



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de
una empresa de servicios de Trujillo, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de negocios - MBA

AUTOR:

Maradiegue Dominguez, Paulo Roberto Alan (orcid.org/0000-0001-7514-5368)

ASESOR:

Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi familia, mi
esposa y
mis hijos
por la
paciencia
demostrada
durante la
realización
del curso. A
mis padres,
que con
confianza
en mí me
motivaron a
seguir
cumpliendo
objetivos de
estudiar
una carrera
posgrado.

AGRADECIMIENTO

A nuestro docente,
porque gracias a
sus enseñanzas,
paciencia,
dedicación y
asesoramiento en
la realización de
nuestro informe.
Así también a las
personas más
cercanas que
confiaron y
apoyaron durante
el transcurso del
curso.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos Técnica	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de la gestión del talento humano en una empresa de servicios de Trujillo, 2022	31
Tabla 2. Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano en una empresa de servicios de Trujillo, 2022	32
Tabla 3. Niveles del desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.....	33
Tabla 4 Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022	34
Tabla 5. Prueba de Shapiro-Wilk de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022	35
Tabla 6. Tabla cruzada de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022	36
<i>Tabla 7. Tabla cruzada de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022</i>	<i>37</i>
Tabla 8. Tabla cruzada del clima laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022	39
Tabla 9. Tabla cruzada del desarrollo profesional y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022	40
Tabla 10. Tabla cruzada de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022	41

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. El enfoque fue cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental, transversal, correlacional; la muestra fueron 35 trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo durante el año 2022; fueron usados dos cuestionarios válidos a juicio de expertos y con un Alfa de Cronbach de 0.808 y 0.780, para procesar los resultados se usó el programa estadístico SPSS V26. Los resultados muestran que la gestión del talento humano presenta un nivel regular de acuerdo con él 57.1% de trabajadores; en tanto que el desempeño laboral presenta un nivel medio en el 65.7% de trabajadores. Se concluyó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022; debido al valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.920, que indica una relación positiva muy alta, con significancia ($p < 0.01$). Hablar de la gestión talento humano y del desempeño laboral es hablar de la columna vertebral de las organizaciones, ya que son los responsables del crecimiento y desarrollo de esta.

Palabras Clave: gestión, talento humano, desempeño laboral, trabajadores

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between the management of human talent and work performance in workers of a service company in Trujillo, 2022. The approach was quantitative, type applied, non-experimental, cross-sectional, correlative design; the sample was 35 workers from a service company in Trujillo during 2022; Two valid questionnaires were used in the opinion of experts and with a Cronbach Alpha of 0.808 and 0.780, the SPSS V26 statistical program was used to process the results. The results show that the management of human talent presents a regular level according to him 57.1% of workers; while the work performance presents an average level in 65.7% of workers. It was concluded that there is a significant relationship between the management of human talent and the work performance of workers of a service company in Trujillo, 2022; due to the value obtained in the Pearson correlation coefficient= 0.920, indicating a very high positive relationship, with significance ($p < 0.01$). To talk about human talent management and work performance is to talk about the backbone of organizations, since they are responsible for the growth and development of this.

Keywords: management, human talent, work performance, workers

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas buscan renovarse y adaptarse a tendencias que las afectan. Las áreas que requieren cambios, son la gestión del capital humano como instrumento estratégico que logra el eficiente desenvolvimiento del personal. Por ello, los trabajadores son considerados un talento humano, pues dedican tiempo y esfuerzo a cumplir los objetivos institucionales y brindar un valor agregado (Colcha et al., 2021). Pues si la superación de las empresas está en relación, en buena parte, a lo que los colaboradores realizan y cómo lo realizan, invertir en ellos genera ventajas (Ramírez et al., 2019).

Por otro lado, al hacer referencia al desempeño laboral de los empleados, debe considerarse una parte fundamental en la eficacia y la superación de la organización. Por ese motivo, también es relevante para conseguir los objetivos, la productividad de la organización y el compromiso de los empleados con la entidad (Ataypoma e Inga, 2018). En Sudamérica, naciones como Argentina, Colombia, Brasil, Ecuador, Chile, Venezuela y Perú, han efectuado la gestión estratégica de talento humano en sus empresas, innovando con indicadores de políticas de retención y compensación; incitando un efecto en relación a las metas, a través de orientaciones modernas y estrategias organizacionales para los procesos de talento humano (Ramírez et al., 2018).

De ahí que, la OIT (2020) aconsejara a los países de Latinoamérica que modernice la formación profesional logrando la calidad en los profesionales ya que el mercado laboral lo exige en corto y mediano plazo, también al hecho de prepararlos técnicamente y alinearlos con políticas de desarrollo productivo y cambio tecnológico, convirtiéndose en una inversión importante para las empresas quienes serán los primeros beneficiados del desarrollo de competencias de sus

trabajadores cuando lo apliquen en sus funciones.

En Ecuador, Paredes y Bustamante (2021) señalan que el progreso del capital humano y la satisfacción con el trabajo están en nivel bajo. Asimismo, se percibe la falta de motivación, la ausencia de interés por el desarrollo intelectual del personal. Del mismo modo, Intriago (2018) expone al talento humano de Ecuador en un nivel bajo, al igual que las dimensiones condiciones laborales e incentivos. Aconsejando establecer un programa de capacitaciones con el objetivo de desarrollar el talento humano y fortalecer las competencias específicas para el trabajo. Por el contrario, en Colombia, los procesos de talento humano están en regulares adhiriéndose a factores socio cultural y políticos. En el sector costero de Colombia, las organizaciones están a expectativas de incluir un esquema de proceso de talento humano con perspectiva estratégica para precisar los objetivos que dirigirán el desarrollo de la organización, por tal motivo se asesoran con especialistas (Ramírez et al., 2018).

En lo referente al escenario nacional, el Perú uno de tres trabajadores deja su lugar en las organizaciones, obligándolas a asumir un 43% más sobre sus recursos en seleccionar y reclutar al postulante que sea su sustituto. De dicha forma se señala que administrar eficientemente el talento humano posibilita a las empresas desarrollarse de manera positiva; consecuentemente administrar el desempeño laboral de un trabajador es de suma relevancia en la persecución del desarrollo de las empresas (Checa et al., 2020). Datos suministrados por Gestión (2020), dan a conocer que en el país las entidades invierten alrededor el 1% de los totales de sus costos laborales; siendo cerca de 4 de cada 5 entidades que deben a invertir en capacitar a su capital humano, de acuerdo con dicho monto programado se viene demostrando la trascendencia que se ha arribado a conseguir

a través del desarrollo de los aprendizajes para el colaborador.

La presente investigación está enfocada en una compañía de servicio del distrito de Trujillo, el inconveniente de la organización reside en el desempeño laboral bajo como consecuencia de que encuentran dificultades. Asimismo, falta realizar mejoras en distintos aspectos o robustecer en los mismos para evadir vicisitudes entre los trabajadores, para que estos puedan laborar en un ambiente bueno y cómodo para ellos, en el cual presenten un desarrollo mayor en sus actividades lo que posibilitará una mejor satisfacción y proyección respecto de las labores de cada uno de estos. Además, entre las razones del actual desempeño laboral en la organización se halla la acumulación de labores.

La carencia de organización, el control y supervisión que deben conservar, así como la realización de actividades, las relaciones estratégicas y el logro de metas que son trascendentes para apoyarse entre todos para que de esta forma consigan ser más comunicativos y participativos. Las consecuencias de instituir una buena gestión del capital humano vinculado a la optimización del desempeño en las labores en una organización, son evidentes y apreciables mediante una organización mejor, adecuado ejercicio de las actividades.

Un rendimiento mayor de las operaciones, un control y supervisión correcta que son esenciales para dar cumplimiento a las metas que la propia organización fija, la cordial relación entre los trabajadores de la organización para ayudarse cuando presenten vacilaciones sobre cierta indicación de sus actividades, fortifica la seguridad de cada uno de los trabajadores para pronunciarse en relación a cierta propuesta que traiga beneficios a la organización. Consecuentemente, reconocer la relevancia de gestionar el talento humano es indispensable, dicha noción tan extensa incorpora decisiones, estrategias, prácticas y operaciones para volver

efectiva una gestión agregando el mayor valor a los servicios y bienes que otorga la organización, conjuntamente con la optimización de los estándares de calidad de vida de los colaboradores.

Haciendo referencia a la problemática antes planteada, surgió como pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022? En cuanto a la Justificación teórica, permite reflexionar respecto a los bosquejos teóricos relacionados a la gestión del talento humano y a como este se asocia con el desempeño laboral los cuales fueron corroborados con la actual realidad con el objetivo de consolidar el conocimiento válido sobre las teorías administrativas que analizan la dirección de los recursos humanos en forma general. Además, el uso de información comprendida en este estudio será un marco referencial valioso para resolver circunstancias similares a lo que se plantea. Justificación práctica, uno de los factores esenciales para que toda organización logre alcanzar el éxito, es el talento humano, es por eso que toda empresa cuenta con un área de recursos humanos, donde su función principal es la gestión del capital humano que se busca que el colaborador este en un ambiente agradable y cómodo con su puesto de trabajo, para que pueda tener un mejor desempeño laboral.

Con respecto a la relevancia social, el colaborador, es el recurso interior que constantemente ha estado estableciendo la divergencia de las empresas, este le añade valor a las mismas. En esa perspectiva, la gestión del capital humano debe asegurar la adecuada usanza de equipos, modelos y estrategias de gestión de las personas que se ajusten a la situación de la entidad en aras de desarrollar un favorable ambiente laboral, un cordial trato entre colaboradores, que el empleado

como talento humano sienta que es parte vital en el seno de la organización lo que incidirá en un desempeño laboral mayor. Justificación metodológica, es relevante toda vez que propone establecer y medir la vinculación existente entre la gestión del capital humano y el desempeño en las labores en colaboradores, para ello se han seguido los pasos establecidos por el método científico a fin de dotar de seguridad a los resultados que se alcancen en este estudio, los mismos que servirán de referente para futuras investigaciones.

La presente investigación plantea como principal objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Y como objetivos específicos: Identificar los niveles de la gestión del talento humano en una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Identificar los niveles del desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

La hipótesis de investigación es: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Existe relación significativa entre el clima laboral y el

desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del marco teórico se escogieron estudios internacionales como los de González, Román y Bermeo (2021), en el artículo cuyo objetivo principal fue saber la incidencia de la gestión del recurso humano la productividad y satisfacción laboral en el interior de las empresas privadas. Fue realizada una investigación transeccional, no experimental, descriptivo, la técnica fue la encuesta. La muestra se compuso por 75 colaboradores del ámbito privado de Manabí en la nación ecuatoriana. Los productos demostraron que la correlación muestra como producto 0,186 con significancia de 0,055, lo que se halla en el nivel de asociación positiva muy baja, esto significa que hay vinculación entre las variables. Se concluyó que la gestión del recurso humano influye en la productividad y satisfacción en el trabajo en los colaboradores de las compañías privadas, no obstante, al tratarse de una muy baja vinculación positiva es preciso potenciar y promover las motivaciones laborales en razón de favorecer de manera eficiente a la organización con las características personales que tiene cada recurso humano.

También, Gaspar (2021), en el artículo que tuvo como principal propósito examinar la relevancia de la gestión del recurso humano y su impacto sobre el desempeño en el trabajo para la consecución del éxito de la empresa. El tipo de la investigación fue documental, descriptivo, tiene diseño no experimental; la muestra fue la información teórica de investigaciones hechas por autores. Los productos demostraron que la gestión del capital humano se considera por los investigadores analizados como el aprovechamiento, administración y desarrollo de las características humanas, elegidas para la realización del ejercicio laboral. Se concluyó que la gestión del capital humano es el componente elemental en las organizaciones, el que se hace cargo de la eficiente administración del recurso humano y sus destrezas, para la realización de sus actividades, al realizar una gestión de calidad y eficiente de capital humano se incentiva el adecuado desempeño en las labores, el logro de las metas de la compañía, y el éxito de la organización.

Por su parte, Zeballos (2019), en la tesis que su fin fue sugerir un esquema de gestión del capital humano que permita la mejora del desempeño en

el trabajo de los empleados de la sociedad INCERMAZ S.R.L. ubicada en Sucre. Se usó una metodología de enfoque lógico, deductivo, inductivo, bibliográfico y estadístico, las técnicas empleadas fueron la entrevista y encuesta, los instrumentos han sido, el cuestionario y la guía de entrevista. La muestra estuvo constituida por 37 colaboradores. Los resultados demostraron que se la hipótesis nula es rechazada y se acepta la hipótesis propuesta, mejor dicho, el desempeño laboral está relacionado de forma significativa con la ejecución de un esquema de gestión del capital humano. se concluyó que dentro de la sociedad INCERMAZ S.R.L. se comprueba la carencia de un área de gestión del capital humano, escenario que desmedra el operar de sus funcionarios y de la totalidad de la compañía, que, al no contar con una ideal estructura de la organización o con lineamientos exactos a alcanzar, no benefician el oportuno proceso decisorio en bien de la organización y principalmente de sus colaboradores.

García (2019), en la tesis cuyo objetivo fue aumentar el grado de desempeño en el trabajo de la compañía Ateneo S.A. de la ciudad de Babahoyo. La metodología presenta paradigma sociocrítico, tipo transeccional, no experimental, como técnica se usaron el análisis documental y la encuesta. La muestra estuvo conformada por 17 profesionales que laboran en ella. Los resultados demuestran que el 47,1% de los sujetos encuestados señalaron que nunca es evaluado el desempeño en la compañía, en tanto que el 41,2% señaló que casi nunca se realiza, mientras que para el 11,8% algunas veces es evaluado. El componente principal que los trabajadores señalan que aqueja su desempeño es la sobrecarga de obligaciones con el 35,3%, la carencia de capacitaciones con el 23,5%, la desmotivación en similar proporción y el salario con un 17,6%. Se terminó concluyendo que la propuesta de esquema de gestión de recurso humano, se encuentra enmarcado en ofrecer solución a los motivos del problema, instituyendo operaciones para la formalización de la selección e incorporación de trabajadores, de la misma forma para los procesos de capacitación, inducción y motivación.

A nivel nacional fueron seleccionados estudios como el de Rojas, Cespedes, Bambaren (2020), en el artículo cuyo fin fue establecer la incidencia que tiene la gestión del recurso humano sobre la productividad en el trabajo de los empleados operativos de la Empresa FISIM SAC. La metodología fue correlacional descriptivo,

no experimental, como técnica la encuesta. La muestra fueron 78 empleados de la compañía FISIM SAC. El resultado demuestra que el 87.5% sostienen que es preciso tener en consideración su conocimiento, capacidad y habilidad al tiempo del contrato de los trabajadores para optimar su productividad. Se concluyó que el activo potencial de una empresa son los individuos, por lo que se sugiere el esbozo de un sistema para la gestión del capital humano cimentado en capacidades que aporte con herramientas, instrumentos, mecanismos y técnicas generando eficacia en la productividad en el trabajo. Propuesta que posibilitará optimar el grado de desempeño, proporcionando un servicio de mayor calidad con eficiente recurso humano.

Checa, Cabrera y Chávayry (2020), en el artículo que tuvo como propósito la elaboración de una táctica de Gestión del recurso humano que aporte a la implementación, desarrollo y progreso de habilidades, conocimientos y aptitudes que posibiliten dar solución a la problemática de estudio. La metodología tuvo un diseño propositivo descriptivo, como técnica se usó la encuesta, la muestra la conformaron 36 individuos. Los resultados demostraron la carencia de ocasiones de capacitación, crecimiento e ignorancia de los planes estratégicos; asimismo la carencia de adecuada comunicación entre las diversas áreas, así como otros resultados. A partir de esto, se diseña una táctica que contiene cuatro fases que persiguen gestionar el talento humano a partir de la inclusión del trabajador a la organización, dando seguimiento y retroalimentación para de esta forma dar solución al problema relacionado con el desempeño en el trabajo. Se concluyó que diseñar una estrategia de gestión del capital humano contribuirá a optimar el desempeño de los empleados de la CMAC Piura S.A.C.

Muñoz (2018), en la tesis que tuvo como propósito evaluar la defectuosa gestión del capital humano por capacidades y su impacto en el grado de desempeño en el trabajo de los colaboradores encargados de la supervisión en la compañía Quicksa. La metodología fue explicativa causal, de enfoque hipotético deductivo. La muestra la conformaron 30 trabajadores de supervisión. Los resultados demostraron que el 73% sostienen que el procedimiento de incorporación es exterior y no se hallan satisfechos con la labor que ejecutan (lo realizan únicamente por realizar), y el 83% señalan que el proceso de elección de trabajadores es

realizado de forma circunstancial, lo cual escasea de herramientas, metodologías y las labores que desarrollan, es sin considerar la mejora permanente, lo que tiene repercusiones en el incumplimiento de resultados y metas. Se concluyó que no se hallan establecidos planes de carrera que posibiliten a sus trabajadores programarse a largo plazo con el perfeccionamiento y consecución de conocimientos que les posibilite su crecimiento profesional, sintiéndose jactanciosos de ser parte de la compañía.

También, Castañeda (2019), en la tesis que su objetivo principal fue determinar el vínculo entre la gestión de recurso humano y el desenvolvimiento de los grupos laborales en el ámbito privado de las empresas, la técnica empleada fue la encuesta y la observación. La metodología fue correlacional, descriptivo, transversal, la muestra la conformaron 103 empresas del sector privado. Los resultados demostraron que hay un fuerte vínculo entre la gestión de capital humano y el desenvolvimiento de los grupos laborales en el ámbito privado de las empresas, con un coeficiente correlacional de 0.898 que señala una vinculación moderada entre variables y $p = 0.000 < 0.01$ que pertenece a un grado de confiabilidad del 99%, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna. Se encontró que hay una vinculación significativa y positiva entre la gestión del capital humano y el desempeño de las labores de los grupos laborales de la misma forma con el desempeño organizacional y contextual en el ámbito empresarial privado.

A nivel local se seleccionó la investigación de Barron (2021), en la tesis cuyo propósito fue establecer el vínculo existente entre la gestión del capital humano y el desempeño en las labores de los trabajadores de la compañía House Bussines S.A.C. de la ciudad de Trujillo, 2021. La metodología fue positivista, diseño transversal, no experimental, correlacional simple, se usó la encuesta siendo los instrumentos dos cuestionarios, la muestra fueron 20 colaboradores de la compañía House Bussines S.A.C. El resultado demostró que la gestión de los recursos humanos muestra un alto nivel en un 40% y el desempeño en el trabajo un alto nivel en un 40%. En la gestión de los recursos humanos se halló alta vinculación con el desempeño en las labores de los trabajadores de la compañía House Bussines S.A.C, de acuerdo a la correlación de Pearson ($R=0,999$), con valor ($p < 0.05$). Se

concluyó que los trabajadores son un recurso interior que tiene un importante papel en la empresa, su desenvolvimiento se halla en relación a una correcta gestión del capital humano.

Haciendo referencia al enfoque teoría de la primera variable, la teoría de campo de Lewin, asevera que la conducta de las personas está en función de dos componentes elementales: la conducta derivada del total de los eventos y factores que coexisten en cierta circunstancia. Los sujetos actúan según la situación general, que abarca eventos y fenómenos que conforman su contexto. Esos eventos y hechos poseen la cualidad de un dinámico campo de fuerzas, en el cual cada quien posee una eficiente vinculación con los otros, que incide o recibe incidencia de los demás. Este dinámico escenario genera el denominado campo personal psicológico, que es un organizado esquema de las apreciaciones de los sujetos y que establece su forma de percibir o ver los sucesos en su contexto (Chiavenato, 2008).

Asimismo, la teoría de las necesidades humanas de Maslow, se halla vinculada a las necesidades colocándolas en prelación jerárquica, las mismas se sitúan de lo material a lo espiritual. Jerarquizándose en cinco niveles: 1. Fisiológicas: se hallan vinculadas a las condiciones mínimas para el individuo (vestimenta, alimento y vivienda esencialmente) 2. Seguridad: relacionada con la preservación de su propiedad, de su trabajo, etc. 3. Sociales: vinculado a parte social del sujeto con la necesidad de establecer relaciones con sus pares, amigos, familia. 4. Estima: vinculada con tener reconocimiento de los otros en término de status, respeto, poder, etc. 5. Autorrealización: reside en el desarrollo de la potencialidad de cada sujeto independencia, autonomía, autocontrol (Unoc y Huamani 2021).

En cuanto a las teorías que se relacionan con la segunda variable desempeño laboral, está la teoría de la expectativa de Vroom, en la cual se desplegó un estudio reconocido como modelo de expectativas, el mismo que señala que los trabajadores aguardan algunos beneficios como consecuencia de su conducta y basado en el mismo, se produce una afectación directa de su identidad en relación a cómo deben desenvolverse. Es esencial puntualizar algunos ciertos como son: la interacción entre el entorno y el colaborador. Además, la responsable

toma de decisiones de parte del colaborados, contemplando que cada cual es distinto y cada colaborador posee metas y deseos disímiles. Los colaboradores pueden hacer frente a las situaciones con conductas divergentes fundamentándose en las expectativas que posean y de similar forma modificar su conducta de acuerdo a la sensación que les produzcalos resultados (Molina 2020).

Por otra parte, la teoría de la equidad, para Klingner y Nabaldian (2002), la misma precisa que el desempeño en el trabajo se encentra vinculado con la percepción que posee el empleado acerca del trato que le es otorgado. Consecuentemente, dichas valoraciones generan como consecuencia expresiones de buena voluntad, lealtad y una eficacia mayor en sus labores dentro de la empresa. En numerosas ocasiones dicha impresión se ha encontrado relacionada más a un estado mental que a una percepción cimentada en hechos. Sin embargo, simboliza que el buen trato y la imparcialidad son componentes esenciales. Además, incide la adecuada comunicación entre la totalidad de los niveles de la organización. La equidad se halla compuesta por dos aspectos: la equiparación con los demás y el desempeño.

Haciendo referencia al enfoque conceptual de la primera variable, gestión del talento humano, para Gaspar (2021), es el componente práctico de la empresa, el que está encargado de la administración eficiente del recurso humano y de sus competencias, para la realización de sus labores, al ejecutar una gestión de capital humano de calidad y eficiente, se incentiva el adecuado desempeño en las labores, con la visión de que los empleados se encuentren implicados con la visión, objetivos, misión, políticas y cultura de la compañía en función de conseguir el éxito de la empresa. La meta de todo emprendedor o empresario, es desplegar un plan en función de conseguir el éxito en su emprendimiento, la gestión del capital humano tiene un papel elemental en la consecución de dicho objetivo.

Según Espinoza y Montalvo (2021), la gestión del talento humano, viene a ser la diligencia que transporta al trabajo grupal de forma enérgica entre (superiores, miembros y trabajadores), que fijan como finalidad que cada quien se comprometa de forma plena con la compañía, de manera que se consiga constituir positivas relaciones consiguiendo que sea participativo y comunicativo con los

demás. Los esquemas de gestión talento humano cimentados en capacidades son un valioso instrumento para el desempeño laboral debido a que aportan en la selección, reclutamiento, estimaciones de desempeño del potencial, carrera y sucesión, planes de desarrollo y compensaciones.

De acuerdo a Cabezas (2022), la gestión del talento humano es una disciplina que se centra en el uso de la planificación estratégica del recurso humano para optimar el valor del negocio de una compañía induciéndolo a la consecución de las metas esenciales. Está relacionado consecuentemente, con la capacidad de la empresa para recompensar, contratar, retener y organizar a los trabajadores con mayor talento existentes en el mercado de trabajo. La gestión del capital humano se considera pieza esencial de una sobresaliente productividad, por lo que las compañías se han adecuado a nuevos modos de gestionarla usando estrategias de capacitación para su recurso humano, encaminando el desarrollo administrativo mediante la gestión por competencias, que fomenta la excelencia personal.

La relevancia de gestionar el capital humano para las empresas se halla en función al trabajo, a las funciones determinadas, tareas y roles cotidianos que desarrollan y éstas requieren enfocarse en conseguir el aumento en los resultados de las metas estratégicas mediante su desempeño en el cargo que tienen en la compañía. La gestión de los recursos humanos va tomando mayor relevancia en el desarrollo de las empresas toda vez que se ve incidida por el progreso de las teorías relacionadas a la organización. Es de esta manera que si las organizaciones ponen más énfasis en gestionar al recurso humano se asegurará una competitiva ventaja mediante prácticas holísticas como el trabajo en equipo, la participación, la comunicación, la motivación, la formación de directivos, entre algunas de estas (Chávez 2018).

Sobre las dimensiones de la primera variable se estableció como primera dimensión la motivación, puede ser definida como el énfasis o señalamiento que se revela en un sujeto hacia un medio preciso de interesar una necesidad, creciendo o creando con ello el incentivo esencial para que ejecute dicho medio o acción, o en tanto para que no lo realice. La motivación es, además, un fenómeno altamente complejo. La motivación surge cuando un individuo posee conocimiento de que

presenta cierta carencia la que requiere ser llenada por algo que requiere corregir, sin poseer dicha experiencia a pesar de que se posee la necesidad no emana la motivación (Pachari y Urcia 2018).

La segunda dimensión es clima laboral, para Quispe y Velarde (2020), el clima laboral es el escenario humano y material en el cual se ejecuta la labor diaria; incide en la satisfacción y por ende en la producción de los individuos, así como también en la organización o empresa. Se relaciona con el comportamiento de los individuos, con su forma de relacionarse y trabajar, con la interacción de la compañía, con la actividad propia de cada quien. El clima laboral, es un tema de relevancia para las organizaciones o empresas competitivas las cuales persiguen conseguir más productividad y mejorar en el servicio que ofrecen, a través de estrategias internas. La conducta de un trabajador se halla incidida por la percepción que este posee sobre el entorno y el medio de trabajo.

Como tercera dimensión desarrollo profesional, para Rodríguez (2018), posee metas a mediano plazo, por que persigue ofrecer a los trabajadores esos conocimientos que van más allá de lo exigible en su actual puesto, capacitándolo para se haga cargo de funciones de mayor complejidad, siendo de esta forma las compañías especialistas en desarrollo de los trabajadores, las que tienen a su cargo impartirlo. En consecuencia, los sujetos deben tener la sensación que dentro la empresa se dan condiciones que les posibilitarán el progreso, que las oportunidades se hallan a su disposición y que únicamente requieren dedicación y esfuerzo. Dialogar acerca del desarrollo profesional es mencionar las oportunidades de desarrollo, esto es, una carrera y educación que oferten condiciones para el progreso profesional.

La cuarta dimensión es condiciones de trabajo, para Ocsa y Huayra (2017), las condiciones laborales se pueden definir como el cúmulo de factores que establecen la situación en la que el colaborador ejecuta sus tareas, y entre las que se incorporan las horas laborales, el contenido del trabajo, la organización de las labores y los servicios de bienestar social. Se asevera que las condiciones laborales son esas que establecen las cualidades laborales vinculadas con la salud y seguridad del colaborador es esencial que el empleado sienta seguridad para que

le sea posible realizar sus tareas de forma segura y eficiente. La condición laboral es cualquier factor o cualidad de entorno al centro de labores, que puede incluir en el aspecto social y físico de los trabajadores.

En cuanto el enfoque conceptual de la segunda variable desempeño laboral, para Rojas y Vilchez (2018), es en el cual el sujeto expresa las competencias de trabajo logradas en donde se juntan, como un esquema habilidades, conocimientos, actitudes, sentimientos, experiencias, motivaciones, valores y cualidades individuales que aportan a conseguir los efectos esperados, en concordancia con los requerimientos técnicas, productivos y de servicios de la compañía. La idea de desempeño en las labores hace referencia a lo que en esencia realiza el colaborador y no únicamente lo que conoce realizar, consecuentemente, le son elementales aspectos como viene a ser: el comportamiento, las aptitudes, las cualidades individuales y la disciplina.

Por su parte, Tapia (2021), el desempeño de los trabajadores siempre se ha valorado como parte elemental para desarrollar el éxito y la efectividad de una empresa; por ese motivo hay actualmente interés total para los administradores del área de talento humano de los talentos que posibiliten no únicamente su medición sino además su optimización. En esa perspectiva, los desempeños son esos o comportamientos o acciones observadas en los empleados que son importantes para la finalidad de la compañía, y que son posibles de medir en cláusulas de las cualidades de cada uno de los sujetos y su grado de aporte a la compañía. La evaluación disminuye la irresolución del trabajador porque le ofrece realimentación sobre su desempeño.

Según Valle (2019), es la manera en la que los trabajadores desarrollan sus labores de forma eficaz y eficiente. El mismo es evaluado en el marco de las supervisiones, a través de los indicadores que se mencionan, tales como el conocimiento del empleado, la calidad de las labores, empatía con las personas, la productividad, el esfuerzo, la conformidad con la aceptación de la autoridad, facilidad en la comunicación, liderazgo y gestión de recursos. La totalidad de dichos factores se analizan en cada trabajador de forma personal. Cuando en una empresa no hay un control con mediciones que muestren si los colaboradores van

o no en la dirección adecuada, las compañías deben implementar sistemas para administrar el desempeño que les permitan comprobar si sus trabajadores están avanzando o si, contrariamente, presentan problemas que demandan acciones de mejora.

Con respecto a la importancia, para Agurto y Cornejo (2020), la trascendencia del desempeño laboral se desarrolla conjuntamente con actitudes y actitudes de cada colaborador en una compañía, que se hallan en relación a los objetivos fijados que se persigan conseguir. Al sustentar la evaluación del desempeño laboral se posee como finalidad lograr una variedad de conocimientos y estrategias demandados en la empresa como son analizar, medir y desarrollar comportamientos y habilidades que serán usadas como sustento para un eficiente desenvolvimiento. A través de este instrumento los beneficiarios más directos son los trabajadores dentro de la empresa puesto que se conforman oportunidades nuevas como el traspaso a cargos que posean más vínculo con sus habilidades.

En relación con la segunda variable, se estableció como primera dimensión la responsabilidad, para Rodríguez y Lechuga (2019), responsabilidades la forma como el trabajador se consagra a las labores y desarrolla el servicio dentro del tiempo establecido. Un período en el que es asumida la vigilancia respectiva para conseguir los resultados anhelados. De dicha forma, esto se puede comprender de manera más precisa al establecer que un sujeto caracterizado por su responsabilidad es aquel que posee la virtud no únicamente de tomar una variedad de decisiones de modo consciente, sino además de adjudicarse las responsabilidades que conlleven dichas decisiones y de responder por estas frente a quien sea preciso en el momento indicado.

La segunda dimensión es la productividad, para Goicochea (2018), la definición de productividad posee como génesis los recursos empleados y la producción, esta se mide por el vínculo entre lo que se produce y el grado de trabajo demandado en el desarrollo del proceso de producción en un plazo delimitado. La productividad puede ser entendida como el cociente que resulta entre la producción y sus componentes productivos. En esa perspectiva se puede deducir que la optimización de la productividad termina en la mejora de la eficiencia.

Consecuentemente, los esfuerzos deben estar enfocados en mejorar el resultado entre los factores productivos y la producción.

Como tercera dimensión eficiencia, para Águila, Grandez y Gonzales (2018), es el vínculo con el cumplimiento de actividades o los recursos, como es el vínculo entre el número de recursos programados o estimados y el número de recursos usados, y el nivel en el que son aprovechados los recursos usados convirtiéndose en productos. Capacidad de conseguir un efecto anhelado, estimado o esperado; hablar de efectividad, es hacer mención a la habilidad o capacidad que puede manifestar un hombre, máquina, animal, dispositivo o ciertos elementos para conseguir cierto resultado desde una acción. Implica la mejor forma de realizar o hacer las cosas (mínimo de costo y esfuerzo).

La cuarta dimensión es el trabajo en equipo, para Gonzales (2020), las labores en grupo es forma de alcanzar o estrategia para conseguir un objetivo puesto que se encuentra compuesto de la ayuda, intervención y apoyo de numerosos individuos, los mismos que se hallan implicados con una finalidad común, viniendo a ser la misma favorables para el grupo, puesto que se coloca en evidencia distintas perspectivas, otorgando mayor cantidad de propuestas de tácticas para la mejora de los procesos dentro de la compañía, el desarrollo de tácticas o herramientas para la mejora de las labores, en consecuencia, son componentes sugeridos para lograr las metas de la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

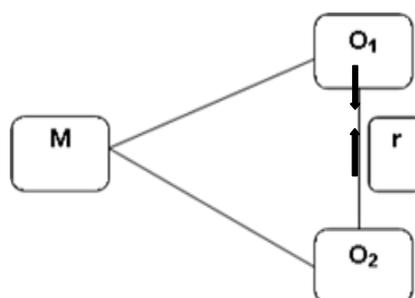
Esta investigación es de tipo aplicada se llaman así porque se basan en estudios básicos de las ciencias formales o fácticas para formular problemas o proponer hipótesis de trabajo que resuelvan problemas de la sociedad (Esteban, 2018).

Enfoque de investigación

Este estudio contó con un enfoque cuantitativo, en el que lo interesante es la cuantificación o medición, debido a que mediante la medición es posible obtener tendencias, proponer hipótesis nuevas y de dicha forma cimentar teorías (Arispe et al., 2020).

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, puesto a que se hace sin la maniobra premeditada de las variables; transversal, se enfoca en conseguir datos acerca de lo acontecido en un único momento; correlacional, evalúa el nivel de asociatividad entre las variables, midiendo cada una de estas y describiéndolas, después cuantificándolas y analizando su vínculo. La finalidad de un estudio correlacional es conocer cómo se comporta una variable o concepto al conocer la conducta de otras variables asociadas. Las correlaciones pueden ser negativas o positivas (Hernández y Mendoza, 2018). Su diseño se muestra a continuación:



Dónde:

M: Muestra (Trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022)

O1: Variable 1: Gestión del talento humano

O2: Variable 2: Desempeño laboral: Relación de variables

3.2. Variables y operacionalización**Variable 1: Gestión del talento humano****Definición conceptual**

Es el componente funcional de la empresa, el que se encarga de la eficiente administración del recurso humano y de sus competencias, para la realización de sus labores, al ejecutar una gestión del capital humano de calidad y eficiente, se incentiva el adecuado desempeño en el trabajo, con la visión de que los empleados se sientan implicados con los objetivos, visión, misión, políticas y cultura de la compañía en función de conseguir el éxito de la empresa (Gaspar, 2021).

Definición operacional

Esta variable se operacionalizó en 4 dimensiones: motivación, clima laboral, desarrollo profesional y condiciones de trabajo; para determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Aplicando para su medición un cuestionario conformado por 20 preguntas.

Variable 2: Desempeño laboral**Definición conceptual**

En el cual el sujeto expresa las competencias de trabajo logradas en las que se unen, como un esquema habilidades, conocimientos, actitudes, valores, sentimientos, experiencias y cualidades personales que aportan a conseguir los resultados esperados, en concordancia con los requerimientos productivos, de servicios y técnicos de la compañía. Hace referencia a lo que en esencia realiza el colaborador y no únicamente lo que sabe realizar, consecuentemente, le son elementales aspectos como viene a ser: el comportamiento, las aptitudes, las

cualidades individuales y la disciplina (Rojas y Vílchez, 2018).

Definición operacional

La variable fue operacionalizada en 4 dimensiones: responsabilidad, productividad, eficiencia y trabajo en equipo; para determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Aplicando para su medición un cuestionario conformado por 20 preguntas.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es definida como el cúmulo de casos que poseen una variedad de especificaciones comunes y se hallan en un determinado espacio. En números casos, no es factible analizar a la totalidad de la población por cuestiones de recursos humanos y tiempo; por ello es preciso trabajarse con una parte llamada muestra (Arias y Covinos, 2021). En este estudio la población estuvo conformada por 50 trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo durante el año 2022.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: se hallan dentro de este criterio los trabajadores bajo cualquier modalidad de contrato de una empresa de servicios de Trujillo que vienen laborando durante el año 2022.

Criterios de exclusión: quedan excluidos del estudio, los gerentes y funcionarios de una empresa de servicios de Trujillo que vienen laborando durante el año 2022.

Muestra

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), es un subgrupo estimado como una parte característica del universo o población, los datos recabados son conseguidos de la muestra y la población se completa desde el contexto problemático del estudio. En este estudio la muestra quedo compuesta por 35 trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo durante el año 2022.

Muestreo

Para delimitar la muestra del estudio se usó el muestreo no probabilístico a conveniencia del autor, el cual reside en la selección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas cualidades sean parecidas a las de la población materia de estudio (Arias, Villasís y Miranda, 2016).

Unidad de análisis

Trabajador de una empresa de servicios de Trujillo de servicios de Trujillo durante el año 2022.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos Técnica

Encuesta: se desarrolla a través de un instrumento denominado cuestionario, se halla direccionado solamente a sujetos, proporcionando información sobre sus opiniones, conductas o percepciones. La encuesta puede poseer resultados cualitativos o cuantitativos y se enfoca en interrogantes preestablecidas con una secuencia lógica y un sistema escalonado de respuestas (López y Fachelli, 2015). En la presente investigación se consolidó mediante dos cuestionarios aplicados a la muestra que permitió obtener información de ambas variables de estudio.

Instrumentos

Cuestionario, es un cúmulo de interrogantes preparadas para producir los datos requeridos, con la finalidad de lograr los propósitos del estudio. Viene a ser un plan formalizado para recoger información de las unidades en análisis materia de investigación y núcleo del problema de estudio (Bernal, 2016). Los cuestionarios del estudio se confeccionaron sobre la base de un conjunto de preguntas cerradas, para las respuestas se ha considerado la escala de tipo Likert con cinco opciones.

El cuestionario de la variable gestión del talento humano, se compone de 4 dimensiones: motivación, clima laboral, desarrollo profesional y condiciones de trabajo, las mismas que agrupan un total de 20 preguntas.

El cuestionario de la variable desempeño laboral, se compone de 4 dimensiones: responsabilidad, productividad, eficiencia y trabajo en equipo, las mismas que agrupan un total de 20 preguntas.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

La validez del estudio, fue de contenido, hace referencia al nivel en el cual un instrumento posibilita expresar el dominio del contenido de lo que pretende ser medido; se persigue determinar hasta qué punto los ítems que conforman el instrumento simbolizan adecuadamente dichas cualidades que requieren ser medidas (Arispe, et al. 2020). Para realizar la validez del estudio, se recurrió al juicio de 3 especialistas con grado de Magister en Administración, a quienes se les otorgo una matriz conteniendo los ítems propuestos en cada una de las variables para su ponderación correspondiente, pudiendo realizarse las observaciones o sugerencias pertinentes, revisada la misma por parte de los expertos y estando conforme a lo requerido, se obtuvo un criterio uniforme en cuanto a la pertinencia de su aplicación, por ello se encuentran listos para usarse en la muestra de estudio.

Confiabilidad

Hace referencia a que los demás indagadores tienen que conseguir resultados similares si analizan un caso igual y realizan el mismo proceso que el indagador primario. La finalidad de la confiabilidad es reducir los sesgos y errores del estudio (Avolio, 2016). La confiabilidad en esta investigación se obtuvo por una prueba piloto, para lo cual se tomó una muestra de 15 trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo durante el 2022, siendo calculado en el programa de estadística SPSS V26 con la prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach.

En el cuestionario de la variable gestión del talento humano según valor obtenido en el Coeficiente de Alfa de Cronbach=0.808 el nivel de confiabilidad es bueno.

En el cuestionario de la variable desempeño laboral según valor obtenido en el Coeficiente de Alfa de Cronbach=0.780 el nivel de confiabilidad es muy aceptable.

3.5. Procedimientos

En primera fase, se realizó a la elaboración de la realidad problemática vinculada a la gestión del capital humano y el desempeño en el trabajo comprendiendo la perspectiva global como la local. Asimismo, se realizó el procesamiento de datos teóricos, tales como la elección de los trabajos previos, selección de teorías y aproximaciones a nivel conceptual de ambas variables.

Dentro del esquema metodológico, se empezó reconociendo el tipo, diseño y enfoque de estudio, también se delimitó la población y muestra, y se seleccionaron la técnica e instrumento de recolección, siendo elegido el cuestionario, el mismo que se sometió al proceso de validez de contenido y a la confiabilidad por el Alfa de Cronbach, quedando aptos para su aplicación. Los resultados fueron trabajados tanto en Excel como en el programa estadístico SPSS V26 y se presentan de manera ordenada mediante tablas, con la respectiva interpretación, información que se discutió luego con el referencial teórico previamente seleccionado. Finalmente, se elaboraron las conclusiones del estudio según los objetivos del mismo y se emitieron las recomendaciones correspondientes.

3.6. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva: se elaboró una base de datos en Excel con la información que deriva de los cuestionarios de las dos variables, con esta información se elaboran tablas para la distribución de frecuencias de variables y porcentajes de las variables.

Estadística inferencial: se utilizó el programa de estadística SPSS V26, en el cual se analizó la normalidad en la distribución de la muestra a través de la prueba de Shapiro-Wilk con nivel de significancia del 5%, aplicable por el número de la muestra ($n < 50$); en tanto que para comprobar las hipótesis se usó el Coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se han tomado en cuenta, los siguientes criterios éticos tanto de la investigación en general como aquellos consignados en el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, estos fueron:

Autonomía: los trabajadores que participaron en la investigación tuvieron la capacidad de elegir su participación o retiro de la investigación en el momento que lo requieran.

Credibilidad: el indagador captó el profundo y completo significado de las experiencias de los trabajadores, especialmente de las que se hallan relacionadas con la propuesta del problema.

Trasferencia de resultados: los resultados aportan a un conocimiento mayor del significado del hecho, estableciendo pautas para indagaciones futuras acerca

del mismo.

Competencia profesional y científica: el indagador presenta los niveles de preparación demandados por la investigación, que garantizó el rigor científico en la realización de todo el proceso de investigación.

Respeto de la propiedad intelectual: el investigador respetó los derechos sobre la propiedad intelectual de otros investigadores, no realizando plagio de manera total o parcial de otras investigaciones.

Responsabilidad: el investigador asume las responsabilidades de los actos que pudieran desprenderse del proceso de investigación realizado.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1:

Niveles de la gestión del talento humano en una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

NIVELES	Gestión del talento humano	
	f	%
Mala	12	34.3
Regular	20	57.1
Buena	3	8.6
TOTAL	35	100

Nota. Matriz de datos de la gestión del talento humano.

En la tabla 1 se aprecia que el 57.1% de trabajadores considera que la gestión del talento humano es regular, mientras que para un 34.3% es mala y tan solo para un 8.6% es buena. En consecuencia, se puede señalar que la gestión del talento humano en una empresa de servicios de Trujillo presenta un nivel regular.

Tabla 2:

Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano en una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

NIVELES	Motivación		Clima laboral		Desarrollo profesional		Condiciones de trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	12	34.3	11	31.4	8	22.8	13	37.2
Regular	21	60	22	62.9	24	68.6	18	51.4
Buena	2	5.7	2	5.7	3	8.6	4	11.4
TOTAL	35	100	35	100	35	100	35	100

Nota. Matriz de datos de la gestión del talento humano.

En la tabla 2 se presentan las dimensiones correspondientes a la variable gestión del talento humano, en las mismas se puede observar que los porcentajes más altos se localizan en el nivel regular, siendo este el nivel que predomina, los valores conseguidos por cada una de ellas se enumeran a continuación: motivación con 60%, clima laboral con 62.9%, desarrollo profesional con 68.6% y condiciones de trabajo con 51.4%.

Tabla 3:

Niveles del desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

NIVELES	Desempeño laboral	
	f	%
Bajo	10	28.6
Medio	23	65.7
Alto	2	5.7
TOTAL	35	100

Nota. Matriz de datos del desempeño laboral.

En la tabla 3 se aprecia que el 65.7% de trabajadores considera que el desempeño laboral es medio, en tanto que para un 28.6% es bajo y únicamente para un 5.7% es alto. En consecuencia, se puede señalar que el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo presenta un nivel medio.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

NIVELES	Responsabilidad		Productividad		Eficiencia		Trabajo en equipo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	10	28.6	11	31.4	14	40	9	25.7
Medio	23	65.7	19	54.3	19	54.3	25	71.4
Alto	2	5.7	5	14.3	2	5.7	1	2.9
TOTAL	35	100	35	100	35	100	35	100

Nota. Matriz de datos del desempeño laboral.

En la tabla 4 se presentan las dimensiones correspondientes a la variable desempeño laboral, en las mismas se puede observar que los porcentajes más altos se localizan en el nivel medio, siendo este el nivel que predomina, los valores conseguidos por cada una de ellas se enumeran a continuación: responsabilidad con 65.7%, productividad con 54.3%, eficiencia con 54.3% y trabajo en equipo con 71.4%.

Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de Shapiro-Wilk de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

	<u>Shapiro-Wilk</u>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,868	35	,001
Desempeño laboral	,944	35	,073
Motivación	,950	35	,112
Clima laboral	,963	35	,272
Desarrollo profesional	,962	35	,265
Condiciones de trabajo	,924	35	,018

Nota. Matriz de datos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral

En la tabla 5 se exhiben los resultados obtenidos luego de la aplicación de la prueba de Shapiro-Wilk aplicada debido al tamaño de la muestra ($n < 50$), para analizar la distribución de la misma; de los valores conseguidos en los niveles de significancia de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, así como de las dimensiones se puede señalar que siendo estos mayores al 5% ($p > 0.05$), se trata en consecuencia de una distribución que cumple con las reglas de la normalidad, resultando pertinente el uso de pruebas paramétricas, con ese motivo se eligió el Coeficiente de correlación de Pearson para comprobar que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Tabla 6

Tabla cruzada de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL			Total
	Bajo	Medio	Alto	
N°	10	2	0	12
Mala				
%	28,6%	5,7%	0,0%	34,3%
N°	0	20	0	20
Regular				
%	0,0%	57,1%	0,0%	57,1%
N°	0	1	2	3
Buena				
%	0,0%	2,9%	5,7%	8,6%
N°	10	23	2	35
Total				
%	28,6%	65,7%	5,7%	100,0%

Correlaciones			
		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	1	,920**
Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Nota. Matriz de datos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En la tabla 6 se aprecia que el 57.1% de trabajadores considera que mientras la gestión del talento humano es regular, el desempeño laboral es medio. De las correlaciones, se puede deducir que siendo el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.920, que indica una relación positiva muy alta, y el nivel

de significancia $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que plantea que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Tabla 7

Tabla cruzada de la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL			Total
	Bajo	Medio	Alto	
N°	10	2	0	12
Mala				
%	28,6%	5,7%	0,0%	34,3%
N°	0	20	1	21
Regular				
%	0,0%	57,1%	2,9%	60,0%
N°	0	1	1	2
Buena				
%	0,0%	2,9%	2,9%	5,7%
N°	10	23	2	35
Total				
%	28,6%	65,7%	5,7%	100,0%

Correlaciones			
		Motivación	Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	1	,848**
Motivación	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Nota. Matriz de datos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En la tabla 7 se aprecia que el 57.1% de trabajadores considera que mientras la motivación es regular, el desempeño laboral es medio. De las correlaciones, se puede deducir que siendo el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.848, que indica una relación positiva muy alta, y el nivel de significancia

$p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que plantea que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Tabla 8

Tabla cruzada del clima laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL			Total
	Bajo	Medio	Alto	
N°	10	1	0	11
Mala				
%	28,6%	2,9%	0,0%	31,4%
N°	0	21	1	22
Regular				
%	0,0%	60,0%	2,9%	62,9%
N°	0	1	1	2
Buena				
%	0,0%	2,9%	2,9%	5,7%
N°	10	23	2	35
Total				
%	28,6%	65,7%	5,7%	100,0%

Correlaciones			
		Clima laboral	Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	1	,853**
Clima laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Nota. Matriz de datos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En la tabla 8 se aprecia que el 60.0% de trabajadores considera que mientras el clima laboral es regular, el desempeño laboral es medio. De las correlaciones, se puede deducir que siendo el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.853, que indica una relación positiva muy alta, y el nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que plantea que

existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Tabla 9:

Tabla cruzada del desarrollo profesional y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

DESARROLLO PROFESIONAL	DESEMPEÑO LABORAL			Total
	Bajo	Medio	Alto	
N°	7	1	0	8
Mala				
%	20,0%	2,9%	0,0%	22,9%
N°	3	21	0	24
Regular				
%	8,6%	60,0%	0,0%	68,6%
N°	0	1	2	3
Buena				
%	0,0%	2,9%	5,7%	8,6%
N°	10	23	2	35
Total				
%	28,6%	65,7%	5,7%	100,0%

Correlaciones			
		Desarrollo profesional	Desempeño laboral
Desarrollo profesional	Correlación de Pearson	1	,830**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Nota. Matriz de datos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En la tabla 9 se aprecia que el 60.0% de trabajadores considera que mientras el desarrollo profesional es regular, el desempeño laboral es medio. De las correlaciones, se puede deducir que siendo el valor obtenido en el Coeficiente de

correlación de Pearson= 0.830, que indica una relación positiva alta, y el nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que plantea que existe relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Tabla 10

Tabla cruzada de las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

CONDICIONES DE TRABAJO	DESEMPEÑO LABORAL			Total
	Bajo	Medio	Alto	
N°	10	3	0	13
Mala				
%	28,6%	8,6%	0,0%	37,1%
N°	0	18	0	18
Regular				
%	0,0%	51,4%	0,0%	51,4%
N°	0	2	2	4
Buena				
%	0,0%	5,7%	5,7%	11,4%
N°	10	23	2	35
Total				
%	28,6%	65,7%	5,7%	100,0%

Correlaciones

		Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,835**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Nota. Matriz de datos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En la tabla 10 se aprecia que el 51.4% de trabajadores considera que mientras las condiciones de trabajo son regulares, el desempeño laboral es medio. De las correlaciones, se puede deducir que siendo el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.835, que indica una relación positiva alta, y el nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que plantea que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de

Trujillo, 2022.

V. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano actualmente simboliza una muy relevante mantener los vínculos interpersonales entre los jefes y trabajadores de una organización. Puesto que no únicamente reconoce al capital humano más eficiente y relevante, sino que también persigue su permanencia y la retención de dicho recurso humano de gran valía para la compañía. La correcta gestión del recurso humano permite fortificar la totalidad de esas actividades tales como la valoración de los trabajadores, elección de los trabajadores, desempeño y capacitación para las labores (Chachayma, 2021). Las compañías que practican la gestión del recurso humano aprecian en esta una opción para su crecimiento puesto que los individuos se incentivan y propenden a volverse más eficaces, productivos y eficientes.

El desempeño en las labores de los trabajadores es un factor elemental para conseguir competitividad y eficiencia, no obstante, la carencia de capacitación y actualización produce brechas en el desempeño en el trabajo. La gestión del recurso humano está relacionado con el desempeño en el trabajo, compréndase al mismo, como la satisfacción con el trabajo del empleado, un colaborador que se halla satisfecho propugnara el desarrollo de la empresa, en consecuencia, es fácil inferior que toda empresa que persiga desarrollo y crecimiento deberá poseer un satisfecho grupo humano, cuyo desempeño en el trabajo ayude a ofrecer servicios de buena calidad (Espinoza y Montalvo, 2021). El adecuado desempeño de los colaboradores permite lograr metas, el fracaso o éxito de las empresas en buena parte está en función del correcto desempeño de los trabajadores, por lo que resulta imprescindible que se busque que los colaboradores ofrezcan su mejor esfuerzo en el desarrollo de las labores asignadas (Camones, 2020).

Tomando en cuenta, lo ya expuesto, la gestión del talento humano posee un rol trascendente en la empresa, permitiendo contar con el recurso humano idóneo para el desarrollo de las funciones, lo que sin duda repercute en un mayor desempeño laboral, en ese sentido, se han recabado los datos de una empresa de servicios de Trujillo, en la cual se halló en la tabla 1 que el 57.1% de trabajadores considera que la gestión del talento humano es regular, mientras que para un 34.3% es mala y tan solo para un 8.6% es buena. En consecuencia, se puede señalar que la gestión del talento humano en una empresa de servicios de Trujillo presenta un

nivel regular.

Los resultados hallados en la variable, pueden ser comparados con los del estudio realizado por Gaspar (2021), dado que los resultados del mismo demostraron que la gestión del capital humano es el componente elemental en las organizaciones, el que se hace cargo de la eficiente administración del capital humano y sus destrezas, para el desarrollo de sus actividades, al realizar una gestión de calidad y eficiente de talento humano se incentiva el adecuado desempeño en las labores, el logro de los objetivos de la compañía, y el éxito organizacional.

En la tabla 2 se presentaron las dimensiones correspondientes a la variable gestión del talento humano, en las mismas se encontró que los porcentajes más altos se localizan en el nivel regular, siendo este el nivel que predomina, los valores conseguidos por cada una de ellas se enumeran a continuación: motivación con 60%, clima laboral con 62.9%, desarrollo profesional con 68.6% y condiciones de trabajo con 51.4%. Para comparar los resultados encontrados en las dimensiones, por su semejanza, ha sido elegido el estudio correspondiente a Rojas, Céspedes, Bambaren (2020), en el que los resultados demostraron que el 87.5% sostienen que es preciso tener en consideración su conocimiento, capacidad y habilidad al tiempo del contrato de los trabajadores para optimar su productividad. Se concluyó que el activo potencial de una empresa son los individuos, por lo que se sugiere el esbozo de un sistema para la gestión del capital humano cimentado en aptitudes que aporte con herramientas, dispositivos, instrumentos y técnicas generando eficacia en la producción en el trabajo. Propuesta que posibilitará optimar el grado de desempeño, proporcionando un servicio de calidad con eficiente recurso humano.

En la tabla 3 se halló que el 65.7% de trabajadores considera que el desempeño laboral es medio, en tanto que para un 28.6% es bajo y únicamente para un 5.7% es alto. En consecuencia, se puede señalar que el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo presenta un nivel medio. Los resultados conseguidos en esta variable concuerdan con los del estudio realizado por García (2019), toda vez que los resultados del mismo, demuestran que el 47,1% de las personas encuestadas señalaron que nunca es evaluado el desempeño en la compañía, en tanto que el 41,2% señaló que casi nunca se realiza, mientras que

para el 11,8% algunas veces es evaluado. El componente principal que los trabajadores señalan que aqueja su desempeño es la sobrecarga de obligaciones con el 35,3%, la carencia de capacitaciones con el 23,5%, la desmotivación en similar proporción y el salario con un 17,6%.

En la tabla 4 se presentaron las dimensiones correspondientes a la variable desempeño laboral, en las mismas se encontró que los porcentajes más altos se localizan en el nivel medio, siendo este el nivel que predomina, los valores conseguidos por cada una de ellas se enumeran a continuación: responsabilidad con 65.7%, productividad con 54.3%, eficiencia con 54.3% y trabajo en equipo con 71.4%. Los resultados correspondientes a estas dimensiones coinciden con lo encontrado en el estudio desarrollado por López (2021), en el cual se estableció que la escala de desempeño con más puntaje es “muy bueno” con un 55%, luego “excelente” con 21%, también “satisfactorio” con 18%, y la escala que consiguió menos puntaje corresponde a “deficiente” con 6%, correspondiente a dos de seis puestos de ayudante de entrega, identificando la necesidad de fortalecer las habilidades y conocimientos.

En la tabla 6 se encontró que el 57.1% de trabajadores considera que mientras la gestión del talento humano es regular, el desempeño laboral es medio. De las correlaciones, se puede deducir que siendo el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.920, que indica una relación positiva muy alta, y el nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que plantea que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Para comparar los resultados encontrados en la hipótesis, se tomó dada su similitud con los mismos, el estudio realizado por Castañeda (2019), donde los resultados demostraron que hay un fuerte vínculo entre la gestión del recurso humano y el desempeño de los grupos laborales en el escenario de las empresas privadas, con un coeficiente correlacional de 0.898 que señala una moderada correlación entre variables y $p = 0.000 < 0.01$ que pertenece a un grado de confiabilidad del 99%, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna. Se encontró que hay una relación significativa y positiva entre la

gestión de talento humano y el desempeño de las labores de los equipos de trabajo como también con el desempeño organizacional y contextual en el ámbito empresarial privado.

Asimismo, es pertinente incorporar dentro del análisis de los resultados estadísticos, lo expuesto por la teoría de la equidad, para Klingner y Nabaldian (2002), debido a que esta señala que el desempeño en el trabajo se encuentra vinculado con la percepción que posee el empleado sobre el trato que se le da. Consecuentemente, dichas valoraciones generan como consecuencia expresiones de buena voluntad, lealtad y una eficacia mayor en sus labores dentro de la empresa. En numerosas ocasiones dicha impresión se ha encontrado relacionada más a un estado mental que a una percepción cimentada en hechos. Sin embargo, simboliza que el buen trato y la imparcialidad son componentes esenciales. Además, incide la adecuada comunicación entre la totalidad de los niveles de la organización. La equidad se halla compuesta por dos aspectos: la equiparación con los demás y el desempeño.

En la tabla 7 se encontró que el 57.1% de trabajadores considera que mientras la motivación es regular, el desempeño laboral es medio. De las correlaciones, se puede deducir que siendo el valor conseguido por el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.848, que indica una relación positiva muy alta, y el nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que plantea que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Para cotejar los resultados pertenecientes a esta hipótesis, se ha recurrido por su semejanza a los del estudio realizado por González, Román y Bermeo (2021), en el que se demostró que la correlación muestra como producto 0,186 con significancia de 0,055, lo que se halla en el nivel de vinculación positiva muy baja, esto significa que hay relación entre las variables. Se concluyó que la gestión de talento humano influye en la productividad y satisfacción laboral en los colaboradores de las compañías privadas, no obstante, al tratarse de una muy baja vinculación positiva es preciso potenciar y promover las motivaciones laborales en razón de favorecer de manera eficiente a la organización con las características personales que tiene cada recurso humano.

En la tabla 8 se encontró que el 60.0% de trabajadores considera que mientras el clima laboral es regular, el desempeño laboral es medio. De las correlaciones, se puede deducir que siendo el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.853, que indica una relación positiva muy alta, y el nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que plantea que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Los resultados pertenecientes a esta hipótesis pueden ser cotejados dada su cercanía con los hallados en la investigación hecha por Barrón (2021), en la que se demostró que la gestión del talento humano muestra un alto nivel en un 40% y el desempeño laboral un alto nivel en un 40%. En la gestión del talento humano se halló alta relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la compañía House Bussines S.A.C, de acuerdo a la correlación de Pearson ($R=0,999$), con valor ($p <0.05$). Se concluyó que los trabajadores son un recurso interior que tiene un importante papel en la empresa, su desenvolvimiento se halla en relación a una correcta gestión del talento humano.

En la tabla 9 se encontró que el 60.0% de trabajadores considera que mientras el desarrollo profesional es regular, el desempeño laboral es medio. De las correlaciones, se puede deducir que siendo el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.830, que indica una relación positiva alta, y el nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que plantea que existe relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Para comparar los resultados de esta hipótesis, se ha seleccionado por su parecido, la investigación realizada por Muñoz (2018), en la cual, los resultados demostraron que el 73% sostienen que el procedimiento de reclutamiento es exterior y no se hallan satisfechos con la labor que ejecutan (lo realizan únicamente por cumplir), y el 83% señalan que el proceso de elección de trabajadores es realizado de forma discrecional, lo cual escasea de técnicas, instrumentales y las labores que desarrollan, es sin considerar la mejora permanente, lo que tiene repercusiones en el incumplimiento de resultados y metas. Se concluyó que no se hallan establecidos planes de carrera que posibiliten a sus trabajadores

programarse a largo plazo con el perfeccionamiento y consecución de conocimientos que les posibilite su crecimiento profesional, sintiéndose jactanciosos de ser parte de la organización.

En la tabla 10 se encontró que el 51.4% de trabajadores considera que mientras las condiciones de trabajo son regulares, el desempeño laboral es medio. De las correlaciones, se puede deducir que siendo el valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.835, que indica una relación positiva alta, y el nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 1% ($p<0.01$), queda comprobada la hipótesis que plantea que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Para comparar los resultados pertenecientes a esta hipótesis, fue elegido el estudio elaborado por Checa, Cabrera y Chávarry (2020), debido a que los resultados del mismo, demostraron la carencia de ocasiones de capacitación, crecimiento e ignorancia de planes estratégicos; asimismo la carencia de adecuada comunicación entre las diversas áreas, así como otros resultados. A partir de esto, se diseña una táctica que contiene cuatro fases que persiguen gestionar el talento humano a partir de la inclusión del trabajador a la organización, dando seguimiento y retroalimentación para de esta forma dar solución al problema relacionado con el desempeño en las labores. Se concluyó que diseñar una Estrategia de gestión del capital humano contribuirá a optimar el desenvolvimiento de los trabajadores de la CMAC Piura S.A.C.

Finalmente, hablar del desempeño laboral es hablar y de la gestión talento humano es hablar de la vértebra principal de las empresas, puesto que son los responsables del desarrollo y crecimiento de la misma. Por tanto, calcular el desempeño es elemental para la empresa, pero centrarse en el capital humano lo es en mayor medida, dado que al comprometerse con el desarrollo de los trabajadores estos se implican con el desarrollo de la organización por ello, su desempeño se eleva y su nivel laboral se optimiza para la consecución de las metas empresariales. La gestión del capital humano posee entre uno de sus pilares centrales la inducción de los trabajadores, de esta manera se conseguiría una vinculación directa con el desempeño en el trabajo, tomando en cuenta dichas aseveraciones, se reconoce que tanto el desempeño en las labores como la gestión

del talento humano deben caminar conjuntamente, de manera que se puedan conseguir las metas propuestas por la compañía; promoviendo el desarrollo de capacidades de los empleados. La gestión del capital humano es una estratégica herramienta, imprescindible para hacer frente a los actuales desafíos que asigna la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

- i. La gestión del talento humano presenta un nivel regular de acuerdo con él 57.1% de trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.
- ii. El desempeño laboral presenta un nivel medio en el 65.7% de trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.
- iii. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022; debido al valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.920, que indica una relación positiva muy alta, con significancia ($p < 0.01$).
- iv. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022; debido al valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.848, que indica una relación positiva muy alta, con significancia ($p < 0.01$).
- v. Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022; debido al valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.853, que indica una relación positiva muy alta, con significancia ($p < 0.01$).
- vi. Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022; debido al valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.830, que indica una relación positiva alta, con significancia ($p < 0.01$).
- vii. Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022; debido al valor obtenido en el Coeficiente de correlación de Pearson= 0.835, que indica una relación positiva alta, con significancia ($p < 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- i. Se recomienda al gerente, fijar objetivos justos, claros y alcanzables para incentivar el compromiso de los trabajadores de la compañía, debido a que cuando estos conocen con exactitud lo que la empresa espera de ellos; y tienen claras sus tareas, funciones y metas, tienen la posibilidad de planificar de mejor manera su estrategia para lograr sus propósitos personales y aportar en el logro de las metas generales de la compañía, lo que los hará sentirse satisfechos con su esfuerzo y preparados para afrontar los próximos desafíos.
- ii. Se sugiere al gerente, la implementación de un programa formativo para que los trabajadores adquieran conocimientos nuevos relacionados con el desarrollo de sus funciones; y se hallen de esta forma, mejor preparados para asumir las transformaciones producidas en el seno de la compañía, enseñándoles las estrategias necesarias para que puedan aplicar el conocimiento adquirido en el trabajo cotidiano en beneficio propio como de la empresa.
- iii. Se aconseja a la gerencia, implementar programas motivacionales para los trabajadores de la empresa con la finalidad de conseguir su fidelización, reconociendo para ello, los logros que estos han realizado en el desarrollo de sus funciones, sea mediante compensaciones económicas, premios por logros conseguidos, programas de reconocimiento, u otros similares, que permitan que cada trabajador sienta que es importante dentro de la empresa, sintiéndose motivado a realizar con mayor esfuerzo sus labores.
- iv. Se exhorta al área de recursos humanos, realizar continuas evaluaciones del desempeño laboral de los empleados, cuyos resultados deberán ser divulgados para pleno conocimiento de estos y expuestos en reuniones, para en función a los resultados, implementar estrategias que permitan mejorar las dificultades que presenta cada quien de los colaboradores que muestra un bajo desempeño laboral. Asimismo, ello permitirá al trabajador tener una idea de su nivel de cumplimiento, permitiéndole realizar los ajustes necesarios para optimizar su trabajo.
- v. Se recomienda al área de recursos humanos, incentivar el trabajo colaborativo, desarrollando dinámicas en grupo, que posibiliten optimizar los vínculos

interpersonales de los trabajadores, gestionando para ello, tertulias en las que se destaquen temas comunes para el empleador como para los trabajadores, instituyendo grupos laborales para fortalecer la capacidad de respuesta ante cualquier dificultad o vicisitud que se pudiera presentar dentro de la empresa.

- vi. Se aconseja al área de recursos humanos, mejorar los procesos vinculados con la gestión del recurso humano a través de un protocolo de capacitación al trabajador nuevo que entra a realizar funciones en la empresa, acompañado de una serie de capacitaciones respecto a las funciones que asumirá dentro de la empresa, que tengan como objetivo mejorar las actividades a desarrollar y optimizar su desempeño laboral en el puesto asignado.
- vii. Se exhorta al área de recursos humanos, retener a sus mejores trabajadores dentro de la empresa, por ello es preciso, ofrecerles desarrollar su línea de carrera e ir logrando ascensos y reconocimientos, puesto que no es suficiente con remunerar al trabajador sino incentivarlo de manera continua para que este realice su mayor esfuerzo posible en el cumplimiento de sus tareas para lograr las metas y objetivos propuestos por la compañía.

REFERENCIAS

- Águila, R. Grandez, A. y Gonzales, K. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2017*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional De Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3746/000003337T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agurto, R. y Cornejo, T. (2020). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Agua de Mesa Aslu en la ciudad de Piura, año 2020*. [Tesis de grado]. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6973/1/REP_ADMI_ROBERTO.AGURTO_TIFANY.CORNEJO_INFLUENCIA.CULTURA.ORGANIZACIONAL.DESEMPE%C3%91O.LABORAL.TRABAJADORES.EMPRESA.AGUA.MESA.ASLU.PIURA.2020.pdf
- Arias, J. Villasís M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México* 63(2) 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arispe, C. Yangali, J. Gurrero, M. Lozada, O. Acuña L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Primera Edición. Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENCIENTIFICA.pdf>
- Ataypoma, D. y Inga, B. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en la provincia de Huancavelica – periodo 2018* [Tesis de grado], Universidad Nacional de Huancavelica. http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2011/TESIS_2018_ADMINISTRACION_DAVID%20ATAYPOMA%20QUISPE%20Y%20BAGNER%20EVER%20INGA%20MELGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avolio, B. (2016). *Métodos cualitativos de investigación: una aplicación al estudio de caso*. Cengage Learning.

- Barrón, E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los Empleados de la empresa House Bussines S.A.C., Trujillo, 2021*. [Tesis de maestría].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84945/Barro_n_VEJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Cabezas, C. (2022). *Gestión de talento humano y rendimiento laboral*. [Tesis de Maestría]. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Camones, Y. (2020). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral, en Hoteles de 3 Estrellas de la ciudad de Huaraz -2020*. [Tesis de grado], Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4733/T033_77160159_B.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda, B. (2019). *Gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*. [Tesis de maestría].
<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3724/CASTA%C3%91EDA%20GIRON%20BERTHA%20DEL%20ROSARIO%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chachayma, P. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Henri La Fontaine, Comas, Lima, 2019* [Tesis de grado], Universidad Peruana de Las Américas.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1429/CHACHAYMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Revista Perspectiva*. 19(4). 553-558.
http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/reviiew/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Checa, L. Cabrera, X. y Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Revista Investigación Valdizana*, 14(4). 188-197.
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/html/>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión de Talento Humano*. Tercera Edición. McGraw-Hill.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>

Colcha, J., Tapia, L., Romero, M. y Chiriboga, P. (2021). Gestión del talento humano, uso de TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general services S.A. *Polo del conocimiento*, 6 (7), 824-844.

https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2890/6219#google_vignette

Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis de Maestría].

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

García, A. (2019). *Gestión de talento humano para incrementar el nivel de desempeño laboral de la empresa Ateneo S.A. de Babahoyo*. [Tesis de maestría]. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil – UTEG.

<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1083>

Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista Polo del Conocimiento*. 6(8). 318-329.

Gestión. (2020). *Clases virtuales por cuarentena: 12 universidades ya lo iniciaron y 32 arrancan en abril*. Gestión; Noticias Gestión. <https://bit.ly/3JRfhhW>

Goicochea, D. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un Outsourcing Internacional en el año 2017*. [Tesis de grado]. Universidad Ricardo Palma.

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales, M. (2020). *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa de Taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019*. [Tesis de grado].

Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzal>

[es%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- González, K. Román, K. y Bermeo, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 7(3). 1175-1185. <https://dominodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2047/4248>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill. ISBN 978-1-4562- 6096-5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- Intriago, D. (2018). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones de Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014- 2016* [Tesis de doctorado], Universidad Nacional Mayor de San Marcos. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9611/Intriago_md.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. Cuarta edición. McGraw-Hill.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf
- López, M. (2021). *Evaluación del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MATBENDIS* [Tesis de grado], Universidad Central del Ecuador, <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/24037/1/UCE-FCP-CPI-LOPEZ%20MARIA.pdf>
- Molina, C. (2020). *Relación entre satisfacción y desempeño laboral en el comportamiento organizacional para la autorrealización*. [Tesis de grado]. Fundación Universidad de América. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8703/1/541231-2020-2-MGTH.pdf>
- Muñoz, D. (2018). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la supervisión de la Empresa Quicksa – 2017*. [Tesis de maestría]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8970/Daniela_Mu%c3%b1oz_Hualla.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ocsa, C. y Huayra, Y. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la Empresa Dcr Minería y Construcción de Arequipa 2017*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/Rlocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Condiciones%20de%20trabajo%3A%20Las%20condiciones,los%20servicios%20de%20bienestar%20social>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama laboral 2019: América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang-es/index.htm
- Pachari, M. y Urcia, R. (2018). *Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765– “Simón Lozano García” Trujillo – 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11763/pachari_im.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paredes, P. y Bustamante, J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 1(5), 44-61. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80>
- Quispe, S. y Velarde, J. (2020). *La influencia del clima laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano y catastro de la municipalidad distrital de cerro colorado Arequipa 2018*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12008/ADvequij%26quials.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, M., Cruz, I. y Miranda, A. (2019). Talento Humano como estrategia de crecimiento organizacional, caso: Empresa comercializadora mexicana. *Revista Nacional de Administración*, 10(2), 25-36. <https://doi.org/10.22458/rna.v10i2.2735>
- Ramírez, R., Villalobos, J. y Herrera, B. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 18, 2076-2101. https://www.researchgate.net/publication/332330639_Proceso_de_talento_humano_en_la_gestion_estrategica
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la

Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 8(7), 70- 101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

- Rodríguez, P. (2018). *Modelo de gestión de desarrollo humano basado en competencias para una Institución de Educación Superior, Arequipa 2018*. [Tesis de maestría]. Escuela de Postgrado San Francisco Xavier Sfx. <http://repositorio.sfx.edu.pe/bitstream/handle/SFX/34/Tesis%20Pa%C3%BAI%20Rodr%C3%ADguez%20SFX.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, J. Céspedes, R. y Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la Empresa Fisim Sac Huánuco – 2015. *Revista Balance´s*. 8(11). 48-55 <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tapia, Y. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Centro de Producción de Bienes y Servicios Panificadora y Confeitería de la Una – Puno, periodo 2019*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional del Altiplano. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16514/Tapia_Coaguira_Yhojana_Luisa.pdf?sequence=1
- Unocc, Y. y Huamani, M. (2021). *Gestión del talento humano en la municipalidad distrital de Ascensión, provincia departamento de Huancavelica – 2019*. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3909/TESIS-2021-ADMINISTRACI%C3%93N-UNOCC%20SEDANO%20Y%20HUAMANI%20ICHPAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valle, A. (2019). *El desempeño laboral y su relación con las competencias de*

aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos. [Tesis de maestría]. Universidad de San Martín de Porres.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5832/valle_haa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Industria de Cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre*. [Tesis de maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/634/1/2019-018T-MBA-RIZS.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión del talento humano	Es el elemento funcional de la organización, el cual se encarga de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones, al llevar a cabo una gestión de talento humano eficiente y de calidad, se promueve el buen desempeño laboral, con miras a que el personal se sienta comprometido con los objetivos, la	Esta variable se operacionalizó en 4 dimensiones: motivación, clima laboral, desarrollo profesional y condiciones de trabajo; para determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Aplicando para su medición un cuestionario conformado por 20 preguntas.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ambiente laboral ▪ Expectativas personales ▪ Reconocimiento laboral ▪ Remuneraciones ▪ Satisfacción 	Intervalo-Tipo Likert
			Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación activa ▪ Entrenamiento ▪ Cordialidad ▪ Convivencia ▪ Colaboración 	
			Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrenamiento permanente ▪ Perfeccionamiento ▪ Requerimientos ▪ Evaluaciones ▪ Innovación 	
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabilidad laboral ▪ Desarrollo ▪ Horario de trabajo ▪ Reconocimiento ▪ Funciones 	

misión, la visión, la cultura, y las políticas de la empresa en función de obtener el éxito empresarial (Gaspar, 2021).

laborales

Nota. Elaboración propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Desempeño laboral	El desempeño laboral es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con	La variable fue operacionalizada en 4 dimensiones: responsabilidad, productividad, eficiencia y trabajo en equipo; para determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Aplicando para su medición un cuestionario conformado por 20 preguntas.	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de tareas ▪ Manejo de información ▪ Fines trazado ▪ Alcances sociales ▪ Ambición profesional 	Intervalo- Tipo Likert
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención ▪ Capacidad laboral ▪ Organización ▪ Desempeño ▪ Actividades 	
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficacia ▪ Compromiso ▪ Propósitos ▪ Participación ▪ Cumplimiento de objetivos 	
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Productividad grupal ▪ Involucramiento laboral ▪ Experiencia laboral ▪ Servicio de calidad ▪ Cumplimiento efectivo 	

las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer (Rojas y Vílchez, 2018).

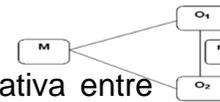
Trabajo en
equipo

Nota. Elaboración propia.

Anexo 2

Matriz de consistencia de la investigación

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022			
Problema General	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022?	General: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.	General Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.	Tipo de investigación: Aplicada Enfoque de investigación: Cuantitativo Diseño de investigación: No experimental correlacional transversal. ↓ Población: 50 trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo durante el año
	Específicos Identificar los niveles de la gestión del talento humano en una empresa de servicios de Trujillo, 2022.	Específicas Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.	
	Identificar los niveles del desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.	Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.	



Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.	Existe relación significativa entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.	2022.
Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño	Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño	Muestra: 35 trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo durante el año 2022.

laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Determinar la relación que existe entre el desarrollo profesional y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

Muestreo:
No probabilístico a conveniencia de autor

Técnicas

:

Encuesta

Instrumentos:

Cuestionario para medir la gestión del talento humano

Cuestionario para medir el desempeño

laboral **Validez**

De contenido- a juicio de expertos

Confiabilidad

ad Alfa de

Cronbach

0.808

0.780

Nota. Elaboración propia.

Anexo 3

Ficha técnica del instrumento de la gestión del talento humano

Nombre del instrumento	Cuestionario aplicado para medir la gestión del talento humano
Autor	Paulo Roberto Alan Maradiegue Dominguez
Año de elaboración	2022
Objetivo	Medir los niveles de la gestión del talento humano en una empresa de servicios de Trujillo, 2022.
Normas informativas	El cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio.
Usuarios	Trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo durante el año 2022.
Ámbito de aplicación	Empresas privadas
Modo de aplicación	El cuestionario está conformado por 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones con 5 alternativas de respuesta que van del 0 al 4. El desarrollo del cuestionario es forma individual y anónimo.
Estructura	El cuestionario consta de 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones; siendo estas: Motivación Clima laboral Desarrollo profesional Condiciones de trabajo

Escala general de la variable	Buena (54-80)
	Regular (27-53)
	Mala (0-26)

Escala valorativa de las alternativas de respuesta	Nunca 0
	Casi nunca 1
	A veces 2
	Casi siempre 3
	Siempre 4

Validez

Para realizar la validez del estudio, se recurrió al juicio de 3 especialistas con grado de Magister en Administración, a quienes se les otorgo una matriz conteniendo los ítems propuestos en cada una de las variables para su ponderación correspondiente, pudiendo realizarse las observaciones o sugerencias pertinentes, revisada la misma por parte de los

expertos y estando conforme a lo requerido, se obtuvo un criterio uniforme en cuanto a la pertinencia de su aplicación, por ello se encuentran listos para usarse en la muestra de estudio.

Confiabilidad

La confiabilidad en esta investigación se obtuvo por una prueba piloto, para lo cual se tomó una muestra de 15 trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo durante el 2022, siendo calculado en el programa de estadística SPSS V26 con la prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach. En el cuestionario de la variable gestión del talento humano según valor obtenido en el Coeficiente de Alfa de Cronbach=0.808 el nivel de confiabilidad es bueno.

Ficha técnica del instrumento del desempeño laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario aplicado para medir el desempeño laboral
Autor	Paulo Roberto Alan Maradiegue Dominguez
Año de elaboración	2022
Objetivo	Medir los niveles del desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.
Normas informativas	El cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio.
Usuarios	Trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo durante el año 2022.
Ámbito de aplicación	Empresas privadas
Modo de aplicación	El cuestionario está conformado por 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones con 5 alternativas de respuesta que van del 0 al 4. El desarrollo del cuestionario es forma individual y anónimo. El tiempo de aplicación estimando del cuestionario es de 15 minutos.
Estructura	El cuestionario consta de 20 ítems, distribuidos en 4 dimensiones; siendo estas: Responsabilidad Productividad Eficiencia Trabajo en equipo
Escala general de la	Alto (54-80) Medio (27-53)

variable	Bajo (0-26)
	Nunca 0
	Casi nunca 1
Escala valorativa	A veces 2
de las	Casi siempre 3
alternativas de respuesta	Siempre 4

Validiez

Para realizar la validez del estudio, se recurrió al juicio de 3 especialistas con grado de Magister en Administración, a quienes se les otorgo una matriz conteniendo los ítems propuestos en cada una de las variables para su ponderación correspondiente, pudiendo realizarse las observaciones o sugerencias pertinentes, revisada la misma por parte de los expertos y estando conforme a lo requerido, se obtuvo un criterio uniforme en cuanto a la pertinencia de su aplicación, por ello, se encuentran listos para usarse en la muestra de estudio.

Confiabilidad

La confiabilidad en esta investigación se obtuvo por una prueba piloto, para lo cual se tomó una muestra de 15 trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo durante el 2022, siendo calculado en el programa de estadística SPSS V26 con la prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach. En el cuestionario de la variable desempeño laboral según valor obtenido en el Coeficiente de Alfa de Cronbach=0.780 el nivel de confiabilidad es muy aceptable.

Anexo 4

CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Agradecemos su confianza y participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Siempre	4
Casi siempre	3
A veces	2
Casi nunca	1
Nunca	0

N.º	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
MOTIVACIÓN						
1	¿El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas?					
2	¿Los ambientes de trabajo logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores?					
3	¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la empresa?					
4	¿El pago de haberes recibido es justo?					

	en relación a su cargo y esfuerzo?					
5	¿El sueldo asignado a los trabajadores satisface las necesidades del trabajador y de su familia?					
CLIMA LABORAL						
6	¿Establece y mantiene comunicación con los usuarios propiciando un ambiente de cordialidad y respeto?					
7	¿Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo?					
8	¿Establece y mantiene comunicación con sus compañeros de trabajo propiciando un ambiente de cordialidad y respeto?					
9	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad entre los compañeros de trabajo?					
10	¿Existe colaboración por parte de tus compañeros cuando tienes un problema en el trabajo?					
DESARROLLO PROFESIONAL						
11	¿Los jefes de área solicitan entrenamiento permanentemente para el puesto de trabajo?					
12	¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva?					
13	¿Se desarrolla el talento de los trabajadores?					

14	¿El entrenamiento está acorde a las necesidades de los puestos de trabajo?					
15	¿El entrenamiento están relacionados con la evaluación que se realiza a los trabajadores?					
CONDICIONES DE TRABAJO						
16	¿La Empresa les brinda estabilidad laboral a sus trabajadores?					
17	¿Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?					
18	¿Se respeta su horario de trabajo?					
19	¿La Empresa otorga algún tipo de reconocimiento/ estímulo al trabajador cuando cumple adecuadamente sus funciones?					
20	¿La empresa le ofrece buenas herramientas para llevar a cabo sus funciones laborales?					

Gracias por su colaboración ...

CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario tiene por objetivo medir la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Agradecemos su confianza y participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Siempre	4
Casi siempre	3
A veces	2
Casi nunca	1
Nunca	0

N.º	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
RESPONSABILIDAD						
1	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?					
2	¿Maneja adecuadamente su información y su tiempo?					
3	¿Alcanza los fines trazados en la labor que realiza?					
4	¿Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad?					
5	¿Consideras que tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional?					

PRODUCTIVIDAD						
6	¿Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto?					
7	¿Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos?					
8	¿Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones?					
9	¿Muestras empeño al realizar tus actividades?					
10	¿Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete?					
EFICIENCIA						
11	¿Crees que los trabajadores son eficaces u eficientes en sus tareas?					
12	¿Te sientes comprometido con los objetivos de la empresa?					
13	¿Existe predisposición por parte de los estudiantes para el logro de los propósitos que persigue la institución?					
14	¿Existe participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados?					
15	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de los objetivos?					
TRABAJO EN EQUIPO						
16	¿Considera que la productividad es mayor cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
17	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.					
18	¿La experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda al trabajo en equipo?					
19	¿El trabajo en equipo es fundamental para obtener un servicio de calidad para los clientes?					
20	¿El cumplimiento efectivo de las					

	tareas es el objetivo del trabajo en equipo?					
--	--	--	--	--	--	--

Gracias por su colaboración ...

Anexo 5

Confiabilidad del cuestionario para medir la gestión del talento humano.

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
MOTIVACIÓN			
1	¿El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas?	,780	,684
2	¿Los ambientes de trabajo logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores?	,604	,760
3	¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la empresa?	,633	,748
4	¿El pago de haberes recibido es justo en relación a su cargo y esfuerzo?	,634	,751
5	¿El sueldo asignado a los trabajadores satisface las necesidades del trabajador y de su familia?	,335	,823
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,797$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
CLIMA LABORAL			
6	¿Establece y mantiene comunicación con los usuarios propiciando un ambiente de cordialidad y respeto?	,783	,740
7	¿Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo?	,472	,831
8	¿Establece y mantiene comunicación con sus compañeros de trabajo propiciando un ambiente de cordialidad y respeto?	,757	,771
9	¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad entre los compañeros de trabajo?	,592	,803
10	¿Existe colaboración por parte de tus compañeros cuando tienes un problema en el trabajo?	,581	,806
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,827$ La fiabilidad se considera como BUENO			

DESARROLLO PROFESIONAL			
11	¿Los jefes de área solicitan entrenamiento permanentemente para el puesto de trabajo?	,742	,604
12	¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva?	,411	,738
13	¿Se desarrolla el talento de los trabajadores?	,628	,658
14	¿El entrenamiento está acorde a las necesidades de los puestos de trabajo?	,425	,740
15	¿El entrenamiento están relacionados con la evaluación que se realiza a los trabajadores?	,390	,744
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,749$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
CONDICIONES DE TRABAJO			
16	¿La Empresa les brinda estabilidad laboral a sus trabajadores?	,797	,798
17	¿Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?	,641	,840
18	¿Se respeta su horario de trabajo?	,652	,845
19	¿La Empresa otorga algún tipo de reconocimiento/estímulo al trabajador cuando cumple adecuadamente sus funciones?	,718	,820
20	¿La empresa le ofrece buenas herramientas para llevar a cabo sus funciones laborales?	,632	,847
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,860$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Confiabilidad del cuestionario para medir el desempeño laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
RESPONSABILIDAD			
1	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?	,865	,704
2	¿Maneja adecuadamente su información y su tiempo?	,298	,858
3	¿Alcanza los fines trazados en la labor que realiza?	,795	,743
4	¿Cree usted que el área donde labora cumple con los fines trazados para la sociedad?	,684	,768
5	¿Consideras que tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional?	,500	,829
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,823$ La fiabilidad se considera como BUENO			
PRODUCTIVIDAD			
6	¿Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto?	,857	,676
7	¿Es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos?	,619	,763
8	¿Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones?	,412	,818
9	¿Muestras empeño al realizar tus actividades?	,447	,820
10	¿Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete?	,671	,746
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,807$ La fiabilidad se considera como BUENO			
EFICIENCIA			
11	¿Crees que los trabajadores son eficaces u eficientes en sus tareas?	,752	,570
12	¿Te sientes comprometido con los objetivos de la empresa?	,219	,780
	¿Existe predisposición por parte de	,439	,717

13	los estudiantes para el logro de los propósitos que persigue la institución?		
14	¿Existe participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados?	,646	,626
15	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de los objetivos?	,522	,689
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,736$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
TRABAJO EN EQUIPO			
16	¿Considera que la productividad es mayor cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	,916	,556
17	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.	,453	,736
18	¿La experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda al trabajo en equipo?	,612	,686
19	¿El trabajo en equipo es fundamental para obtener un servicio de calidad para los clientes?	,256	,814
20	¿El cumplimiento efectivo de las tareas es el objetivo del trabajo en equipo?	,488	,725
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,756$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

Anexo 6

Validación por juicio de expertos

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
6		Ambiente laboral	¿El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas?						x		x		x		x		

		Expectativas personales	¿Los ambientes de trabajo logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores?						x		x		x		x		
		Reconocimiento laboral	¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la empresa?						x		x		x		x		
		Remuneraciones	¿El pago de haberes recibido es justo en relación a su cargo y esfuerzo?						x		x		x		x		
		Satisfacción	¿El sueldo asignado a los trabajadores satisface las						x		x		x		x		
			necesidades del trabajador y de su familia?														
	CLIMA LABORAL	Comunicación activa	¿Establece y mantiene comunicación con los usuarios propiciando un ambiente de cordialidad y respeto?						x		x		x		x		
		Entrenamiento	¿Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo?						x		x		x		x		

		¿Establece y mantiene comunicación con sus compañeros de trabajo propiciando un ambiente de cordialidad y respeto?							x		x		x		x		
		¿Es bueno el nivel de convivencia y amistad entre los compañeros de trabajo?							x		x		x		x		
		¿Existe colaboración por parte de tus compañeros cuando tienes un problema en el trabajo?							x		x		x		x		
DESARROLLO PROFESIONAL		¿Los jefes de área solicitan entrenamiento permanente para el puesto de trabajo?							x		x		x		x		
		¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe							x		x		x		x		

		Requerimientos	¿Se desarrolla el talento de los trabajadores?						x		x		x		x			
		Evaluaciones	¿El entrenamiento está acorde a las necesidades de los puestos de trabajo?						x		x		x		x			
		Innovación	¿El entrenamiento está relacionados con la evaluación que se realiza a los trabajadores?						x		x		x		x			
	CONDICIONES DE TRABAJO	Estabilidad laboral	¿La Empresa les brinda estabilidad laboral a sus trabajadores?							x		x		x		x		
		Desarrollo	¿Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes?							x		x		x		x		

Horario de trabajo	¿Se respeta su horario de trabajo?							x		x		x		x	
Reconocimiento	¿La Empresa otorga algún tipo de reconocimiento/ estímulo al trabajador cuando cumple adecuadamente sus funciones?							x		x		x		x	
Funciones laborales	¿La empresa le ofrece buenas herramientas para llevar a cabo sus funciones laborales?							x		x		x		x	

Martin G. Vasquez

DR. MARTIN GRADOS
VASQUEZ

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión del talento humano		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles de la gestión del talento humano en una empresa de servicios de Trujillo, 2022.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo durante el año 2022		
Nombre y Apellido del Experto	MARTIN GRADOS VASQUEZ	DNI N°	18206812
Título Profesional	ECONOMISTA	Celular	948059365
Dirección Domiciliaria	URB. LA ESMERALDA MZ A1 LOTE 4 - TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR		
Firma		Lugar y Fecha	TRUJILLO, 28/07/2022

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				CRITERIOS DE EVALUACIÓN													
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD	Cumplimiento de tareas	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?							x		x		x			
		Manejo de	¿Maneja adecuadamente su información y							x		x		x		x	

		tareas con las que se compromete?															
EFICIENCIA	Eficacia	¿Crees que los trabajadores son eficaces u eficientes en sus tareas?					x		x		x		x				
	Compromiso	¿Te sientes comprometido con los objetivos de la empresa?					x		x		x		x				
	Propósitos	¿Existe predisposición por parte de los estudiantes para el logro de los propósitos que persigue la institución?					x		x		x		x				
	Participación	¿Existe participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados?					x		x		x		x				
	Cumplimiento de objetivos	¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de los objetivos?					x		x		x		x				
TRA BAJ O EN	Productividad grupal	¿Considera que la productividad es mayor cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					x		x		x		x				
	Involucramiento laboral	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.					x		x		x		x				
	Experiencia laboral	¿La experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda al trabajo en equipo?					x		x		x		x				

		¿El trabajo en equipo es fundamental para obtener un servicio de calidad para los clientes?							x		x		x		x	
		¿El cumplimiento efectivo de las tareas es el objetivo del trabajo en equipo?							x		x		x		x	



DR. MARTIN GRADOS
VASQUEZ

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el desempeño laboral		
Objetivo del Instrumento	Medir los niveles del desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022.		
Aplicada a la muestra participante	Trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo durante el año 2022		
Nombre y Apellido del Experto	MARTIN GRADOS VASQUEZ	DNI N°	18206812
Título Profesional	ECONOMISTA	Celular	948059365
Dirección Domiciliaria	URB. LA ESMERALDA MZ A1 LOTE 4 - TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR		
Firma		Lugar y Fecha	TRUJILLO, 28/07/2022

Anexo 7

Base de datos de la variable gestión del talento humano

MUES TRA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																								TOT AL	NIVEL				
	MOTIVACIÓN						CLIMA LABORAL						DESARROLLO PROFESIONAL						CONDICIONES DE TRABAJO											
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18			19	20	ST	NIVEL
1	3	2	2	1	2	10	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	2	1	2	3	1	9	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	36	REGULAR
2	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	2	1	1	0	1	5	MALA	19	MALA
3	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	1	2	2	1	2	8	REGULAR	3	1	2	2	3	11	REGULAR	35	REGULAR
4	4	3	3	4	2	16	BUENA	4	2	3	3	4	16	BUENA	2	3	3	1	3	12	REGULAR	4	3	2	4	3	16	BUENA	60	BUENA
5	2	2	1	1	3	9	REGULAR	3	1	2	3	3	12	REGULAR	3	2	3	2	1	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	40	REGULAR
6	2	1	3	2	3	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	2	2	2	1	9	REGULAR	3	1	1	2	3	10	REGULAR	38	REGULAR
7	4	2	3	4	2	15	BUENA	4	2	3	4	2	15	BUENA	4	3	4	3	2	16	BUENA	3	3	3	3	3	15	BUENA	61	BUENA
8	2	2	1	2	1	8	REGULAR	3	3	2	1	2	11	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	2	1	1	0	6	MALA	33	REGULAR
9	3	1	2	3	1	10	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	1	1	3	2	10	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	38	REGULAR
10	2	2	1	1	2	8	REGULAR	2	2	1	1	3	9	REGULAR	3	2	1	2	1	9	REGULAR	2	1	1	3	2	9	REGULAR	35	REGULAR

11	1	1	1	0	1	4	MALA	1	0	1	1	1	4	MALA	2	1	1	2	1	7	REGULAR	1	1	1	0	1	4	MALA	19	MALA
12	1	1	2	1	2	7	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	3	2	3	1	2	11	REGULAR	4	3	2	2	3	14	BUENA	39	REGULAR
13	2	2	2	1	2	9	REGULAR	3	2	1	1	3	10	REGULAR	2	1	2	2	1	8	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	35	REGULAR
14	1	0	1	1	0	3	MALA	0	2	1	1	2	6	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	0	1	1	2	5	MALA	18	MALA
15	1	1	1	1	2	6	MALA	2	0	1	1	1	5	MALA	0	1	1	0	1	3	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	19	MALA
16	3	2	1	3	1	10	REGULAR	3	2	1	2	1	9	REGULAR	1	2	1	2	2	8	REGULAR	3	1	1	2	3	10	REGULAR	37	REGULAR
17	2	1	1	0	1	5	MALA	1	0	1	1	0	3	MALA	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	0	0	1	1	3	MALA	19	MALA
18	3	2	1	2	1	9	REGULAR	3	2	2	1	2	10	REGULAR	3	1	2	3	3	12	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	39	REGULAR
19	0	1	1	1	1	4	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	2	1	1	1	6	MALA	1	1	1	1	0	4	MALA	18	MALA
20	2	1	1	3	2	9	REGULAR	2	1	2	1	3	9	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	1	2	1	2	3	9	REGULAR	35	REGULAR
21	3	2	1	3	2	11	REGULAR	3	3	2	1	3	12	REGULAR	4	3	2	3	2	14	BUENA	2	1	2	2	2	9	REGULAR	46	REGULAR
22	1	1	0	0	1	3	MALA	2	1	1	1	0	5	MALA	2	1	1	0	1	5	MALA	2	1	1	1	1	6	MALA	19	MALA
23	3	2	1	1	2	9	REGULAR	2	1	2	2	2	9	REGULAR	2	2	2	2	2	10	REGULAR	3	2	2	1	3	11	REGULAR	39	REGULAR
24	3	3	2	2	3	13	REGULAR	3	1	2	3	3	12	REGULAR	4	3	2	4	2	15	BUENA	4	3	3	2	4	16	BUENA	56	BUENA
25	3	2	1	1	3	10	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	1	1	2	2	1	7	REGULAR	3	2	1	1	2	9	REGULAR	34	REGULAR
26	2	0	1	1	1	5	MALA	2	1	0	2	0	5	MALA	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	1	1	0	1	5	MALA	22	MALA
27	2	1	1	2	2	8	REGULAR	3	1	2	3	2	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	2	2	1	1	2	8	REGULAR	35	REGULAR
28	2	2	2	2	2	10	REGULAR	2	2	2	1	2	9	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	2	3	2	2	1	10	REGULAR	38	REGULAR
29	0	1	2	1	2	6	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	1	1	1	0	1	4	MALA	1	1	1	1	0	4	MALA	19	MALA

30	1	1	1	1	0	4	MALA	1	2	1	1	2	7	REGULAR	2	1	1	1	0	5	MALA	1	1	1	2	1	6	MALA	22	MALA
31	0	1	0	1	1	3	MALA	1	1	0	0	1	3	MALA	1	2	2	1	2	8	REGULAR	1	1	1	1	0	4	MALA	18	MALA
32	2	3	2	1	3	11	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	3	2	2	1	2	10	REGULAR	2	1	2	1	1	7	REGULAR	36	REGULAR
33	1	2	1	1	2	7	REGULAR	3	2	1	1	2	9	REGULAR	2	3	2	1	3	11	REGULAR	3	1	2	1	2	9	REGULAR	36	REGULAR
34	0	1	1	1	1	4	MALA	1	2	1	1	1	6	MALA	0	1	1	0	1	3	MALA	1	1	1	1	1	5	MALA	18	MALA
35	1	3	2	1	3	10	REGULAR	2	1	1	2	1	7	REGULAR	2	1	1	2	2	8	REGULAR	3	2	1	1	3	10	REGULAR	35	REGULAR

Base de datos de la variable desempeño laboral

MUESTRA	DESEMPEÑO LABORAL																										TOTAL	NIVEL		
	RESPONSABILIDAD							PRODUCTIVIDAD					EFICIENCIA					TRABAJO EN EQUIPO												
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20			ST	NIVEL
1	2	1	2	2	1	8	MEDIO	2	1	3	2	3	11	MEDIO	3	2	1	3	2	11	MEDIO	3	2	1	1	3	10	MEDIO	40	MEDIO
2	1	1	1	0	0	3	BAJO	2	0	2	1	1	6	BAJO	0	1	1	0	1	3	BAJO	1	1	0	1	0	3	BAJO	15	BAJO
3	3	1	2	2	3	11	MEDIO	3	2	1	3	2	11	MEDIO	1	2	1	1	1	6	BAJO	2	3	1	1	2	9	MEDIO	37	MEDIO
4	4	2	2	3	2	13	MEDIO	4	2	3	2	3	14	ALTO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	4	3	2	3	2	14	ALTO	50	MEDIO
5	3	1	2	2	3	11	MEDIO	3	2	1	1	3	10	MEDIO	3	2	1	2	1	9	MEDIO	3	1	1	3	2	10	MEDIO	40	MEDIO
6	2	2	2	1	2	9	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	40	MEDIO
7	4	2	4	3	4	17	ALTO	4	4	2	3	4	17	ALTO	4	3	2	3	2	14	ALTO	4	2	2	3	2	13	MEDIO	61	ALTO
8	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	2	2	3	2	2	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	38	MEDIO
9	1	2	2	1	1	7	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	3	2	1	2	3	11	MEDIO	34	MEDIO
10	3	1	3	2	2	11	MEDIO	2	1	2	1	1	7	MEDIO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	1	2	1	7	MEDIO	31	MEDIO
11	1	2	1	2	0	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	3	1	1	2	3	10	MEDIO	2	1	1	2	0	6	BAJO	28	MEDIO
12	2	1	2	1	3	9	MEDIO	2	1	1	3	3	10	MEDIO	2	3	1	1	2	9	MEDIO	3	3	2	1	3	12	MEDIO	40	MEDIO
13	3	2	3	3	1	12	MEDIO	3	2	3	4	2	14	ALTO	0	2	1	2	1	6	BAJO	3	3	1	1	2	10	MEDIO	42	MEDIO
14	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	1	0	4	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	23	BAJO
15	1	1	1	0	1	4	BAJO	0	1	1	0	1	3	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	15	BAJO

16	2	2	1	1	2	8	MEDIO	3	2	1	3	2	11	MEDIO	3	1	2	3	2	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	38	MEDIO
17	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	0	1	1	2	5	BAJO	1	2	1	0	2	6	BAJO	2	2	1	0	1	6	BAJO	21	BAJO
18	2	3	2	3	1	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	1	2	2	2	9	MEDIO	3	2	2	3	1	11	MEDIO	39	MEDIO
19	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	2	1	0	2	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	2	1	1	2	1	7	MEDIO	23	BAJO
20	3	2	2	3	1	11	MEDIO	3	2	3	1	3	12	MEDIO	2	1	1	3	3	10	MEDIO	3	2	3	1	2	11	MEDIO	44	MEDIO
21	2	2	2	1	2	9	MEDIO	4	2	3	3	2	14	ALTO	3	1	2	3	3	12	MEDIO	2	1	1	2	1	7	MEDIO	42	MEDIO
22	2	1	2	1	0	6	BAJO	1	1	1	0	0	3	BAJO	0	1	1	0	1	3	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	16	BAJO
23	2	3	2	3	1	11	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	2	1	1	2	2	8	MEDIO	2	3	2	3	3	13	MEDIO	43	MEDIO
24	4	3	3	2	4	16	ALTO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	4	3	4	4	2	17	ALTO	3	3	2	2	3	13	MEDIO	56	ALTO
25	2	2	1	1	2	8	MEDIO	3	1	3	2	2	11	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	3	2	3	1	2	11	MEDIO	39	MEDIO
26	0	1	0	1	1	3	BAJO	0	1	1	0	1	3	BAJO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	1	0	1	1	0	3	BAJO	18	BAJO
27	2	1	3	3	2	11	MEDIO	4	2	3	2	3	14	ALTO	2	0	1	2	1	6	BAJO	3	2	2	3	1	11	MEDIO	42	MEDIO
28	2	2	1	1	2	8	MEDIO	2	1	1	2	1	7	MEDIO	1	2	1	1	2	7	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	30	MEDIO
29	2	2	1	2	1	8	MEDIO	1	1	0	0	1	3	BAJO	1	2	1	2	0	6	BAJO	0	2	1	1	2	6	BAJO	23	BAJO
30	2	1	2	1	1	7	MEDIO	3	2	1	1	3	10	MEDIO	0	0	1	1	1	3	BAJO	3	1	2	1	2	9	MEDIO	29	MEDIO
31	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	2	0	1	6	BAJO	23	BAJO
32	2	1	2	3	1	9	MEDIO	3	2	1	1	3	10	MEDIO	2	2	1	1	2	8	MEDIO	3	1	3	1	2	10	MEDIO	37	MEDIO
33	3	2	3	1	1	10	MEDIO	3	3	2	1	3	12	MEDIO	2	1	1	2	3	9	MEDIO	2	2	2	3	2	11	MEDIO	42	MEDIO
34	0	2	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	1	0	4	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	0	0	1	3	BAJO	19	BAJO

35	2	2	1	1	2	8	MEDIO	3	2	1	1	2	9	MEDIO	3	2	2	1	3	11	MEDIO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	40	MEDIO
----	---	---	---	---	---	---	-------	---	---	---	---	---	---	-------	---	---	---	---	---	----	-------	---	---	---	---	---	----	-------	----	-------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, 2022", cuyo autor es MARADIEGUE DOMINGUEZ PAULO ROBERTO ALAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

TRUJILLO, 21 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO DNI: 33335378 ORCID 0000-0002-1825-9542	Firmado digitalmente por: HMARQUEZY el 12-08- 2022 18:03:29

Código documento Trilce: TRI - 0359625