÓN DE PERSONAL (Agrupada)

Válido	REGULAR	ADECUADO	MUY ADECUADO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	REGULAR	6	12,0	12,0	12,0	12,0	
	ADECUADO	41	82,0	82,0	94,0	94,0	
	MUY ADECUADO	3	6,0	6,0	100,0	100,0	
	Total	50	100,0	100,0			

SUPERVISION (Agrupada)

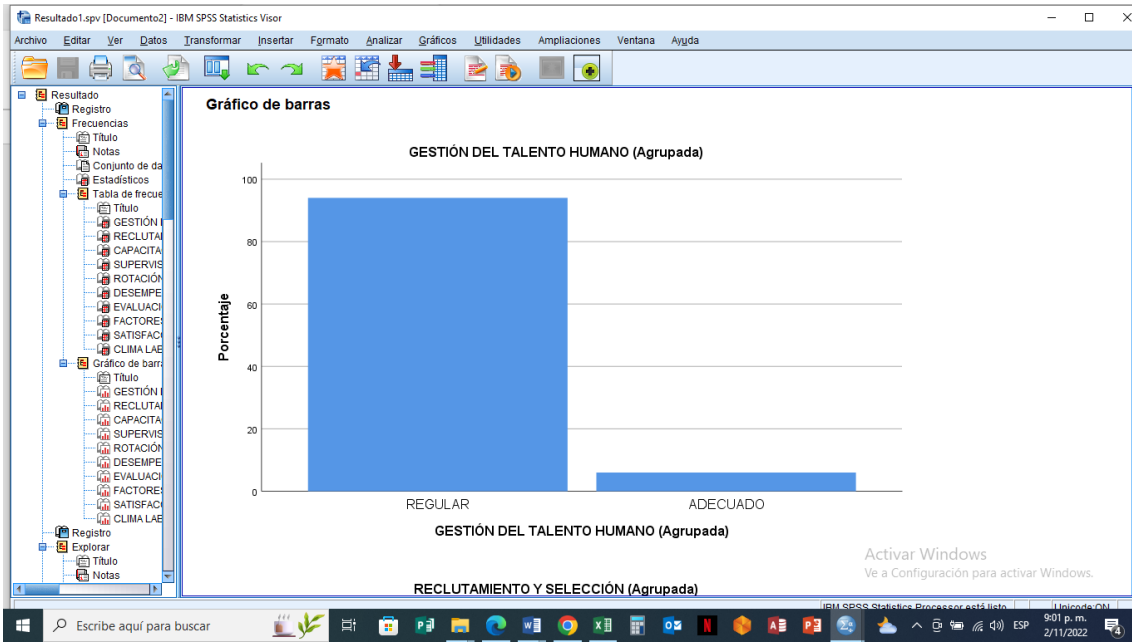
Válido	REGULAR	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	REGULAR	47	94,0	94,0	94,0

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Escribe aquí para buscar

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

9:01 p. m. 2/11/2022



CARTA DE AUTORIZACIÓN



Marroquín & Contreras

Contratistas
Generales



+51 986143234 / 01 343-2212



Marroquin&contreras@gmail.com



www.marroquin&contreras.com

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Carta de autorización para ejecutar cuestionario del trabajo de
investigación (TESIS)

De: Jorge Antonio Marroquín Contreras
Gerente General

Tengo el agrado de dirigirme a uds. Para comunicarles que, de acuerdo a lo solicitado, se autoriza a los **Bach. Wilton Junior Ludeña Marroquín** con Dni: 70396472 y el **Bach. Cristian David Sánchez Talpe** con Dni: 48336982, realizar la ejecución del cuestionario para la investigación denominada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL**, a los trabajadores del área de recursos humanos de la empresa Marroquín & Contreras contratistas generales EIRL.

Se expide la presente a solicitud de los interesados, para los fines que crea convenientes.

Lima 25, de julio del 2022

Acentamento,

Jorge Antonio Marroquín Contreras

Gerente General

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores: Dr. Dios Zárate, Luis Enrique.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede ate vitarte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables
- Contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Ludeña Marroquin Wilton Junior
DNI: 70396472

Firma
CRISTIAN DAVID SANCHEZ
TAIPE
DNI: 48336982

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	NIVELES O RANGOS
Gestión de Talento Humano	Chiavenato (2010), se hace referencias a las funciones y actividades reconocidas como relevantes por los administradores de recursos humanos en el área de personal en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento y selección. 	Medios de reclutamiento. Técnicas de selección.	01 al 04	Ordinal	Inadecuado Regular Adecuado Muy adecuado
		<ul style="list-style-type: none"> Capacitación de personal. 	Formación laboral. Formación profesional.	05 al 08		
		<ul style="list-style-type: none"> Supervisión. 	Tipos y estilos de supervisión.	09 al 12		
		<ul style="list-style-type: none"> Rotación de personal. 	Rotación interna y externa.	13 al 16		
Desempeño laboral	Acosta (como se citó en Campos y Ludeña, 2019) Manifiesta que el desempeño laboral cuenta con la capacidad y habilidad de cada trabajador en su determinado trabajo para el cual obtener una medida del desempeño, adecuando para todos los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de desempeño. 	Autoevaluación Evaluación por iguales	17 al 20	Ordinal	Muy débil Débil Fuerte Muy fuerte
		<ul style="list-style-type: none"> Factores motivacionales. 	Ambiente de trabajo Reconocimiento de trabajo	21 al 24		
		<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción laboral. 	Beneficios laborales Remuneración mínima	25 al 28		
		<ul style="list-style-type: none"> Clima laboral. 	Trabajo Autónomo y trabajo en equipo	29 al 32		

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L, 2022”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	VARIABLE I: GESTION DEL TALENTO HUMANO						
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No
1	Considera que el proceso de reclutamiento de personal se da de la manera más transparente para todo los trabajadores						
2	Está usted de acuerdo y cómodo con las técnicas utilizadas en el proceso de selección de personal						
3	Está usted conforme con todo el proceso de reclutamiento para seleccionar al personal						
4	Considera que recibe el trabajo justo después del proceso de selección, llega a cubrir sus expectativas						
	DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No
5	Considera usted que recibe la capacitación adecuada antes de dar inicio a sus labores como trabajador de la empresa						
6	La empresa tiene la iniciativa de fomentar el aumento de capacitaciones u otro instrumento para ampliar su educación profesional durante y después de la obra						
7	Considera que sus habilidades y capacidades han aumentado ejerciendo labores en la empresa hasta la fecha						
8	La empresa contrata profesionales idóneos para brindar la capacitación a su personal						
	DIMENSIÓN 3: SUPERVISION	Si	No	Si	No	Si	No
9	Considera que el supervisor a cargo de la obra cuenta con el conocimiento y liderazgo para motivar al personal						
10	El supervisor emplea adecuadamente los instrumentos de supervisión si hostigar al trabajador y generando más confianza						
11	El supervisor a cargo cuenta con las habilidades necesarias para anticiparse a posibles problemas y poder resolverlos						
12	Existe una buena comunicación entre los colaboradores y el supervisor a cargo de la obra						
	DIMENSIÓN 4: ROTACIÓN DE PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No
13	Considera usted que la empresa debe realizar rotaciones de personal en cargos sin necesidad de despedir colaboradores						
14	Considera usted que la empresa aplica adecuadamente la rotación de personal sin afectar el desempeño de trabajadores						
15	Considera usted que los contratos deben ser de modalidad indeterminada independientemente si existe o no un buen desempeño laboral						
16	La contratación de nuevo personal afecta de forma positiva a la empresa						
	VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL						
	DIMENSIÓN 1: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No
17	Se siente usted cómodo si su jefe o supervisor le pide realizar una autoevaluación para calificar su desempeño en el trabajo						
18	Considera usted que las evaluaciones de desempeño que se realizan son justos y transparentes						
19	Cree usted que una evaluación de desempeño influye en su rendimiento de forma positiva						
20	Cree usted que la evaluación se realiza con igualdad y equidad para todos						
	DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES	Si	No	Si	No	Si	No
21	El ambiente de trabajo donde desarrolla sus actividades es adecuado para desempeñarse sin estrés o posibles conflictos						

22	Cree usted que mejora su rendimiento cuando recibe felicitaciones públicas por un rendimiento productivo en el trabajo						
23	Siente que su trabajo es reconocido y considerado por su jefe inmediato superior						
24	La visión de la empresa le genera y fomenta entusiasmo y motivación logrando que se identifique con la empresa						
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
25	Actualmente usted se siente satisfecho con los beneficios laborales que recibe por parte de la empresa						
26	Todos los trabajadores reciben su remuneración y beneficios de acuerdo a ley						
27	Se siente usted satisfecho con la remuneración que percibe por el trabajo que brinda						
28	En alguna oportunidad sintió que no se le reconoció con sus beneficios laborales						
	DIMENSION 4: CLIMA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
29	Contribuye en la solución de situaciones conflictivas que se puedan generar en diversas situaciones del trabajo en curso						
30	La empresa genera en sus trabajadores la participación y autonomía para la solución de problemas o mejoras en el proyecto						
31	Considera usted que su empresa fomenta el trabajo en equipo entre sus colaboradores						
32	Los jefes y/o supervisores fomentan activamente la organización y cooperación entre sus trabajadores						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador.
DNI:

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

08 de

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **2022**

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

³**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

Firma del Experto Informante.

Matriz de consistencia del marco teórico

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE DEPENDIENTE	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación de la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022?	Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022	¿Existe relación de la Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022?	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TIPO: APLICADA
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	INDICADORES	ENFOQUE: CUANTITATIVO
¿Cuál es la relación del reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022?	Determinar la relación entre el reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022	¿Existe relación del Reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022?	Medios de reclutamiento. Técnicas de selección. Formación laboral. Formación profesional. Tipos y estilos de supervisión. Rotación interna y externa.	NIVEL : CORRELACIONAL
¿Cuál es la relación de la capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022?	Determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022	¿Existe relación de la capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022?	VARIABLE INDEPENDIENTE	DISEÑO : NO EXPERIMENTAL TRANSACTIONAL

<p>¿Cuál es la relación de la supervisión y control de personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la supervisión y control de personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022</p>	<p>¿Existe relación de la supervisión y control de personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022?</p>	<p>CLIMA LABORAL</p>	<p>MÉTODO : DESCRIPTIVO</p>
<p>¿Cuál es la relación de la rotación de personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022?;</p>	<p>Determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022.</p>	<p>¿Existe relación de la rotación de personal y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L. en el año 2022?</p>	<p>Autoevaluación Evaluación por iguales Ambiente de trabajo Reconocimiento de trabajo Beneficios laborales Remuneración mínima Trabajo Autónomo y trabajo en equipo</p>	

Prueba Alfa de Cronbach Gestión del Talento Humano

ENCUESTADOS	ITEMS																SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
E1	1	2	3	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	24
E2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	44
E3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	2	33
E4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	44
E5	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	41
E6	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	44
E7	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	54
E8	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	42
E9	3	4	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
E10	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	1	3	48
E11	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	53
E12	3	3	5	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	50
E13	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	42
E14	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
E15	3	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	47
E16	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	5	4	3	48
E17	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	48
E18	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	54
E19	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	38
E20	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	40
VARIANZAS	0,8	0,9	0,4	0,7	0,2	0,5	0,7	0,5	0,3	0,5	1	0,6	0,4	0,7	0,5	0,6	
SUMATORIA DE VARIANZAS	9,3																

VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	51,8875	
-------------------------------------	---------	--

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA CRONBACH	0,88
Numero de items del instrumento	16
Sumatoria de las varianzas de los items	9,3
Varianza total del instrumento	51,9

Prueba Alfa de Cronbach Desempeño Laboral

ENCUESTADOS	ITEMS																SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
E1	2	1	1	3	2	2	1	3	4	1	1	1	1	3	2	1	29
E2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	45
E3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	1	2	33
E4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	53
E5	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	42
E6	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	45
E7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49
E8	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	5	2	3	2	46
E9	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	49
E10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	46
E11	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49
E12	3	3	5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
E13	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	43
E14	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	52
E15	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	50
E16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	45
E17	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	45
E18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	46
E19	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	39
E20	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	40
VARIANZAS	0,7	0,3	0,6	0,4	0,2	0,1	0,3	0,7	0,3	0,4	0,8	0,8	0,5	0,2	0,6	0,3	
SUMATORIA DE VARIANZAS	7,5																

VARIANZA DE LA
SUMA DE LOS ITEMS

33,51



Coeficiente de confiabilidad del cuestionario ALFA CRONBACH	0,81
Numero de items del instrumento	21
Sumatoria de las varianzas de los items	7,5
Varianza total del instrumento	33,5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Marroquín y Contreras Contratistas Generales S.R.L, 2022", cuyos autores son LUDEÑA MARROQUIN WILTON JUNIOR, SANCHEZ TAPE CRISTIAN DAVID, 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, 08 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE DNI: 07909441 ORCID: 0000-0003-0176-0047	Firmado electrónicamente por: LDIOSZ el 26-11- 2022 11:58:25

Código documento Trilce: TRI - 0438141