



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano en el desempeño laboral de empresas
del sector siderúrgico de Lima Este, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Suarez Gonzales, Dora Mary (orcid.org/0009-0002-8511-667X)

ASESORES:

Dr. Espinoza Casco, Roque Juan (orcid.org/0000-0002-1637-9815)

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024", cuyo autor es SUAREZ GONZALES DORA MARY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Julio del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN DNI: 07766626 ORCID: 0000-0002-1637-9815 | Firmado electrónicamente por: JESPINOZA el 24-07- 2024 13:10:26 |

Código documento Trilce: TRI - 0814862

Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SUAREZ GONZALES DORA MARY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| DORA MARY SUAREZ GONZALES DNI: 09327505 ORCID: 0009-0002-8511-667X | Firmado electrónicamente por: DSUAREZGO el 14-07- 2024 10:23:45 |

Código documento Trilce: TRI - 0814859

Dedicatoria

A Dios, por extenderme su mano guiadora y permitirme desarrollar mi intelecto, dándome la fortaleza y sabiduría necesarias para alcanzar este logro. A mis progenitores, quienes, con su amor y esfuerzo, me inculcaron los principios y valores que me han permitido soñar en grande y luchar por mis metas.

Agradecimiento

Mi más profunda gratitud a mi familia por su apoyo incondicional, sin el cual no habría podido materializar mis metas. Asimismo, extiendo mi agradecimiento a esta casa de estudios, especialmente a la Escuela de Posgrado, por brindarme una formación integral durante estos tres años, permitiéndome hoy ver mis sueños hechos realidad.

Índice de contenidos

| | |
|-----------------------------------------------|------|
| Carátula | i |
| Declaratoria de Autenticidad del Asesor | ii |
| Declaratoria de Originalidad del Autor..... | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice de contenidos..... | vi |
| Índice de tablas | vii |
| Resumen..... | viii |
| Abstract | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. METODOLOGÍA..... | 13 |
| III. RESULTADOS | 16 |
| IV. DISCUSIÓN | 25 |
| V. CONCLUSIONES | 28 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 29 |
| REFERENCIAS..... | 31 |
| ANEXOS | 37 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 | Gestión de talento humano. | 16 |
| Tabla 2 | Dimensiones de talento humano. | 16 |
| Tabla 3 | Desempeño laboral. | 17 |
| Tabla 4 | Dimensiones de desempeño laboral. | 17 |
| Tabla 5 | Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.... | 18 |
| Tabla 6 | Prueba de bondad de ajuste entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. | 18 |
| Tabla 7 | Coeficientes del modelo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. | 19 |
| Tabla 8 | Prueba de regresión entre la gestión del talento humano según la dimensión admisión del personal y el desempeño laboral. | 19 |
| Tabla 9 | Prueba de bondad de ajuste entre la gestión del talento humano a través de la admisión de personal y el desempeño laboral. | 20 |
| Tabla 10 | Coeficientes del modelo entre la gestión del talento humano a través de la dimensión admisión del personal y el desempeño laboral..... | 20 |
| Tabla 11 | Prueba de regresión la gestión del talento humano según la dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral. | 21 |
| Tabla 12 | Prueba de bondad de ajuste entre la gestión del talento humano a través del desarrollo de personal y el desempeño laboral..... | 22 |
| Tabla 13 | Coeficientes del modelo entre la gestión del talento humano a través de la dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral. | 22 |
| Tabla 14 | Prueba de regresión entre la gestión del talento humano según la dimensión compensación del personal y el desempeño laboral..... | 23 |
| Tabla 15 | Prueba de bondad de ajuste entre la gestión del talento humano a través de la compensación de personal y el desempeño laboral. | 23 |
| Tabla 16 | Coeficientes del modelo entre la gestión del talento humano a través de la dimensión compensación del personal y el desempeño laboral. | 24 |

Resumen

La investigación tuvo por propósito determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024. La metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, causal, y corte transversal. La recolección de la información fue mediante la técnica de la encuesta, y cuestionario aplicado a una muestra de 62 colaboradores, utilizando el muestro no probabilístico por conveniencia; la validación del instrumento se hizo por juicio de expertos. Entre los principales resultados se tiene que, la gestión del talento humano impacta en un 45.7% en el desempeño laboral de los trabajadores de empresas del sector siderúrgico de Lima; asimismo, la dimensión admisión del personal influye en 13.8%; el desarrollo del personal incide en 20.8%, y la compensación de personal en 18.6%. Se concluyó que implementar estrategias adecuadas de gestión del talento humano contribuye en mejorar el rendimiento y la productividad en las empresas del sector siderúrgico, y se contribuye en el logro de los objetivos organizacionales y al desarrollo sostenido de las organizaciones en esta industria, en concordancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 “Trabajo Decente y el Crecimiento Económico”, (ODS-8).

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño laboral, admisión y desarrollo del personal.

Abstract

The purpose of the research was to determine to what extent human talent management influences the work performance of companies in the steel sector of Lima Este, 2024. The methodology was applied, quantitative approach, non-experimental, causal, and cross-sectional design. The information was collected through the survey technique, and a questionnaire applied to a sample of 62 employees, using non-probabilistic sampling for convenience; The validation of the instrument was done by expert judgment. Among the main results are that human talent management impacts 45.7% on the work performance of workers in companies in the steel sector of Lima; Likewise, the admission dimension of the personnel influences 13.8%; personnel development affects 20.8%, and personnel compensation affects 18.6%. It was concluded that implementing appropriate human talent management strategies contributes to improving performance and productivity in companies in the steel sector, and contributes to the achievement of organizational objectives and the sustained development of organizations in this industry, in accordance with Sustainable Development Goal 8 “Decent Work and Economic Growth” (SDG-8).

Keywords: Management, human talent, job performance, admission and personnel development.

I. INTRODUCCIÓN

Al día de hoy, todas las compañías están involucradas en un contexto globalizado, competitivo, turbulento y de grandes cambios. La competencia para obtener mayor participación en el mercado, clientes, y rentabilidad, se realiza a nivel local o nacional, como también a nivel internacional. En esta coyuntura las empresas deben ser gestionadas por ejecutivos de alto nivel, ejerciendo liderazgo transformador en el activo más valorado de la organización, los colaboradores. El talento humano, integrado por los empleados de las compañías deben ser gestionados eficiente y eficazmente para que el desempeño laboral permita que las empresas alcancen mayor productividad y competitividad. De acuerdo con Rivero et al (2017), en la actual economía del conocimiento, los RR.HH tienen un rol esencial al generar ventajas competitivas sostenibles para las empresas. Por lo tanto, es crucial que las empresas consideren la gestión del capital humano como un elemento central para potenciar su capacidad de atraer, retener y fortalecer a los empleados más importantes. Así mismo, Leyva et al. (2020), manifiesta que, en esta nueva gestión el capital humano constituye el eje fundamental de toda entidad económica, por ello en los últimos años representa un eje esencial de las políticas empresariales, y su efecto es esencial en la dirección de la empresa, no solo en el aspecto interno, sino también externo (ámbito social). (Armijos et al., 2019).

El manejo estratégico de las capacidades laborales constituye un factor determinante para potenciar la productividad y el éxito lucrativo de las empresas. De los resultados de motivación, desarrollo y retención de los empleados de alto rendimiento contribuye a la satisfacción laboral, mientras la mala práctica reduce (Dzimhiri & Molefi, 2022); por otro lado, las empresas que desarrollan las habilidades de sus empleados mediante estrategias como la movilidad laboral y el reconocimiento de aptitudes talentosas, presumiblemente lograrán mayores ganancias de las capacidades exhibidas por su personal (Graham et al., 2023); además, el bienestar en el entorno profesional y la satisfacción en el puesto de trabajo están vinculados (Torres et al., 2021). Entonces podemos decir que el bienestar de los trabajadores permite la satisfacción laboral para un mejor rendimiento.

Las habilidades obtenidas podrían encaminar a las empresas en el manejo y preservación eficaz de nuevos recursos humanos valiosos, resaltando la exigencia de

enfocarse en la estabilidad ocupacional y el grado institucional, así como la importancia fluctuante de elementos convencionales como la inclinación profesional (Parque, 2024); por lo tanto, la información de la gestión de la felicidad se transforma en una estrategia comunitaria para mejorar las circunstancias competitivas por talento humano codiciado (Ravina & Pinto, 2024); y, para lograr metas deseables como que los colaboradores se sientan a gusto y comprometidos con su organización laboral, es clave invertir esfuerzos en desarrollar y aprovechar al máximo los talentos y capacidades individuales de cada uno (Gül et al., 2023). Se puede inferir que es fundamental la retención y atraer el talento humano para el bienestar de la compañía.

Las entidades perdurables reconocen la trascendencia de alimentar las capacidades de sus trabajadores e invertir en su progreso. Esto genera un ambiente laboral positivo que promueve la inventiva, la imaginación y la maleabilidad, permitiendo que la organización se mantenga competitiva (Shneikat et al., 2023); para ello, la administración de habilidades requiere examinar enfoques para valorar iniciativas vigentes, detectar vacíos y oportunidades, y formular programas integrales orientados a metas, sincronizados con la singularidad estructural y objetivos a largo plazo de cada organización (Kamel, 2019); también, las organizaciones deben implementar métodos de administración de personal que brinden un ambiente favorable y recompensas equitativas para lograr una mayor complacencia profesional de los directivos de la gestión de RRHH (Ling et al., 2018). Por lo tanto, las organizaciones exitosas priorizan el desarrollo continuo de sus colaboradores con una gestión eficaz para el crecimiento de las compañías.

Un vasto entramado de vínculos laborales potencia las destrezas y aptitudes de los expertos en las organizaciones, lo cual, a su vez, repercute en la complacencia ocupacional y el rendimiento de las mismas (Patrucco et al., 2022) también, las enseñanzas valiosas para los ejecutivos y los dirigentes que reconocen que las responsabilidades de acompañamiento sobre la satisfacción laboral y el involucramiento organizacional son primordiales para mantener el rendimiento organizacional (Francis et al., 2023). En conclusión, la evolución de las competencias de los colaboradores, su satisfacción laboral y el compromiso organizacional son factores clave para mantener un alto rendimiento en las organizaciones.

También se determinó un vínculo favorable y moderado entre la administración del capital intelectual y la lucratividad en las organizaciones empresariales. Esto sugiere que una eficiente dirección del recurso humano conduce a un incremento de la utilidad neta (Aroste, 2022). Como también, hay nexo favorable moderado que se manifiesta al correlacionar la gestión de los RRHH y la rentabilidad empresarial (Quispe 2021).

Las compañías familiares peruanas pueden potenciar su perdurabilidad y contribuir favorablemente al progreso económico nacional implementando diversas estrategias. Pueden priorizar el liderazgo, la interacción efectiva y la complacencia laboral (Ramirez-Lozano et al., 2023); como también, los procedimientos de administración de recursos laborales en las empresas pequeñas y medianas son mayormente desordenados, sin examinar el efecto en la productividad del empleo de otros bienes y sin establecer conexiones con la eficacia económica global de las compañías (Šakytė et al., 2023); pero, aplicando metodologías idóneas de dirección del capital intelectual, se incrementaría el compromiso y, en consecuencia, la satisfacción laboral de los empleados, tal como lo demostró la pandemia, que resaltó la necesidad de establecer objetivos realistas para conservar el talento (Hassanein & Özgit, 2022). En conclusión, las empresas familiares deben adoptar estrategias e implementar procesos de gestión para un capital intelectual que es crucial.

En tal sentido, considerando lo expuesto en la realidad problemática, se formula la siguiente interrogante como problema general: ¿De qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024? Y como problemas específicos: a) ¿De qué manera la admisión del personal influye en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024?; b) ¿De qué manera el desarrollo del personal influye en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024?; c) ¿De qué manera la compensación del personal influye en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024?

Las razones de importancia que impulsan llevar a cabo esta investigación se centran en que los resultados obtenidos permitirán que los directivos del comercio siderúrgico apliquen estrategias para lograr un mejor desempeño de los empleados, incrementando la productividad y competitividad de las empresas, incrementando las

ventas, los ingresos, y los montos de reinversión, y por lo tanto crecer en forma sostenida. Por otro lado, el crecimiento de las empresas permitirá que se demande más mano de obra contribuyendo con reducir desempleo y mejorar el bienestar en la sociedad. Otro efecto importante es el pago de impuestos que las organizaciones realizan al fisco, permitiendo que el estado obtenga mayores recursos para ejecutar proyectos de desarrollo social, optimizando la calidad de vida de los pobladores.

La justificación práctica del quehacer investigativo a realizar es auxiliar a los empleados de la compañía a tener un entendimiento superior de los procedimientos y desempeñar roles con un rendimiento óptimo. La justificación teórica es que, como investigación laboral elaborada bajo el enfoque del estudio metódico, sus deducciones contribuirán ostensiblemente en los saberes gerenciales, siendo legítimas para ser consideradas en otras investigaciones con símil aproximación.

El talento humano es esencial para la rentabilidad comercial. Una gestión eficiente, potencia la productividad y reduce costos. Analizar estrategias de gestión del talento es esencial para el éxito económico. El objetivo general del estudio es: determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024. Y como objetivos específicos 1) Determinar de qué manera la admisión del personal influye en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024, 2) Determinar de qué manera el desarrollo del personal influye en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024, 3) Determinar de que manera la compensación del personal influye en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024.

El estudio intenta aportar en el objetivo de desarrollo sostenible ODS: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Los ODS, son los propósitos que los países en conjunto han propuesto para contribuir con el crecimiento y desarrollo de las naciones generando un incremento en el bienestar económico y social de los ciudadanos. En la actualidad, aún persisten brechas de desigualdad, muchos países tienen índices de desarrollo humano (IDH), precarios, por lo que es de suma importancia que se generen y se ejecuten estrategias y acciones para revertir tal situación. Generar nuevo conocimiento, a partir de la problemática identificada e investigando, permitirá

que se descubran formas innovadoras y creativas de enfrentar los desafíos que en el planeta urgen (Naciones Unidas Perú, 2023).

El presente trabajo investigativo se sustenta en estudios previos realizados por investigadores de renombre nacional e internacional, los que se presentan a continuación: Antecedentes Internacionales. Según, Khan et al. (2024), consideró por propósito conocer los tipos de decisiones en la gestión del talento humano con la finalidad de promover el desarrollo y mejoramiento de la organización. El estudio fue cuantitativo, Entre los principales resultados se tiene que la digitalización de las funciones de recursos humanos se refiere al proceso de aprovechar la tecnología y las herramientas digitales para automatizar, optimizar y mejorar diversos procesos y actividades de recursos humanos. Implica el uso de plataformas digitales, aplicaciones de software y enfoques basados en datos para optimizar la eficacia, precisión y eficiencia en la gestión de RRHH, por ello, podemos afirmar que su digitalización de los procedimientos se dirige a un incremento de la flexibilidad de los RRHH y la calidad administrativa.

Leyva et al. (2020), plantearon como propósito determinar cuál es la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores en una compañía de servicios agrícolas. En nuestra investigación, se ha determinado que el aspecto del progreso en la administración del personal influye significativamente sobre el rendimiento profesional. De igual manera, se ha observado que el componente de captación es el que más repercute en la mencionada variable. Finalmente, la retención no influye en los resultados logrados de los trabajadores.

Curiel (2022), tienen como objetivo mencionar las características de la administración del talento humano en el desempeño profesional de los Centros de Desarrollo Infantiles - CDI. Entre las principales conclusiones se tiene que, los procesos que impactan la gerencia del talento humano son: coaching, counseling, mentoring y knowledge management; que la capacidad y la motivación, son factores que suman y promueven el desarrollo profesional, los cuales son considerados como ejes estratégicos, y que, nos llevan a realizar un estudio del comportamiento del trabajador dentro de la compañía.

Gaspar (2021), en este estudio considero por objetivo, dar a conocer la importancia de la gestión del talento humano y su efecto en el desempeño del

trabajador para alcanzar el éxito de la organización. También, se resalta que las empresas actualmente han demostrado tener mayor atención en promover el desarrollo de capacidades del capital humano, esto es debido a que se asume que ellos forman parte importante en la consecución de los fines de la compañía. La gerencia también, es un factor fundamental y funcional de la empresa, pues se encarga de administrar los recursos humanos de manera eficiente y eficaz, también se encarga de promover y generar acciones para el éxito de la organización.

Altamirano (2020), en este estudio se plantea analizar y detallar la administración del talento humano y su proceso de desarrollo en el aspecto laboral de los empleados del área administrativa de la empresa. Entre las afirmaciones que considera esta investigación se tiene que, es importante hacer un diagnóstico del perfil de trabajador en aspectos importantes como conocimientos, experiencia laboral, habilidades, actitudes y juicios al momento de desempeñarse en la labor encomendada. En esta investigación también se concluyó que, el fortalecimiento técnico y administrativo tiene sus limitaciones, es discontinuo, por ello se debe fomentar el desarrollo de habilidades del personal pues tendrá un efecto positivo en la consecución de los fines de la compañía.

Ramos (2014), en la investigación propone un modelo de administración del talento humano para mejorar el desempeño en la organización. Es una investigación con enfoque mixto, ha utilizado los métodos inductivo y deductivo. Entre las principales conclusiones se tiene que implementar un sistema de administración del talento humano el cual contribuye a mejorar la calidad de los procesos, servicios y personas, también se afirma que la inexistencia de un manual de procesos no permite que el trabajador conozca cuál es su capacidad productiva y potencial, también se debe generar acciones para hacer un diagnóstico de los conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades de los trabajadores. La responsabilidad que los colaboradores realizan en la empresa está limitada a las políticas establecidas por la organización.

Jara et al. (2019), considero como objetivo, examinar la influencia de la administración del capital humano en la optimización de la función pública. Emplearon una metodología basada en hipótesis, con un enfoque deductivo y transversal. Los resultados revelan que la dirección del potencial humano repercute favorablemente

en el rendimiento del personal de la Dirección central del MINSA, con un coeficiente R2 de Nagelkerke del 44,4% y 28,4%.

Lugo et al. (2024), su objetivo fue examinar la relación entre la toma de decisiones en la gestión del talento humano y el crecimiento económico. Para lograr esta asociación, primero se analizaron los elementos conceptuales de cada categoría y se identificaron los puntos donde se superponen, contribuyendo así a la GTH. La conclusión fue que la gestión del desarrollo humano es fundamental para la dirección estratégica de las organizaciones, lo que implica decisiones clave en áreas como reclutamiento, selección, formación, remuneración y desarrollo de habilidades de los empleados. Además, se destacó la necesidad de mejorar esta relación en el contexto colombiano.

Con respecto a los antecedentes nacionales, Vilcape et al. (2024), propusieron como propósito primordial investigar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en las asociaciones sociales privadas de la jurisdicción ASP. El enfoque del estudio fue cuantitativo y de nivel relacional, con un diseño transeccional. La información se recopiló mediante encuestas respaldadas por dos instrumentos específicos para cada variable. Se alcanzó la deducción de que se presenta una vinculación positiva media entre los factores estudiados en las ASP de Lima.

Según, Lázaro (2023), consideró como finalidad primordial determinar la relación entre la gestión del talento humano (GTH) y el desempeño laboral (DL) en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023. Se encontró que existe una correlación alta, favorable y directa entre la GTH y el DL, con una tasa de correlación de 0.794 (Rho de Spearman RHS). Asimismo, la relación entre el conocimiento y el DL, las habilidades y el DL, la motivación y el DL, y las actitudes y el desempeño laboral fue alta, positiva y directa, con tasas de correlación de 0.845, 0.734, 0.835 y 0.866 respectivamente.

Así mismo, Cano (2022), llevó a cabo un estudio con el fin de establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Los hallazgos evidenciaron una correlación favorable alta entre la GTH y el DL, con Pearson de 0,825. Se observó también una correlación moderada favorable entre la integración del capital humano y el DL (0,552), así como una correlación alta favorable entre la organización del personal y el DL (0,775). Además, se halló una correlación moderada

favorable entre la recompensa y el DL (0,684), el desarrollo profesional y el DL (0,695), y una correlación alta favorable entre la retención de personal y el DL (0,850).

En virtud, Checcaña et al. (2020), en su investigación, se plantearon examinar el vínculo entre la administración del potencial humano y el rendimiento profesional de los trabajadores de una UGEL en la capital peruana durante el período 2021. Los resultados indican que la GTH exhibe un grado intermedio de eficacia, con un 67,5% situándola en un nivel elevado, mientras que el rendimiento profesional se posiciona predominantemente en un escalón superior, con un 60% de las mediciones. Se llegó a la deducción de que existe una correspondencia significativa y proporcional entre el rendimiento profesional y la administración del potencial humano, respaldada por un índice de correlación de $r = 0.604$ entre ambos factores.

En relación, Cárdenas (2020), consideró como propósito primordial determinar las acciones de la administración del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del Hospital San Juan de Lurigancho en el año 2020. El método fue correlacional no experimental. La muestra la conformó 140 colaboradores del organigrama del mencionado nosocomio. Se apoyó en la encuesta con 34 ítems y cinco alternativas de Likert, que nos darán en admitir o desestimar la hipótesis planteada en la disertación.

De acuerdo con Muñante (2023), planteó establecer la vinculación entre la administración del potencial humano y el rendimiento profesional en el área de consultas ambulatorias del Centro Hospitalario IV Augusto Hernández Mendoza en Ica. La metodología empleada fue de carácter cuantitativo y analítico. El levantamiento de información fue retrospectivo con una muestra de 45 voluntarios. Una de las conclusiones con mayor significatividad es las variables se relacionan relevantemente.

En este sentido, Solano et al. (2023), consideró como propósito primordial describir las estrategias de dirección del potencial empleado en las Mypes del Perú y su influencia en el rendimiento organizacional y el desarrollo de la empresa. Se constató que las estrategias vinculadas con la generación de programas de instrucción y desarrollo, la gestión del talento fundamentada en habilidades y el fomento de una cultura organizativa enfocada en el potencial son escasas en las políticas. Estas organizaciones optan por enfoques más activos, tales como el

reconocimiento del desarrollo de competencias esenciales, también, la activación de estrategias y programas de desarrollo, formación, y las acciones para valorizar el talento del colaborador.

En virtud, Jara et al. (2023), con el propósito de optimizar los procedimientos de la administración del capital humano en una Mype, se llevó a cabo una indagación de orientación cualitativa. Esto se efectuó tomando como base la variable de la GTH con las categorías: incentivación, instrucción, proceso de retribución y entorno laboral. Como consecuencia de la investigación, se descubrieron ciertas deficiencias en la organización que son de prioridad para enfocar el rumbo de la empresa.

Mostacero et al. (2023), indagación pretendió identificar la administración del capital intelectual y su repercusión en el rendimiento profesional en una organización mercantil en Perú. Respecto a los hallazgos, la gestión del acervo humano se ubica en un nivel elevado. Se afirma que hay una correlación favorable alta entre las variables de estudio (Dirección del talento humano y Desempeño laboral) en una comercializadora en Perú, siendo el valor de significancia inferior al 5%, es por ello, que se afirma la hipótesis de investigación.

Según, Cejas & Bone (2023), indica que la gestión del talento afecta directamente el desarrollo de las habilidades laborales, siendo un componente estratégico clave para las organizaciones. Por otro lado, De la Calle-Durán et al., (2020) propone que en la gestión del talento se integran cuatro procesos: identificación, reclutamiento, desarrollo y retención del personal, cada uno examinado por separado para determinar su contribución a los objetivos empresariales.

Referente a las definiciones de Gestión del talento humano; según, Chiavenato (2009), refiere que es liderar la organización unido a sus trabajadores y socios internos que más comprenden de ella y de su visión. Una ruta que ya no se identifica en que los trabajadores son recursos organizacionales, objetos al servicio o sujetos inactivos de la empresa, todo lo contrario, se los reconoce como entes activos que ayudan a tomar las decisiones en pro de la compañía y crean la innovación que se necesita en la organización.

Según Armijos et al. (2019), es una tarea constante y dinámica que implica un proceso continuo de adaptación y cambio. Se vincula con el desarrollo, la flexibilidad y la modificación de las prácticas laborales, con un enfoque estratégico y a largo

plazo. De igual manera, explican que la orientación y la administración del talento humano la cual está referida al estudio de aspectos como la planificación, organización, coordinación, desarrollo y control del desempeño eficaz de los empleados de la compañía, para ello se hará uso de la tecnología con la finalidad de promover la interacción, cooperación e interacción de los trabajadores en función de metas profesionales relacionadas directa o indirectamente con su labor.

Así mismo Mondy (2010), afirma que implica disponer la intervención de personas para la consecución de los propósitos de la organización. En efecto los gestores de todos los niveles deben involucrarse en la GRH. Esencialmente, todo líder aporta para se alcancen los resultados mediante el esfuerzo de otros individuos, ello requiere de una gestión eficaz y eficiente del potencial humano.

De acuerdo con Chiavenato (2009), los pasos de su tratamiento son: Integración de personal. Comprende los métodos y técnicas para integrar nuevo personal a la compañía. Contiene: reclutar, seleccionar e inducir a nuevos colaboradores; Organización de los colaboradores. Integran los procedimientos para diseñar las funciones que los individuos contratados ejecutarán en las organizaciones. Integra el diseño de la organización y de puestos, describir y analizar los mismos, colocar a los colaboradores y la valuación del trabajo; Recompensa de los trabajadores. Son las técnicas para incentivar a los individuos y para nivelar sus requerimientos individuales más importantes. Implica premios, estipendio y asistencias y prestaciones sociales; Desarrollo de los colaboradores. Son los métodos para fortalecer las capacidades y mejorar el crecimiento personal y laboral. Implican la educación y la promoción del desarrollo profesional, la gestión del conocimiento y de las capacidades, la instrucción, las acciones y estrategias de cambios, el desarrollo profesional, y los esquemas de información y aprobación; Retención de los trabajadores. Son los procedimientos para generar los escenarios ambientales y psicológicos gratos para la ejecución de las labores de los empleados. Integran la gestión de la cultura organizacional, el clima, la conducta, la higiene, la seguridad y el bienestar y las relaciones con los sindicatos; Supervisión de los colaboradores. Son los métodos para monitorear y ejercer control de las acciones de los sujetos, y constatar los resultados obtenidos que implica los bancos de datos y sistemas integrados de información administrativa.

En línea con Chiavenato (2011), destaca la significancia de la GTH en la mejora de la productividad y competitividad empresarial, abogando por una perspectiva estratégica, ética y social. Esto implica convertir a los trabajadores en agentes más eficientes para alcanzar un óptimo desempeño. El desempeño laboral, según Chiavenato, está referida a la evaluación que hacen los colaboradores al ejecutar sus responsabilidades y actividades según lo exigido por sus cargos.

El desempeño laboral implica que los empleados demuestren las habilidades necesarias y las integren con su conocimiento, experiencia, emociones y valores, contribuyendo así a conseguir los fines determinados. También hace referencia a las acciones reales de un trabajador, no solo a su capacidad, En ese sentido, las cualidades y otros elementos como la eficacia, los atributos y la productividad son de mucha importancia, debido a que consienten ejecutar las tareas laborales designadas dentro de un período determinado; igualmente, incluye el respeto por las normas, como el correcto uso del horario laboral, el acatamiento de las reglas de seguridad y salud laboral, y el ejercicio de determinadas habilidades individuales exigidos por el perfil de los cargos (Reyes et al., 2018).

La utilidad que producen los trabajadores depende, de los efectos y resultados obtenidos según su motivación y comportamiento, es por ello que en cuanto mayor motivación exista, mejor eficiencia y productividad. Los trabajadores deben entender cuáles es el rol que cumple en la empresa y cuáles son las responsabilidades que deben de cumplir, pautas y procesos a seguir, también deben internalizar los objetivos que deben alcanzar para lograr un excelente desempeño profesional. Por otra parte, la gerencia del desempeño laboral es un método canalizado hacia los objetivos y enrumbo en asegurar de que las técnicas de la organización se ejecuten de forma oportuna para optimizar la productividad de los colaboradores, del trabajo de equipo y, finalmente en la organización. Es un factor significativo para conseguir los resultados de la estratagema organizacional en tanto que involucra la comprobación y el progreso de la valoración de la fuerza laboral. Con la gestión del desempeño, la voluntad de todos los colaboradores debe encaminarse hacia el resultado de los objetivos estratégicos (Mondy, 2010).

En relación, la estimación del desempeño es una apreciación metódica de la actuación de cada individuo según las acciones que desempeña, los objetivos y logros

a conseguir, las capacidades que brinda y su potencial crecimiento. Es un método que se usa para calificar o calcular el valor, la excelencia y las capacidades de un sujeto, principalmente, su aporte a la compañía. Esta técnica recibe distintas designaciones, como valuación de cualidades, valuación individual, reportes de progreso, valuación de la eficiencia propia o de equipo, etc., y fluctúa grandemente de una empresa a otra (Chiavenato, 2009). Los componentes del desempeño laboral son; a) calidad del Trabajo. Es entendida como todas aquellas dimensiones relacionadas con él que les permiten a las personas el desarrollo de sus capacidades, opciones de vida y grados de libertad. b) Productividad: es la capacidad de una empresa para generar la mayor cantidad de bienes o servicios con la menor cantidad de recursos utilizados, y c) Metas: los objetivos que se plantean lograr como empresa o trabajador.

La hipótesis general es: La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024. Y como hipótesis específicas 1) La admisión del personal influye significativamente en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024, 2) El desarrollo del personal influye significativamente en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024, 3) La compensación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024.

II. METODOLOGÍA

Esta investigación fue de carácter fundamental, con el objetivo de generar nuevo conocimiento, y recopilar información para entender cómo operan los fenómenos existentes, sin enfocarse en su aplicación práctica. Se llevó a cabo mediante estudios experimentales o teóricos que procuran obtener conocimientos actualizados y recientes a partir de los eventos observados, sin intención de implementar o utilizar de manera concreta (Torero et al., 2023).

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, lo cual permitió cuantificar las variables analizadas. Se empleó un diseño metodológico no experimental, ya que se estudiaron y describieron las variables sin intervención intencional, observando los fenómenos para su posterior evaluación. Asimismo, el diseño fue transversal, porque la información se obtuvo en un momento determinado, permitiendo caracterizar la incidencia de las variables en ese momento específico (Hernandez et al., 2014). La investigación posee un alcance causal, dado que pretende establecer el grado de causalidad de la primera variable sobre la segunda. La relevancia del estudio reside en la cuantificación de las variables y sus interrelaciones, incluyendo la formulación de hipótesis, variables y dimensiones a estudiar.

En términos de la definición conceptual, la primera variable se refiere a las habilidades y capacidades requeridas para gestionar aspectos de la administración relacionados con individuos o recursos humanos, abarcando la contratación, selección, capacitación, recompensas y evaluación del rendimiento. Respecto a la definición operativa, la variable 1 incluye dimensiones como la admisión de personal, el desarrollo del personal y la compensación de este.

En relación con variable 2, el desempeño laboral se define como el proceso de evaluar la eficacia del trabajo ejecutadas por los empleados de una organización, utilizando criterios como la calidad del trabajo, la productividad y el logro de objetivos establecidos, lo cual es esencial para optimizar la competitividad de la organización (Chiavenato, 2011). En este sentido, la definición operacional de la variable Desempeño laboral, tiene las dimensiones calidad del trabajo, productividad y metas.

El proyecto se realiza con una población comprendida por 62 colaboradores de empresas que se dedican al comercio de productos siderúrgicos. La población de

estudios es el conjunto de sujetos y objetos que reúnen características en particular, y se constituyen en el objeto de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En este sentido, la muestra, es un subconjunto de la población que es determinado cuando la población de estudio es muy grande y por cuestiones de tiempo y de costos no se utilizan en su totalidad. En la presente investigación la muestra estará constituida por los 62 colaboradores de las empresas de comercio de productos siderúrgicos. En relación al muestreo el conjunto de procesos seleccionados para determinar la muestra, para el presente estudio se empleará el muestreo de tipo censal, dado que la muestra será igual a la población de estudio. Según Hernández & Mendoza (2018), este tipo de muestreo es apropiado para una investigación cuantitativa, en la que el total de la población pueden ser seleccionados para la muestra.

En cuanto a las técnicas e instrumentos para el levantamiento de información, se empleó una encuesta para recopilar la información necesaria y alcanzar los resultados deseados. Esta metodología permite obtener datos específicos sobre las variables y sus elementos, ayudando a recolectar información similar en la investigación. El cuestionario fue la herramienta empleada, permitiendo obtener suficiente información para evaluar la validez de la hipótesis y, así, extraer resultados y conclusiones. Es preciso indicar que el instrumento que se utilizó para recolectar los datos fue adaptado de la investigación "Gestión de Recursos Humanos y su Relación con el Desempeño Laboral de los autores Pari Capa, Edith; Checcaña Chahuayllo, Ruslen America (2023).

El proceso de levantamiento de información inició con la elaboración de encuestas mediante cuestionarios, seguidos del tipeo correspondiente. Se gestionaron permisos para acceder a las empresas, enviando cartas de presentación de la Universidad Cesar Vallejo a los gerentes. Con los permisos obtenidos, se solicitó a los gerentes que permitieran a los empleados dedicar unos 10 minutos para completar los cuestionarios. La aplicación del cuestionario en cada empresa tomó entre 30 y 45 minutos. Finalmente, los datos recopilados se transfirieron a una base de datos en SPSS para ser depurados, analizados y medidos estadísticamente, permitiendo la interpretación de los resultados.

Para examinar las variables, se utilizaron técnicas estadísticas que se recopilaron y compararon en Microsoft Excel. Después, los datos se limpiaron y se generaron tablas comparativas, presentando los resultados en Microsoft Word con valores absolutos y porcentajes. Según Hernández (2014), se aplicó un análisis causal, agrupando datos numéricos y empleando métodos descriptivos e inferenciales para verificar la fiabilidad de la información. La estadística inferencial permitió probar hipótesis y estimar parámetros, procesando datos cuantitativos a través de la creación de tablas y gráficos.

Además, se utilizó el programa SPSS para realizar varios análisis utilizando comandos y menús interactivos. Los datos de los cuestionarios fueron ingresados en el software para su análisis. Al especificar las pruebas y estadísticas necesarias, SPSS realizó cálculos exhaustivos de los resultados, facilitando la extracción de conclusiones para el proyecto de investigación (Hernández & Mendoza, 2018b).

Finalmente, es esencial considerar los aspectos éticos de acuerdo con principios básicos: respeto por las personas, búsqueda del bien común y justicia (Koepsell & Ruiz, 2017). El respeto implica reconocer a todos los participantes y citar correctamente los recursos empleados. La búsqueda del bien se centra en maximizar los beneficios y minimizar los daños, asegurando un diseño de investigación adecuado y la confidencialidad de los datos. La justicia implica reconocer y atribuir correctamente las ideas de otros, evitando el plagio y distribuyendo equitativamente los costos y beneficios de la investigación. Es fundamental adherirse al código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo, determinado por Resolución del Vicerrectorado de Investigación N° 096-2021-VI-UCV, que garantiza rigor científico, confiabilidad y protección de la información y los participantes.

III. RESULTADOS

En la tabla 1 se aprecia que el 96.8% de los encuestados perciben que la GTH tiene un nivel alto mientras que el 3.2% refieren que es medio.

Tabla 1

Gestión de talento humano.

| Gestión de talento humano | N | % |
|---------------------------|----|------|
| Medio | 2 | 3.2 |
| Alto | 60 | 96.8 |
| Total | 62 | 100 |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

La tabla 2 contempla que el 91.9% de los voluntarios perciben que la GTH mediante la admisión de personal tiene un nivel alto, en tanto que el 8.1% refieren que es medio; según el desarrollo personal el 75.8% de los voluntarios lo ubican en un nivel alto, en tanto que el 24.2% refieren que es medio; finalmente, según la compensación de personal el 100% lo sitúan en un nivel alto.

Tabla 2

Dimensiones de talento humano.

| Niveles | Admisión del personal | | Desarrollo del personal | | Compensación del personal | |
|---------|-----------------------|------|-------------------------|------|---------------------------|-----|
| | N | % | N | % | N | % |
| Medio | 5 | 8.1 | 15 | 24.2 | 0 | 0.0 |
| Alto | 57 | 91.9 | 47 | 75.8 | 62 | 100 |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

En la tabla 3 se observa que el 58.1% de los consultados tiene un desempeño laboral que se ubica en un nivel alto en tanto que el 41.9% lo sitúan en un nivel medio.

Tabla 3

Desempeño laboral.

| Desempeño laboral | N | % |
|-------------------|----|------|
| Medio | 26 | 41.9 |
| Alto | 36 | 58.1 |
| Total | 62 | 100 |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

La tabla 4 refleja que el 75.8% de los encuestados tiene un desempeño laboral según la dimensión calidad de trabajo alto, en tanto que el 24.2% lo sitúan en un nivel medio, según la productividad el 87.1% de los voluntarios se encuentran en un nivel alto y el 12.9% medio; finalmente según las metas el 80.6% se ubica en un nivel medio y el 19.4% alto.

Tabla 4

Dimensiones de desempeño laboral.

| Niveles | Calidad de trabajo | | Productividad | | Metas | |
|---------|--------------------|------|---------------|------|-------|------|
| | N | % | N | % | N | % |
| Medio | 15 | 24.2 | 8 | 12.9 | 50 | 80.6 |
| Alto | 47 | 75.8 | 54 | 87.1 | 12 | 19.4 |
| Total | 62 | 100 | 62 | 100 | 62 | 100 |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

Para el análisis del modelo se consideran las siguientes hipótesis: Hi: La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024. Ho: La gestión del talento humano no influye significativamente en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024.

La tabla 5 expone que el modelo es significativo, toda vez que el valor $F=50.540$ del análisis de varianza y p-valor (0.000) inferior al 5%, se determina que, la GTH tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024. Con respecto al análisis crítico. La significancia del modelo con un p-valor muy bajo sugiere que las prácticas de GTH tienen un impacto considerable en el desempeño laboral, consistente con la literatura existente. Sin embargo, es esencial identificar qué prácticas específicas tienen mayor impacto y evaluar la magnitud de esta influencia para determinar si otros factores también son importantes en el desempeño.

Tabla 5

Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

| Modelo | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| Regresión | 685.788 | 1 | 685.788 | 50.540 | ,000 ^b |
| Residuo | 814.148 | 60 | 13.569 | | |
| Total | 1499.935 | 61 | | | |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

La tabla 6 expone que la prueba de bondad de ajuste del modelo se puede distinguir que el desempeño laboral es explicado en un 45.7% por la GTH.

Tabla 6

Prueba de bondad de ajuste entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

| R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| ,676 ^a | 0.457 | 0.448 | 3.684 |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

Como se visualiza en la tabla 7 el modelo es significativo según el análisis de varianza, del mismo modo se visualiza en la tabla 7 que los coeficientes de la GTH tiene un valor $t = 7.109$ y p -valor (0.000) inferior al 5%, son significativos y siguen el siguiente modelo: $\text{Desempeño laboral} = 0.884 * \text{gestión del talento humano} - 23.974$

Tabla 7

Coefficientes del modelo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
|---------------------------|--------------------------------|-------------|-----------------------------|--------|-------|
| | B | Desv. Error | Beta | | |
| (Constante) | -23.974 | 12.669 | | -1.892 | 0.063 |
| Gestión de talento humano | 0.884 | 0.124 | 0.676 | 7.109 | 0.000 |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

La tabla 8 expone que el modelo es relevante, toda vez que el valor $F = 9.578$ del análisis de varianza y p -valor (0.030) inferior al 5%, concluyéndose que, la GTH con la admisión de personal tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024. Con respecto al análisis crítico, a pesar de que la correlación es baja, su significancia estadística indica que la forma en que se lleva a cabo la admisión de personal efectivamente impacta el desempeño laboral. Este hallazgo subraya la importancia de los procesos de selección y reclutamiento en las entidades, sugiriendo que incluso pequeños cambios en la admisión pueden tener repercusiones en el rendimiento de los empleados. Sin embargo, la baja correlación también sugiere que la admisión de personal es solo uno de muchos factores que influyen en el desempeño laboral.

Tabla 8

Prueba de regresión entre la gestión del talento humano según la dimensión admisión del personal y el desempeño laboral.

| Modelo | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|-----------|-------------------|----|------------------|-------|-------------------|
| Regresión | 206.479 | 1 | 206.479 | 9.578 | ,003 ^b |
| Residuo | 1293.456 | 60 | 21.558 | | |
| Total | 1499.935 | 61 | | | |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

La tabla 9 expone que el desempeño laboral es explicado en un 13.8% por la GTH a través de la admisión de personal.

Tabla 9

Prueba de bondad de ajuste entre la gestión del talento humano a través de la admisión de personal y el desempeño laboral.

| R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| ,371 ^a | 0.138 | 0.123 | 4.643 |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

Como se contempla en la tabla 8 el modelo es significativo conforme al análisis de varianza, del mismo modo se aprecia en la tabla 10 que los coeficientes de la GTH mediante la admisión de personal tiene un valor t = 3.095 y p-valor (0.003) inferior al 5%, son significativos y siguen el siguiente modelo: Desempeño laboral = 0.840*admisión de personal + 35.763

Tabla 10

Coefficientes del modelo entre la gestión del talento humano a través de la dimensión admisión del personal y el desempeño laboral.

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
|-----------------------|--------------------------------|-------------|-----------------------------|-------|-------|
| | B | Desv. Error | Beta | | |
| (Constante) | 35.763 | 9.798 | | 3.650 | 0.001 |
| ADMISION DEL PERSONAL | 0.840 | 0.271 | 0.371 | 3.095 | 0.003 |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

La tabla 11 expone la significancia, toda vez que el valor $F = 15.760$ del análisis de varianza y p -valor (0.030) inferior al 5%, se concluye que, la GTH con el desarrollo de personal tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de compañías del sector siderúrgico de Lima Este, 2024. El análisis, nos menciona que, aunque el desarrollo del personal es crucial, no es el único factor determinante del desempeño laboral. Las compañías del sector siderúrgico de Lima Este deben continuar invirtiendo en el desarrollo del personal, pero también considerar otros aspectos de la GTH para optimizar el rendimiento global.

Tabla 11

Prueba de regresión la gestión del talento humano según la dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral.

| Modelo | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| Regresión | 312.017 | 1 | 312.017 | 15.760 | ,000 ^b |
| Residuo | 1187.919 | 60 | 19.799 | | |
| Total | 1499.935 | 61 | | | |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

Como se observa en la tabla 11 el modelo es significativo conforme el análisis de varianza, del mismo modo en la tabla 13 los coeficientes de la gestión de talento humano a través del desarrollo de personal tienen un valor $t = 3.970$ y p -valor (0.000) inferior al 5%, son significativos y siguen el siguiente modelo: $\text{Desempeño laboral} = 0.95 * \text{desarrollo de personal} + 30.567$

La tabla 12 refleja que el desempeño laboral es explicado en un 20.8% por la GTH mediante el desarrollo de personal.

Tabla 12

Prueba de bondad de ajuste entre la gestión del talento humano a través del desarrollo de personal y el desempeño laboral.

| R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| ,456 ^a | 0.208 | 0.195 | 4.450 |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

Tabla 13

Coefficientes del modelo entre la gestión del talento humano a través de la dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral.

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
|-------------------------|--------------------------------|-------------|-----------------------------|-------|-------|
| | B | Desv. Error | Beta | | |
| (Constante) | 30.567 | 8.952 | | 3.415 | 0.001 |
| Desarrollo del personal | 0.950 | 0.239 | 0.456 | 3.970 | 0.000 |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

La tabla 14 contempla que el modelo es significativo, toda vez que el valor F= 13.730 del análisis de varianza y p-valor (0.000) está por debajo del 5%, concluyéndose que, la GTH a través de la compensación de personal ejerce una influencia considerable en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024. Esto implica que mejorar la compensación puede conducir a mejoras en el rendimiento de los empleados, aunque no es el único factor crucial.

Tabla 14

Prueba de regresión entre la gestión del talento humano según la dimensión compensación del personal y el desempeño laboral.

| Modelo | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| Regresión | 279.320 | 1 | 279.320 | 13.730 | ,000 ^b |
| Residuo | 1220.616 | 60 | 20.344 | | |
| Total | 1499.935 | 61 | | | |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

En la tabla 15 se aprecia que el desempeño laboral es explicado en un 18.6% por la GTH mediante la compensación de personal. Se expone que el modelo es significativo según el análisis de varianza, del mismo modo se observa en la tabla 16 que los coeficientes de la GTH a través de la compensación de personal tiene un valor $t = 3.705$ y p-valor (0.000) inferior al 5%, son significativos y siguen el siguiente modelo: $\text{Desempeño laboral} = 1.388 * \text{compensación de personal} + 26.60$

Tabla 15

Prueba de bondad de ajuste entre la gestión del talento humano a través de la compensación de personal y el desempeño laboral.

| R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| ,432 ^a | 0.186 | 0.173 | 4.510 |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

Tabla 16

Coefficientes del modelo entre la gestión del talento humano a través de la dimensión compensación del personal y el desempeño laboral.

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | t | Sig. |
|---------------------------|--------------------------------|-------------|-----------------------------|-------|-------|
| | B | Desv. Error | Beta | | |
| (Constante) | 26.600 | 10.657 | | 2.496 | 0.015 |
| Compensación del personal | 1.388 | 0.375 | 0.432 | 3.705 | 0.000 |

Nota: Elaboración propia con SPSS v. 25

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general, se observa que el modelo es significativo, toda vez que el valor $F= 50.540$ del análisis de varianza y p -valor (0.000) inferior al 5%, concluyéndose que, la variable independiente influye relevantemente en la dependiente en las compañías de compañías objeto de estudio. Con respecto al análisis crítico. La significancia del modelo con un p -valor muy bajo sugiere que las prácticas de GTH tienen un impacto considerable en el desempeño laboral, consistente con la literatura existente. Sin embargo, es esencial identificar qué prácticas específicas tienen mayor impacto y evaluar la magnitud de esta influencia para determinar si otros factores también son importantes en el desempeño. Se corrobora con Leyva Grijalva et al. (2020), determinaron que la dimensión del desarrollo de la GTH tiene un impacto mayor en el desempeño laboral. Según, Altamirano (2020), se concluyó que, el fortalecimiento técnico y administrativo tiene sus limitaciones, es discontinuo, por ello se debe incentivar el desarrollo de competencias de los trabajadores pues tendrá un efecto favorable en la realización de los objetivos de la entidad. Las concordancias acentúan la trascendencia de una administración efectiva del potencial humano para maximizar el rendimiento profesional, enfatizando la exigencia de tácticas permanentes y perdurables en el fomento de destrezas y aptitudes de los trabajadores.

De acuerdo con el OE 1: la relación entre la gestión del talento humano a través de la dimensión admisión de personal y el desempeño laboral, el resultado es que el modelo es significativo, toda vez que el valor $F= 9.578$ del análisis de varianza y p -valor (0.030) inferior al 5%, se contempla que, la GTH a través de la admisión de personal tiene una influencia relevante en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024. Se corrobora con Curiel (2022), se concluyó que los procesos que impactan la gerencia del talento humano son: coaching, counseling, mentoring y knowledge management; que la capacidad y la motivación, son factores que suman y promueven el desarrollo profesional, los cuales son considerados como ejes estratégicos, y que, nos llevan a realizar un estudio del comportamiento del trabajador dentro de la organización. Así mismo, Gaspar (2021), concluyó que la gerencia también es un factor fundamental y funcional de la empresa, pues se encarga de administrar los recursos humanos de manera eficiente y eficaz,

también se encarga de promover y generar acciones para el éxito de la organización. Las coincidencias subrayan la importancia de una admisión efectiva de personal como un componente vital de la GTH, destacando la necesidad de procesos bien estructurados y estrategias motivacionales para optimizar el desempeño laboral y conseguir los propósitos de la compañía.

De acuerdo con el OE 2. se observa que la relación entre la gestión del talento humano a través de la dimensión desarrollo de personal y el desempeño laboral; se evidencia que el modelo es significativo, toda vez que el valor $F= 15.760$ del análisis de varianza y p-valor (0.030) por debajo del 5%, concluyendo que, la GTH mediante el desarrollo de personal tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de compañías del sector en estudio. El análisis, nos menciona que, aunque el crecimiento de los colaboradores es esencial, no es el único factor determinante del desempeño laboral. Las compañías del sector en mención, deben continuar invirtiendo en el desarrollo del personal, pero también considerar otros aspectos de la GTH para optimizar la efectividad global. Según, Altamirano (2020), concluyó que, el fortalecimiento técnico y administrativo tiene sus limitaciones, es discontinuo, por ello se debe fomentar el desarrollo de habilidades de los trabajadores pues generará una repercusión favorable en la consecución de objetivos de la organización. Así mismo, Ramos (2014), concluyó que se tiene que implementar un sistema de GTH el cual contribuye a optimizar la excelencia de los procesos, servicios y personas, también se afirma que la inexistencia de un manual de procesos no permite que el trabajador conozca cuál es su capacidad productiva y potencial, también se debe generar acciones para hacer un diagnóstico de los conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades de los trabajadores. La responsabilidad que los colaboradores realizan en la empresa está limitada a las políticas establecidas por la organización. Estas coincidencias subrayan la relevancia del desarrollo del personal como un componente vital de la GTH. Promover el desarrollo continuo y estructurado de las competencias de los empleados no solo mejora su desempeño laboral, sino que también facilita conseguir los objetivos de la compañía. La implementación de sistemas de gestión eficientes y la creación de manuales de procesos son estrategias cruciales para garantizar que los empleados comprendan sus roles y capacidades, lo que a su vez maximiza la excelencia y efectividad de los procedimientos y prestaciones de la organización.

De acuerdo con el OE 3, se observa que la relación entre la gestión del talento humano a través de la dimensión compensación de personal y el desempeño laboral, se observa que el modelo es significativo, toda vez que el valor $F= 13.730$ del análisis de varianza y p-valor (0.000) por debajo del 5%, concluyéndose que, la GTH a través de la compensación de personal tiene una influencia sustancial en el desempeño laboral de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024. Esto implica que mejorar la compensación puede conducir a mejoras en el rendimiento de los empleados, aunque no es el único factor crucial. Es fundamental que las empresas implementen políticas de compensación justas y competitivas, pero también deben abordar otras dimensiones de la GTH para lograr un impacto más completo en el desempeño laboral. Se corrobora con, Khan et al. (2024), implica el uso de plataformas digitales, aplicaciones de software y enfoques basados en datos para optimizar la eficiencia, precisión y eficacia en la gestión de RRHH. Por ello, podemos afirmar que, la digitalización de los procedimientos en el área de RRHH dirige a un incremento de la flexibilidad de los mismos y la calidad administrativa. Así mismo, Cano (2022), encontró una correlación moderada positiva entre la recompensa y el DL (0,684), el desarrollo profesional y el DL (0,695), y una correlación alta favorable entre la retención de personal y el DL (0,850). En las coincidencias se destaca la importancia de la compensación del personal no solo como una medida de retribución económica, sino también como un factor fundamental para el crecimiento laboral y la conservación del potencial humano, elementos que son cruciales para mejorar el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto al objetivo general se ha determinado que la gestión del talento humano impacta en un 45.7% en el desempeño laboral de los colaboradores de empresas del sector siderúrgico de Lima Este, 2024. Se concluyó que implementar estrategias adecuadas de gestión del talento humano optimizan la productividad en el sector comercial en estudio, y contribuyen en el logro de los propósitos, y al desarrollo sostenido de las empresas en esta industria.

Segunda:

En relación al objetivo específico 1, se ha determinado que la admisión del personal influye en 13.8% en el desempeño laboral. Se concluyó que un proceso de admisión de personal bien gestionado y alineado con las necesidades de la empresa puede contribuir de manera significativa al desempeño laboral. Es crucial que las empresas del sector siderúrgico optimicen sus prácticas de reclutamiento y selección para asegurar que incorporen a los candidatos más adecuados.

Tercera:

En relación al objetivo específico 2, se ha establecido que desarrollo de personal incide en un 20.8% en el desempeño laboral. La incidencia moderada observada sugiere que la inversión en programas de desarrollo y capacitación del personal es crucial para mejorar el rendimiento laboral. Es esencial que las empresas del sector siderúrgico implementen y mantengan estrategias efectivas de desarrollo de personal, enfocándose en mejorar las habilidades y competencias de sus empleados, lo cual es fundamental para alcanzar mayores niveles de productividad y éxito organizacional.

Cuarta:

Con respecto al objetivo específico 3, se ha determinado que la compensación del personal impacta en 18.6% en el desempeño laboral. Se concluye que una adecuada compensación que incluya no solo retribuciones económicas, sino también beneficios y reconocimientos, es esencial para mejorar el rendimiento laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda que las empresas de esta industria desarrollen y mantengan un enfoque integral en la gestión del talento humano. Esto incluye la adopción de programas continuos de capacitación y crecimiento, la implementación de procesos rigurosos y justos de reclutamiento y selección, y el establecimiento de políticas de compensación competitivas y motivadoras. Además, es esencial fomentar un entorno de trabajo que valore y reconozca el esfuerzo y las contribuciones de los empleados. Al hacerlo, las empresas no solo aumentarán la eficiencia y el rendimiento laboral, sino que también asegurarán el desarrollo sostenido y el logro de sus objetivos organizacionales a largo plazo.

Segunda:

Se sugiere a los gerentes ejecutar procesos de admisión que estén alineados de manera precisa con las necesidades y la cultura organizacional. Esto incluye la utilización de herramientas y técnicas de evaluación adecuadas para identificar no solo las capacidades técnicas, también las competencias blandas y los valores que mejor se alineen con los de la empresa. Además, es fundamental establecer criterios claros y transparentes durante todo el proceso de reclutamiento para asegurar la incorporación de candidatos idóneos que puedan contribuir de manera significativa al desempeño laboral y al logro de los fines estratégicos de la entidad.

Tercera:

Se recomienda a las empresas implementar estrategias efectivas de desarrollo y capacitación del personal. Esto implica diseñar programas que no solo fortalezcan las habilidades técnicas de los empleados, también sus competencias blandas y capacidades de liderazgo. Es fundamental que estos programas estén alineados con los requerimientos específicos de la compañía y los propósitos estratégicos a largo plazo. Además, se sugiere establecer evaluaciones regulares para medir el impacto de las iniciativas de desarrollo, asegurando así la efectividad de las inversiones realizadas en el crecimiento profesional de los empleados. Al invertir en el desarrollo del personal, las organizaciones no solo mejorarán el desempeño laboral y la productividad, sino que

también fortalecerán su capacidad para adaptarse y competir de manera efectiva en un entorno empresarial dinámico.

Cuarta:

Se recomienda a las empresas diseñar e implementar políticas de compensación integral. Estas políticas deben incluir no solo aspectos económicos, como salarios competitivos y beneficios tangibles, sino también reconocimientos e incentivos que motiven y reconozcan el esfuerzo y la contribución de los empleados. Es esencial que las políticas de compensación sean justas y transparentes, adaptadas a los requerimientos y expectativas del personal, para garantizar una alta satisfacción laboral y retención del talento clave. Además, se sugiere realizar evaluaciones periódicas del mercado laboral y de las prácticas de compensación de la competencia para ajustar las políticas según sea necesario y mantenerse competitivos en la atracción y retención de talento. Al invertir en una compensación adecuada y motivadora, las empresas no solo mejorarán el desempeño laboral y la productividad, sino que también fortalecerán su posicionamiento mercantil y su habilidad para enfrentar los desafíos futuros con un equipo comprometido y motivado.

REFERENCIAS

- Altamirano Zanipatin, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos Tisaleo-Educación* [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO i FACULTAD]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31763>
- Armijos Mayon, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). La gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313–318.
- Aroste, M. del P. (2022). *Gestión del talento humano y la rentabilidad en una empresa de consultoría tecnológica, 2022*. Universidad César Vallejo.
- Cano Córdoba, C. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa representaciones Deco S.A.C., Santiago de Surco - 2019 [Universidad Autónoma del Perú]. In *Universidad Nacional Autónoma del peru* (Vol. 1, Issue 1). <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1356>
- Cárdenas Espino, E. N. (2020). La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020 [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. In *Repositorio institucional Cybertesis UNMSM*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23766/Vilas_AF_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cejas Martínez, M. F., & Bone Rodríguez, L. D. (2023). *La Gestión de Talento Humano por Competencia y la Calidad de Servicio que presta el personal del Centro de Turismo Comunitario Chalwa Organik*. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Checcaña Chahuylo, R., & Pari Capa, E. (2020). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Lima Metropolitana en el 2021 [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. In *Repositorio Institucional*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (M. G. Hill (ed.); Tercera Ed, Vol. 4, Issue 1). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Curiel, Y. (2022). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar Riohacha DETC* (Issue 8.5.2017) [Universidad de la Guajira]. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- De la Calle-Durán, M. del C., García Muiña, F. E., & Osuna, A. A. (2020). Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. Un estudio de casos*. *Cuadernos de Administración*, 33, 23.
- Dzimhiri, G. L., & Molefi, M. A. (2022). Modelo de gestión del talento para enfermeras tituladas en hospitales públicos de Malawi. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1953>
- Espinoza Freire, E. E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala. *Fide Et Radio*, 16(2011), 199–219.
- Francis, E., Nkomo, Y. N., & Vezi-Magigaba, M. F. (2023). Compensation as a motivating factor of job satisfaction and performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(3), 131–139. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2474>
- Gaspar Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo Del Conocimiento*, 6(8), 310–329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
- Graham, B. E., Zaharie, M., & Osoian, C. (2023). Inclusive talent management philosophy, talent management practices and employees' outcomes. *European Journal of Training and Development*, 48(5–6), 576–591. <https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2022-0138>
- Gül, D., Akkaya, G., & Yildirim, A. (2023). The effect of talent management on the job satisfaction and organizational commitment of nurses. *International Nursing Review*, 70(3), 329–337. <https://doi.org/10.1111/inr.12796>
- Hassanein, F., & Özgüt, H. (2022). Sustaining Human Resources through Talent Management Strategies and Employee Engagement in the Middle East Hotel

Industry. *Sustainability* (Switzerland), 14(22).
<https://doi.org/10.3390/su142215365>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.

Hernández-Sampieri, Roberto, & Mendoza, C. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN : LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodologia de la investigacion* (6ª edición).

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edició). Mc Graw-Hill/Interamericana Editoriales.

Jara-Valverde, J., Zarate-Ruiz, G., & Meneses-Claudio, B. (2023). Human talent management in a commercial Mype company in northern Lima in the year 2023. *Salud, Ciencia y Tecnologia - Serie de Conferencias*, 2. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023478>

Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>

Kamel, N. (2019). Implementing talent management and its effect on employee engagement and organizational performance. In *Society of Petroleum Engineers* (p. 50). Society of Petroleum Engineers. <https://doi.org/10.2118/197665-ms>

Khan, N. A., Malik, A., & Khan, A. A. (2024). Análisis de recursos humanos: un enfoque novedoso para cerrar la brecha entre las funciones de recursos humanos y el desempeño organizacional. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 9(2), 267–278. <https://doi.org/10.22034/IJHCUM.2024.02.06>

Koepsell, D., & Ruiz de Chavez, M. (2017). Ética de la Investigación. Integridad Científica. *Revista de Investigación*, 41(91), 163–164.

- Lázaro Guzman, L. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa metales y aliados especiales de Lima, 2023*. Universidad Privada del Norte.
- Leyva, K., Jacobo, C., & Flores, J. (2020). El efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Lugo Virguez, I. R., Silveira Pérez, Y., Castellano Montiel, A. G., & Sanabria Navarro, J. R. (2024). Toma de decisiones sobre el talento deportivo para el crecimiento económico endógeno: Talentos Colombia. *Retos*, 51(1938), 1174–1184.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Pearson (ed.); 11th ed.). Prentice Hall. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Mostacero Arevalo, N. F., Marin Terrones, L. E., Katherine, C. C. L., Ysabel, O. L. M., & Elizabet, A. A. F. (2023). Human talent management in the work performance of a marketing company - Peru. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology*, 1–7. <https://doi.org/10.18687/LEIRD2023.1.1.584>
- Muñante Valle, R. J. (2023). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la consulta externa Hospital IV Augusto Hernández Mendoza ICA* [Universidad San Martín de Porres]. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667127/De la Torre_DE.pdf?sequence=17&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667127/De%20la%20Torre_DE.pdf?sequence=17&isAllowed=y)
- Naciones Unidas Perú. (2023). Informe de Resultados de las Naciones en el Perú 2023. Tendiendo puentes para el desarrollo sostenible. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. <https://peru.un.org/es/267372-informe-de-resultados-de-las-naciones-unidas-en-el-perú-2023>
- Patrucco, A. S., Rivera, L., Mejía-Argueta, C., & Sheffi, Y. (2022). Can you grow your supply chain without skills? The role of human resource management for better supply chain management in Latin America. *International Journal of Logistics Management*, 33(1), 53–78. <https://doi.org/10.1108/IJLM-11-2020-0426>

- Ramirez-Lozano, J., Peñaflor-Guerra, R., & Sanagustín-Fons, V. (2023). Liderazgo, comunicación y satisfacción laboral para el compromiso de los empleados y la sostenibilidad de las empresas familiares en América Latina. *Administrative Sciences*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/admsci13060137>
- Ramos, A. (2014). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza, 2014*. [Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES]. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/793>
- Ravina-Ripoll, R., & Pinto Hernández, F. (2024). *Call for papers: Modelos de gestión y cambio para ser conscientes, responsables, humanos y felices en entorno laboral*. Universidad de Navarra.
- Reyes, G., Vladimir, J., & Rocío Núñez, L. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241–252. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>
- Rivero, A. G., & Dabos, G. E. (2017). Human resources differential management: A review and an integration of the literature. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 39–51. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>
- Šakytė-Statnickė, G., Bilan, S., & Savanevičienė, A. (2023). The impact of work engagement of different generations on organisational engagement. *Journal of International Studies*, 16(4), 136–152. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2023/16-4/9>
- Shneikat, B., Dreisbach, S. M., Elrehail, H., Ajith Kumar, V. V., & Alzoubi, A. A. (2023). Achieving Sustainable Organization: From Talent Management Strategy to Employee Effectiveness. *2nd International Conference on Business Analytics for Technology and Security, ICBATS 2023*. <https://doi.org/10.1109/ICBATS57792.2023.10111173>
- Solano-Castro, V. V., Cavero Aybar, H. N., Chalco Vargas, F. T., & Nuñez Lira, L. A. (2023). Human talent management strategies in small and medium-sized Peruvian enterprises. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 954–966. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.6>

- Torero Solano de Martel, N. Z., Suarez Vega, E., & Martel Carranza, C. P. (2023). *Pequeños pasos en investigación: un manual para iniciarse en el campo de la investigación científica*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.085>
- Torres Merlo, O. X., Romero Terán, M. A., & Castro Quilca, M. V. (2021). Intervenciones de desarrollo organizacional en la gestión de personal en la empresa “Hacienda La Beatriz.” *Universidad Y Sociedad*, 13(S3), 230–236.
- Vilcape Vilcape, W., Tocas Bringas, C., & Mora Barajas, J. (2024). Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en asociaciones sociales privadas de Lima Metropolitana. *Scielo*, 14(versión 1).

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de Operacionalización de Variables

| Variables de Estudio | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------|
| Gestión del Talento Humano | Chiavenato (2011) definió "la gestión del talento humano como el conjunto de habilidades Y destrezas precisas para liderar algunas características de los trabajos gerenciales vinculadas con los "individuos" o recursos humanos, incluso incorporación, elección, formación, premios y evaluación de trabajo" (p. 5) | La variable Gestión de recursos humanos está conformada por las dimensiones admisión de personal, desarrollo del personal y compensación del personal. | Admisión del personal | Reclutamiento | Ordinal |
| | | | | Selección | |
| | | | | Inducción | |
| | | | Desarrollo del personal | Capacitación | Ordinal |
| | | | | Perfil de habilidades | |
| | | | | Relaciones interpersonales | |
| | | | Compensación del personal | Incentivos | Ordinal |
| | | | | Remuneraciones | |
| | | | | Retención | |
| Desempeño Laboral | Es el proceso que evalúa la efectividad del trabajo realizado por el personal que labora en una organización en base a los criterios de calidad del trabajo realizado, nivel de productividad y logro de metas previstas, las cuales aseguran el nivel de competitividad de la organización. (Chiavenato, 2011) | La variable Desempeño laboral está compuesta por las dimensiones calidad del trabajo, productividad y metas. | Calidad del trabajo | Expectativas | Ordinal |
| | | | | Necesidades | |
| | | | | Satisfacción | |
| | | | Productividad | Eficiencia | Ordinal |
| | | | | Eficacia | |
| | | | | Efectividad | |
| | | | Metas | Profesionales | Ordinal |
| | | | | Personales | |
| | | | | Laborales | |

Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos Validado

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de Empresas del Sector Siderúrgico de Lima Este, 2024.

Por lo que se le solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

| Criterios | Detalle | Calificación |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Suficiencia | El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Claridad | El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Coherencia | El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que se está midiendo | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |
| Relevancia | El/la ítem/pregunta es esencial importante, es decir, debe ser incluido | 1: de acuerdo 0: en desacuerdo |

Ficha de validación de juicio de experto

| Nombre del Instrumento | Cuestionario |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Objetivo | Recolectar y procesar información; así como presentar informe estadístico útil y necesario en el proceso de elaboración de la investigación |
| Nombres y apellidos del experto | Roque Juan Espinoza Casco |
| Documento de identidad | 07766626 |
| Años de experiencia en el área | 5 años |
| Máximo grado académico | Doctor |
| Nacionalidad | Peruano |
| Institución | Universidad César Vallejo |
| Cargo | Docente |
| Número telefónico | 959514577 |
| Firma |  |
| Fecha | 12-06-2024 |

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano

Definición de la variable: Conjunto de enfoques y acciones aplicados por las organizaciones con el propósito de reclutar, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados, su objetivo principal radica en potenciar el talento humano, alineando sus habilidades y competencias con los objetivos y requerimientos de la empresa (Río-Cortina et al., 2022)

| Dimensión | Indicador | Ítem | Utilidad | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|------------|------------|-------------|
| Dimensión 1: Admisión de personal | Indicador 1: Reclutamiento | 1. El perfil de puestos está relacionado con los requerimientos de cada área de la empresa | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 2. La convocatoria de personal se realiza siguiendo un procedimiento adecuado | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 3. La empresa promueve el uso de técnicas y procedimientos modernos para atraer candidatos | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador 2: Selección | 4. La evaluación curricular que realiza recursos humanos está acorde con el perfil del puesto | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 5. Las referencias personales son consideradas en el proceso de evaluación del curriculum vitae | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 6. La selección del personal es compatible con los perfiles diseñados por la empresa | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 7. Entre los candidatos reclutados, se selecciona al más adecuado para el puesto | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador 4: Inducción | 8. Los nuevos colaboradores contratados reciben el proceso de inducción | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 9. En el proceso de inducción se le capacita e informó sobre sus funciones adecuadamente | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Dimensión 2: Desarrollo del personal | Indicador 5: Capacitación | 10. Recursos humanos tiene el presupuesto disponible para atender las demandas de capacitación | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 11. Se ejecuta un programa de capacitación para que el trabajador mejore sus competencias | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 12. Se consideran indicadores que permite medir la efectividad de las capacitaciones | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 13. La capacitación que brinda la empresa le permite adquirir nuevos conocimientos | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador 5: Perfil de Habilidades | 14. Las capacitaciones en la empresa permite que el trabajador se desempeñe con mayor eficiencia | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 15. Las capacitaciones en la empresa permiten desarrollar habilidades para el trabajo en equipo | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Dimensión 3: Compensación del personal | Indicador 6: Relaciones Interpersonales | 16. Los colaboradores tienen las habilidades requeridas para desempeñarse en sus puestos | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 17. La empresa ejecuta acciones para que las relaciones interpersonales sean adecuadas | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 18. Los procedimientos realizados permiten que no se generen divergencias entre compañeros | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador 6: Incentivos | 19. La gestión de los recursos humanos incide en las relaciones interpersonales en la empresa | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 20. Los incentivos que se otorgan se relacionan con los resultados alcanzados por el trabajador | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Indicador 6: Remuneración | 21. Los bonos recibidos por buen rendimiento motivan el desempeño laboral. | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| | 22. Las sanciones que se aplican se realizan de manera justa en la organización | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| | 23. La remuneración que se percibe en la empresa es acorde al rendimiento laboral | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| | 24. La remuneración de las nuevas plazas vacantes cumplen con los requisitos fijados por ley | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| Indicador 7: Retención | 25. La manera como se fijan las remuneraciones en la empresa son adecuadas. | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| | 26. El plan de carrera desarrollado por recursos humanos conducen a alcanzar el éxito profesional | 1 | 1 | 1 | 1 | | |

Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño Laboral

Definición de la variable: Es el proceso que evalúa la efectividad del trabajo realizado por el personal que labora en una organización en base a los criterios de calidad del trabajo realizado, nivel de productividad y logro de metas previstas, las cuales aseguran el nivel de competitividad de la organización. (Chiavenato, 2011)

| Dimensión | Indicador | Ítem | Utilidad | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|------------|------------|-------------|
| Dimensión 4: Calidad del Trabajo | Indicador 7: Expectativas | 27. El colaborador cuenta con las capacidades para tomar decisiones | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador 8: Necesidades | 28. El trabajador está preparado para realizar la labor que se le ha asignado | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 29. El colaborador está identificado con la empresa | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador 9: Satisfacción | 30. La gestión por competencias genera un mejor nivel de desempeño en el trabajo | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 31. Las recompensas son necesarias para que se cumpla con las tareas asignadas | | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| Dimensión 5: Productividad | Indicador 10: Eficiencia | 32. El colaborador se anticipa a los plazos establecidos previniendo situaciones inesperadas | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 33. El trabajador plantea mejoras en los procesos con el fin de superar los resultados previstos | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 34. El personal usa adecuadamente los recursos para cumplir con sus metas y objetivos | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador 11: Eficacia | 35. Se cumplen con los objetivos planteados en el área de trabajo | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 36. Se hace seguimiento a las estrategias para evaluar la gestión de la calidad | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Indicador 12: Efectividad | 37. Se tienen las capacidades para satisfacer las necesidades de la empresa | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| | 38. Los productos y servicios que brinda la empresa son de calidad | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| | 39. Los trabajadores se adaptan rápidamente a los cambios que se suscitan en su puesto de trabajo | 1 | 1 | 1 | 1 | | |
| Dimensión 6: Metas | Indicador 11: Profesionales | 40. El personal está dispuesto a desplazarse al interior del país por solicitud de la empresa | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 41. El personal está satisfecho con el sueldo que percibe por el trabajo realizado | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Indicador 12: Personales | 42. Las actividades encargadas por la empresa van acorde con sus objetivos personales. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Indicador 13: Laborales | | 43. El clima organizacional en la empresa impacta en el desempeño laboral | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 44. Conocer las funciones de los compañeros facilita el cumplimiento de las metas laborales | 1 | 1 | 1 | 1 | |

Anexo 3: Evaluación de la Fiabilidad

Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.929 | 26 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| G1 | 108.8400 | 158.473 | 0.541 | 0.927 |
| G2 | 108.8800 | 156.943 | 0.553 | 0.927 |
| G3 | 108.1200 | 164.360 | 0.621 | 0.925 |
| G4 | 108.0400 | 167.207 | 0.577 | 0.926 |
| G5 | 108.4400 | 157.923 | 0.735 | 0.923 |
| G6 | 108.5600 | 151.507 | 0.784 | 0.922 |
| G7 | 109.7600 | 151.857 | 0.554 | 0.930 |
| G8 | 108.7200 | 155.627 | 0.662 | 0.924 |
| G9 | 107.8800 | 171.610 | 0.306 | 0.929 |
| G10 | 107.8800 | 171.360 | 0.324 | 0.929 |
| G11 | 107.7200 | 174.627 | 0.173 | 0.930 |
| G12 | 107.9200 | 170.910 | 0.411 | 0.928 |
| G13 | 108.2400 | 166.607 | 0.561 | 0.926 |
| G14 | 108.2400 | 161.273 | 0.815 | 0.923 |
| G15 | 108.0000 | 167.083 | 0.592 | 0.926 |
| G16 | 108.0800 | 160.993 | 0.618 | 0.925 |
| G17 | 108.3200 | 156.143 | 0.782 | 0.922 |
| G18 | 108.2800 | 163.293 | 0.528 | 0.926 |
| G19 | 108.1600 | 166.473 | 0.557 | 0.926 |
| G20 | 107.8000 | 171.167 | 0.460 | 0.928 |
| G21 | 108.0800 | 167.827 | 0.428 | 0.928 |
| G22 | 108.1600 | 163.807 | 0.811 | 0.924 |
| G23 | 108.2800 | 159.377 | 0.670 | 0.924 |
| G24 | 108.0800 | 165.827 | 0.496 | 0.927 |
| G25 | 108.4000 | 161.167 | 0.695 | 0.924 |
| G26 | 108.1200 | 165.443 | 0.694 | 0.925 |

De acuerdo al análisis de confiabilidad del instrumento a través del estadístico Alfa de Cronbach, se ha determinado que el instrumento es confiable para un 92.9% considerándose aceptable.

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.872 | 18 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| D1 | 75.3200 | 55.143 | 0.514 | 0.865 |
| D2 | 75.5600 | 50.173 | 0.856 | 0.847 |
| D3 | 75.4800 | 51.760 | 0.676 | 0.857 |
| D4 | 75.4400 | 51.507 | 0.747 | 0.853 |
| D5 | 75.4400 | 50.340 | 0.736 | 0.854 |
| D6 | 74.6800 | 62.060 | 0.332 | 0.872 |
| D7 | 74.6800 | 61.727 | 0.409 | 0.871 |
| D8 | 74.7600 | 61.857 | 0.270 | 0.873 |
| D9 | 74.6400 | 62.240 | 0.413 | 0.872 |
| D10 | 74.9200 | 59.160 | 0.480 | 0.867 |
| D11 | 74.8400 | 58.057 | 0.803 | 0.861 |
| D12 | 74.8800 | 60.443 | 0.411 | 0.869 |
| D13 | 74.9600 | 61.290 | 0.221 | 0.874 |
| D14 | 75.5600 | 50.173 | 0.856 | 0.847 |
| D15 | 75.4400 | 50.340 | 0.736 | 0.854 |
| D16 | 74.7600 | 61.857 | 0.270 | 0.873 |
| D17 | 76.3200 | 61.143 | 0.146 | 0.879 |
| D18 | 75.5200 | 59.260 | 0.191 | 0.883 |

De acuerdo al análisis de confiabilidad del instrumento a través del estadístico Alfa de Cronbach, se ha determinado que el instrumento es confiable para un 87.2% considerándose aceptable.

Anexo 4: Cartas de Presentación del Estudiante



Escuela de Posgrado

Lima SJL, 10 de mayo del 2024

N° Carta Presentación 158 - 2024 EPG - UCV LE

SEÑOR(A)
Rafael Vivanco Gonzales
Gerente
RV Maquinarias S.A.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante SUAREZ GONZALES DORA MARY.

De nuestra consideración:


Es grato dirigirme a usted, para presentar a SUAREZ GONZALES DORA MARY, Identificado (a) con DNI N.° 09327505 y código de matrícula N° 7003074787; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE EMPRESAS DEL SECTOR SIDERURGICO DE LIMA ESTE, 2024.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dra. Teresa Narvaez Aranibar
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV-Lima Este

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6222, Los Olivos, Tel.: (+51) 202 4342 Fax.: (+51) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Santa Rosa, San Juan de Lurigancho Tel.: (+51) 200 9030 Anx. 2556.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+51) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+51) 202 4342 Anx.: 2656.

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

Lima SJL, 10 de mayo del 2024

N° Carta Presentación 159 - 2024 EPG - UCV LE

SEÑOR(A)

Abg. Norma Vivanco Gonzales
Gerente
Perfiles y Accesorios E.I.R.L.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante SUAREZ GONZALES DORA MARY.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SUAREZ GONZALES DORA MARY. Identificado (a) con DNI N.° 09327505 y código de matrícula N° 7003074787; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE EMPRESAS DEL SECTOR SIDERURGICO DE LIMA ESTE, 2024.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dra. Teresa Nervez Aranibar
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV-Lima Este

LIMA NORTE: Av. Alfredo Mendiolza 6232, Los Olivos, Tel.:(+51) 202 4342 Fax.:(+51) 202 4343
LIMA ESTE: Av. del Parque 640, Urb. Canta Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+51) 200 9030 Anx.:2558.
ATE: Carretera Central Km. 8.3 Tel.:(+51) 200 9030 Anx.: 8164
CALLAO: Av. Argentina 1795 Tel.:(+51) 202 4342 Anx.: 2650.

Lima SJL, 10 de mayo del 2024

N° Carta Presentación 157 - 2024 EPG - UCV LE

SEÑOR(A)

Dr. Jaime Vivanco Gonzales
Gerente
Aceros el Bosque S.A.C.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **SUAREZ GONZALES DORA MARY.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SUAREZ GONZALES DORA MARY.** identificado (a) con DNI N.° 09327505 y código de matrícula N° 7003074787; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR SIDERURGICO DE LIMA ESTE, 2024.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dra. Teresa Narvaez Aranibar
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV-Lima Este