



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del capital humano y su relación con el desempeño del
personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023**

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

AUTORES:

Meza Díaz, Jossy Odalyz (orcid.org/0000-0003-3175-7383)

Narro Saavedra, Ronal Alexander (orcid.org/0000-0002-9683-9884)

ASESORA:

Dra. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (orcid.org/0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ
2023

DEDICATORIA

Con mucha alegría, amor y esperanza; dedico esta tesis, a todos mis seres queridos, quienes me acompañaron en el logro de mis sueños, que de forma desinteresada contribuyeron al desarrollo de la presente tesis. A Dios, por guiarme, cuidarme y darme la fortaleza para poder culminar mi carrera profesional, quedando siempre presente que todo se puede en la vida cuando uno quiere y lo desea.

Ronal Alexander.

La dedico a Dios por darme la fortaleza necesaria y no desmayar ante las adversidades presentadas durante el desarrollo de mi carrera.

A mis padres por su apoyo incondicional, consejos y comprensión. A mis hijas por siempre creer en mí, y ser el impulso y motivo para culminar mi carrera

Jossy Odalyz

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por abrirnos sus puertas y darnos la oportunidad de desarrollarnos tanto personal como profesionalmente.

A la Dra. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi, por su gran vocación y apoyo durante la investigación y desarrollo de nuestra tesis.

En esta ocasión queremos manifestar nuestro agradecimiento a quienes confiaron en nosotros y con su apoyo y comprensión nos alentaron a salir adelante; para así poder lograr este sueño y sabiendo que no existirá una mejor forma de agradecerles, que dejando plasmado este trabajo como señal de conmemoración e inmortal a su apoyo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión del capital humano y su relación con el desempeño del personal en una Empresa de Seguridad. Trujillo, 2023", cuyos autores son MEZA DÍAZ JOSSY ODALYZ, NARRO SAAVEDRA RONAL ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 27 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA DNI: 07379211 ORCID: 0000-0002-0812-3473	Firmado electrónicamente por: LMAURTUA el 06-12- 2023 19:27:00

Código documento Trilce: TRI - 0666857



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MEZA DÍAZ JOSSY ODALYZ, NARRO SAAVEDRA RONAL ALEXANDER estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del capital humano y su relación con el desempeño del personal en una Empresa de Seguridad. Trujillo, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MEZA DÍAZ JOSSY ODALYZ DNI: 44065509 ORCID: 0000-0003-3175-7383	Firmado electrónicamente por: JMEZADI el 18-03-2024 22:01:23
NARRO SAAVEDRA RONAL ALEXANDER DNI: 42456246 ORCID: 0000-0002-9683-9884	Firmado electrónicamente por: RANARRON el 18-03- 2024 21:59:33

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis 15	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validez de instrumentos.....	18
Tabla 2: Análisis de confiabilidad de las variables	18
Tabla 3: Objetivo específico N°1: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y la identificación de competencias en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.....	20
Tabla 4: Objetivo específico N°2: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y la Normalización de competencias laborales en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.....	21
Tabla 5: Objetivo específico N°3: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y la Formación por competencias en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.	22
Tabla 6:Objetivo general: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.	23

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo de estudio determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023. La metodología de estudio fue de tipo aplicada de alcance correlacional, cuyo diseño fue experimental-transversal. La población muestral estuvo conformada por los 45 obreros del área de Operaciones de la Empresa de Seguridad Servicios Corporativos L&J S.A.C. Se empleó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario. Se elaboraron dos cuestionarios para recolectar información de ambas variables de estudio, validados bajo el criterio de juicio de expertos, y cuya confiabilidad se determinó con el alfa de Cronbach, cuyos valores fueron de 0.884 para el cuestionario de gestión del capital humano y 0.890 para el de desempeño de personal. Los resultados de la prueba Rho de Spearman, denotan un nivel de significancia de 0.000, rechazando la hipótesis nula (H_0), afirmando que existe relación significativa entre las variables, y valor del coeficiente demuestra la existencia de una relación positiva media de 0,582 señalando que si la gestión del capital humano mejora, también lo hará el desempeño del personal en la empresa de estudio.

Palabras clave: Gestión del capital humano, desempeño del personal, empresa de seguridad.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the relationship between human capital management and personnel performance in a security company. Trujillo, 2023. The study methodology was applied with a correlational scope, whose design was experimental-cross-sectional. The sample population was made up of 45 workers from the Operations area of the Security Company Servicios Corporativos L&J S.A.C. The survey technique was used, the instrument of which was the questionnaire. Two questionnaires were developed to collect information on both study variables, validated under the criteria of expert judgment, and whose reliability was determined with Cronbach's alpha, whose values were 0.884 for the human capital management questionnaire and 0.890 for the of personnel performance. The results of Spearman's Rho test denote a significance level of 0.000, rejecting the null hypothesis (H_0), stating that there is a significant relationship between the variables, and the coefficient value demonstrates the existence of an average positive relationship of 0.582, indicating that If human capital management improves, so will the performance of personnel in the study company.

Keywords: Human capital management, personnel performance, security company.

I. INTRODUCCIÓN

La base del desempeño organizacional es el capital humano, como se ha entendido durante mucho tiempo (Rojas, 2019). Se necesitan más personas con habilidades en innovación, negociación, creación de valor y responsabilidad organizacional para enfrentar los desafíos del mercado conforme el ambiente industrial se torna cada vez más competitivo y dinámico. (Castillo, 2012)

La gestión del talento humano en las organizaciones, hace referencia a las habilidades y destrezas que buscan la atracción, desarrollo, retención y motivación de los colaboradores a modo eficaz (Naveros, 2018). Involucrando las acciones de: reclutar, capacitar, evaluar periódicamente la labor ejercida y la creación de proyectos de bienestar, entre otras cosas (Quintano, 2022).

El estudio del capital humano se remonta a la década de 1960, cuando los expertos economistas Schultz y Becker hicieron aportes significativos que presuponían que las personas son la potencia que impulsa el progreso y que el desarrollo económico y social se podía facilitar invirtiendo en su educación y desarrollando sus capacidades y habilidades de modelado (Muguerza, 2022). Schultz (1960) analiza cómo la inversión en educación, particularmente con respecto al capital humano, afecta la forma en que los resultados se convierten en capital. Porque, a juicio de este autor, la educación y la inteligencia laboral son valiosos recursos económicos en los que hay que invertir. Porque, en realidad, aprender y adquirir calidad será fundamental para el futuro de la nación. (Sal y Rosas, 2018)

Según Pérez (2018), debido a las variaciones de naturaleza sociales, económicas, políticas y ambientales, los economistas y educadores se han preocupado cada vez más por las personas, argumentando que el capital humano es un factor que crea valor y riqueza para las compañías. Un campo de acuerdo con la definición dada a este término. (Espinoza & Montalvo, Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede

Huancayo en tiempos de COVID-19, 2021)

El capital humano es el bien intangible de toda organización, el concepto de gestionar el recurso humano requiere el establecimiento exitoso de diversas destrezas de competencias (Paredes , 2022), para ello es necesario determinar el perfil ideal del trabajador para cada área de la empresa. (López et al.,2018)

Para Martínez et al. (2018), se expresa una gestión de éxito del talento humano cuando impacta positivamente en el desempeño laboral, dado que los trabajadores que tiene un alto índice de motivación, capacitación y compromiso son los que proyectan mayor producción, creatividad y contribuyen en gran medida al alcance de las metas trazadas por la empresa (Ñaupari, 2018; Espinoza & Montalvo, 2021).

Con el paso del tiempo, la evaluación del desenvolvimiento de las funciones del colaborador se ha visto modificada mediante nuevos métodos y criterios tomados en cuenta en la medición (Alles, 2017). Se deben realizar dichas evaluaciones a manera periódica, dado que, es un modo útil para esclarecer el nivel en el que se encuentra el equipo de trabajo, así mismo determinar las necesidades recurrentes y las frustraciones, para que en base a ello se puedan crear e implementar estrategias de mejora para el desarrollo profesional. (Puchei, 2021)

La empresa en estudio se creó bajo la inseguridad que presenta nuestro país y ante la demanda de las entidades por mantener resguardados sus bienes. Es así que la labor que presenta el área de recursos humanos es ardua, pues debe tener una óptima diligencia del recurso humano, el reclutamiento y selección del equipo de trabajo debe ser el idóneo para ofrecer un adecuado servicio a los consumidores, así mismo la organización debe brindar una adecuada capacitación a los colaboradores para que se vea reflejada en su buen desempeño del Personal.

El tema de investigación se formula mediante el siguiente postulado: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del capital humano y el desempeño del personal

en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023? De manera específica se formulan las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del capital humano y la identificación de competencias en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del capital humano y la normalización de competencias laborales en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del capital humano y la formación por competencias en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023?

Este estudio tiene un trasfondo **práctico** ya que abordará un problema que existe en nuestro medio y los resultados y conclusiones brindados servirán como guía para que se puedan tomar las acciones preventivas y/o correctivas en la institución donde se realizó el estudio. La justificación **teórica** se basa en examinar las dimensiones de ambas variables, debidamente contrastadas y permitidas a consideración por los autores. A nivel **metodológico**, se adoptan métodos de investigación con el fin de hacer efectiva la hipótesis de investigación presentada en el marco científico. (Arias et al., 2022)

Según las ideas expresadas, el objetivo general de este estudio es determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023. De igual forma, se proponen metas específicas como determinar la relación que existe gestión del capital humano y la identificación de competencias en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023; determinar la relación que existe gestión del capital humano y la Normalización de competencias laborales en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023; determinar la relación que existe gestión del capital humano y la Formación por competencias en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

La hipótesis general propuesta en este estudio es: Existe relación positiva entre gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023

II. MARCO TEÓRICO

En el proceso de búsqueda en el entorno del estado nacional, se tiene la investigación realizada en un supermercado de origen chileno ubicado en la ciudad de Chincha, cuyos autores: Magallanes et al. (2018), plasmaron como propósito principal demostrar la influencia del nivel de la variable gestión del capital humano y la variable desempeño en los trabajadores de dicha organización. La investigación fue básica, para lo cual se optó por el diseño que no hace uso del experimento de corte transversal, el universo poblacional estuvo constituido por 110 empleados, sin embargo, el marco muestral se conformó con los 80 trabajadores, cifra que se obtuvo a través del muestreo probabilístico con población conocida, utilizaron para el recojo de información la encuesta que es una técnica masiva y anónima y el cuestionario fue el instrumento elegido. El hallazgo encontrado a través de la prueba estadística chi cuadrado, arrojó un valor de 0.021, afirmando que la diligencia del recurso humano ejerce influencia positiva en el desenvolvimiento de labores del personal, así mismo, los autores señalan que es importante reconocer que la disponibilidad de recursos humanos hoy en día es un proceso de crucial importancia a la hora de elegir personal porque se determina fielmente si el aporte del nuevo empleado a la empresa será exitoso.

Por su parte, tenemos la investigación de maestría perteneciente a una universidad privada de Lima, cuyos autores Rojas & Vilchez (2018) indicaron que el objeto de indagación fue verificar el nexo existente por la gestión de la aptitud humana y el desenvolvimiento laboral, la orientación fue de modo cuantitativa, cuyo diseño no optó por el experimento – transeccional. El tipo de estudio tuvo inclinación por la aplicada a modo correlacional. Se utilizó un sondeo de 18 preguntas a una población muestral de 50 colaboradores del área asistencial y administrativo de un centro de salud cuyo análisis de resultado arrojó una correlación de Pearson de 0.641 y el valor significativo por debajo del 0.05 (0.000), afirmando así una correspondencia lineal de orientación positiva y altamente significativa entre las variables en estudio; además los autores determinaron que la gestión del talento es

fundamental para la ejecución del trabajo de las personas que se desempeñan en puestos médicos, ya que es vital que la información esté fácilmente disponible para mejorar las instituciones públicas, para realzar la importancia del talento en el crecimiento de cualquier institución pública u organización privada.

Asimismo, la investigación de Álvarez (2021) fue realizada en una universidad nacional de la ciudad de Lima, el objetivo primordial del autor fue realizar un análisis detallado de la conexión dada por el gestionar direccionado al bien intangible de la empresa (el recurso humano) y la eficiencia laboral en las entidades de comercio en nuestro país. El diseño resaltó por ser correlacional, no experimental, aplicando una encuesta a 15 empresas; el resultado de la prueba Rho de Pearson obtuvo un valor de 0.325 y un nivel significativo de 0.00, lo se asume una reciprocidad de tipo positiva pero débil entre los factores investigados. Este estudio concluyó que el enlace dado por el gestionar del capital humano y la productividad laboral dentro de las organizaciones empresariales en el Perú es significativo. Esto indica que la gestión basada en el reconocimiento se ha desarrollado como un impulso para diseñar un proceso de gestión que promueva la producción de talento de acuerdo con el establecimiento de un proyecto organizacional conducente a fomentar un mejor desempeño en el trabajo, además resalta que entre la gestión que implica el recurso humano y el rendimiento profesional en las empresas del país es muy importante. Esto sugiere que el liderazgo basado en el reconocimiento está diseñado como un motor para dilucidar el proceso de liderazgo que impulsa la creación de talento para fundar programas de beneficios organizacionales que promuevan un mejor trabajo.

En el ámbito local, podemos encontrar la investigación hecha por Moreno & Wong (2019) de la revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración, cuyo propósito fue resaltar la importancia de la relación entre las habilidades gerenciales utilizadas por los jefes y la complacencia laboral de los clientes internos de una pollería en la ciudad de Trujillo para ello se empleó un arquetipo de indagación de modo descriptivo, transversal que implica el modo de correlación; se contó con el boceto que no hace uso del experimento, recolectando información mediante

encuestas, hallando como resultados niveles representativos en la escala media (56%) y alta (44%) por parte de los directivos, sin embargo los niveles bajos (49%) y muy bajos (34%) son características que demuestran los colaboradores. Llegando a la conclusión que, de las tres habilidades: estratégicas, intratégicas y de efectividad personal, son las habilidades estratégicas, las más aplicadas. Así mismo, se utiliza más la " atención al cliente" dentro de las competencias estratégicas; en las competencias estratégicas enfatizan el "trabajo en equipo", y por último, la escrupulosidad se destaca cuando se trata de competencia para la eficacia personal.

Por otro lado, la investigación desarrollada por Vela (2019) donde el propósito del estudio fue comprender el enlace entre el desempeño del personal de servicio y el proceder de incorporación y selección de colaboradores en un cine de la localidad Trujillana. La exploración de tipo no básica, correlacional, cuyo esquema no implica la experimentación pero si el cohorte transversal, conto con la participación de 37 colaboradores, dando como resultado un coeficiente de Pearson de valor }0.390 y un nivel significativo de 0.017, concluyendo finalmente por la afirmación del nexo entre el desempeño del personal y el proceso de reclutamiento, además que la relación entre cada etapa del proceso de reclutamiento y selección está determinada por cada factor de desempeño laboral como son las habilidades técnicas, humanas y conceptuales.

También podemos encontrar en la pesquisa elaborada por Benites et al. (2020) en la ciudad Trujillana, donde el propósito de ese estudio fue analizar el panorama competidor de las PYMES (pequeñas y medianas empresas) en Trujillo y evaluar los componentes clave de rendimiento asociados con la competitividad sostenible. Presentando la indagación a modo cuantitativa – verificando la correspondencia de las variables cuyo esquema a investigar estuvo direccionado a la no experimentación de variables, se aplicó encuestas 152 empresarios de distintos sectores, hallando como resultados que, 70% empresas del sector calzado, 89% del sector metalmecánico y 70% del sector textil están listos para lidiar con las cinco fuerzas competitivas de Porter. Así mismo se encontró evidencia de la dependencia de la

dupla de variables bajo el factor de Pearson (sig. 0.000). Los autores afirman que se ha encontrado que la calidad, los recursos humanos, las finanzas, la planeación estratégica, el marketing y las coaliciones estratégicas tienen un enlace positivo con la competitividad. Al mismo tiempo, no se aprecian sinergias comerciales integradas con las TIC. Los resultados ayudarán a los directores de las pymes a desarrollar su capacidad al momento de la toma de accionar estratégico a la luz de las complejas operaciones tanto de globalización como de digitalización.

En tanto, a nivel internacional se tuvo en cuenta el trabajo realizado en la ciudad de Alicante, España, por Silva (2018) cuya metodología estuvo basada en la revisión literaria de la variable, tomó como premisa que la gestión de cualquier tipo de organización exige que el factor del recurso humano de la entidad rinda al máximo. La investigación de tipo No experimental fue descriptiva, donde se tomó en cuenta las opiniones de los representantes de empresas de todos los rubros y sectores industriales (300 en total), en el análisis el 85% de los encuestados afirman que dependiendo del tipo de organización y su complejidad (en términos de negocio, tamaño, cultura organizacional, etc.) se presenta la dificultad la organización del capital humano. Por lo tanto, se concluye afirmando que es importante tener un conocimiento general de los factores que perjudican o aumentan el rendimiento de los colaboradores dentro de una compañía para poder tomar acciones preventivas y correctivas que conduzcan a un mejor desempeño. A partir de esto, pudieron concluir que el desarrollo del talento suele implicar algún tipo de formación y debería reconocerse como una prioridad de gestión. Como un factor importante que aumenta la importancia del desarrollo del capital humano frente a la competencia, el desarrollo y la mejora continuos del personal y su formación parecen inevitables. Por otro lado, la formación y desarrollo del personal de las organizaciones puede tener importantes resultados también fuera de la vida laboral. Por ejemplo, personal capacitado en comparación con aquellos que no están capacitados, facilitan la resolución de problemas. También crea espíritu de equipo, que también contribuye al éxito de la organización. La formación del personal es una buena forma de fomentar los valores porque la organización se preocupa por sus empleados. Los gerentes deben elaborar

planes de desarrollo e implementarlos de tal manera que los recursos humanos sean un factor de fortalecimiento, asimismo, ellos deben participar en programas de capacitación y desarrollo para mejorar su desempeño.

Por otra parte, en el estudio realizado en México por Bernal et al. (2020) el propósito plasmado en la indagación estuvo determinado por el análisis de la correspondencia en los recursos humanos y el desempeño organizacional presente en medianas y grandes empresas, estos entornos empresariales son del estado de Tamaulipas (México). Los autores emplearon la investigación que no realiza experimentos, de tipo correlacional, de perspectiva cuantitativa, aplicando cuestionarios a 253 entidades, llegando a obtener como principal resultado un r de Pearson de 0.585 y una sig. de 0.000, afirmando que existe la correspondencia significativa y de modo positivo entre las variables; su principal hallazgo fue que es posible asegurar una relación proporcional entre los recursos humanos y el desempeño organizacional con la ayuda de técnicas estadísticas aplicadas (análisis de correlación y modelos de regresión lineal). En este sentido, la hipótesis de investigación fue aceptada, y a pesar del valor relativamente bajo obtenido, los datos observados demostraron que el rendimiento de la organización crecía conforme aumentaba el capital humano.

Del mismo modo, en una investigación hecha en México por Pedraza (2020), donde el objeto de estudio se basó en la indagación del nexo entre las destrezas de una adecuada gestión del personal con las variables: compromiso y satisfacción laboral. Como parte de la metodología, se direccionó bajo la perspectiva cuantitativa-explicativo, cuyo diseño no hace apología a lo experimental de corte transversal, participando en la muestra 84 personas, hallando como resultados que el 84.5% de los encuestados presenta estudios de posgrado y el 15.5% sólo cuenta con el título universitario y según el valor de la significancia encontrado en la prueba t de student fue de 0.000, lo que permitió afirmar la correspondencia altamente significativa en las variables de indagación. Además, concluyen en que dos factores que impactan favorablemente en los resultados académicos son: el capital humano y la satisfacción

laboral. Ambos se consideran técnicas beneficiosas de gestión de recursos humanos, que tienen como objetivo garantizar que los colaboradores tengan la experiencia, las habilidades y los conocimientos adecuados para desarrollar sus responsabilidades y garantizar que desempeñen al máximo sus capacidades; en promover la colaboración en el equipo de trabajo y el aprendizaje continuo.; también debe haber libertad de expresión y crítica; reconocimiento por el excelente trabajo y la oportunidad de crecer en la organización, entre otras cosas, tomar en cuenta sus propuestas, ya que contribuye a la imagen institucional.

En relación con la primigenia variable (V1), sobre la definición del término capital humano, éste se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias que las personas obtienen mediante de su educación académica, práctica profesional y desarrollo personal y que beneficia a las organizaciones y, en consecuencia, aportan riqueza y progreso, contribuyendo al crecimiento económico de la nación. (Bernal et al.,2020)

Louffat (2018), propone una definición sobre gestión del talento humano como la cadena de directrices y procedimientos necesarios para administrar personas o recursos para puestos gerenciales, así como contratar, elegir, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño.

Cubillos et al. (2022), enfatiza la relevancia que tiene la gestión del capital o talento humano como un instrumento primordial para dar soluciones a los retos nuevos que la sociedad enfrenta. El desarrollo de las habilidades personales hasta el nivel de capacidad para hacer frente a las demandas del trabajo que conduce al desarrollo y control de lo que las personas saben hacer o lo que pueden hacer.

Respecto a la segunda variable (V2), desempeño del personal, por su parte, según (Louffat, 2018) es una frase frecuentemente empleada para referirse a los resultados de una organización que resultan de las interacciones entre los elementos variados, interna y externamente que la conforman. Esto significa que la efectividad

organizacional refleja el comportamiento de ciertos elementos que están indisolublemente ligados al logro de las metas establecidas, tales como: rendimiento financiero, calidad, estructura organizativa, innovación, clima organizacional, participación en el mercado, satisfacción del cliente, etc. (Bernal et al.,2020; Mesones y Rojas,2020)

Esto significa para Ramírez (2021) que la capacidad de obtener y administrar los recursos físicos, financieros y humanos para lograr las metas organizacionales se conoce como efectividad organizacional. La significancia de esta investigación reside, en particular, en la posibilidad de mejora que ofrece a los decisores a la hora de evaluar si las medidas implantadas están dando los resultados deseados.

Como dimensiones de la variable, gestión de capital humano, tenemos: planificación, capacitación de personal, desarrollo profesional. (Chávez, 2019)

Planificación de capital humano se define como la totalidad de acciones diseñadas para determinar de forma individual y genérica las necesidades de recursos humanos de una industria en un período específico de tiempo, con base en un estudio de los antecedentes y programas relacionados con los recursos humanos y las previsiones de aumento. Aspectos cualitativos de la organización y sus costes. La planificación de la fuerza laboral es un proceso para estimar metódicamente la oferta y la demanda de colaboradores que una organización experimentará más o menos en el futuro cercano. El área de Recursos Humanos puede planificar el reclutamiento, selección, capacitación y otras acciones al determinar la cantidad y el tipo de empleados que necesitarán. (Encarnación de los Santos, 2013)

En cuanto a la dimensión, capacitación de personal, se precisa a manera de un grupo de acciones formativas que poseen lugar dentro de la compañía para aumentar las habilidades de los trabajadores, además desarrollar o mejorar los conocimientos y habilidades necesarios para cubrir las necesidades de la entidad con la finalidad de acrecentar su producción. (Universia pe, 2020)

Ahora, para la dimensión del desarrollo profesional, se contextualiza como esencial para el desarrollo personal y el desempeño de cualquier organización empresarial. Debido a esto, tanto los trabajadores como los empleadores deben hacer todo lo posible para fomentar la expansión de la fuerza laboral. Sin embargo, ambas partes mejorarán significativamente su desempeño.

Cuando hablamos de desarrollo profesional, nos referimos a un proceso continuo a través del cual un empleado logra un mayor crecimiento en el trabajo. Este desarrollo se acompaña de una profunda satisfacción del empleado en el logro de ciertas metas personales y tareas profesionales. (Mandomedio, 2023)

En cuanto a la variable, desempeño de personal, tenemos las dimensiones de: identificación de competencias, normalización de competencias laborales, formación por competencias. (Chávez, 2019)

Continuando con las dimensiones de la segunda variable, desempeño del personal, la identificación de competencias es un procedimiento que se sigue para establecer, con base en las tareas de trabajo, las habilidades utilizadas para realizar tareas específicas de manera satisfactoria en diferentes situaciones de trabajo. (Cubillos, Cáceres, & Montealegre, 2022)

Con la dimensión de normalización de competencias laborales, es el grupo de labores que admite establecer la meta primordial de un sector, los procesos necesarios para lograrla y los perfiles funcionales.

Una vez determinadas las funciones que se vinculan con los perfiles, se homogeneizan, es decir, se definen por los estándares de competencia laboral, que especifican las tareas primarias, los estándares de desempeño específicos y globales, las habilidades fundamentales y las evidencias. que debe aportarse para acreditar el cumplimiento idóneo del trabajador de acuerdo con lo requerido por el sector productivo en el cual labora. (Chávez, 2019)

La siguiente dimensión, formación por competencias, es la enseñanza y el aprendizaje dirigidos a que las personas adquieran las habilidades, conocimientos y destrezas a través de los métodos y condiciones inevitables para optimizar el desempeño y lograr los fines de la corporación definidos. (Cejas et al., 2018)(Cejas, Rueda, Cayo, & Villa, 2018)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

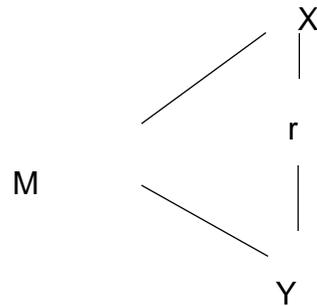
Es aplicada puesto que mediante la información se busca dar solución a problemas prácticos, basándose en los parámetros planteados en el objetivo de investigación. (Arias et al.,2022) y de enfoque es cuantitativo, lo que puede entenderse como un conjunto de procesos matemáticos ordenados para verificar ciertos supuestos numéricos (Hernández & Mendoza, 2018). Este estudio utiliza la codificación de los datos recolectados a través de cuestionarios.

Su alcance es correlacional porque se enfoca en identificar, describir y explicar características que se dan en un determinado contexto (Rodríguez, 2020), en nuestro estudio se realiza en una empresa de seguridad ubicada en Trujillo, además asegura el vínculo entre las variables de indagación (Mar, Barbosa, & Molar, 2020)

3.1.2. Diseño de investigación

El método o diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal, pues condicionalmente las variables no son manipuladas, solo se examina la analogía entre ambas. Como menciona (Paragua, et al., 2022) que un estudio transversal es una evaluación en un momento particular y definido, a diferencia de los estudios longitudinales que implican un seguimiento a lo largo del tiempo.

El esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

M : muestra de estudio.

X : variable 1: Gestión del capital humano.

Y : variable 2: Desempeño del personal.

r : relación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del capital humano

- Definición conceptual

Louffat (2018), propone una definición sobre gestión del talento humano como la cadena de directrices y procedimientos necesarios para administrar personas o recursos para puestos gerenciales, así como contratar, elegir, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño

- Definición operacional

La variable se medirá a través de los indicadores de las dimensiones en un cuestionario cuyas opciones de respuesta están en escala de Likert.

- Indicadores
Planificación, Capacitación del personal y desarrollo profesional.
- Escala de medición
Ordinal

Variable 2: Desempeño del personal

- Definición conceptual
Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Chiavenato , 2009)
- Definición operacional
La variable se medirá a través de los indicadores de las dimensiones en un cuestionario cuyas opciones de respuesta están en escala de Likert
- Indicadores
Identificación de competencias, normalización de competencias laborales y formación por competencias
- Escala de medición
Ordinal

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población quedó determinada por los 45 obreros del área de Operaciones de la Empresa de Seguridad Servicios Corporativos L&J

S.A.C.

- **Criterios de inclusión:**

- Todos los colaboradores del área de operaciones que voluntariamente accedieron a participar de la investigación.
- Se consideró al personal que se encuentre presente en la toma de datos.

- **Criterios de exclusión:**

- No se tomaron en consideración a los colaboradores de las demás áreas que no sean de operaciones.
- Los que se rehusaron a colaborar de la investigación.

3.3.2. Muestra

Se tomó en cuenta a los trabajadores del área de operaciones, siendo en total 45 agentes de seguridad.

3.3.3. Muestreo

La clase de muestreo manejada fue de tipo No probabilístico, bajo el criterio “por conveniencia” debido a la accesibilidad en la toma de datos. (Arias et al., 2022)

3.3.4. Unidad de análisis

Cada colaborador del área de Operaciones de la empresa de seguridad

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Arias (2020) define a las metodologías de compilación de datos como los métodos distintos que hay para la recopilación de información.

En cuanto al sistema de recolección de datos, utilizaremos encuestas para los empleados de la empresa de seguridad Servicios Corporativos L&J S.A.C., año 2023, porque es un método utilizado en la ciencia para recopilar datos. Dado que permite estructurar y cuantificar todos los datos descubiertos y permite generalizar los resultados a toda la población objeto de estudio, las encuestas son un método de investigación único y tradicional que incluye diseños no experimentales a escala cuantitativa.

Instrumentos de recolección de datos

Para Ruiz & Valenzuela (2022), los instrumentos son herramientas materiales utilizadas para recolectar y almacenar información.

Se hará uso del cuestionario, que es de gran provecho en la exploración de carácter científico, porque llama la atención sobre el estudio y cubre aspectos clave del fenómeno, lo que permite separar eventos interesantes y destilar la realidad hasta sus elementos más básicos y precisos.

Para la evaluación de ambas variables se elaborarán dos cuestionarios, basados en las dimensiones e indicadores propuestos, cuyas opciones de respuesta estarán en escala de Likert, con cinco opciones comenzando en: totalmente de acuerdo y terminando en totalmente en desacuerdo.

➤ Validez

Dado que el cuestionario es de autoría de los investigadores, se procedió a determinar la validez de los instrumentos mediante la técnica de juicio de expertos, donde tres especialistas en el área acreditados en sus diversos grados académicos dieron conformidad a la consistencia interna de las preguntas.

Tabla 1:*Validez de instrumentos*

Validador	Resultado
Mg. Tania Vanessa Colchado Cerdán	Aplicable
Mg. Edwin Rivas Rumiche	Aplicable
Mg. Juan Carlos Armas Chang	Aplicable

Nota: Mg. Magister

➤ **Confiabilidad**

Luego de obtener la conformidad de los expertos, se procedió a aplicar ambos cuestionarios a una muestra piloto de 15 personas para establecer la confiabilidad través del Alfa de Cronbach. El valor del indicador oscila entre 0 y 1, mientras más se acerca a 1 el instrumento es más confiable. Para conveniencia de la actual indagación se discurrió en los criterios propuestos por George & Mallery (2003, p. 231) quienes indican que para que un cuestionario se considere aceptable debe poseer un valor mayor a 0.7.

Tabla 2:*Análisis de confiabilidad de las variables*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Números de preguntas	Nivel de consistencia
Gestión del capital humano	0.884	12	Bueno
Desempeño del personal	0.890	12	Bueno

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Se confirmó el conteo de empleados de la empresa por área con el fin de establecer la población base y seleccionar la muestra a la cual se le aplicarán ambos cuestionarios con el fin de recabar datos oportunos y adecuados para la realización de los objetivos.

Seguidamente, se informó a la muestra del estudio sobre la importancia de la participación voluntaria en este estudio. Después de completar los cuestionarios, los datos se guardaron en una hoja de Microsoft Excel para verificar estadísticas descriptivas, pero el software estadístico SPSS V.25 también verificó el supuesto de normalidad, lo que permitió la elección de una prueba estadística utilizada en las correlaciones. Después de comprobar los resultados, éstos fueron analizados.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se recopilarán de modo inicial mediante los cuestionarios, luego se realizó la elaboración de una base de datos en Excel para la creación de estadísticas descriptivas y, finalmente, se mostraron en tablas y gráficos estadísticos.

Para crear estadísticas inferenciales se utilizó el software SPSS v25 para explorar el comportamiento de los datos. Por lo tanto, se realizó una prueba de normalidad en ambas variables para definir qué prueba estadística se utilizó.

3.7. Aspectos éticos

Realizamos los procedimientos según lo previsto, manteniendo el principio de reserva de la identificación de los partícipes y sus respuestas proporcionadas en los cuestionarios y solicitando permiso a la institución para utilizar las herramientas adecuadas para la recolección de datos. Para cada actividad se destinó el método científico de acuerdo con la evidencia estadística.

IV. RESULTADOS

Luego de la recolección y procesamiento de los datos, con la muestra elegida, se presentan los resultados de éstos, guiados bajo los lineamientos de los objetivos propuestos.

Tabla 3:

Objetivo específico N°1: *Determinar la relación que existe gestión del capital humano y la identificación de competencias en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023*

			Gestión del capital humano	Identificación de competencias
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	1.000	,541**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
Spearman	Identificación de competencias	Coefficiente de correlación	,541**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

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

En la tabla 3 se presentan los resultados de la prueba Rho de Spearman, en donde se observa que el valor obtenido es 0.541, lo que indica una relación positiva, asimismo se presenta el nivel de significancia de 0.000; valor que está por debajo del $p < 0.05$, lo que conllevó a rechazar la hipótesis nula (H_0), en consecuencia, implica aceptar la hipótesis alterna (H_1), afirmando que existe relación significativa entre gestión del capital humano y la identificación de competencias en una empresa de seguridad. Los resultados nos revelan que, a mejor proceder del área de recursos humanos con respecto a la gestión

del capital humano, mejor será la identificación de competencias que muestre el colaborador.

Tabla 4:

Objetivo específico N°2: *Determinar la relación que existe gestión del capital humano y la Normalización de competencias laborales en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.*

			Gestión del capital humano	Normalización de competencias laborales
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coeficiente de correlación	1.000	,568**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
Normalización de competencias laborales	Normalización de competencias laborales	Coeficiente de correlación	,568**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

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

En la tabla 4 se afirma que existe relación significativa entre gestión del capital humano y la normalización de competencias laborales, a través de la prueba estadística de Spearman se halló que el nivel de significancia fue de 0.000, que es menor a $p=0.05$ y basándose en la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo el coeficiente de correlación muestra un valor de 0.568, indicando una relación positiva media. Los resultados manifiestan que, si las acciones relacionadas con la gestión del capital humano mejoran, la normalización de competencias laborales será percibidas de mejor manera en la entidad, es decir que el desempeño de funciones será adecuado a los parámetros o requerimientos

de calidad estipulados por la empresa con el fin del desarrollo óptimo de funciones.

Tabla 5:

Objetivo específico N°3: *Determinar la relación que existe gestión del capital humano y la Formación por competencias en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.*

			Gestión del capital humano	Formación por competencias
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coefficiente de correlación	1.000	,577**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Formación por competencias	Coefficiente de correlación	,577**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

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

En la tabla 5 se manifiesta que el valor de la prueba Rho de Spearman es 0.577, lo que demuestra que existe una relación positiva media de 0,577 y nivel de significancia 0,000; optando por aceptar la hipótesis alterna (H_1), expresando la afirmación que existe relación significativa entre el capital humano y la formación por competencias en una empresa de seguridad. Los resultados denotan que tanto la variable como la dimensión van en el mismo sentido, es decir si se gestiona adecuadamente al capital humano, mejor será el estímulo que el personal perciba para adquirir habilidades, conocimientos y destrezas a través de los métodos y actitudes necesarios para mejorar el desempeño en la organización.

Tabla 6:

Objetivo general: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

			Gestión del capital humano	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coeficiente de correlación	1.000	,582**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Desempeño del personal	Coeficiente de correlación	,582**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

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

En la tabla 6 se presentan los resultados de la prueba Rho de Spearman, en donde se observa que el nivel de significancia es 000, valor que se encuentra por debajo de la probabilidad para cuantificar la significación estadística de un resultado ($p < 0.05$); entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1) afirmando que existe relación significativa entre las variables, así mismo el valor del coeficiente nos demuestra la existencia de una relación positiva media de 0,582 lo que señala que si la gestión del capital humano mejora, también lo hará el desempeño del personal en la empresa de estudio, esto significa que la efectividad organizacional se ve irradiado en el proceder de los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

El vigente estudio consideró como objeto de indagación contrastar la relación efectiva en las variables: gestión del capital humano y el desempeño del personal en una entidad, posición que se manifiesta como una circunstancia de preocupación del área de recursos humanos dado que la empresa en estudio se dedica a la asistencia en el rubro de seguridad.

El primer objetivo específico resolvió verificar el nexo existente entre la gestión del capital humano y la identificación de competencias, cuyo resultado posterior al análisis denota un Rho de Spearman de 0.541, y una significancia de 0.000 lo que resalta una relación positiva y altamente significativa, dando a entender que, si los resultados muestran que cuanto mejor es el avance del campo de recursos humanos con respecto a la gestión de recursos humanos, mejor es la identificación de las competencias mostradas por los colaboradores. Dicha afirmación tuvo una comparación con lo expresado por Magallanes et al. (2018) como parte de los resultados de su investigación, quienes afirmaron que es imprescindible resaltar que la disponibilidad de recursos humanos es hoy un proceso de importancia crítica en la selección de personal, ya que determina de manera confiable si la contribución del nuevo empleado a la empresa será exitosa. Así pues, se reafirma lo expresado por Cubillos et al. (2022) (Cubillos, Cáceres, & Montealegre, 2022) donde la identificación de competencias es un procedimiento que se utiliza para identificar, a partir de las tareas laborales, las habilidades utilizadas para realizar satisfactoriamente tareas específicas en una variedad de situaciones laborales. Por su parte Benites et al. (2020), encontró evidencia de la relación de ambas variables bajo el coeficiente de Pearson (sig. 0.000), los autores afirman que se ha encontrado que la calidad, los recursos humanos, las finanzas, la planeación estratégica, el marketing y las coaliciones estratégicas tienen un enlace positivo con la competitividad. Por lo tanto, se determina que existe una relación entre la variable y la dimensión

Del mismo modo, el segundo objetivo específico se basó en hallar la relación entre la gestión del capital humano y la normalización de competencias laborales, mediante el Rho de Spearman cuyo valor fue 0.568 y el nivel de significancia fue de 0.000 expresando en ello, que si las acciones del área de recursos humanos encaminan adecuadamente los parámetros de calidad para el ejercicio de labores, se optimizaran las funciones desempeñadas por el personal. Tal como manifestó Chávez (2019), la estandarización de las competencias de la fuerza laboral es un conjunto de acciones que permiten definir los principales objetivos de un sector, los procesos necesarios para alcanzarlos y el perfil funcional.

Así mismo, el tercer objetivo específico se direccionó a establecer la dependencia existente entre la gestión del capital humano y la formación por competencias revelando una relación positiva media y significativa entre los elementos mediante el valor de Rho de Spearman de 0.577 y la significancia de 0.000. Para Cejas et al. (2018) el aprendizaje basado en competencias es la enseñanza y el aprendizaje destinados a ayudar a las personas a adquirir las habilidades, conocimientos y habilidades a través de métodos y actitudes necesarios para mejorar el desempeño y lograr objetivos organizacionales específicos. Por su parte, Silva (2018) afirma que el desarrollo del talento suele implicar algún tipo de formación y debería reconocerse como una prioridad de gestión, el personal capacitado en comparación con aquellos que no están capacitados, facilita la resolución de problemas.

Para el objetivo general, se afirma la existencia de una relación positiva media altamente significativa entre las variables: gestión del capital humano y el desempeño del personal, situación basada en los hallazgos de un coeficiente Rho de Spearman de 0.582 y la significación de 0.000, verificando que ambas variables tienen fines bajo la misma dirección, dando a entender que la mejora de una variable implica el mejor proceder de la otra, consignando que ambos actores laborales presentan una correspondencia en su actuar: a mejor

desenvolvimiento del área de recursos humanos mejor serán los resultados mostrados por el personal de la empresa. A diferencia del presente trabajo en el que se determinó resolver la relación entre las variables con la prueba Rho de Spearman, los autores Magallanes et al. (2018) verificaron la correlación a través de la prueba: Chi cuadrado, hallando un valor de significancia de 0.021, aseverando que gestión del capital humano ejerce influencia positiva en el desempeño del personal. Por su parte, Rojas & Vilchez (2018) verificaron la existencia de la relación entre las variables mediante la prueba de Pearson, con un valor de 0.641 y una significancia por debajo del 5% (0.000). Del mismo modo, utilizo Pearson para verificar la relación, el autor Vela (2019), donde el valor de la prueba fue de 0.390 y la significancia del 0.017, expresando que el desempeño del personal de servicio y el proceso de reclutamiento y selección están estrechamente relacionados.

VI. CONCLUSIONES

Después de la recopilación de la información se pudo identificar las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó la existencia de una relación directa entre gestión del capital humano y la identificación de competencias en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023, dado el coeficiente de Rho de Spearman de 0.541 y una significancia de 0.000, indicando que cuanto mejor avance RR.HH. en términos de gestión del capital humano, mejor será la identificación de las competencias demostradas por el empleado.

Segunda: Se afirma la relación directa entre la gestión del capital humano y la normalización de competencias laborales en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023 (Rho de Spearman= 0.568 y significancia de 0.000), lo que significa que, si mejoran las actividades relacionadas con la gestión del capital humano, entonces la estandarización de las competencias laborales será mejor percibida en la empresa, es decir, el desempeño de las funciones será adecuado a los parámetros o requisitos de calidad previstos por la empresa con el propósito de un óptimo desarrollo de las funciones.

Tercera: Se determinó la relación directa entre gestión del capital humano y la formación por competencias en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023, basada en el Rho de Spearman de 0.577 y la significación menor al 5% (0.000), resolviendo que, si el capital humano se gestiona adecuadamente, mejor será el incentivo que recibirán los empleados para adquirir las habilidades, conocimientos y habilidades a través de los métodos y actitudes necesarios para mejorar la productividad en la organización.

Cuarta: Por último, se concluye afirmando que existe relación directa entre las variables gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023 dado que el valor de Rho de Spearman es de 0.582 y la significación de 0.000, implicando que a medida que mejora la gestión del capital humano, también mejora el desempeño del personal de la empresa del estudio. Esto significa que la eficacia organizacional se refleja en el comportamiento de sus empleados.

VII. RECOMENDACIONES

Luego del procesamiento de los datos y las conclusiones obtenidas se procede a realizar las siguientes recomendaciones:

Primera: Al gerente de la Empresa de Seguridad Servicios Corporativos L&J S.A.C. se le exhorta a fortalecer el plan de desarrollo con actividades direccionadas a mejorar los aspectos deficientes encontrados en los resultados de la presente investigación.

Segunda: A la gerencia del área de recursos humanos de la Empresa de Seguridad Servicios Corporativos L&J S.A.C se les recomienda fomentar y cumplir con el cronograma de capacitación y desarrollo para los colaboradores.

Tercera: A la gerencia del área de recursos humanos se recomienda realizar la difusión de logros con respecto a los objetivos alcanzados por trabajador para ejemplificar el principio de responsabilidad y cumplimiento de metas.

Cuarta: Al personal de la empresa de seguridad Empresa de Seguridad Servicios Corporativos L&J S.A.C se les sugiere mantenerse activos en las capacitaciones brindadas dentro y fuera de la empresa a fin de fortalecer las capacidades y habilidades para el desarrollo de sus actividades laborales.

Quinta: A los futuros investigadores se les sugiere ampliar el estudio a un tipo de corte longitudinal para poder recolectar información a través del tiempo acerca de la gestión de recursos humanos para tener una mayor perspectiva del cumplimiento de los objetivos.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Evaluación por competencias: Estrategia. Desarrollo de personas. Evaluación de 360*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Álvarez, A. (15 de Octubre de 2021). *Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto*. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Benites, L., Ruff, C., Ruiz, M., Matheu, A., Inca, M., & Juica, P. (2020). Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible de las PYMES en Trujillo (Perú). *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 29.
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). *El capital humano y su relación con el desempeño organizacional*. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. México: Red Tercer Milenio.
- Cejas, M., Rueda, M., Cayo, L., & Villa, L. (15 de Diciembre de 2018). *Universidad del Zulia - Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de Formación por competencias: Reto de la educación superior: <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/#:~:text=La%20formaci%C3%B3n%20por%20competencia%20es,la%20organizaci%C3%B3n%20y%20Fo%20instituci%C3%B3n>.
- Chávez, D. (2019). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos del seguro integral de salud en San Miguel - Lima*. Lima.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano. 3a ed.* México: McGraw-Hill.
- Cubillos, C., Cáceres, J., & Montealegre, J. (2022). *Prácticas de talento humano en*

- pequeñas organizaciones*. Editorial Universidad del Tolima.
- Encarnación de los Santos, V. (02 de junio de 2013). *Escuela de organización industrial*. Obtenido de La Planificación de los Recursos Humanos: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/02/la-planificacion-de-los-recursos-humanos/>
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo: Universidad Continental.
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo: Universidad Continental.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y de mejoramiento de la gestión pública y*. Venezuela: Universidad de Zulia.
- Louffat, E. (2018). *Administración del potencial humano*. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Magallanes, F., Oquendo, M., & Munaico, W. (2018). *Gestión del capital humano y su relación con el desempeño laboral del colaborador de Hipermercados Tottus - Chincha 2017*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Mandomedio. (03 de Junio de 2023). *Mandomedio.com*. Obtenido de Desarrollo profesional: ¿Qué es y cómo alcanzarlo?: <https://mandomedio.com/colombia/blog/tips-blog/desarrollo-profesional/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20desarrollo%20profesional,metas%20individuales%20y%20objetivos%20profesionales>.
- Mar, C., Barbosa, A., & Molar, J. (2020). *Metodología de la investigación: Métodos y Técnicas*. México: Grupo Editorial Patria S.A.
- Mesones, L., & Rojas, E. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta, Chiclayo – 2020*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.

- Moreno, M., & Wong, H. (2019). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo, 2018. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 17.
- Muguerza , A. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de una Pyme de estética, Los Olivos - Lima, 2022*. Lima: Univeridad Peruana de las Américas.
- Naveros , Y. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Carvimsa S.A.C., Villa El Salvador – 2018*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Ñaupari, K. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Paredes , R. (2022). *La gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2020*. Pucallpa: Universidad Nacional de Ucayali.
- Pérez, A. (2018). *Conociendo a los precursores del capital humano*. Economía.
- Puchei, J. (2021). *Gestión de la productividad y el desempeño: Cómo gestionar personas en distintos tipos ce procesos y puestos*. Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Quintano, D. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta - 2020*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias e Informática.
- Ramírez, R. (2021). *Modelo de gestión estratégica del talento humano desde un enfoque sustentable en las Pymes de Colombia y Chile*. Colombia: Editorial Corporación CIMTED.
- Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 29.
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. México: Klik Soluciones Educativas S.A.
- Rojas, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa*

- Molino Semper S.A.C. Lambayeque, 2018. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.*
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud "Sagrado Corazón de Jesús"*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Ruiz, C., & Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la investigación*. Huancavelica: Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo (UNAT) - Fondo Editorial.
- Sal y Rosas, R. (2018). *Gestión del capital humano y desempeño laboral del personal administrativo del área de Registros Académicos de la Universidad Tecnológica del Perú - UTP, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Schultz, T. (1960). *Capital formation by education*. Journal of Political Economy.
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: Área de Innovación y Desarrollo, S.L. 3Ciencias.
- Universia pe. (09 de Octubre de 2020). *Universia.net*. Obtenido de Capacitación de personal: un enfoque extra en Recursos Humanos: <https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/capacitacion-de-personal-un-enfoque-extra-en-recursos-humanos.html>
- Vela, J. (2019). *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su relación con el desempeño laboral del personal de atención de la empresa Cine Planet Real Plaza – Trujillo, 2012*. Trujillo: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Gestión del Capital Humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	La gestión del talento humano es la cadena de directrices y procedimientos necesarios para administrar personas o recursos para puestos gerenciales, así como contratar, elegir, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño. (Louffat, 2018)	La variable se medirá a través de los indicadores de las dimensiones en un cuestionario cuyas opciones de respuesta están en escala de Likert.	Planificación	Reclutamiento. Selección	Likert/Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo 4: De Acuerdo 5: Totalmente de Acuerdo
			Capacitación de personal	Entrenamiento Satisfacción	
			Desarrollo profesional	Ascensos. Comunicación efectiva.	

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño del Personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
DESEMPEÑO DEL PERSONAL	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Chiavenato, 2011)	La variable se medirá a través de los indicadores de las dimensiones en un cuestionario cuyas opciones de respuesta están en escala de Likert.	Identificación de competencias	Trabajo en equipo. Manejo de conflictos.	Likert/Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo 4: De Acuerdo 5: Totalmente de Acuerdo
			Normalización de competencias laborales	Conocimiento de normas. Protocolos.	
			Formación por competencias	Actualización de currículo. Conocimientos técnicos.	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 3

Matriz de consistencia

TITULO: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA DE SEGURIDAD. TRUJILLO, 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	ESCALA	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023?	Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023	Existe relación positiva entre gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023	V1: Gestión del capital humano	Likert/Ordinal 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo 4: De Acuerdo 5: Totalmente de Acuerdo	Tipo: Aplicada
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	V2: Desempeño del personal		Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es la relación que existe entre gestión del capital humano y la identificación de competencias en	Determinar la relación que existe gestión del capital humano y la identificación de competencias en una empresa de	Existe relación positiva entre gestión del capital humano y la identificación de competencias en una empresa de			Alcance: Correlacional
					Diseño: No experimental, de corte transversal

ANEXO 02: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

(Gestión del Capital Humano)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 1: Gestión del Capital Humano". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Tania Vanesa Colchado Cerdán
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	21 AÑOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO APLICA

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario 1: Gestión del Capital Humano)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 1: Gestión del Capital Humano.
Autores:	<ul style="list-style-type: none">• Narro Saavedra Ronal Alexander• Meza Diaz Jossy Odalyz
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ambito de aplicación:	Trabajadores de una empresa especializada en seguridad. Trujillo, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

4. **Soporte teórico**

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Capital Humano	Planificación	Es un proceso para estimar metódicamente la oferta y la demanda de trabajadores que una organización experimentará más o menos en el futuro cercano. El área de Recursos Humanos puede planificar el reclutamiento, selección, capacitación y otras acciones al determinar la cantidad y el tipo de empleados que necesitarán. (Encarnación de los Santos, 2013)
	Capacitación del Personal	Se define como un conjunto de actividades formativas que tienen lugar dentro de la compañía para aumentar las habilidades de los trabajadores, además desarrollar o mejorar los conocimientos y habilidades necesarios para cubrir las necesidades de la organización con el fin de aumentar su productividad. (Universia pe, 2020)
	Desarrollo Profesional	Nos referimos a un proceso continuo a través del cual un empleado logra un mayor crecimiento en el trabajo. Este desarrollo se acompaña de una profunda satisfacción del empleado en el logro de ciertas metas personales y tareas profesionales. (Mandomedio, 2023)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión del Capital Humano y su relación con el Desempeño del Personal en una Empresa de Seguridad. Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión del Capital Humano.

- Primera dimensión: Planificación.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	1. Consideras que la empresa realiza adecuadamente el proceso de reclutamiento en el contexto actual.	4	4	4	
	2. Cree que el perfil de cada trabajador se ajusta a las necesidades del puesto.	4	4	4	
Selección	3. Los perfiles diseñados permiten la selección de los colaboradores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos.	4	4	4	
	4. Las funciones y responsabilidades del colaborador encargado están de acuerdo al perfil	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación del Personal.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrenamiento	5. Los trabajadores pasan su primer día por un proceso de inducción o adecuación al cargo.	4	4	4	
	6. Se realiza programas de capacitación y entrenamiento constante para los trabajadores.	4	4	4	
Satisfacción	7. Se siente satisfecho con la capacitación que recibió para el cumplimiento de sus funciones en el cargo al que postuló.	4	4	4	
	8. Se siente comprometidos y satisfecho con el cumplimiento de los objetivos de la empresa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo Profesional.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del

capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad.
Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascensos	9. Se estimula y premia la capacitación y preparación continua del personal con ascensos de acuerdo a su perfil.	4	4	4	
	10. Se estimula el desempeño del personal con ascensos.	4	4	4	
Comunicación Efectiva	11. Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	4	4	4	
	12. La comunicación en la organización generalmente es buena entre trabajadores.	4	4	4	

DNI: 18143923

Teléfono: 964430296



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos (Desempeño del Personal)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 2: "Desempeño del Personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Tania Vanesa Colchado Cerdán
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	21 AÑOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO APLICA

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Cuestionario 2: Desempeño del Personal)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 2: Desempeño del Personal.
Autores:	<ul style="list-style-type: none"> • Narro Saavedra Ronal Alexander • Meza Diaz Jossy Odalyz
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa especializada en seguridad. Trujillo, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

9. **Soporte teórico**

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño del Personal	Identificación de Competencias	Es un procedimiento que se sigue para establecer, con base en las tareas de trabajo, las habilidades utilizadas para realizar tareas específicas de manera satisfactoria en diferentes situaciones de trabajo. (Cubillos, Cáceres, & Montealegre, 2022)
	Normalización de competencias laborales	Es el conjunto de acciones que permite establecer la meta primordial de un sector, los procesos necesarios para lograrla y los perfiles funcionales. (Chávez, 2019)
	Formación por Competencias	Es la enseñanza y el aprendizaje dirigidos a que las personas adquieran las habilidades, conocimientos y destrezas a través de los métodos y actitudes necesarios para mejorar el desempeño y alcanzar las metas organizacionales definida. (Cejás, Rueda, Cayo, & Villa, 2018)

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión del Capital Humano y su relación con el Desempeño del Personal en una Empresa de Seguridad. Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño del Personal.

- Primera dimensión: Identificación de Competencias.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	1. Considera importante brindar atención adecuada a su compañero de trabajo cuando requiere absolver alguna duda con respecto a sus competencias.	4	4	4	
	2. Considera importante consultar con sus compañeros de área como puede mejorar sus competencias dentro de sus funciones.	4	4	4	
Manejo de conflictos	3. Establece una comunicación adecuada como estrategia para el manejo de conflictos en su centro laboral.	4	4	4	
	4. Brinda usted atención al compañero de trabajo cuando observa o identifica que tiene algún problema de índole laboral.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Normalización de competencias laborales.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de normas	5. Se siente en capacidad para trabajar dentro del contexto de los códigos normativos de la empresa	4	4	4	
	6. Se debe tener en cuenta las medidas de salud laboral al desarrollar sus actividades.	4	4	4	
Protocolos.	7. Se realizan las actividades dentro de los parámetros establecidos.	4	4	4	

	8. Se realizan las actividades de acuerdo a los protocolos establecidos.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Formación por Competencias.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actualización de currículo	9. Considera importante tener capacitaciones periódicas de cursos de formación académica.	4	4	4	
	10. Con qué frecuencia asiste usted a cursos, diplomados u otros para capacitarse	4	4	4	
Conocimientos técnicos	11. Considera importante contar con una carrera técnica.	4	4	4	
	12. Considera necesario usted contar con el dominio de un segundo idioma.	4	4	4	

DNI: 18143923

Teléfono: 964430296



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos (Gestión del Capital Humano)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 1: Gestión del Capital Humano". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edwin Rivas Rumiche
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	23 AÑOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO APLICA

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Cuestionario 1: Gestión del Capital Humano)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 1: Gestión del Capital Humano.
Autores:	<ul style="list-style-type: none">• Narro Saavedra Ronal Alexander• Meza Diaz Jossy Odalyz
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa especializada en seguridad. Trujillo, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

14. **Soporte teórico**

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Capital Humano	Planificación	Es un proceso para estimar metódicamente la oferta y la demanda de trabajadores que una organización experimentará más o menos en el futuro cercano. El área de Recursos Humanos puede planificar el reclutamiento, selección, capacitación y otras acciones al determinar la cantidad y el tipo de empleados que necesitarán. (Encarnación de los Santos, 2013)
	Capacitación del Personal	Se define como un conjunto de actividades formativas que tienen lugar dentro de la compañía para aumentar las habilidades de los trabajadores, además desarrollar o mejorar los conocimientos y habilidades necesarios para cubrir las necesidades de la organización con el fin de aumentar su productividad. (Universia pe, 2020)
	Desarrollo Profesional	Nos referimos a un proceso continuo a través del cual un empleado logra un mayor crecimiento en el trabajo. Este desarrollo se acompaña de una profunda satisfacción del empleado en el logro de ciertas metas personales y tareas profesionales. (Mandomedio, 2023)

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión del Capital Humano y su relación con el Desempeño del Personal en una Empresa de Seguridad. Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión del Capital Humano.

- Primera dimensión: Planificación.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	13. Consideras que la empresa realiza adecuadamente el proceso de reclutamiento en el contexto actual.	4	4	4	
	14. Cree que el perfil de cada trabajador se ajusta a las necesidades del puesto.	4	4	4	
Selección	15. Los perfiles diseñados permiten la selección de los colaboradores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos.	4	4	4	
	16. Las funciones y responsabilidades del colaborador encargado están de acuerdo al perfil	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación del Personal.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrenamiento	17. Los trabajadores pasan su primer día por un proceso de inducción o adecuación al cargo.	4	4	4	
	18. Se realiza programas de capacitación y entrenamiento constante para los trabajadores.	4	4	4	
Satisfacción	19. Se siente satisfecho con la capacitación que recibió para el cumplimiento de sus funciones en el cargo al que postuló.	4	4	4	
	20. Se siente comprometidos y satisfecho con el cumplimiento de los	4	4	4	

	objetivos de la empresa.				
--	--------------------------	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Desarrollo Profesional.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascensos	21. Se estimula y premia la capacitación y preparación continua del personal con ascensos de acuerdo a su perfil.	4	4	4	
	22. Se estimula el desempeño del personal con ascensos.	4	4	4	
Comunicación Efectiva	23. Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	4	4	4	
	24. La comunicación en la organización generalmente es buena entre trabajadores.	4	4	4	

DNI: 02831833

Teléfono: 948658220



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos (Desempeño del Personal)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 2: "Desempeño del Personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

16. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Edwin Rivas Rumiche
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	23 AÑOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	NO APLICA

17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

18. Datos de la escala (Cuestionario 2: Desempeño del Personal)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 2: Desempeño del Personal.
Autores:	<ul style="list-style-type: none"> • Narro Saavedra Ronal Alexander • Meza Díaz Jossy Odalyz
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa especializada en seguridad. Trujillo, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

19. **Soporte teórico**

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño del Personal	Identificación de Competencias	Es un procedimiento que se sigue para establecer, con base en las tareas de trabajo, las habilidades utilizadas para realizar tareas específicas de manera satisfactoria en diferentes situaciones de trabajo. (Cubillos, Cáceres, & Montealegre, 2022)
	Normalización de competencias laborales	Es el conjunto de acciones que permite establecer la meta primordial de un sector, los procesos necesarios para lograrla y los perfiles funcionales. (Chávez, 2019)
	Formación por Competencias	Es la enseñanza y el aprendizaje dirigidos a que las personas adquieran las habilidades, conocimientos y destrezas a través de los métodos y actitudes necesarios para mejorar el desempeño y alcanzar las metas organizacionales definida. (Cejas, Rueda, Cayo, & Villa, 2018)

20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión del Capital Humano y su relación con el Desempeño del Personal en una Empresa de Seguridad. Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño del Personal.

- Primera dimensión: Identificación de Competencias.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	13. Considera importante brindar atención adecuada a su compañero de trabajo cuando requiere absolver alguna duda con respecto a sus competencias.	4	4	4	
	14. Considera importante consultar con sus compañeros de área como puede mejorar sus competencias dentro de sus funciones.	4	4	4	
Manejo de conflictos	15. Establece una comunicación adecuada como estrategia para el manejo de conflictos en su centro laboral.	4	4	4	
	16. Brinda usted atención al compañero de trabajo cuando observa o identifica que tiene algún problema de índole laboral.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Normalización de competencias laborales.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de normas	17. Se siente en capacidad para trabajar dentro del contexto de los códigos normativos de la empresa	4	4	4	
	18. Se debe tener en cuenta las medidas de salud laboral al desarrollar sus actividades.	4	4	4	
Protocolos.	19. Se realizan las actividades dentro de los parámetros establecidos.	4	4	4	

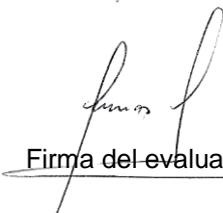
	20. Se realizan las actividades de acuerdo a los protocolos establecidos.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Formación por Competencias.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actualización de currículo	21. Considera importante tener capacitaciones periódicas de cursos de formación académica.	4	4	4	
	22. Con qué frecuencia asiste usted a cursos, diplomados u otros para capacitarse	4	4	4	
Conocimientos técnicos	23. Considera importante contar con una carrera técnica.	4	4	4	
	24. Considera necesario usted contar con el dominio de un segundo idioma.	4	4	4	

DNI: 02831833

Teléfono: 948658220


 Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos (Gestión del Capital Humano)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 1: Gestión del Capital Humano". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

21. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Juan Carlos Armas Chang
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	10 AÑOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	10 AÑOS

22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

23. Datos de la escala (Cuestionario 1: Gestión del Capital Humano)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 1: Gestión del Capital Humano.
Autores:	<ul style="list-style-type: none">Narro Saavedra Ronal AlexanderMeza Diaz Jossy Odalyz
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa especializada en seguridad. Trujillo, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

24. **Soporte teórico**

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Capital Humano	Planificación	Es un proceso para estimar metódicamente la oferta y la demanda de trabajadores que una organización experimentará más o menos en el futuro cercano. El área de Recursos Humanos puede planificar el reclutamiento, selección, capacitación y otras acciones al determinar la cantidad y el tipo de empleados que necesitarán. (Encarnación de los Santos, 2013)
	Capacitación del Personal	Se define como un conjunto de actividades formativas que tienen lugar dentro de la compañía para aumentar las habilidades de los trabajadores, además desarrollar o mejorar los conocimientos y habilidades necesarios para cubrir las necesidades de la organización con el fin de aumentar su productividad. (Universia pe, 2020)
	Desarrollo Profesional	Nos referimos a un proceso continuo a través del cual un empleado logra un mayor crecimiento en el trabajo. Este desarrollo se acompaña de una profunda satisfacción del empleado en el logro de ciertas metas personales y tareas profesionales. (Mandomedio, 2023)

25. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión del Capital Humano y su relación con el Desempeño del Personal en una Empresa de Seguridad. Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión del Capital Humano.

- Primera dimensión: Planificación.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	25. Consideras que la empresa realiza adecuadamente el proceso de reclutamiento en el contexto actual.	4	4	4	
	26. Cree que el perfil de cada trabajador se ajusta a las necesidades del puesto.	4	4	4	
Selección	27. Los perfiles diseñados permiten la selección de los colaboradores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos.	4	4	4	
	28. Las funciones y responsabilidades del colaborador encargado están de acuerdo al perfil	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación del Personal.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrenamiento	29. Los trabajadores pasan su primer día por un proceso de inducción o adecuación al cargo.	4	4	4	
	30. Se realiza programas de capacitación y entrenamiento constante para los trabajadores.	4	4	4	
Satisfacción	31. Se siente satisfecho con la capacitación que recibió para el cumplimiento de sus funciones en el cargo al que postuló.	4	4	4	
	32. Se siente comprometidos y satisfecho con el cumplimiento de los	4	4	4	

	objetivos de la empresa.				
--	--------------------------	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Desarrollo Profesional.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascensos	33. Se estimula y premia la capacitación y preparación continua del personal con ascensos de acuerdo a su perfil.	4	4	4	
	34. Se estimula el desempeño del personal con ascensos.	4	4	4	
Comunicación Efectiva	35. Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.	4	4	4	
	36. La comunicación en la organización generalmente es buena entre trabajadores.	4	4	4	

DNI: 18137231

Teléfono: 988892284


 Lic. Adm. Armas Chang Juan
 CLAD 18238
 Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos (Desempeño del Personal)

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario 2: "Desempeño del Personal". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

26. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Juan Carlos Armas Chang
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	10 AÑOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	10 AÑOS

27. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

28. Datos de la escala (Cuestionario 2: Desempeño del Personal)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 2: Desempeño del Personal.
Autores:	<ul style="list-style-type: none"> • Narro Saavedra Ronal Alexander • Meza Diaz Jossy Odalyz
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual.
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa especializada en seguridad. Trujillo, 2023.
Significación:	1.- Totalmente en desacuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni acuerdo ni desacuerdo. 4.- De acuerdo. 5.- Totalmente de acuerdo.

29. **Soporte teórico**

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño del Personal	Identificación de Competencias	Es un procedimiento que se sigue para establecer, con base en las tareas de trabajo, las habilidades utilizadas para realizar tareas específicas de manera satisfactoria en diferentes situaciones de trabajo. (Cubillos, Cáceres, & Montealegre, 2022)
	Normalización de competencias laborales	Es el conjunto de acciones que permite establecer la meta primordial de un sector, los procesos necesarios para lograrla y los perfiles funcionales. (Chávez, 2019)
	Formación por Competencias	Es la enseñanza y el aprendizaje dirigidos a que las personas adquieran las habilidades, conocimientos y destrezas a través de los métodos y actitudes necesarios para mejorar el desempeño y alcanzar las metas organizacionales definida. (Cejás, Rueda, Cayo, & Villa, 2018)

30. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión del Capital Humano y su relación con el Desempeño del Personal en una Empresa de Seguridad. Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desempeño del Personal.

- Primera dimensión: Identificación de Competencias.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	25. Considera importante brindar atención adecuada a su compañero de trabajo cuando requiere absolver alguna duda con respecto a sus competencias.	4	4	4	
	26. Considera importante consultar con sus compañeros de área como puede mejorar sus competencias dentro de sus funciones.	4	4	4	
Manejo de conflictos	27. Establece una comunicación adecuada como estrategia para el manejo de conflictos en su centro laboral.	4	4	4	
	28. Brinda usted atención al compañero de trabajo cuando observa o identifica que tiene algún problema de índole laboral.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Normalización de competencias laborales.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de normas	29. Se siente en capacidad para trabajar dentro del contexto de los códigos normativos de la empresa	4	4	4	
	30. Se debe tener en cuenta las medidas de salud laboral al desarrollar sus actividades.	4	4	4	
Protocolos.	31. Se realizan las actividades dentro de los parámetros establecidos.	4	4	4	

	32. Se realizan las actividades de acuerdo a los protocolos establecidos.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Formación por Competencias.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe gestión del capital humano y el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actualización de currículo	33. Considera importante tener capacitaciones periódicas de cursos de formación académica.	4	4	4	
	34. Con qué frecuencia asiste usted a cursos, diplomados u otros para capacitarse	4	4	4	
Conocimientos técnicos	35. Considera importante contar con una carrera técnica.	4	4	4	
	36. Considera necesario usted contar con el dominio de un segundo idioma.	4	4	4	

DNI: 18137231

Teléfono: 988892284



Lic. Adm. Armas Chang Juan
CLAD 16236
Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 03: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión del capital humano y su relación con el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023.

Investigador (a) (es): Narro Saavedra, Ronal Alexander y Meza Diaz Jossy Odalyz.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión del capital humano y su relación con el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre Gestión del capital humano y su relación con el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023. Esta Investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Empresa Servicios Corporativos L&J S.A.C. Se generará información novedosa sobre cómo la Gestión del capital humano influye en el desempeño del personal de la empresa, en particular en empresas del sector de Seguridad de Trujillo en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión del capital humano y su relación con el desempeño del personal en una empresa de seguridad. Trujillo, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en los ambientes de la Empresa Servicios Corporativos L&J S.A.C. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas,

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Narro Saavedra, Ronal Alexander, email: ranarron@ucvvirtual.edu.pe, Meza Diaz, Jossy Odalyz, email: jmezadi@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mgtr. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela, email: lmaurtua@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Correo electrónico:

ANEXO 04: AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

SERVICORP L&J S.A.C.

ERES TU, SOMOS TODOS, SEGURIDAD INTEGRAL

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, **RAUL MARTIN LOZADA CUBAS**, identificado con **DNI 18850718**, en mi calidad de **GERENTE GENERAL** del área de **GERENCIA GENERAL**, de la empresa, **SERVICIOS CORPORATIVOS L&J S.A.C.**, con **R.U.C N° 20601655234**, ubicada en la ciudad de **TRUJILLO**.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor, **RONAL ALEXANDER NARRO SAAVEDRA**, Identificado(s) con **DNI N° 42456246** y la Srta. **MEZA DIAZ JOSSY ODALYZ**, Identificado(s) con **DNI N° 44065509**, ambos de la carrera profesional Contabilidad / Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- ❖ Total, de trabajadores del área de operaciones de la empresa.
- ❖ Aplicación de Instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) a los colaboradores del área de operaciones

Con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación, () Tesis para optar el Título Profesional.

- (X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.
- () Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.
- (X) Mencionar el nombre de la empresa.

SERVICIOS CORPORATIVOS L&J S.A.C.

RAUL MARTIN LOZADA CUBAS
GERENTE GENERAL
Firma y sello del Representante Legal
DNI: 18850719

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 42456246


Firma del Estudiante
DNI: 44065509

RG. N°00131-2022- SUCAMEC-GSSP- DEL 26 DE ENERO 2022

ANEXO 05: GRÁFICOS DEL ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

Análisis descriptivos de las variables y sus dimensiones.

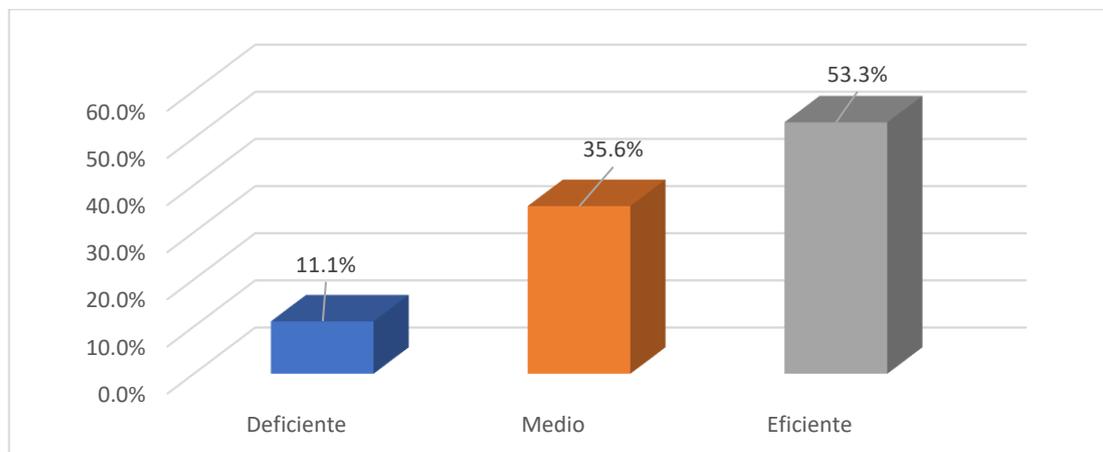
Tabla : Nivel de la variable “Gestión del capital humano” del personal en una Empresa de Seguridad. Trujillo, 2023.

Nivel	n	%
Deficiente	3	6.7%
Regular	20	44.4%
Eficiente	22	48.9%
Total	45	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Distribución de los niveles de “Gestión del capital humano”



Nota: Tabla 4

En la tabla se presentan los niveles de la variable gestión del capital humano, donde el mayor porcentaje (48.9%) está representado por el nivel eficiente, seguido del nivel regular (44.4%) y sólo el 6.7% percibe la variable en el nivel deficiente.

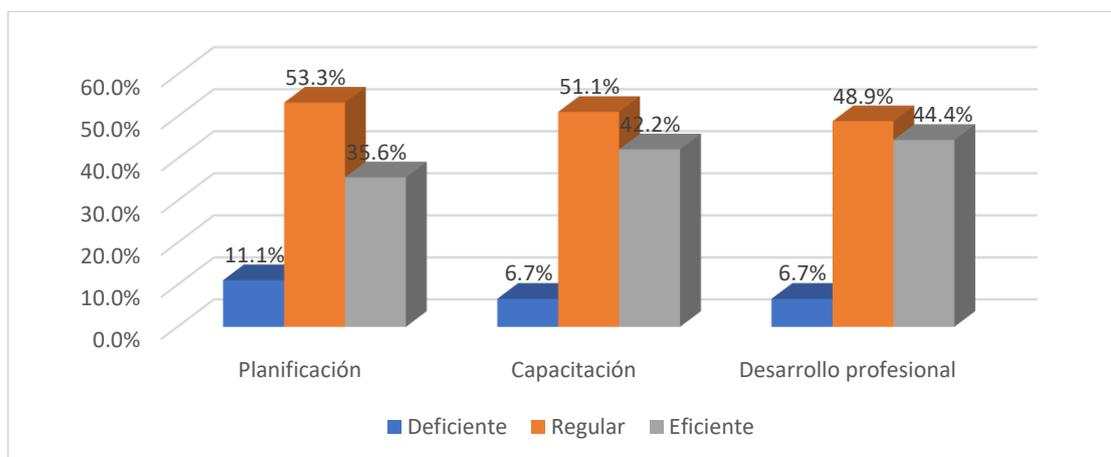
Tabla: Niveles de las dimensiones de la variable “Gestión del capital humano” del personal en una Empresa de Seguridad. Trujillo, 2023.

Nivel	Planificación		Capacitación		Desarrollo profesional	
	n	%	n	%	n	%
Deficiente	5	11.1%	3	6.7%	3	6.7%
Regular	24	53.3%	23	51.1%	22	48.9%
Eficiente	16	35.6%	19	42.2%	20	44.4%
	45	100%	45	100%	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Distribución de los niveles de las dimensiones de la “Gestión del capital humano”



Nota: Tabla 5

En la tabla 5 se presentan los niveles de las dimensiones de la variable gestión del capital humano, así se observa que el nivel resaltante en planificación, capacitación y desarrollo profesional es el medio con un 53.3%, 51.1% y 48.9% respectivamente, lo que demuestra que aunque las dimensiones están en un nivel aceptable, se pueden implementar medidas correctivas y/o preventivas para reforzar.

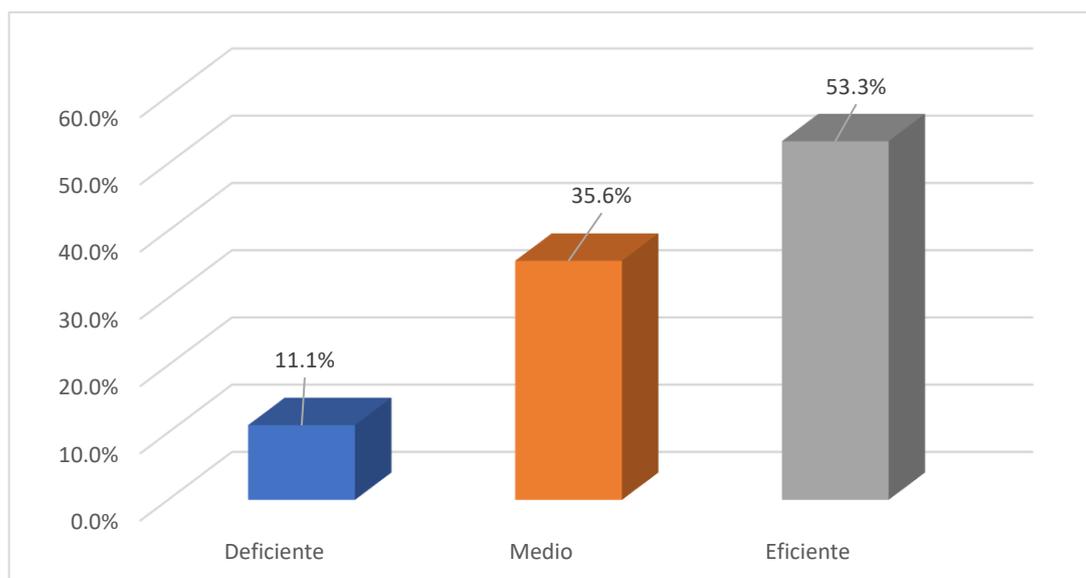
Tabla 6: Nivel de la variable “Desempeño del personal” en una Empresa de Seguridad. Trujillo, 2023

Nivel	n	%
Deficiente	5	11.1%
Medio	16	35.6%
Eficiente	24	53.3%
Total	45	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Distribución de los niveles del “Desempeño del personal”



Nota: Tabla 6

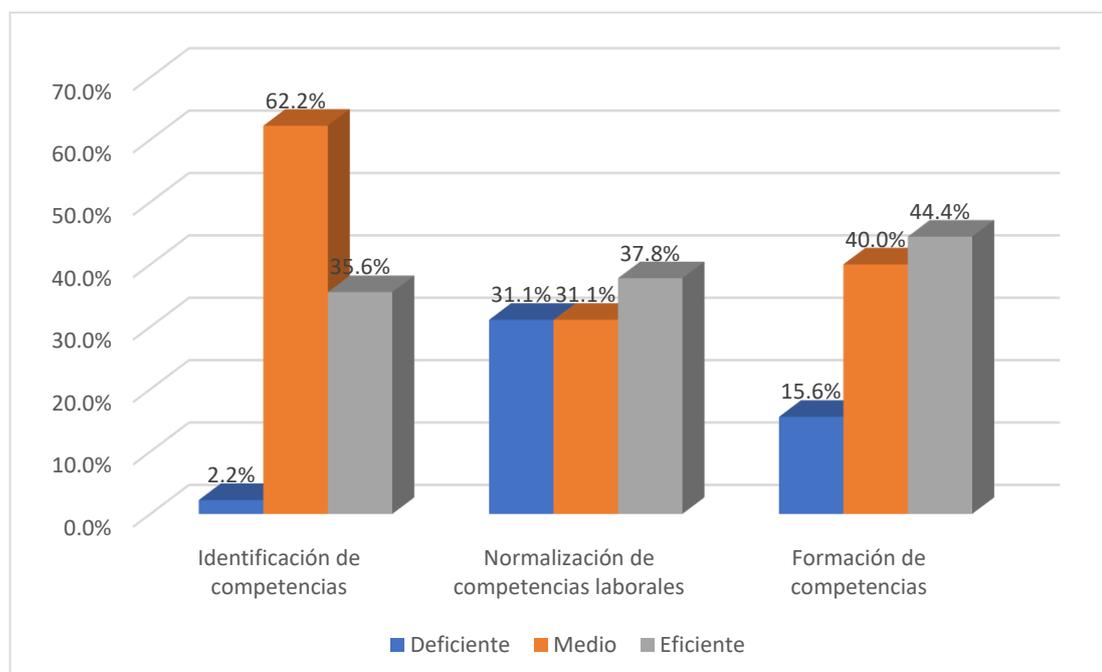
Tabla 7: Niveles de las dimensiones de la variable “Desempeño del personal” del personal en una Empresa de Seguridad. Trujillo, 2023.

Nivel	Identificación de competencias		Normalización de competencias laborales		Formación de competencias	
	n	%	n	%	n	%
Deficiente	1	2.2%	14	31.1%	7	15.6%
Medio	28	62.2%	14	31.1%	18	40.0%
Eficiente	16	35.6%	17	37.8%	20	44.4%
	45	100%	45	100%	45	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Distribución de los niveles de las dimensiones de la “Desempeño del personal”



Nota: Tabla 7

ANEXO 06: PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de Shapiro-Wilk de los puntajes sobre las variables: gestión del capital humano y desempeño del personal

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Gestión del capital humano	0.868	45	0.000
Desempeño del personal	0.886	45	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la tabla, se puede apreciar la prueba de normalidad de las variables: gestión del capital humano y desempeño del personal, donde, el nivel de significancia es $p < 0.05$, en ambas variables, presentando una distribución no normal en sus datos, optando por ello por la prueba Rho de Spearman.

ANEXO 07: PRUEBA ESTADÍSTICA DE LA CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN

Correlación	Interpretación
"-1,00"	"La correlación encontrada es definida como negativa perfecta"
"-0,90"	"La correlación encontrada es definida como negativa y muy fuerte"
"-0,75"	"La correlación encontrada es definida como negativa considerable"
"-0,50"	"La correlación encontrada es definida como negativa media"
"-0,10"	"La correlación encontrada es definida como negativa y débil"
"0.00"	"No se encontró correlación existente entre las variables"
"+0,10"	"La correlación encontrada es definida como positiva"
"+0,50"	"La correlación encontrada es definida como positiva media"
"+0,75"	"La correlación encontrada es definida como positiva y considerable"
"+0,902"	"La correlación encontrada es definida como positiva y muy fuerte"
"+1,00"	"La correlación encontrada es definida como positiva perfecta"

Fuente: Valores propuestos por Fernández, Hernández, y Baptista (2006).

DATA DE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

MUESTRA	Planificación				Capacitación				Desarrollo profesional			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4
4	2	2	1	1	4	4	4	2	3	3	2	2
5	4	4	2	3	3	5	4	4	3	4	4	4
6	3	4	3	3	4	5	4	3	4	2	3	4
7	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	5
8	3	3	4	5	3	5	4	3	4	3	5	5
9	3	3	2	3	2	5	3	3	3	2	3	4
10	3	3	1	3	1	5	3	2	3	2	1	3
11	3	3	2	3	2	5	3	3	2	3	2	3
12	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
13	3	2	2	2	2	4	2	1	3	1	1	5
14	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	1	2	2	5	3	2	3	2	2	5
16	3	3	1	3	1	5	3	2	4	4	2	5
17	5	4	4	5	2	5	4	3	5	4	5	5
18	4	4	4	5	1	5	4	3	3	4	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5
20	3	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	3
21	4	4	3	5	3	4	5	3	5	4	4	3
22	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5
23	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5
24	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
25	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5
26	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5
27	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	3
28	4	5	3	4	5	5	4	5	3	3	5	5
29	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3	5
30	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4
31	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3
32	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	3	3
33	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5
34	3	4	5	3	3	4	3	3	4	5	4	3
35	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3
36	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4
37	4	5	3	3	4	5	3	4	4	3	5	4
38	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5
39	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3
40	4	5	4	3	3	5	5	3	4	3	5	3
41	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5	3

42	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	3	5
43	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	3
44	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4
45	4	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	3

DATA DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

MUESTRA	Identificación de competencias				Normalización de competencias laborales				Formación de competencias			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
2	2	3	2	5	2	4	2	2	4	4	4	4
3	2	3	3	4	1	2	1	3	3	4	4	4
4	2	3	3	5	1	4	1	2	2	1	1	2
5	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2
6	3	4	3	5	2	2	1	2	2	3	2	3
7	2	3	2	4	2	3	1	3	4	3	2	3
8	2	3	2	4	2	3	1	2	4	2	2	3
9	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	4	4
10	1	5	3	5	1	1	1	1	5	3	3	3
11	2	4	3	5	1	1	1	1	2	1	2	2
12	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	1	2	5	1	2	2	2	3	3	3	4
14	1	3	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1
15	2	3	2	5	2	3	2	1	2	2	2	3
16	3	3	2	5	1	3	1	1	3	1	2	1
17	3	4	4	5	2	4	4	1	4	4	4	5
18	3	5	4	4	3	3	3	1	5	3	3	4
19	1	1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3
20	4	3	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4
21	4	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5
22	5	3	5	5	5	3	4	3	3	5	3	4
23	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3
24	3	5	5	4	5	3	5	5	3	4	4	4
25	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3
26	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3
27	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	3
28	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3
29	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3
30	3	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5
31	4	4	5	4	3	4	3	5	3	3	5	5
32	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
33	3	5	3	3	4	4	4	5	5	3	3	5

34	3	4	3	5	3	5	5	5	3	4	4	5
35	3	4	3	3	4	3	5	5	3	4	5	4
36	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4
37	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3
38	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5
39	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3
40	5	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5
41	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
42	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5
43	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4
44	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5
45	5	4	5	5	3	3	3	3	5	4	5	4