



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores
de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Becerra Cruz, Nataly Yesenia (orcid.org/0000-0002-5550-6282)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre, por ser la impulsadora para seguir adelante, por ser mi apoyo, por ayudarme a levantarme tras cada caída, por el desvelo, por estar en cada etapa de mi vida, por ser una gran amiga, y sobre todo comprenderme en los momentos más difíciles.

A mi hija, por ser la fuente de mi esfuerzo y todas las energías, por ser el motor de mi vida, aun a su corta edad, sé que es difícil entender porque no estoy a tu lado; sin embargo, siempre me recibes con ese amor único que sabes darme, esto es lo que me impulsa a forjar un mejor futuro para ti.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo.

A mis padres y mis hermanos, por apoyarme siempre y sobre todo por el cariño, y no dejarme caer, porque cada día me motivan a seguir adelante y a conseguir mis sueños.

A mis compañeros y amigos, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas, y a todas esas personas que durante estos cinco años estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

A la empresa por abrirme las puertas y brindarme la información necesaria, para poder culminar mi proyecto.

Finalmente, quiero agradecer esta tesis a mis profesores que en lo largo de la carrera me brindaron conocimientos y estuvieron ahí apoyándonos en cada momento, y a mi asesor por la paciencia durante todo este tiempo brindándonos sus conocimientos.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Gráfico y Figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos:.....	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	51

Índice de Tablas

Tabla 1	Análisis de tareas.....	24
Tabla 2	Reclutamiento y selección de personal.....	25
Tabla 3	Capacitación de personal.....	26
Tabla 4	Compensación	27
Tabla 5	Variable Gestión del talento humano	28
Tabla 6	Desempeño de la función	29
Tabla 7	Habilidades	30
Tabla 8	Evaluación.....	31
Tabla 9	Desempeño laboral	32
Tabla 10	Correlación de las variables	33
Tabla 11	Correlación Desempeño laboral y análisis de tareas	34
Tabla 12	Correlación Desempeño laboral y reclutamiento y selección de personal	35
Tabla 13	Correlación Desempeño laboral y capacitación	36
Tabla 14	Correlación Desempeño laboral y compensación	37

Índice de Figuras

Figura 1. Análisis de tareas	24
Figura 2. Reclutamiento y selección de personal	25
Figura 3. Capacitación de personal	26
Figura 4. Compensación.....	27
Figura 5. Gestión del talento humano	28
Figura 6. Desempeño de la función	29
Figura 7. Habilidades	30
Figura 8. Evaluación	31
Figura 9. Variable Desempeño laboral.....	32

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022. La investigación realizada es tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, el cual se usó para entender las correlaciones, con la recopilación de información dar respuesta a la hipótesis. Respecto al diseño es no experimental-transversal y descriptiva. La presente investigación está formada por 30 colaboradores, la muestra es censal, con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para el análisis de datos se realizó dos cuestionarios, los cuales se codificaron y se analizaron a través del programa SPSS. Se concluyó una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022. Por lo anterior se confirma una relación positiva y significativa entre las variables. Se recomienda a la empresa, prestar atención al área de recursos humanos, proporcionar las herramientas necesarias para que pueda brindar un mejor soporte a la gestión del talento humano, como un sistema digital que le permita tener organizada la información, realizar un reclutamiento y selección adecuada, ofrecer compensaciones apropiadas y sobre todo retener al personal capacitado.

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño laboral.

Abstract

The present study had as general objective: To determine the relationship between the management of human talent and the performance of the workers of the company LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022. The research carried out is applied type, with a quantitative approach, which was used to understand the correlations, with the collection of information to answer the hypothesis. Regarding the design, it is non-experimental-transversal and descriptive. The present investigation is made up of 30 collaborators, the sample is census, with a non-probabilistic sampling for convenience. For the data analysis, two questionnaires were carried out, which were coded and analyzed through the SPSS program. A significant relationship was concluded between Human Talent Management and the performance of the workers of the company LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022. Therefore, a positive and significant relationship between the variables is confirmed. It is recommended that the company pay attention to the human resources area, provide the necessary tools so that it can provide better support to the management of human talent, such as a digital system that allows it to have organized information, carry out adequate recruitment and selection, offer appropriate compensation and above all retain trained personnel.

Keywords: Management, human talent, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años las empresas han buscado soluciones para garantizar su supervivencia, respondiendo a los nuevos requerimientos del mercado; siendo el talento humano con el tiempo un factor muy importante para las empresas, es por eso que se debe contar con una gestión adecuada con el fin de obtener mejores resultados en la organización, siendo que si estos son desarrollados de forma adecuada se obtendría un mejor desempeño de los colaboradores, que por consiguiente se lograría alcanzar las metas trazadas por la empresa, como también obtener clientes satisfechos a lo cual sería nuestra mejor carta de recomendación.

En el contexto internacional, según Almahady & Yesiltas (2022), nos da a conocer sobre la importancia del capital humano, siendo un factor vital para la sostenibilidad económica; sin embargo, el nivel del talento y su mano de obra calificada es la diferencia que marca los ingresos entre países, además gestionar el talento humano se ha convertido en un desafío a nivel mundial, así como también que las diferentes organizaciones sienten que su talento humano es parte del éxito de la empresa, haciendo los esfuerzos necesarios para desarrollar procesos que ayuden a reclutar y retener personal calificado. Para el presente autor, esto es parte de una cultura organizacional de alto desempeño, los cuales tienen efectos de atracción y retención del talento humano, brindando un desarrollo de alto compromiso y motivacional.

Asimismo, con el tiempo las empresas han tenido un enfoque importante en el talento humano viéndolo como una ventaja competitiva, siendo esto una herramienta fundamental para todas las organizaciones del mundo, por tal motivo, se le debería brindar vital importancia al proceso de selección, ya que es aquí donde se asegura la contratación de los mejores para el puesto a desempeñar, invirtiendo tiempo, por ende su contratación debe ser pensada a largo plazo, y buscando herramientas que permitan la retención como contar dentro de la empresa oportunidades de aprendizaje y desarrollo, lo cual se vería reflejado para la organización con efectos positivos, ya que se tendría colaboradores satisfechos y comprometidos con la empresa.

Según Erkut y Zafer (2018), en las últimas décadas se ha generado una atención notable para las empresas en el tema de la gestión del talento, por tal motivo,

para seguir manteniéndose en competencia en este entorno tienen que adaptarse a los nuevos cambios, siendo un nuevo factor el talento humano, esto se logra consiguiendo a las personas adecuadas para cada puesto. Asimismo, las organizaciones deben brindarle la importancia debida desde el reclutamiento del personal, estrategias para atraer nuevos talentos, como también buscar proporcionar oportunidades de mejora para el personal, viendo esto no como un gasto económico, sino como una ventaja competitiva y estratégica para alcanzar objetivos trazados por la empresa. Para los autores se debería crear estrategias de gestión del talento, así como una evaluación del desempeño y compensaciones que se aplicaran para crear oportunidades para la gestión a largo plazo, creando satisfacción y compromiso en los colaboradores.

Además, se indica que, en los últimos 20 años, la demanda de personal de alta calidad supera la oferta; por tal motivo se debe analizar las fuentes del talento, crear sistemas de gestión e implementar estrategias de evaluación que permitan conocer si el desempeño se está desarrollando de forma eficiente; así como si el sistema de compensación se aplica de forma proporcional.

Saleh (2014) señala que en el entorno global existente la gestión del talento humano se ha convertido en una ventaja competitiva, el cual le da a la empresa un valor, para eso se requiere una buena gestión del talento, siendo este un determinante de la diferencia de ingresos entre países. Para el autor, la gestión del talento es buscar, atraer, desarrollar y retener colaboradores calificados y valiosos, lo cual debe revisarse de forma continua con el fin de capitalizar a los empleados con talento para crecer y optar por expandirse a nuevos mercados.

Además, los países desarrollados le han dado un papel importante al capital humano, siendo uno de los desafíos de las organizaciones del siglo XXI, ya que toda persona cuenta con un potencial valioso porque posee capacidades y habilidades que son de gran aporte a la empresa, para esto es importante contar con una gestión estratégica del flujo de talento, esto ayudaría a la empresa a alinear a las personas correctas con los trabajos correctos, cuyo objetivo es mejorar su potencial, así como lograr su satisfacción haciendo que disfrute el trabajo, lo cual se vería reflejado en el servicio de calidad que ellos brinden, lo que le daría a la empresa una ventaja competitiva para seguir creciendo en este mercado.

En el contexto nacional, según Flores (2019), señala que las empresas puneñas tienen como principal actividad el sector hotelero, queriendo dar a conocer la incidencia que tiene el talento humano con la rentabilidad, concluyendo que el personal es una parte delicada e importante de la organización, además de ser parte principal para alcanzar los objetivos de la organización. Este estudio permitió dar a conocer que el éxito de una empresa no solo depende de recursos financieros, sino de un adecuado sistema de gestión del talento humano, el cual debe ser un sistema inflexible desde la admisión de personal, no solo quedándose ahí, sino buscando retener a este personal que sobresale y hace que la empresa obtenga mayores ganancias, para esto debemos mantenerlos motivados, satisfechos y alegres de estar en su centro de labores, ya que al encontrarse comprometidos verán las metas de la empresa como suyas.

Asimismo, las empresas han ido comprendiendo la importancia que tiene el talento humano en la organización, no solo tratándose de una selección de personal al azar, sino buscando las competencias necesarias en este personal que permita brindar al negocio competitividad y éxito, puesto que en pleno siglo XXI, nos enfrentamos a diversos cambios, por lo tanto, estas deben adaptarse a esto si quieren seguir compitiendo, siendo uno de sus elementos principales buscar la satisfacción de sus clientes internos, esto se puede lograr buscando un sistema de recompensas y mejorando su proceso de selección y retención de personal.

Según Jara et al. (2018), nos da a conocer que en diferentes rubros tenemos falencias en el talento humano y el desempeño en sus labores, en este caso evalúa la importancia del talento humano en el sector salud, en lo cual se indica que se debe contar con personas con las capacidades, competencias y especializaciones en cuanto a colaboradores directos o indirectos. Para el autor, la implementación de un sistema administrativo de recursos humanos, que mida el avance de la gestión pública y su desempeño laboral, sobre todo de las entidades del estado, beneficiaría a todos, ya que este sector es importante porque busca la mejora de la salud.

El desempeño laboral es una variable importante, a evaluar en las organizaciones, porque con ello se alcanza el éxito de ellas; por tal motivo, se puede decir que el talento humano cumple un rol muy importante, es por ello que se debe buscar estrategias y planificar los procedimientos y herramientas a

utilizar que brinde eficiencia en la gestión que se realiza; como también evaluar y medir el grado del cumplimiento de la gestión que se está llevando a cabo, cuyo objetivo es brindar un servicio de calidad.

Según Oscoco (2015), señala que las empresas poco a poco han ido dándole la importancia debida a la gestión del talento humano, ya que al ser desarrollado de forma idónea se puede obtener mejores resultados, esto se logra realizando con un buen proceso gestión. Sin embargo, existen algunas empresas u entidades que se mantienen en el pasado, como las municipalidades que no tienen un enfoque de mejora al talento humano, sino que lo ven como parte de una obligación. Para el autor se debe implementar un modelo de gestión del talento humano, brindándole las herramientas, estrategias, programas que permitan que este modelo aporte a la organización cuyo fin es obtener un mejor desempeño laboral, brindando así un servicio de calidad. Conociendo esta realidad, se da a conocer que el compromiso que tiene el personal es bajo; sin embargo, esto se puede llegar a cambiar, si vemos al personal como parte de ella.

Además, las organizaciones con el pasar del tiempo han ido comprendiendo la importancia del talento humano; sin embargo, se debe mejorar los aspectos, desde el reclutamiento hasta la selección, como también implementar la motivación a su personal, el clima organizacional, remuneración, capacitaciones, entre otros, y sobre todo buscar instrumentos que ayuden a la empresa a evaluar el desempeño laboral como también si se está cumpliendo estas mejoras, en lo cual se busca el desarrollo y crecimiento de la empresa.

LCL Contratistas SAC, es una grande empresa dedicada al rubro de la construcción, ubicada en el Distrito y Provincia de Trujillo, cuenta con un equipo de oficina, personal técnico y de campo como obreros, todo este personal se contrata por locación de servicios o planilla. Para el reclutamiento y selección de personal no se cuenta con un adecuado proceso; lo que hace que el ingreso de personal no sea el adecuado, ya que no cuenta con las destrezas y habilidades necesarias para cumplir el cargo que se le asigna. Estas situaciones hacen ver que la empresa no cuenta con una gestión oportuna de su personal. Asimismo, se indica que la empresa cuenta con varios aspectos a mejorar como: régimen laboral, reclutamiento y selección de personal, análisis de las funciones de los cargos, contrataciones temporales, conocimiento de salarios, rotación de

contrataciones de personal, compensaciones al personal, conservación del talento humano. Por tal motivo, la presente investigación se propone encontrar propuesta de mejorar, analizando las falencias con las que cuenta.

Por lo tanto, el presente estudio describe el siguiente enunciado: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022? Asimismo, se describe como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022?; ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022?; ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022?; ¿Cuál es la relación entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022?

La presente investigación de estudio se realiza con justificación teórica, ya que en pleno Siglo XXI, se habla mucho de calidad, siendo este un concepto brindado por el cliente, respecto a la opinión del producto o servicio brindado, cuyo objetivo es mejorar continuamente. Sin embargo, a veces nos centramos tanto en buscar la satisfacción del cliente, que nos olvidamos del elemento más importante que cuenta una empresa, el talento humano, por tal motivo, al lograr una satisfacción de nuestros colaboradores, se lograra cumplir con las metas establecidas por la empresa. Con esto se espera que la presente investigación ayude a las organizaciones a mejorar en sus procesos de gestión.

Asimismo, se justifica de manera práctica, ya que el siguiente proyecto nos permitirá conocer la percepción que tienen los trabajadores respecto a esta herramienta dentro de la empresa, lo que nos permitirá conocer los factores que causan la desmotivación de los colaboradores, proponiendo estrategias que permitan mejorar a la organización. Por otro lado, el presente trabajo se justificará de forma metodológica, ya que se utilizará como instrumento el cuestionario, lo que nos permitirá conocer el desarrollo de la empresa y cuál es el grado del desempeño de sus colaboradores.

Por último, esta investigación tiene un impacto social, ya que los resultados que se pueda obtener nos ayudaran a que la empresa conozca las debilidades que

impiden el buen desempeño de los colaboradores, buscando así cubrir estas necesidades con la meta de cumplir los objetivos trazados por la empresa.

El principal objetivo del presente proyecto de investigación es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022. Asimismo, los objetivos específicos fueron: Identificar la relación entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022; Analizar la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022; Demostrar la relación entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022; Establecer la relación entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.

Como hipótesis general se planteó: Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022. Mientras que las hipótesis específicas fueron: Existe una relación significativa entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022; Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022; Existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022; Existe una relación significativa entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del presente capítulo se trató de recopilar la mayor información posible de investigaciones internacionales y nacionales, así como las bases teóricas en relación con las variables presentadas y sus dimensiones. Esto con el fin de brindar acceso a identificar la importancia del presente estudio, y que permitan a cada lector entender más sobre el tema.

En el contexto internacional, Soriano (2022), realizó una investigación cuyo propósito fue el análisis del tipo de métodos que se utiliza para medir el rendimiento del desempeño del personal. En este estudio se aplicó una muestra de 99 trabajadores, aplicando instrumentos como encuesta y el método de observación; y con una investigación tipo descriptiva, recopilando información concreta, lo cual permitirá saber si se puede cumplir dentro del presente trabajo. Se puede decir que la empresa necesita una asesoría externa que permita a la organización conocer el punto de vista externo. Se concluyó que la empresa necesita reconocer que tipo de técnicas debe emplear para poder evaluar el desempeño y mejorar dicho rendimiento, esto se debe a que las empresas están en constantes cambios y deben adaptarse a estos, cuyo principio en la actualidad lo principal es su talento humano. Asimismo, se presentó una propuesta de mejoramiento, como el contar con un plan de acción, así como también establecer una cultura organizacional y estrategias de compensación.

Colcha (2021), en su estudio, cuyo propósito fue determinar la relación que existe entre las variables, en el cual expone las debilidades con las que cuenta la empresa referente a las variables. La investigación fue de tipo descriptiva-correlacional como también se trabajó con fuentes bibliográficas y en campo se utilizó una encuesta con una población de 38 trabajadores; se pudo hallar que el nivel de confianza es del 95%, grado de libertad de 12, teniendo un grado de significancia de 0.06, dando por aceptado la hipótesis alternativa, esto se comprobó con la prueba de Chi, concluyendo que existe un grado alto de influencia entre la primera variable con la segunda; asimismo, se puede decir que nos permitió conocer las falencias con las que cuenta la empresa, y que se puede hacer para poder mejorar y así cumplir con los objetivos de la institución. Arias (2021), en su presente investigación tuvo como objeto de estudio mostrar las causas que inciden en el desempeño. La investigación fue aplicada, cuyo método fue inductivo, con el cual se quiso demostrar la conducta del personal,

así como también utilizó la modalidad cualitativa, porque se utilizó encuestas para cuantificar los datos obtenidos, cuya población fue de 34 trabajadores. Se dio a conocer que existe una deficiencia en el desempeño del personal, ocasionando que la empresa no cumpla las metas trazadas. Finalmente, concluye que se alcanzó el objetivo de la investigación; así como se logró ver las deficiencias con las que contaba, lo cual ha permitido crear planes de mejora que permita que la empresa tome en cuenta para poder lograr el éxito.

García (2015), en su estudio tuvo como propósito buscar la mejora del desempeño de los trabajadores dentro del rubro de la construcción, se realizó una investigación de campo, tipo exploratoria-descriptiva, con una muestra del 100% de su población, hallándose un personal desmotivado, por ende al no encontrarse motivados su desempeño no es el adecuado, como también la parte encargada del talento humano debe realizar un mejor desempeño en división y motivación, esto con el fin de obtener un mejor desempeño. El presente concluye que la variable independiente incide en la variable dependiente, como también se puede decir que se cumplió con alcanzar el objetivo general de la investigación; asimismo, se brinda una propuesta de mejora, como estrategias que ayuden a motivar al personal, brindando una mejora para la empresa.

Naranjo (2015), en su estudio tuvo propósito una propuesta de mejora en su talento humano, incluyendo el proceso de gestión, esto gracias al análisis que se realizó a la empresa, cuyo fin es cumplir los objetivos con los que cuenta. La investigación fue de campo, la que permitió conocer más a la empresa y sus procesos, se manejó encuestas de acuerdo al cálculo realizado para encontrar a nuestra población, con un tamaño de muestra de 118 personas, dando a conocer que necesita un área de recursos humanos para poder realizar este tipo de proceso que permita desarrollar la propuesta de mejora en gestión del talento humano. Por tal motivo, el autor concluye que se cumplieron los objetivos propuestos, como también la empresa debe mejorar muchos aspectos, y dedicar un presupuesto al plan propuesto, ya que sus ganancias fueran mucho más si se enfoca en su personal.

En el contexto nacional, Chávez y Velásquez (2021), en su investigación, tuvo como fin determinar la relación que existe entre las variables. El presente trabajo ha tenido un método aplicado, nivel correlacional y enfoque cuantitativo, se obtuvo una muestra de 50 trabajadores, y se utilizó como técnica la encuesta.

Se obtuvo un 62% en la estadística inferencial y el coeficiente de correlación, dando como logro una correlación alta, concluyéndose que la relación es directa, es decir, si la variable gestión del talento humano es positiva o negativa, se ve reflejada en el desempeño, como también dando por aceptada la hipótesis alterna.

Cusipaucar (2021), en su presente estudio, busca determinar y entender de qué modo se relacionan las 2 variables. El presente proyecto es de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental-transversal, y se trabajó con cuestionarios. Se aplicó una comprobación con Alpha de Cronbach, lo cual dio a conocer que existe una confiabilidad admisible, y una correlación buena, teniendo un valor de significancia 0.05, concluyendo que, si existía una relación sustancial dentro las dos variables, como también que se acepta la hipótesis alterna; asimismo, se brindó ciertas recomendaciones que la empresa debe tener en cuenta para poder mejorar.

Morales (2021), en su presente estudio, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables dentro del rubro de la construcción. La investigación fue aplicada y correlacional, con un diseño cuantitativo, trabajándose con una muestra de 150 trabajadores, usando como instrumento el cuestionario. Los hallazgos señalan que se tuvo un nivel de significancia de 0.01, dando a conocer que existe una correlación alta, aceptando la hipótesis general y se da por alcanzado el objetivo general. Se concluye que hay una relación significativa entre las dos variables, con una confianza de 95%, como también brinda recomendaciones que permitan a la empresa una mejora planificación respecto al talento humano, lo cual le permita a tener un buen desempeño por parte de sus trabajadores.

Panez (2019), con su investigación, tuvo como propósito describir la relación existente entre las variables presentadas. El presente estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, corte transversal y nivel correlacional, y con una muestra de 120 trabajadores y con un criterio de inclusión, con los cuales se utilizó el cuestionario, con una escala ordinal, teniendo un grado alto de fiabilidad, el cual se obtuvo con el coeficiente Alfa de Cronbach. Bajos estos criterios se encontró una relación positiva entre las variables, esto se sustenta bajo el valor Rho de Spearman de 0.543 y un nivel de significancia de 0.01. El autor concluye respecto a su análisis que las variables tienen una correlación directa,

respondiendo de forma positiva a su enunciado; como también brinda recomendaciones principalmente al área de gerencia, ya que, si las decisiones acerca de su talento humano mejoran, tendrán un mejor desempeño de ellos.

Sosa (2016), en su tesis presentada, tiene por finalidad analizar la relación entre las variables. Realizo un estudio con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y utilizó como técnica la encuesta, el cual se trabajó con 90 colaboradores, lo que le permitió realizar una recolección de datos para cumplir con los objetivos propuestos. Dentro del trabajo se pudo hallar que existe una correlación positiva entre las variables y sus dimensiones, así como que es una hipótesis alterna, por lo cual se concluye que tiene un nivel de significancia de 95% de fiabilidad y cuyo coeficiente es 0.27, el cual describe el nivel de eficacia de los colaboradores, por tal motivo, se indica que la relación es alta, por lo que se deduce que, al mejorar la percepción de la gestión del talento humano, se produce una considerable mejora en el desempeño.

A continuación, se va a desarrollar las bases teóricas que nos permitirá dar sustento a nuestro proyecto, se puede decir que el crecimiento de una organización radica en realizar, una buena gestión humana basada en competencias laborales; la gestión de calidad se apoya en políticas y objetivos que brinden satisfacción a sus clientes. Es aquí donde las organizaciones consiguen ventajas competitivas cuando le brindan tiempo a la formación y gestión eficiente del talento humano.

La gestión humana son los procesos y actividades estratégicas de soporte a la Dirección de la organización, cuyo objetivo es formar, desarrollar, retribuir y motivar al personal para impulsar a la organización. Estos procesos se deben de identificar de acuerdo a los objetivos de la organización fundado por su misión y visión, realizando un adecuado proceso de selección, evaluación del desempeño que permita tomar decisiones de mejora y establecer medidas de higiene y seguridad que confirmen una calidad de vida al trabajador (García & Murillo & González, 2010).

Asimismo, se puede decir que el talento humano es un activo importante para una empresa, es por eso que se debe tener cuidado en el reclutamiento de la elección de la persona idónea, conformando así grupos competitivos, es por ello que el talento humano, se considera el capital importante para una organización, debiendo existir una correcta administración del mismo. Este proceso no es

sencillo, ya que cada persona es diferente, la cuestión es llegar a ello (Hernández & Estupiñán, 2018).

Para Udín et al. (2017) la gestión del talento humano, ha dado un giro importante, ya que ha ido avanzando de forma rápida, es decir, no se trata solo de una variación de apariencia, sino de dirección, con un enfoque de gestión, encontrándose principalmente en el capital humano, cultura y comportamiento organizacional, permitiendo conseguir aspirantes calificados. Las dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano, son: Análisis de tareas, reclutamiento y selección del personal, capacitación de personal y compensación:

A continuación, trataremos la dimensión de Análisis de tareas, se dice que toda organización debe administrar su talento humano, con el fin de contar con una buena planificación. Este análisis consiste en realizar una exploración sobre los trabajadores de la organización, cuya finalidad es precisar si cada puesto ha sido diseñado de forma adecuada con las tareas a cumplir, cuyo objetivo es lograr el nivel de productividad planeado (Arbaiza, 2016).

De igual forma, se indica que el análisis de personal debe tener relación al factor económico como el de la producción que representa el trabajador a la organización, esto permite encontrar si la empresa tiene cargos duplicados o superfluo, actividades que no están detalladas dentro del diseño de los cargos, personas sobre calificadas o con menos exigencia para cumplir sus tareas. Asimismo, nos permite saber si hay sobrecarga en determinados puestos, esto con el objetivo de tomar las medidas respectivas para poder actuar (Arbaiza, 2016).

Para determinar la responsabilidad y características que se necesita para cada cargo, es que se realiza este análisis, el cual nos facilita información, el cual nos permite especificar las tareas del puesto y del individuo que se contratará, la información que se necesita son las siguientes: actividades a realizar en el puesto, comportamiento humano, herramientas que se utilizarán para realizar el trabajo, estándares del desempeño, condiciones físicas del trabajo, y sobre qué conocimiento o habilidades necesita el trabajador para poder cumplir con el cargo (Dessler, 2015).

Con respecto a la dimensión de reclutamiento y selección de personal: nos podemos responder a la siguiente interrogativa, ¿Quién puede pertenecer a esta nueva familia?, dando respuesta, es que se puede decir que es el proceso de

inclusión de un nuevo personal en la organización, así como el proceso de suministro o provisión de personas, incluido el reclutamiento y la selección de personas (Gonzales & Ventura, 2008).

La incorporación y contratación del personal es parte principal de la administración y organización de los recursos humanos; asimismo está relacionado con otros procesos como la valoración y medición del desempeño, procedimiento de premios o bonos, reconocimiento y crecimiento del trabajador, se puede decir que este proceso es la fase primordial de la gestión de recursos (Compton et. At., 2009). A continuación, se brindará un breve concepto de cada término, antes descritos:

Reclutamiento es la técnica cuyo objetivo es captar personal calificado y capaz de obtener un puesto dentro de la empresa, el cual se realiza a través de una convocatoria que ofrece al mercado oportunidades de trabajo. Esto tiene inicio con la identificación de las necesidades de la organización, con un requerimiento donde se detalle el perfil y características del nuevo personal (Chiavenato, 2011). Sin embargo, para Amo (2019), indica que en la actualidad la idea de reclutamiento es captar a personas apropiadas y capaces para un cargo específico de trabajo, es aquí donde se nos permite conocer a los candidatos prospectos, a través de instrumentos que permitan su atención hacia ellos, es decir para estas personas es la conexión previa para contactar con la institución, jugando un rol principal, ya que es la carta de presentación para que ellos conozcan y puedan tener una perspectiva acerca del futuro trabajo, sobre todo del cargo que se está ofertando.

Para tomar esta decisión de ¿quién puede ser parte de la empresa?, se conceptualiza que la selección de personal, viene después de realizar el reclutamiento de los nuevos candidatos para un puesto indicado; por otro lado, la selección viene hacer la elección, decisión, clasificación; se podría decir, que consiste en elegir la persona adecuada para el puesto que existe en la organización. Este proceso tiene punto de inicio con la descripción y análisis de puestos, donde se indica las funciones y responsabilidades, el perfil y características; este proceso se toma como una forma de comparar y decisión (Chiavenato, 2011).

Asimismo, para Charry (2016) es el desarrollo del área de recursos humanos para escoger al candidato indicado para cubrir el puesto, es aquí donde la

empresa toma la decisión final de quien se queda, asimismo, esta elección debe ser analizada bajo las políticas que tiene la organización, cuyo fin es obtener al candidato ideal que cumpla con el perfil solicitado, esto actualmente se está realizando con ayuda de herramientas tecnológicas.

Respecto a la dimensión capacitación de personal, este es un proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos, preparándolos para ser más productivos y tengan una mejor contribución para lograr los objetivos organizacionales, se puede decir que es el intelecto que el trabajador adquiere para poder cumplir con sus actividades de forma eficiente y eficaz para tener un mejor desempeño. El objetivo de la capacitación es influir en el comportamiento individual para aumentar la productividad en el lugar de trabajo. La forma de recuperar su inversión a cambio es invertir se llama capacitación orientada a resultados. Es importante definir los resultados y compararlos más tarde (Ayomide, 2008).

Sin embargo, para Chiavenato (2011), tiene que ver más con un desarrollo educacional que se considera a un plazo corto, el cual se elabora y ejecuta de forma planificada, aquí se desarrolla intelecto, destreza y capacidades. Este tipo de formación tiene como objetivo transmitir ciertos conocimientos relacionados con lo laboral, que brinden mejoras para la cultura organizacional de la empresa. En sí es una enseñanza específica que brinda las capacidades para que un trabajador pueda ampliar su intelecto acerca de las tareas que tiene a su cargo. Por última dimensión a esta variable tenemos, compensación, este es un proceso que se utiliza para empujarlo y satisfacer a las personas, la mayoría de las necesidades. Incluyen recompensas y beneficios pagados y servicios sociales. El proceso para recompensar a alguien más es un elemento de estimulación y motivación para los trabajadores de la organización, cuando se alcanzan los objetivos de la organización y se cumplen los objetivos individuales. Es por eso que Las organizaciones crean su sistema de premios, los cuales tienen un impacto directo en su capacidad para atraer, retener y motivar a los trabajadores. Por un lado, los obsequios buscan reducir su contribución a los objetivos y beneficios de la organización.

Para Khan & Nwzad (2020), si hablamos de gestión lo relaciona con el aprendizaje y crecimiento hacia la organización, con el objetivo de buscar un progreso personal y grupal, es por eso que la capacitación se ha visto como una

necesidad con el mundo lleno de tecnología, se puede decir que esto tiene efectos secundarios como la productividad, eficacia, exactitud y progreso individual. El objetivo de esta formación es mejorar las aptitudes del personal, inteligencia, habilidades, compromiso y comprender y ejecutar de forma correcta las funciones a realizar.

Sin embargo, para Valera (2018), compensación es lo que recibe un trabajador por sus servicios brindados dentro de la organización, esto lo define el área de recursos humanos, el cual se encarga de establecer el pago que corresponde al cargo que desempeña, así como beneficios, estímulos y bonos, así como las modalidades de pago, desarrollando así las políticas de remuneraciones.

Para ser específicos y claros, Torres (2019), lo resume como la remuneración o retribución por el trabajo que realiza dentro de la organización. Aquí se establece el sistema y modalidades de pago, estructura, así como los sueldos, beneficios laborales, incentivos, bonos, utilidades, entre otros, lo cual se debe poner principal importancia en cómo se administra, ya que es una manera de atraer y retener personal comprometido, creando una cultura que nos permita llevar a cabo un progreso en los trabajadores, potenciando el espíritu de competencia, permitiendo a la empresa cumplir con sus metas.

Y por último tenemos a Bhattacharyya (2014), con la definición que la compensación es un suplente a un jornal; sin embargo, en el tema legal, los gobiernos se encargan de que se cumpla las condiciones legales mínimas; sin embargo, el desafío que enfrentan ahora los empleados donde existe mayor demanda, es donde se le ha brindado mayor énfasis al salario, realizando una planeación estratégica acerca de las compensaciones, es decir, para el trabajador es un intercambio, el colaborador brinda un servicio y por eso se le paga, pero no solo es un sueldo, sino brindarle incentivos, premios, crecimiento profesional, lo que va a ayudar a la empresa a retener personal calificado y comprometido.

En el caso de la variable dependiente que es el desempeño laboral, se dice que para una empresa el sistema de medición para valorar al trabajador es a través del reconocimiento de su desempeño laboral, esto es, porque cada persona cuenta con capacidades y habilidades únicas que lo hacen diferente y capaz para cumplir las funciones del cargo designado (Arvey & Murphy, 1998).

Podemos dar como definición al desempeño, como la productividad del trabajador para realizar su trabajo en el menor tiempo posible, y que este sea de calidad, se puede decir que es la relación de la conducta con su resultado. En la actualidad la evaluación del desempeño es un hecho común, así como también de las organizaciones, la evaluación es individual y depende de varios factores, en esto influye las recompensas y la percepción que la empresa le da a sus colaboradores, determinan el esfuerzo de lo que el individuo esté dispuesto hacer, relación costo-beneficio (Chiavenato, 2007).

Una idea diferente nos brinda Louis et al. (2010), indicando que parte del desempeño laboral es la lealtad que muestra el trabajador hacia la empresa, es decir que tan comprometidos se encuentran con ella, se puede decir que el desempeño laboral, es como un beneficio adicional que obtiene la empresa, gracias a la conducta de un colaborador aporta de forma inmediata y ambigua a los objetivos institucionales.

Otro concepto acerca del Desempeño, es la que nos da a conocer Stoner (1996), que indica que es la forma en que las personas de una organización trabajan en forma conjunta y eficiente, para alcanzar las metas propuestas en un plazo corto; asimismo se indica que dichas acciones pueden mirarse y medirse, por tal motivo, se pueden evaluar. Es importante medir los resultados que se van obteniendo de cada trabajador con el fin de ayudarlos a mejorar, como también establecer recompensa conveniente. Las dimensiones de la variable Desempeño Laboral, son: Desempeño de la función, habilidades y evaluación.

Como primera dimensión tenemos, desempeño de funciones, son las tareas que debe realizar el trabajador, con el fin de que pueda realizar bien sus actividades, como también saber cuáles son las habilidades y capacidades que se necesitan para cumplir, como también, se le brinda a cada uno de ellos, a entender que es lo que desea la empresa de ello. En esto debe ir detallando específicamente lo siguiente: Nombre de la empresa, cargo propuesto, cargo superior, supervisor, objetivos del cargo, tareas del cargo, requisitos del cargo, salario, contacto para la postulación OIT (2016).

Para Jiménez (2015), es el alcance de las tareas asignadas al cargo, es por eso que es importante la evaluación de las funciones, con el fin de medir el desempeño de los trabajadores, cuyo fin es valorar la clasificación como la retribución, esto con el fin de saber cuál es el valor del cargo para la compañía,

que haya una equidad en el tema de remuneración, como también una estructura de compensación establecida en el mercado, así como medir los costos, establecer políticas que permita a los trabajadores conocer más sobre su puesto de trabajo, y sobre todo saber la responsabilidad que asumen, como funciones y jefaturas.

Como segunda dimensión tenemos a las habilidades, estas pueden afectar el desempeño, así como pueden ayudar a un trabajador a seguir creciendo dentro de la empresa. Según CAF (2016), indica que son las competencias del ser humano para poder responder a los problemas, adaptarse y enfrentar los cambios, estas se van obteniendo en el transcurso de la vida; asimismo clasifica a las habilidades en 3: Cognitivas, socioemocionales y físicas, esto ayuda a la empresa a contar con un buen talento humano cuyo objetivo es tener un buen desempeño laboral, de acuerdo a las habilidades que se necesita para cada puesto o cargo, cumpliendo así con las funciones dadas; sin embargo, si se realiza una mala división de habilidades se afilia una desigualdad de entradas.

Para Madrigal (2009), habilidad es la aptitud de la persona, a través de la formación de años, para responder ante ciertas dificultades que se le pueda presentar, es decir, es la destreza que tiene para realizar las actividades solicitadas con eficiencia, cuyo aprendizaje fue adquirido con el pasar de los años. Clasifica a las habilidades en: conceptuales, técnicas, sociales e interpersonales.

Sin embargo, para Tokarcikova, et al. (2020), actualmente nadie puede imaginarse la vida sin la tecnología, por tal motivo, las organizaciones están adaptándose a las TIC, esto con el fin de mejorar sus actividades y rendimiento. La era digital ha llegado a transformar el mundo empresarial facilitando los procesos, cuyo fin es hacerlo de forma eficiente y eficaz, mejorar la productividad, disminuir costos, por ende, las peticiones empresariales acerca de personal calificado en TIC están aumentando, esto quiere decir que las habilidades técnicas son importantes y afines a las tareas del mundo actual, por ende, estas habilidades, deben ser competencias técnicas, comerciales e híbridas.

Y finalmente tenemos la última dimensión, evaluación, según Ernst & Young consultores (1998) es un sistema, en el cual se busca calificar las actividades que realizó un trabajador, de acuerdo a sus responsabilidades efectuadas, sus

logros, compromiso, el valor agregado que le da a la institución, esto midiendo el grado de eficiencia. Para poder realizar este proceso, hay que realizarlo en tres etapas: Determinar los puestos de trabajo para estudiar y medir el beneficio obtenido, las cuales brindan los logros de la organización; se realiza la evaluación sobre el valor que da el que califica el rendimiento para que pueda promover sus fortalezas y que permitan el desarrollo de mejoras; y finalmente tenemos el desarrollo del sistema de evaluación, que permite identificar el compromiso de los trabajadores, como seguir aportando su potencial en la institución.

Y para Robles (2009), en un proceso sistemático que permite evaluar las cualidades, conducta y el fruto obtenido acorde al tema laboral, esto tiene como finalidad hallar la producción del trabajador y con la mira de poder mejorar su rendimiento, esto se efectúa con la implementación de políticas de salarios, mejora de su desempeño, brindar soluciones, ascensos, capacitaciones de ser el caso. Su principal objetivo es la evaluación del colaborador en su entorno.

Sin embargo, para Al-Jedaia & Mehrez (2020), la evaluación es un instrumento muy importante para incentivar a los trabajadores y así alcanzar las metas trazadas por la institución, esto por medio de premiar, fomentar, acrecentar y aumentar las aptitudes de la fuerza de trabajo, el reto en la actualidad no es solo buscar al empleado más calificado, sino de incentivarlos para que así puedan tener un mejor desempeño laboral y productividad.

III. METODOLOGÍA

En la presente sección se va a realizar el desarrollo de la metodología del siguiente proyecto, cuyo objetivo es establecer la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la organización LCL CONTRATISTAS SAC, esto se logrará determinando métodos y herramientas las cuales nos permitan dar una respuesta a los problemas encontrados.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, según Zorrilla (1993) esta tiene una conexión con la básica, la diferencia es que se busca aplicar los conocimientos adquiridos para poder tomar acciones o soluciones, con este tipo de investigación la empresa LCL CONTRATISTAS SAC, espera poder obtener posibles mejoras que le permitan crecer.

Además, se utiliza un enfoque cuantitativo, el cual se usa para entender las correlaciones, con la recopilación de información dar respuesta a la hipótesis, es decir, en este caso se apoyará a través de la recopilación de datos, el cual dará sustento al marco teórico, ayudándonos a probar la hipótesis planteada como también de objetar y buscar las explicaciones o plantear una nueva presuposición (Hernández y Baptista, 2010).

3.1.2. Diseño de investigación

Respecto al diseño, según la clasificación de Hernández, et al (2010), es no experimental-transversal, ya que las variables presentadas se trabajarán en su entorno natural, sin intervenir o que exista dominio en ellas, y transversal, porque se trabaja en un momento específico, con un análisis de las variables, determinándose la relación existente. Tiene un diseño descriptivo, puesto que el objetivo es buscar información acerca de las variables, que nos permita describir.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual: La gestión humana son los procesos y actividades estratégicas de soporte a la Dirección de la organización, cuyo objetivo es formar, desarrollar, retribuir y motivar al personal para impulsar a la organización. Estos procesos se deben de identificar de acuerdo a los objetivos de la

organización fundado por su misión y visión, realizando un adecuado proceso de selección, evaluación del desempeño que permita tomar decisiones de mejora y establecer medidas de higiene y seguridad que confirmen una calidad de vida al trabajador (García & Murillo & González, 2010).

Definición operacional: La variable Gestión del Talento Humano se va a medir con el cuestionario, siendo este la técnica que se desarrollará de acuerdo a las dimensiones dadas.

Indicadores: Tenemos las siguientes dimensiones, cada una con sus indicadores:

Análisis de tareas: Análisis de puestos, funciones y especificaciones de puestos.

Reclutamiento y selección de personal: Fuentes de reclutamiento, proceso de reclutamiento, medios de reclutamiento, proceso de selección y técnicas de selección.

Capacitación de personal: Necesidades de capacitación, programas de capacitación, ejecución de la capacitación y evaluación de la capacitación.

Compensación: Métodos de evaluación, comisión de evaluación, clasificación de cargos, investigación salarial y políticas salariales.

Escala de medida: La variable se trabajará con la escala ordinal.

Variables 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: En el caso de la variable dependiente, que es desempeño laboral, se define como la productividad del trabajador para realizar su trabajo en el menor tiempo posible, y que este sea de calidad, se puede decir que es la relación de la conducta con su resultado. En la actualidad la evaluación del desempeño es un hecho común, así como también de las organizaciones, la evaluación es individual y depende de varios factores, en esto influye las recompensas y la percepción que la empresa le da a sus colaboradores, determinan el esfuerzo de lo que el individuo esté dispuesto hacer, relación costo-beneficio (Chiavenato, 2007).

Definición operacional: La variable de Desempeño Laboral se va a medir con el cuestionario, siendo este la técnica que se desarrollará de acuerdo a las dimensiones dadas.

Indicadores: Tenemos las siguientes dimensiones, cada una con sus indicadores:

Desempeño de la función: Conocimiento del puesto y cooperación.

Habilidades: Comprensión, creatividad y realización.

Evaluación: Ajuste funcional general, progreso funcional, asiduidad y responsabilidad y salud.

Escala de medida: La variable se trabajará con la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Ludewing (2014), es un conjunto de elementos que tienen una relación específica, para la empresa LCL CONTRATISTAS SAC, todo el personal que labora es su población, estando constituida por 30 colaboradores del área administrativa. Siendo el tamaño un poco amplio, se decide trabajar con ciertas personas, especialmente las que tienen contacto directo con la gerencia.

Criterios, de inclusión: Personal administrativo y técnico con un contrato activo y que se encuentre laborando en el desarrollo de la investigación.

Criterios de exclusión: Personal administrativo y técnico que no cuente con un contrato activo y que no se encuentre laborando en el desarrollo de la investigación

3.3.2. Muestra

Es una muestra censal porque se ha tomado en cuenta una sección de la población, esta es más pequeña y limitado, y no se usan juicios muestrales.

3.3.3. Muestreo

Se considera como tipo de muestreo el no probabilístico por conveniencia, ya que permite el acceso a una muestra que brindan una simplicidad para recoger datos, es decir, se realiza una elección específica de acuerdo al criterio que tenga el indagador, sea buscando ahorro, tiempo u otro estudio.

Unidad de análisis: Un colaborador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se va a realizar normas que permitan determinar la conexión con el objetivo del proyecto, cuyo instrumento para recopilar datos es a través de cuestionarios, lo que permitirá contrastar la información obtenida, de acuerdo a las dimensiones e indicadores dado, pudiéndose trabajar con diferentes métodos como: Likert y Delphi.

Encuesta, es una técnica que permite obtener datos, los cuales son realizados a la muestra sugerida para poder el producto final, esta se puede aplicar de forma masiva, con una elaboración sencilla de su instrumento, el cuestionario. Este instrumento se elabora con un conjunto de interrogantes que permite recolectar información de forma organizada, esto se trabaja con los indicadores y dimensiones de las variables, es decir, es el formulario que se brinda a la población a estudiar. (Casas, et al., 2003)

Se utilizará para cada variable un instrumento:

Formulario 1: Cuestionario de Gestión del talento humano

Ítem: 20 interrogantes

Duración: Sin límite

Objetivo: Medir la gestión del talento humano dentro de la empresa

Formulario 2: Cuestionario de Desempeño laboral

Ítem: 15 interrogantes

Objetivo: Medir el desempeño laboral de los colaboradores dentro de la empresa

Duración: Sin límite

Validez

Según Hernández (2014) la validez indica la idoneidad del grado para evaluar los atributos, para lo cual ha sido creado, como medir realmente la variable. Para la presente investigación se empleó un juicio de expertos en el que tres especialistas en las ciencias administrativas manifestaron que los instrumentos son aplicables. Los expertos en cuestión fueron: Dr. Kerwin José Chávez Vera, Dra. África del Valle Calanchez Urribari y Mg. Máximo Antonio Bocanegra Cruzado

Confiabilidad

Para Hernández (2014) la confiabilidad de un instrumento es medir el nivel que produce su aplicación, lo cual debe brindar resultados sólidos y congruentes, que permita replicarla. Para la presente investigación, la confiabilidad de los instrumentos se estableció a través del Alfa de Cronbach, obteniendo para el cuestionario de la variable GESTION DEL TALENTO HUMANO un coeficiente

de 0.960 y para el cuestionario de la variable DESEMPEÑO LABORAL, un coeficiente de 0.952, lo que ubica a ambos instrumentos en la categoría excelente.

3.5. Procedimientos

Para realizar el presente proyecto se solicitó el consentimiento del gerente general de la constructora para que nos facilite la información de la empresa, por tal motivo se le explicó el tema a tratar, para que pueda tener conocimiento de la información que se va a solicitar, como también el permiso necesario para la aplicación de la encuesta, la cual será realizada de forma presencial a los 35 colaboradores del área administrativa. Se aplicarán dos encuestas, una cada para cada variable, a fin de determinar la credibilidad. Al finalizar con los cuestionarios, los resultados se llevaron a un Excel y luego serán procesados estadísticamente a través del SPSS V.26.

3.6. Método de análisis de datos:

Para el análisis de los datos recolectados en la investigación, se hará uso del análisis descriptivo y para la tabulación de los datos se utilizará el programa Microsoft Excel. Luego se llevará a cabo las coordinaciones pertinentes, para proceder a la aplicación del cuestionario. La muestra a encuestar ha sido seleccionada por conveniencia del investigador. Finalmente, con la obtención de datos se procederá a codificarlos y posteriormente elaborar los cuadros estadísticos mediante un programa especializado SPSS, con el fin de obtener el análisis e interpretación de datos. Se aplicará una prueba de normalidad que será de Shapiro-Wilk, ya que se trabajará con una muestra menor a 50; el coeficiente de correlación que se va a ejecutar es con Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se basó en respetar la propiedad literaria, para ello se está colocando las citas y referencias bibliográficas según las normas APA 7.^a edición; asimismo se está tomando en cuenta la resolución de código de ética y estructura de la universidad Cesar Vallejo 2020, considerando la ética en su pluralidad, así como también la protección de las personas involucradas en el desarrollo del cuestionario, y la libre participación y derecho a estar informado,

brindándoles la información necesaria antes de proceder al llenado del formulario.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se dará a conocer los resultados alcanzados de la aplicación del instrumento, el cual tuvo como objetivo precisar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la constructora LCL CONTRATISTAS S.A.C., en la ciudad de Trujillo - 2022, los cuales fueron estudiados de la siguiente forma:

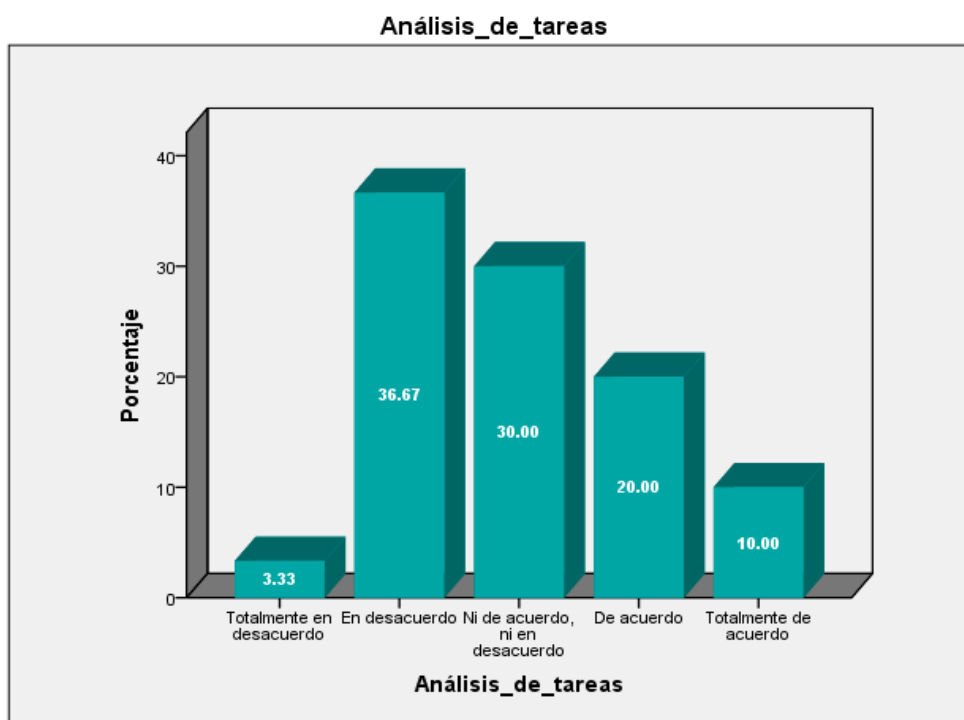
4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1

Análisis de tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
En desacuerdo	11	36.7	36.7	40.0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	30.0	30.0	70.0
Válidos De acuerdo	6	20.0	20.0	90.0
Totalmente de acuerdo	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Figura 1. Análisis de tareas



Interpretación

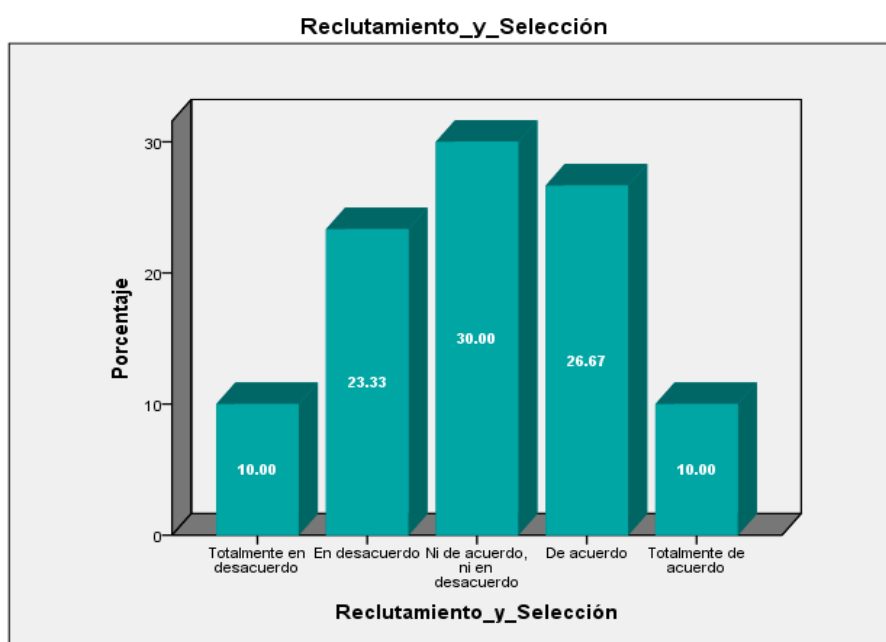
En la tabla y figura 1, se observan los datos relacionados con la dimensión análisis de tareas, el 36.67% de los encuestados expresa estar en desacuerdo que existe una organización respecto a los cargos a desempeñar, ya que no se puede definir las tareas, para el 30% no está de acuerdo ni en desacuerdo, mientras el 20% indica que si está de acuerdo en que existe un análisis de tareas respectivo que le ha permitido a cada colaborador cumplir con sus funciones de forma efectiva, para el 10% de los encuestados están totalmente de acuerdo; sin embargo, existe un 3.33% que está totalmente en desacuerdo que exista un adecuado diseño de las tareas a cumplir, afectando el nivel de productividad.

Tabla 2

Reclutamiento y selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	10.0	10.0	10.0
En desacuerdo	7	23.3	23.3	33.3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	30.0	30.0	63.3
Válidos				
De acuerdo	8	26.7	26.7	90.0
Totalmente de acuerdo	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Figura 2. Reclutamiento y selección de personal



Interpretación

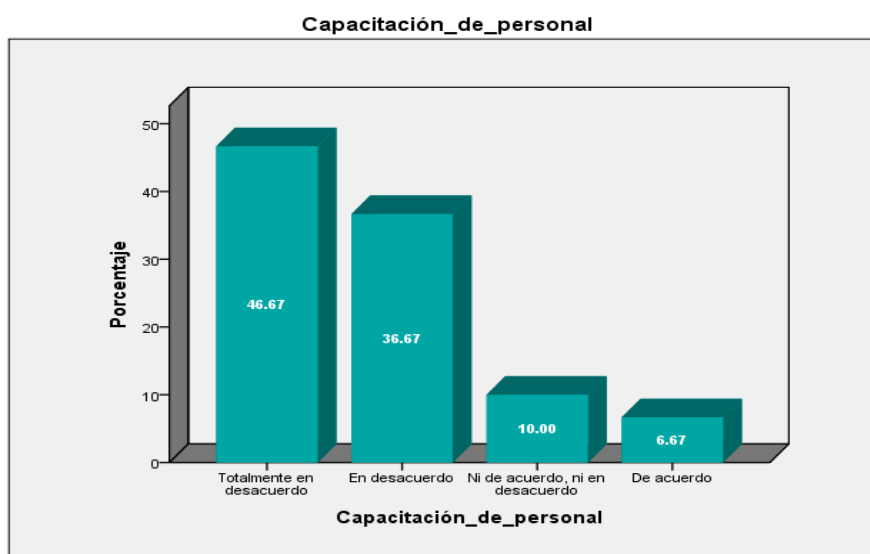
En la tabla y figura 2 se evidencia los resultados obtenidos relacionados con la dimensión reclutamiento y selección de personal, el 30% de los encuestados no están de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa cuente con un buen proceso de reclutamiento y selección del personal, para el 23.33% está en desacuerdo; sin embargo, el 26.67% manifiesta estar de acuerdo que se cuenta con un proceso de captación de personal y selección lo cual ha permitido la retención de buenos elementos, obteniendo el candidato ideal para el puesto solicitado; mientras el 10% de los encuestados indican estar totalmente de acuerdo que dentro de la empresa existe un adecuado análisis para la obtención del candidato ideal que cumpla con el perfil solicitado, para 10% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 3

Capacitación de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	14	46.7	46.7	46.7
En desacuerdo	11	36.7	36.7	83.3
Válidos Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	10.0	10.0	93.3
De acuerdo	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Figura 3. Capacitación de personal



Interpretación

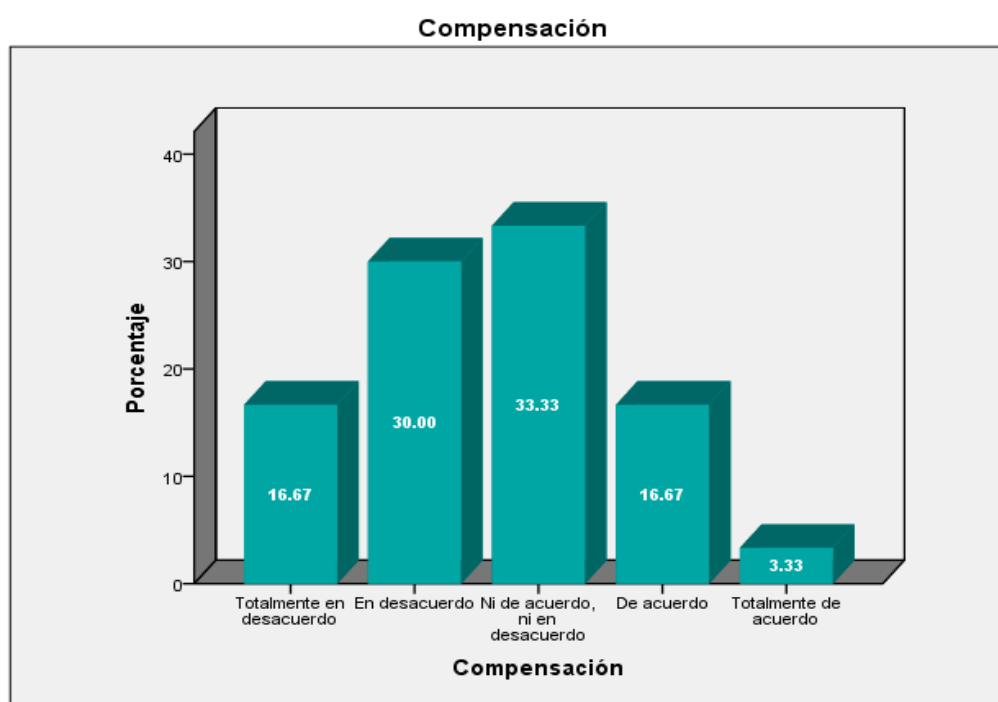
En la tabla y figura 3 se evidencian los resultados obtenidos relacionados en relación con la dimensión capacitación de personal, el 46.67% de los encuestados manifiestan estar totalmente en desacuerdo que la empresa desarrolle capacitaciones para el personal, para el 36.67% de los encuestados expresó estar en desacuerdo, mientras el 10% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa brinde este proceso de desarrollo educacional, para el 6.67% de los encuestados están totalmente en desacuerdo.

Tabla 4

Compensación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	16.7	16.7	16.7
En desacuerdo	9	30.0	30.0	46.7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	33.3	33.3	80.0
De acuerdo	5	16.7	16.7	96.7
Totalmente de acuerdo	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Figura 4. Compensación



Interpretación

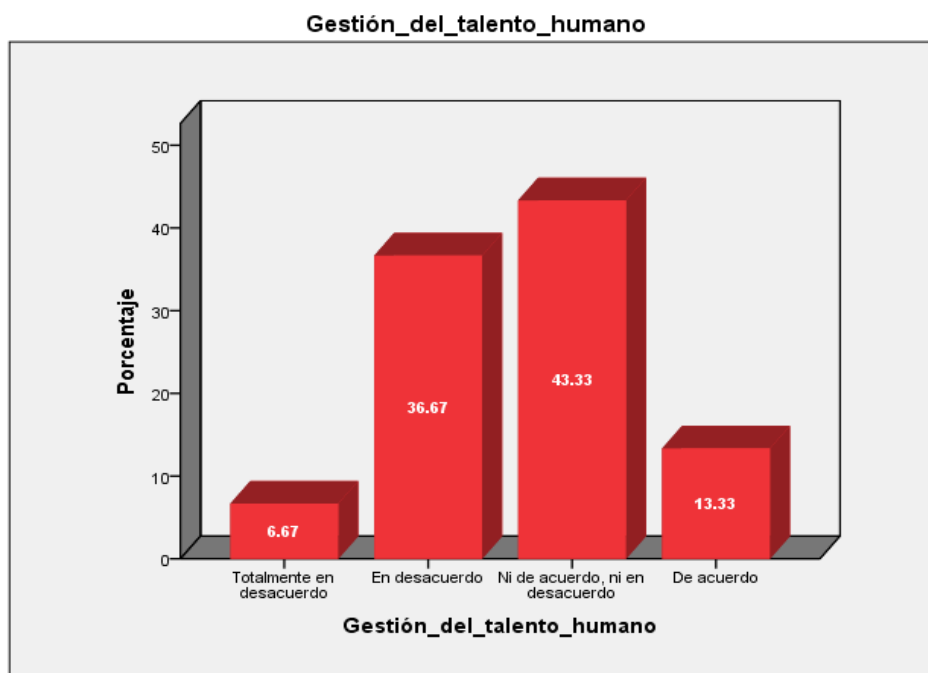
En la tabla y figura 4 se evidencian los resultados obtenidos relacionados en relación con la dimensión compensación, el 33.33% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa brinde una compensación adecuada que permita la retención del talento, para el 30% de los encuestados expresó estar en desacuerdo y el 16.67% totalmente en desacuerdo que haya una compensación adecuada, mientras el otro 16.67% está de acuerdo que los colaboradores dentro de la empresa se encuentran estimulados y motivados, lo que ha permitido lograr alcanzar los objetivos dentro de la empresa, para el 3.33% está totalmente de acuerdo.

Tabla 5

Variable Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
En desacuerdo	11	36.7	36.7	43.3
Válidos Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	43.3	43.3	86.7
De acuerdo	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Figura 5. Gestión del talento humano



Interpretación

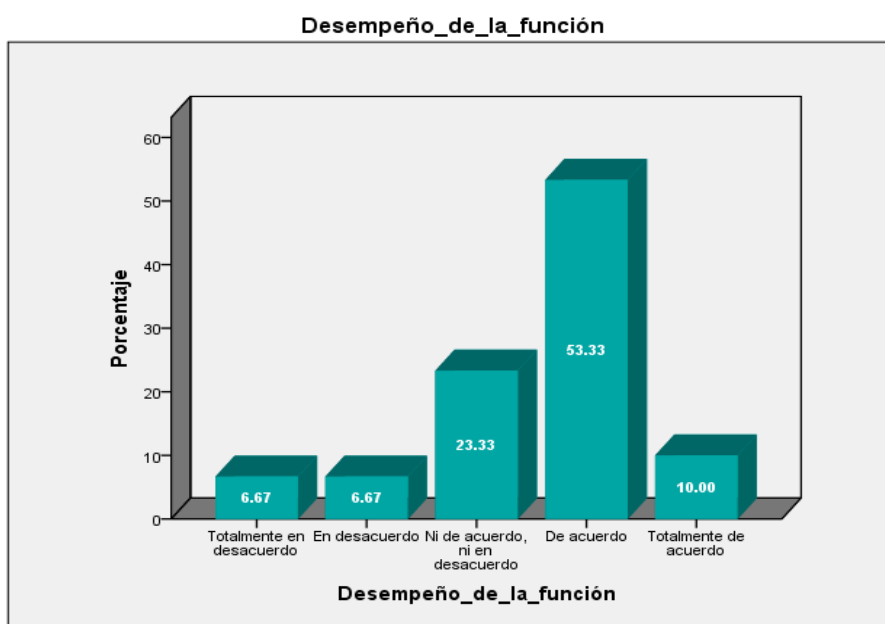
La tabla y figura 5, presentan los resultados obtenidos relacionados con la variable Gestión del talento humano, los encuestados manifestaron en un 43.33% no estar de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa haya desarrollado estrategias y un proceso adecuado, que tenga dirección, mientras el 36.67% manifestó estar en desacuerdo que la empresa cuente con un enfoque de gestión y de dirección en el talento humano, mientras que para el 13.33% si está de acuerdo de la existencia de este proceso; sin embargo, el 6.67% está en totalmente en desacuerdo que la empresa considere al talento humano como un capital importante, la cual debe contar con una correcta administración.

Tabla 6

Desempeño de la función

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
En desacuerdo	2	6.7	6.7	13.3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	23.3	23.3	36.7
Válidos De acuerdo	16	53.3	53.3	90.0
Totalmente de acuerdo	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Figura 6. Desempeño de la función



Interpretación

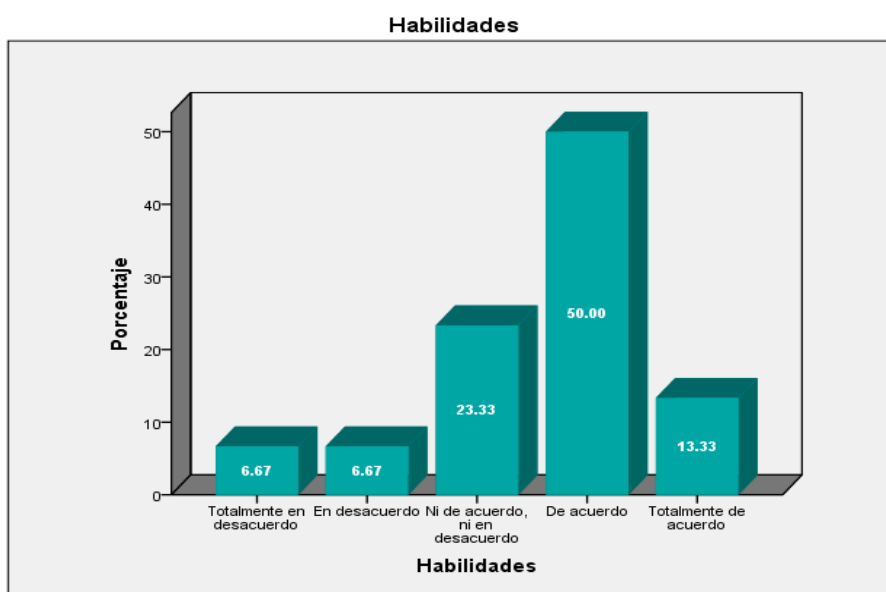
En la tabla y figura 6 se evidencian los resultados obtenidos relacionados en relación con la dimensión desempeño de funciones, el 53.33% de los encuestados se encuentra de acuerdo que las tareas de cada trabajador se encuentran establecidas, permitiendo que realicen sus actividades, para el 10% de los encuestados están totalmente de acuerdo; mientras el 23.33% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa tenga definido las habilidades, las tareas y las funciones que debe realizar cada uno de acuerdo al cargo que ocupa; sin embargo, el 6.67% está totalmente de acuerdo que la empresa cuenta con políticas que le permite a los trabajadores conocer más el puesto que ocupa, como las responsabilidades, funciones y jefaturas, para el 6.67% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

Habilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
En desacuerdo	2	6.7	6.7	13.3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	23.3	23.3	36.7
De acuerdo	15	50.0	50.0	86.7
Totalmente de acuerdo	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Figura 7. Habilidades



Interpretación

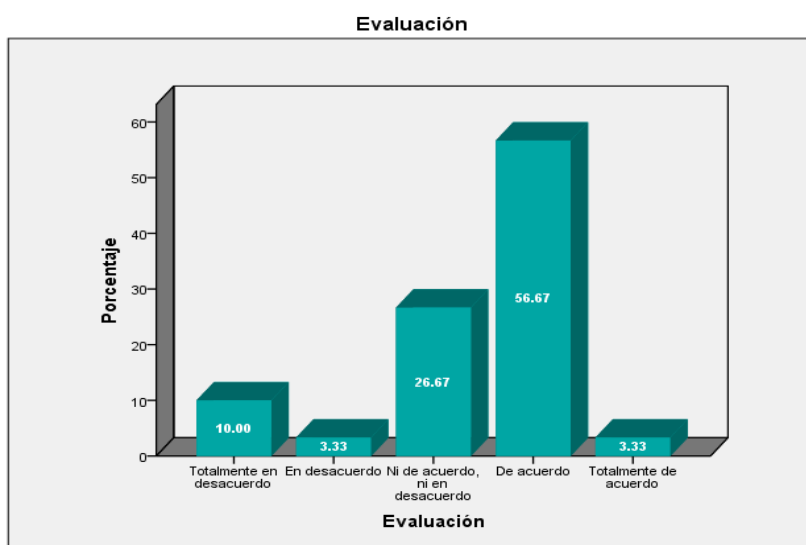
En la tabla y figura 7 se evidencian los resultados obtenidos relacionados en relación con la dimensión habilidades, el 50% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la empresa busca que el personal cuente con las competencias necesarias para que pueda realizar un buen desempeño laboral, para el 13.33% expresa estar totalmente de acuerdo; sin embargo, el 23.33% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que se busque principalmente las aptitudes de la persona en la empresa, lo que le permitiría tomar decisiones adecuadas y responder ante ciertas dificultades, mientras el 6.67% está de acuerdo que la empresa ha brindado con el pasar del tiempo destreza y aprendizajes a los trabajadores que le han ido permitiendo solucionar problemas, iniciativa, proactividad realizando un trabajo con eficiencia y eficacia, para el 6.67% esta totalmente de acuerdo.

Tabla 8

Evaluación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	10.0	10.0	10.0
En desacuerdo	1	3.3	3.3	13.3
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	26.7	26.7	40.0
De acuerdo	17	56.7	56.7	96.7
Totalmente de acuerdo	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Figura 8. Evaluación



Interpretación

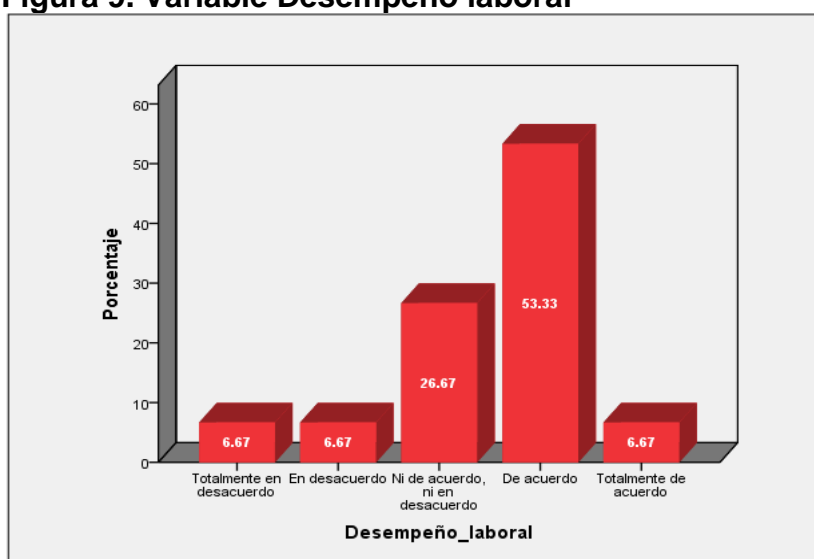
En la tabla y figura 8 se evidencian los resultados obtenidos relacionados en relación con la dimensión evaluación, el 56.67% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que la empresa mida el grado de eficiencia de cada colaborador, permitiendo ver las fallas que se tiene y pueda mejorar; mientras el 26.67% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que este instrumento sea útil para hallar la producción del trabajador; mientras el 10% está totalmente en desacuerdo que la evaluación se esté desarrollando de la mejor manera; sin embargo, el 3.33% de los encuestados está totalmente de acuerdo que la empresa cuenta con un proceso adecuado el cual ha permitido evaluar la producción del trabajador y ayudarlo a mejorar su rendimiento, para el 3.33% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7
	En desacuerdo	2	6.7	13.3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	26.7	40.0
	De acuerdo	16	53.3	93.3
	Totalmente de acuerdo	2	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Figura 9. Variable Desempeño laboral



Interpretación

La tabla y figura 9, presentan los resultados obtenidos relacionados con la variable Desempeño laboral, los encuestados manifestaron en un 53.33% están de acuerdo que la empresa cuenta con un sistema de medición el cual le ha permitido valorar su trabajo a través de su desempeño, para el 6.67% está totalmente de acuerdo que este proceso ocurre, mientras que para el 26.67% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo; sin embargo, para el 6.67% se encuentran totalmente en desacuerdo que la empresa brinde una compensación que le haya permitido al trabajador sentirse comprometido, y motivado; por lo cual el personal al no sentirse valorado no ha tenido un buen desempeño, para el 6.67% se encuentra también en desacuerdo que esto pase dentro de la empresa.

4.2. Estadística inferencial

Hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022

H0: No existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022

Tabla 10

Correlación de las variables

			Correlaciones	
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.762**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Desempeño laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	.762**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla que el coeficiente de correlación es de 0,762, lo que expresa una relación positiva muy fuerte entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.

Hipótesis específica 1

H1: Existe una relación significativa entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 202

H0: No existe una relación significativa entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 202

Tabla 11

Correlación Desempeño laboral y análisis de tareas

Correlaciones				
		Desempeño laboral	Análisis de tareas	
Rho de Spearman				
		Coeficiente de correlación	1.000	.789**
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Análisis de tareas	Coeficiente de correlación	.789**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
	N	30	30	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla que el coeficiente de correlación es de 0,789 lo que expresa una relación positiva muy fuerte entre la variable desempeño laboral y análisis de tareas. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe una relación significativa entre el análisis de

tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.

Hipótesis específica 2

H1: Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022

H0: No Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022

Tabla 12

Correlación Desempeño laboral y reclutamiento y selección de personal

			Correlaciones	
			Desempeño laboral	Reclutamiento y selección
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.627**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	.627**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla que el coeficiente de correlación es de 0,627 lo que expresa una relación positiva considerable entre la variable desempeño laboral y reclutamiento y selección de personal. Además, se obtuvo un nivel de significancia sig. (bilateral) de $0.000 \leq 0.05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.

Hipótesis específica 3

H1: Existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022

H0: No existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022

Tabla 13

Correlación Desempeño laboral y capacitación

Correlaciones			Desempeño laboral	Capacitación
	Coeficiente de correlación		1.000	.596**
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	.	.001
Rho de	N		30	30
Spearman	Coeficiente de correlación		.596**	1.000
	Capacitación	Sig. (bilateral)	.001	.
	N		30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla que el coeficiente de correlación es de 0,596 expresando una relación positiva considerable entre la variable desempeño laboral y la dimensión capacitación del personal. Además, se obtuvo un nivel de significancia sig. (bilateral) de $0.001 \leq 0.05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.

Hipótesis específica 4

H1: Existe una relación significativa entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.

H0: No existe una relación significativa entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.

Tabla 14**Correlación Desempeño laboral y compensación**

Correlaciones			Desempeño laboral	Compensación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.624**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Compensación	Coefficiente de correlación	.624**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla que el coeficiente de correlación es de 0,624 lo que expresa una relación positiva considerable entre la variable desempeño laboral y compensación del personal. Además, se obtuvo un nivel de significancia sig. (bilateral) de $0.000 \leq 0.05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación realizó un análisis de las variables, utilizando métodos estadísticos como el descriptivo e inferencial, cuyo fin ha sido realizar una comparación de información y que estos resultados vayan acorde al objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022. Los colaboradores que fueron sondeados, expresaron que el 43.33% no está de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa haya desarrollado estrategias y un proceso adecuado, y que esto brinde dirección. En lo que respecta la variable desempeño laboral, el 53.33% están de acuerdo que la empresa cuenta con un sistema de medición el cual le ha permitido valorar su trabajo a través de su desempeño.

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla que el coeficiente de correlación es de 0,762, lo que expresa una relación positiva muy fuerte entre la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral. Además de ello, con base en la regla de significancia ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.

Los resultados que se hallaron, concuerdan con lo indicado por Chávez y Velásquez (2021) que menciona que la gestión del talento humano tiene una incidencia alta en el desempeño laboral; además, da a conocer que mientras más eficiente sea la gestión se obtendrá una mejora significativa en la evaluación del desempeño. Por tal motivo, en función de lo determinado es que se indica tomar mayor importancia a la gestión del talento humano para que la valoración del desempeño sea excelente, esto se da a que más comodidad sienta el trabajador, mejor resultado tendrá la empresa. Del mismo modo, Chávez y Velásquez (2021), obtuvo como respuesta que la relación de las variables son directa, es decir, si la variable gestión del talento humano es positiva o negativa, esta se refleja en el desempeño.

Asimismo, para Hernández & Estupiñán (2018) indican que el talento humano es un activo importante para las empresas, por ese se debe tener cuidado en el reclutamiento y selección para la persona ideal, y así poder tener un grupo

competitivo que permita que la empresa logre alcanzar sus objetivos y obtener un buen desempeño laboral.

Según el primer objetivo específico, el cual su finalidad es Identificar la relación entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, en el presente estudio se brindarán los resultados en función al presente objetivo. Los colaboradores que fueron sondeados, expresaron que el 53.33% están de acuerdo que la empresa cuenta con un sistema de medición, el cual le ha permitido valorar su trabajo a través de su desempeño. En lo que respecta la dimensión análisis de tareas, el 36.67% de los encuestados expresan estar en desacuerdo que existe una organización respecto a los cargos a desempeñar, ya que no se puede definir las tareas.

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla que el coeficiente de correlación es de 0,789 lo que expresa una relación positiva muy fuerte entre la variable desempeño laboral y análisis de tareas. Además de ello, con base en la regla de significancia ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe una relación significativa entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.

Los resultados anteriores coinciden con lo señalado por Naranjo (2015), que la asignación de tareas es parte fundamental de la gestión del talento humano, ya que al brindarles las facilidades a los trabajadores permite tener un buen desempeño, logrando alcanzar las metas y estándares de productividad esperados; así como también brindar la dirección necesaria para dar una buena motivación al personal. De igual forma, García (2015), nos da a conocer que el talento humano es el pilar de una empresa, por tal motivo, es importante tener una buena administración del personal, asignando las tareas y que estos estén a la altura con sus capacidades, teniendo un buen desenvolvimiento en el trabajo.

De igual modo, Dessler (2015), muestra que el análisis del personal tiene una relación directa con el factor económico, ya que aquí se puede ver que tan determinante es la producción del colaborador. Así como también es importante, que una organización cuente con un análisis adecuado de puestos, puesto que

esto brindará las responsabilidades y tareas que el trabajador debe tener en cuenta, y así tener un buen rendimiento hacia la empresa.

Según el segundo objetivo específico, el cual su finalidad es Analizar la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, en el presente estudio se brindarán los resultados en función al presente objetivo. Los colaboradores que fueron sondeados, expresaron que el 53.33% están de acuerdo que la empresa cuenta con un sistema de medición, el cual le ha permitido valorar su trabajo a través de su desempeño. En lo que respecta la dimensión, reclutamiento y selección de personal, el 30% de los encuestados no están de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa cuente con un buen proceso de reclutamiento y selección del personal.

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla que el coeficiente de correlación es de 0,627 lo que expresa una relación positiva considerable entre la variable desempeño laboral y reclutamiento y selección de personal. Además, se obtuvo un nivel de significancia sig. (bilateral) de $0.000 \leq 0.05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.

Los resultados anteriores coinciden con lo señalado por Causipaucar (2021) que, al no contar con un proceso adecuado en la etapa de reclutamiento y selección, este deber estar de acuerdo a los requisitos implantados, ya que al haber una ineficiencia en esta fase ocasionaba un mal desempeño laboral. Del mismo modo, Panez (2019), en la investigación que realizó, concluye una relación directa entre la variable y dimensión, es decir, si se tiene una excelente gestión del talento humano, da como resultado un alto nivel de desempeño laboral.

Para Compton (2009) lo principal es que parte de la gestión del recurso humano, es la incorporación y contratación del personal; asimismo, en relación con otros procesos, lo que permitirá que el trabajador tenga un grado de lealtad y compromiso hacia la empresa, dando así un buen desempeño en las tareas a ejecutar, cuyo fin es que la empresa alcance sus metas.

Según el tercer objetivo específico, el cual su finalidad es Demostrar la relación entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, en el presente estudio se brindarán los resultados en función al presente objetivo. Los colaboradores que fueron sondeados, expresaron que el 53.33% están de acuerdo que la empresa cuenta con un sistema de medición, el cual le ha permitido valorar su trabajo a través de su desempeño. En lo que respecta la dimensión de capacitación de personal, el 46.67% de los encuestados manifiestan estar totalmente en desacuerdo que la empresa desarrolle capacitaciones para el personal.

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla que el coeficiente de correlación es de 0,596 expresando una relación positiva considerable entre la variable desempeño laboral y la dimensión capacitación del personal. Además, se obtuvo un nivel de significancia sig. (bilateral) de $0.001 \leq 0.05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.

Los resultados anteriores coinciden con lo señalado por Morales (2021) que señala que la capacitación se vincula directamente con el compromiso organizacional conllevando a mejorar el desempeño laboral, ya que se ve como un estímulo que la empresa le brinda sin costo alguno, con un beneficio de aprendizaje; asimismo, que gracias a este tipo de instrucciones el trabajador se siente formado para desempeñarse en otras funciones u otro cargo. De igual forma, Panez (2019) da a conocer la importancia de la capacitación en el desarrollo del talento humano, ya que al no existir este tipo de formación existe una deficiencia en cuanto al desempeño laboral, porque el personal no se siente capacitado, no alcanzando todas las competencias que puedes realizar.

Asimismo, Ayomide (2008) nos muestra que este proceso es de vital importancia, porque le permite a la persona desarrollar sus aptitudes y así poder instruirlos para ser más productivos, lo que ocasionaría un mejor desempeño, si bien esto tiene un costo y lo asume la empresa, es un beneficio que la empresa podrá recuperar si la capacitación se orienta a resultados.

Según el cuarto objetivo específico, el cual su finalidad es establecer la relación entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, en el presente estudio se brindarán los resultados en función al presente objetivo. Los colaboradores que fueron sondeados, expresaron que el 53.33% están de acuerdo que la empresa cuenta con un sistema de medición, el cual le ha permitido valorar su trabajo a través de su desempeño. En lo que respecta la dimensión, el 33.33% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que la empresa brinde una compensación adecuada que permita la retención del talento.

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla que el coeficiente de correlación es de 0,624 lo que expresa una relación positiva considerable entre la variable desempeño laboral y compensación del personal. Además, se obtuvo un nivel de significancia sig. (bilateral) de $0.000 \leq 0.05$, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC.

Los resultados anteriores coinciden con lo señalado por Panez (2019), que señala que existe una relación directa, donde da a conocer que mientras haya un desarrollo del talento, de forma adecuada como la organización, inclusión y una buena compensación, dará como resultado el incremento del rendimiento laboral. Del mismo modo, Soriano (2022), nos muestra que hay una relación directa entre compensación y desempeño, ya que el personal que no está bien compensado, no da una buena productividad; por tal motivo, recomienda a la empresa brindar recompensas que permita el desarrollo de sus capacidades, dándole un enfoque a esto, se verá reflejado en el desempeño de los trabajadores siendo beneficioso para la empresa.

Asimismo, Valera (2018) indica que, si la compensación es bien administrada, será una buena herramienta estratégica para contar con personal comprometido, ya que será una forma de retenerlo, creando así una cultura de espíritu de competencia, permitiendo así a la empresa cumplir sus metas.

VI. CONCLUSIONES

1. A continuación, se presentará las conclusiones, siendo el resultado de las discusiones que se obtuvieron de la presente investigación. En concordancia con el objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, se estableció un coeficiente de correlación de 0,762 lo que expresa una relación positiva muy fuerte entre las variables. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022. Por lo anterior se confirma una relación positiva y significativa entre las variables.
2. En concordancia con el primer objetivo específico: Identificar la relación entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, se estableció un coeficiente de correlación de 0,789 lo que expresa una relación positiva muy fuerte entre la variable y dimensión ya mencionada. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe una relación significativa entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022. Por lo anterior se confirma una relación directa y significativa, deduciendo que si existe un buen análisis de tareas aumentaría el desempeño.
3. En concordancia con el segundo objetivo específico: Analizar la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, se estableció un coeficiente de correlación de 0,627 lo que expresa una relación positiva considerable entre la variable y dimensión ya mencionada. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC,

Trujillo – 2022. Por lo anterior se confirma una relación significativa, determinándose que la dimensión de reclutamiento y selección de personal tiene una influencia alta en el desempeño laboral.

4. En concordancia con el tercer objetivo específico: Demostrar la relación entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, se estableció un coeficiente de correlación de 0,596 lo que expresa una relación positiva considerable entre la variable y dimensión ya mencionada. Además de ello, con base en la regla de significancia ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022. Por lo anterior se confirma una relación significativa, determinándose que la capacitación tiene una influencia alta en el desempeño laboral.
5. En concordancia con el tercer objetivo específico: Establecer la relación entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, se estableció un coeficiente de correlación de 0,624 lo que expresa una relación positiva considerable entre la variable y dimensión ya mencionada. Además de ello, con base en la regla de significancia ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe una relación significativa entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC. Por lo anterior se confirma una relación significativa, determinándose que la compensación tiene una influencia alta en el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. En concordancia con el objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, se recomienda a la empresa, prestar atención al área de recursos humanos, proporcionar las herramientas necesarias para que pueda brindar un mejor soporte a la gestión del talento humano, como un sistema digital que le permita tener organizada la información, realizar un reclutamiento y selección adecuados, ofrecer compensaciones apropiadas y sobre todo retener al personal capacitado.
2. En concordancia con el primer objetivo específico: Identificar la relación entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, se recomienda a la empresa contar con un manual de organización y funciones, así como también que se establezca la estructura, que permita que los trabajadores conozcan más a la organización. Asimismo, en el MOF, debe establecerse de forma clara y específica las cuales deben describir el puesto de trabajo, las funciones, objetivos, características, requisitos, responsabilidades, jefaturas; ya que permitirá contar con un análisis de tiempo de las tareas y mejorar la eficacia del trabajo, de acuerdo a las capacidades que se necesita, y este debe darse a cada trabajador al incorporarse a la institución.
3. En concordancia con el segundo objetivo específico: Analizar la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, se recomienda a la empresa hallar las necesidades de personal, armar el perfil adecuado, buscar una técnica de reclutamiento conveniente para el cargo que se solicite y finalmente una compensación económica acorde. En primer lugar, al realizar la convocatoria se recomienda iniciar de forma interna, esto con el fin de promover el crecimiento, luego en la búsqueda de personal, se sugiere contar con plataformas digitales para el reclutamiento y para la selección considerar etapas los pasos mencionados.

4. En concordancia con el tercer objetivo específico: Demostrar la relación entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, se recomienda a la empresa, con el fin de obtener un buen desempeño laboral, contar con programas de formación, esto permitirá crecimiento en las aptitudes de sus trabajadores y que se encuentren capacitados para solucionar problemas. Para elegir la capacitación adecuada se recomienda, realizar un método, como la prueba de detección de necesidades de capacitación, asimismo, crear programas de capacitación cada cierto tiempo, lo cual permitirá que su personal esté actualizado.
5. En concordancia con el cuarto objetivo específico: Establecer la relación entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022, se recomienda a la empresa, realizar un análisis para establecer si la compensación que recibe el trabajador es la adecuada de acuerdo al cargo que desempeña y homologarla, como también buscar formas de retener al personal con incentivos, bonos, o recompensas que le permita al trabajador sentirse querido y comprometido.

REFERENCIAS

Adrianzen, M. (2019). Gestión del talento humano y desempeño de los trabajadores de una Municipalidad de Ayabaca, 2019. Perú: Universidad César Vallejo.

Amo, A. (2019). Reclutamiento y selección del personal. España: Editorial Eleraning S.L.

Al-Jedaia, Y. & Mehrez, A. (2020). Management Science Letters. Canada. DOI: 10.5267/j.msl.2020.2.003

Almahdi, I. & Yesiltas, M. (2022). Employee Satisfaction, Talent Management Practices and Sustainable Competitive Advantage in the Northern Cyprus Hotel Industry. Academic Editors: Choong-Ki Lee and Sung-Eun Kang. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14127082>

Ayomide, A. (2008). Staff training and development: A vital tool for organisational effectiveness. European Journal of Scientific Research ISSN 1450-216X Vol.24 No.3.

Arbaiza, L. (2016). Dirección de recursos humano el factor humano. Perú: Esan ediciones

Arvey, R. & Murphy, K. (1998). Performance evaluation in work settings. Annu. Rev. Psychol. DOI: <file:///C:/Users/camil/Downloads/Performance20evaluation20work20setting.pdf>

Arias, D. (2021). Gestión del talento humano en la constructora Arregui Dávila S.A. Universidad Técnica de Babahoyo.

Bhattacharyya, D. (2014). Compensation Management. (2da Ed.). India: xfor University Press.

Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Aten primaria 31 (8): 527-38. DOI: <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Colcha, J. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la constructora General Services SA para el año 2021. Universidad Nacional de Chimborazo.

Compton, R. & Morrissey, W. & Nankervis, A. (2009). Effective recruitment and selection practices (5ta. Ed.). Australia: McPherson's Printing Group.

Cusipaucar, M. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC Gerencia y Construcción SAC, Cusco año 2021. Universidad Cesar Vallejo.

Cyprus (2016). The International Journal of Human Resource Management, 2016 Vol. 27, No. 16, 1833–1853, <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2015.1075572>

Charry, S. (2020). Selección de personal. Colombia: Fundación Universidad de América.

Chávez, P. y Velásquez, A. (2021). Gestión del talento humano y evaluación del desempeño en colaboradores de una empresa de construcciones de gas natural, Chorrillo, 2021. Perú: Universidad César Vallejo.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. (8va Ed.). México, México: Mac Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (6ta ed.). México, D.F.: Interamericana editores.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. (9na. Ed.). México: McGraw-Hill.

Dessler, G. (2015). Administración de Recursos Humanos. España: Pearson Educación

Ermst & Young consultores. (1998). Manual del director de recursos humanos. Evaluación del desempeño. Cinco Días.

Erkut, N. & Zafer, A. (2018). Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction, 1 (20), 3, Doi: 10.5171/2018.895618

Flores (2019). Gestión del talento humano y su rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. Revista Escuela Administración de Negocios, 59-77 (87). Doi: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>

García, L. (2015). El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Decosing SA de la ciudad de Babahoyo, provincia de Los Ríos. Universidad de Guayaquil.

García, M., Murillo, G., González, C., (2010), Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana, Cali. Colombia: Programa editorial.

Gonzales, S., & Ventura, B. (2008). Administración de Recursos Humanos. (3ra ed.). Madrid: Thomson editores.

Grajales, T. (s.f.). Tipos de Investigación. <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>

Hernández, N. y Estupiñán J. (2018). Gestión empresarial y posmodernidad. Infinite Study. https://www.researchgate.net/publication/339630971_Gestion_Empresarial_y_Posmodernidad.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. México DF: Mc Graw Hill

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina J. (2018). Gestión del Talento Humano como Factor de Mejoramiento de la Gestión Pública y Desempeño Laboral. Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia.

Jiménez, A. M. E., & Serrano, F. M. (2015). Somos estrategias: Dirección de Comunicación Empresarial e Institucional. Editorial GEDISA.

Louis, B. & Lepine, J. & Crawford, E. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance.

Madrigal, B. (2009). Habilidades directivas. (2da Ed.). México: Mc Graw Hill.

Khan, S. & Nawzad, N. (2019). The impact of staff training development on teacher's productivity. Economic, Management and Sustainability, 4(1).

Morales, O. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos Guayaquil – Ecuador, 2021. Universidad César Vallejo.

Naranjo, A. (2015). Gestión del talento humano para la constructora Pallakti SA de la ciudad de Santo Domingo de los Colorados. Uniandes.

OIT (2016). Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Empresas. Ginebra: OIT

Oscoco, H. (2015). Gestión del Talento Humano y su Relación con El desempeño Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas – Apurímac, 2014. Andahuaylas.

Panez, C. (2019). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa CN Minería y Construcción SAC, San Luis 2019. Universidad Cesar Vallejo.

Robles, P. (2009). Evaluación del desempeño laboral. DOI <https://acortar.link/vGhqOG>

Saleh, S. (2014). Is Talent Management Important? An Overview of Talent Management and the Way to Optimize Employee Performance. Unisersity technology Malaysia. Vol 5-23. Doi:10.5901/mjss. 2014.v5n23p2290

Soriano, J. (2022). Desempeño laboral del personal operativo de la empresa Espacios y diseños Berriot SA, año 2022. Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Reporte de economía y desarrollo (2016). Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral. Colombia: CAF

Robles, P. (2009). Evaluación del desempeño laboral. DOI <https://acortar.link/j3BkcO>

Sosa, W. (2016). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa consorcio constructor ductos del sur en la provincia de la Convención, Cusco-2016. Universidad Alas Peruanas.

Stoner, J. & Edward, R. & Gilbert, D. (1996). Administración. (6ta. Ed.) México: Prentice Hall Hispanoamérica SA.

Torres, D. (2019). Estrategias de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. Revista GEON Vol. 6-2

Tokarcikova, E. & Malichova, E. & Kucharcikova, A. & Durisova, M. (2020). Importance of technical and business skills for future it professionals. Vol. 22. Universitu of Zilina, Slovak Republic.

Udin, M. & Muslin, A. & Israrul, M. & Muslim A: (2017). Talent management and value creaton: A conceptual FRamework. Volumen 12, Issue 2. Academy of strategic management journal.

Varela, R. (2018). Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones (3ra. Ed.). México: Pearson Educación de México.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del Talento Humano	La gestión humana son los procesos y actividades estratégicas de soporte a la Dirección de la organización, cuyo objetivo es formar, desarrollar, retribuir y motivar al personal para impulsar a la organización. Estos procesos se deben de identificar de acuerdo a los objetivos de la organización fundado por su misión y visión, realizando un adecuado proceso de selección, evaluación del desempeño que permita tomar decisiones de mejora y establecer medidas de higiene y seguridad que confirmen una calidad de vida al trabajador (García & Murillo & González, 2010).	La variable de Gestión de Talento Humano presentada se va a medir con el cuestionario, siendo este la técnica que se desarrollará de acuerdo a las dimensiones dadas.	Análisis de Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de puestos • Funciones • Especificaciones de puestos 	Ordinal
			Reclutamiento y Selección del Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Fuentes de reclutamiento • Proceso de Reclutamiento • Medios de reclutamiento • Procesos de Selección • Técnicas de Selección 	
			Capacitación de Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de capacitación • Programas de capacitación • Ejecución de la capacitación • Evaluación de la capacitación 	
			Compensación	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos de evaluación • Comisión de evaluación • Clasificación de cargos • Investigación salarial • Políticas salariales 	
Desempeño Laboral	En el caso de la variable dependiente, que es desempeño laboral, se define como la productividad del trabajador para realizar su trabajo en el menor tiempo posible, y que este sea de calidad, se puede decir que es la relación de la conducta con su resultado. En la actualidad la evaluación del desempeño es un hecho común, así como también de las organizaciones, la evaluación es individual y depende de varios factores, en esto influye las recompensas y la percepción que la empresa le da a sus colaboradores, determinan el esfuerzo de lo que el individuo esté dispuesto hacer, relación costo-beneficio (Chiavenato, 2007).	La variable de Desempeño Laboral presentada se va a medir con el cuestionario, siendo este la técnica que se desarrollará de acuerdo a las dimensiones dadas.	Desempeño de la función	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del puesto • Cooperación 	Ordinal
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión • Creatividad • Realización 	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuste funcional general • Progreso funcional • Asiduidad y responsabilidad • Salud 	

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Cuál es la relación entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022? PE2: ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022? PE3: ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022? PE4: ¿Cuál es la relación entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022</p> <p>Objetivos específicos OE1: Identificar la relación entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022 OE2: Analizar la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022 OE3: Demostrar la relación entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022 OE4: Establecer la relación entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022</p> <p>Hipótesis específicas HE1: Existe una relación significativa entre el análisis de tareas y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022 HE2: Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022 HE3: Existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022 HE4: Existe una relación significativa entre la compensación y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022.</p>	<p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Análisis de Tareas</p> <p>Reclutamiento y Selección del Personal</p> <p>Capacitación de Personal</p> <p>Compensación</p> <p>Desempeño de la función</p> <p>Habilidades</p> <p>Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de puestos • Funciones • Especificaciones de puestos • Fuentes de reclutamiento • Proceso de Reclutamiento • Medios de reclutamiento • Procesos de Selección • Técnicas de Selección • Necesidades de capacitación • Programas de capacitación • Ejecución de la capacitación • Evaluación de la capacitación • Métodos de evaluación • Comisión de evaluación • Clasificación de cargos • Investigación salarial • Políticas salariales • Conocimiento del puesto • Cooperación • Comprensión • Creatividad • Realización • Ajuste funcional general • Progreso funcional • Asiduidad y responsabilidad • Salud 	<p>Tipo: Aplicada Diseño: No experimental-transversal Nivel: Relacional Población y muestra: 30 colaboradores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Método estadístico: Análisis descriptivo y Microsoft Excel para base de datos y finalmente cuadros estadísticos con SPSS</p>

Anexo 3: Carta autorización



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Trujillo, 15 de setiembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración
Universidad César Vallejo – Campus Trujillo

A través del presente, **LUIS FERNANDO ACOSTA CALDERÓN**, identificado con DNI N° 46642327, representante de la empresa **LCL CONTRATISTAS SAC**, con el cargo de **GERENTE GENERAL**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) **NATALY YESENIA BECERRA CRUZ**

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: *Gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo – 2022.*

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

LCL CONTRATISTAS S.A.C.
Luis Fernando Acosta Calderón
GERENTE GENERAL

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Luis Fernando Acosta Calderón

Cargo: Gerente General

Anexo 4: Instrumentos

Cuestionario de gestión del talento humano

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Análisis de tareas						
1	El trabajo dentro de la empresa está organizado, de manera que le permite cumplir las tareas encomendadas.					
2	La empresa cuenta con un manual de funciones, donde especifica de forma clara las especificaciones del cargo que va a desempeñar.					
3	Se cumple a cabalidad el manual de funciones.					
4	Las funciones y responsabilidades están de acuerdo al perfil del cargo.					
5	La empresa cuenta con las herramientas necesarias para que el colaborador realice su trabajo.					
Dimensión: Reclutamiento y selección del personal						
6	La empresa antes de realizar una convocatoria de personal, informa primero a los colaboradores.					
7	La empresa cuenta con un proceso adecuado para reclutar y seleccionar personal, favoreciendo a la retención de talentos.					
8	La selección del personal ha sido implementada a base del talento.					
9	La empresa utiliza medios de reclutamiento como anuncios en la prensa, diario, radios, tv o internet.					
10	La empresa realiza una inducción general al personal ingresante.					
Dimensión: Capacitación de personal						
11	La empresa realiza gradualmente capacitaciones al personal.					
12	Las capacitaciones brindadas se han realizado tomando en cuenta las necesidades del colaborador.					
13	La empresa evalúa después de cada capacitación dada, permitiendo conocer ciertas carencias.					
14	La empresa ha brindado capacitaciones, satisfaciendo las expectativas del colaborador.					

15	Las capacitaciones que se han brindado son realizadas por especialistas en el tema.					
Dimensión: Compensación						
16	El salario brindado por la empresa es el más adecuado y aceptable.					
17	Los incentivos y compensaciones que brinda la empresa son justos.					
18	La empresa brinda reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por el trabajo realizado.					
19	La labor realizada en cada puesto es reconocida por la organización.					
20	La empresa brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo para el personal.					

Cuestionario de desempeño laboral

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Desempeño de la función						
1	La empresa busca que el colaborador posea las habilidades para el cargo asignado.					
2	La empresa da a conocer las normas y disposiciones del puesto de trabajo.					
3	La empresa brinda los recursos y estos se utilizan de forma eficiente.					
4	El trabajo en equipo logra mejoras en las labores que realiza cada trabajador.					
5	Los colaboradores se encuentran en la capacidad de dar solución a los problemas que se les presenta.					
Dimensión: Habilidades						
6	Las enseñanzas que se imparten son captadas de forma rápida.					
7	Las respuestas que da el colaborador para solucionar problemas son rápidas y eficaces.					
8	Para las tareas asignadas, el colaborador demuestra rapidez y movimientos coordinados.					
9	Los problemas que se presentan en el trabajo, se resuelven con iniciativa y proactividad.					
10	El personal cuando existe un problema asume las consecuencias de sus actos y decisiones.					
Dimensión: Evaluación						
11	EL personal llega de forma puntual y permanece en él hasta finalizar la jornada laboral.					
12	El personal se mantiene activo durante toda la jornada laboral.					
13	El colaborador se encuentra dispuesto a contribuir con sus compañeros de trabajo.					
14	El colaborador realiza sus funciones asignadas sin necesidad de supervisión.					
15	El colaborador siente estrés frecuentemente por sobrecarga laboral.					

Anexo 5: Validación de jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chávez Vera
Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor del instrumento: Nataly Yesenia Becerra Cruz

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40
				48		

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 7 de noviembre del 2022

Dr. Kerwin José Chávez Vera
C. E. 003058624
Docente Investigador

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chávez Vera
Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Autor del instrumento: Nataly Yesenia Becerra Cruz

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA, and PUNTAJE TOTAL.

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 48

Lima, 7 de noviembre del 2022

Handwritten signature of Kerwin José Chávez Vera
Dr. Kerwin José Chávez Vera
C. E. 003058624
Docente Investigador

Firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES
Apellidos y nombres del experto: Dra. África del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor del instrumento: Nataly Yesenia Becerra Cruz

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					16	30
		46				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD
APLICABLE
PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lima, 7 de noviembre del 2022



Dra. África Calanchez Urribarri
 CE. 000573626
 Docente Investigadora

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África del Valle Calanchez Urribarri
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Autor del instrumento: Nataly Yesenia Becerra Cruz

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL					16	30	
						46	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lima, 7 de noviembre del 2022

Dra. África Calanchez Urribarri
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Máximo Antonio Bocanegra Cruzado

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor del instrumento: Nataly Yesenia Becerra Cruz

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Trujillo, 12 de Noviembre de 2022



Mg. Antonio Bocanegra Cruzado
ADMINISTRADOR
CLAV 08399

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Máximo Antonio Bocanegra Cruzado
Institución donde labora: Universidad Cesar vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Autor del instrumento: Nataly Yesenia Becerra Cruz

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						
						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Trujillo, 12 de Noviembre de 2022



Mg. Antonio Bocanegra Cruzado
ADMINISTRADOR
CLAV 08399

Firma

Anexo 6: Confiabilidad

VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	20

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	15

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Anexo 7: Prueba de Normalidad

Paso 1: Plantear la hipótesis de normalidad

H₀: Los datos **siguen** una distribución normal

H₁: Los datos **no** siguen una distribución normal

Paso 2: Nivel de significancia

nc=: 0.95 (Nivel de Confianza)

α= 0.05 (Margen de error)

Paso 3: Prueba de normalidad

Si **n > 50** se aplica Kolmogorov — Smirnov

Si **n < 50** se aplica Shapiro — Wilk

N= población

Paso 4: Estadístico de prueba

Si **p—valor < 0.05** se rechaza la H₀

Si **p—valor > 0.05** se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

Paso 5: Criterio de decisión

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	.242	30	.000	.868	30	.002
Desempeño laboral	.308	30	.000	.817	30	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Se acepta la **H₁**: Los datos **no** siguen una distribución normal

Como **NO SIGUEN UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL** se utiliza el **COEFICIENTE DE SPEARMAN** para las correlaciones de **PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS**.

Distribución normal

La distribución normal se utiliza para representar cómo se distribuyen los datos y se define principalmente por: **La media (μ)**: la media representa la ubicación del centro de sus datos (o el promedio).

La desviación estándar (σ): la desviación estándar es una medida de la cantidad de variación o dispersión de un conjunto de valores y representa la extensión de sus datos.

La **significancia estadística** es la probabilidad de que una relación entre dos o más variables en un análisis no sea pura coincidencia, sino que en realidad sea causada por otro factor. En otras palabras, la significancia estadística es una forma de demostrar matemáticamente

Anexo 8: Captura de bases de datos Excel

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																									
Análisis de tareas					Reclutamiento y selección de personal					Capacitación de personal					Compensación										
Organización del trabajo	Manual de Funciones	Funciones	Especificación de puestos	Herramientas para el trabajo	Promedio Dimensión de Análisis de Tareas	Fuentes de reclutamiento	Procesos de reclutamiento	Selección	Medios de reclutamiento	Técnicas de selección	Promedio Dimensión de Reclutamiento y Selección del Personal	Período de capacitación	Necesidades de capacitación	Evaluación de la competencia	Ejecución de la capacitación	Programas de capacitación	Promedio Dimensión de Capacitación de Personal	Investigación salarial	Políticas salariales	Métodos de evaluación	Comisión de evaluación	Clasificación de cargos	Promedio Dimensión de Compensación	Total de la Variable	Promedio de la Variable
1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	33	2
2	3	1	1	3	3	2	1	4	4	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	37	2
3	2	1	1	1	3	2	4	3	3	1	1	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	34	2
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	85	4
5	3	4	1	3	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	53	3
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	1
7	3	2	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	30	2
8	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	63	3
9	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	79	4
10	3	1	1	1	3	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	36	2
11	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	59	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	87	4
13	2	1	1	3	3	2	4	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	33	2
14	3	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	52	3
15	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	1	4	5	4	4	1	1	1	3	68	3
16	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2	37	2
17	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	51	3
18	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	52	3
19	2	2	2	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	48	2
20	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	60	3
21	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	47	2
22	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	58	3
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	5	5	4	4	3	4	4	79	4
24	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	4	2	2	2	3	3	3	55	3
25	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	48	2
26	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	38	2
27	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	29	1
28	4	1	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	64	3
29	4	4	3	3	4	4	4	2	3	1	2	2	1	1	1	1	4	3	3	3	2	3	50	3	
30	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	5	4	3	2	2	3	69	3	

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																									
Desempeño de la función					Habilidades					Evaluación															
Conocimiento del puesto	Normas y disposiciones del trabajo	Recursos de la Empresa	Trabajo en equipo	Cooperación	Promedio Dimensión de Desempeño de la Función	Enseñanzas	Solución de problemas	Aptitud del trabajador	Iniciativa y Proactividad	Responsabilidad de acciones	Promedio Dimensión de Habilidades	Puntualidad	Actividad del personal	Contribución en equipo	No supervisión	Sobrecarga laboral	Promedio Dimensión de Evaluación	Total de la Variable	Promedio de la Variable						
1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	2	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	4	
4	3	1	3	4	3	4	1	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	52	3	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	
4	4	2	4	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	49	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	
1	1	1	1	1	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	65	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	5	3	2	5	3	5	3	52	3	
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	56	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	73	5
3	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	44	3	
3	3	2	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	62	4
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	65	4
3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	50	3
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	53	4
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	54	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	58	4
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	46	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	53	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62	4
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	61	4
3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	36	2
1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	1
5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	3	
5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55	4	
3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	57	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y el Desempeño de los Trabajadores de la Empresa LCL Contratistas SAC, Trujillo - 2022", cuyo autor es BECERRA CRUZ NATALY YESENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 17- 01-2023 19:04:28

Código documento Trilce: TRI - 0522127