



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

“Percepción de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los colaboradores de una organización de la ciudad de Trujillo, 2021”.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Dioses Membrillo, Brunny Franccesca (ORCID: [0000-0002-6529-5810](https://orcid.org/0000-0002-6529-5810))

**ASESOR:**

Dr. Salinas Gamboa, José German (ORCID: [0000-0002-8491-0751](https://orcid.org/0000-0002-8491-0751))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión del Talento Humano

**Trujillo - Perú**

**2021**

## **Dedicatoria**

*A mis padres por ser mi motivo principal para salir adelante y nunca rendirme, por haberme dado la oportunidad de elegir la carrera que hoy estoy culminando, pero, sobre todo, por el inmenso amor que me dan cada día, Son mi fortaleza, esto es por ustedes y para ustedes.*

*A mis hermanos por ser mis compañeros de risas, Complicidad y aventuras, a quienes les quiero dar un gran Y un triunfo en el cual siempre me acompañaron.*

**La autora**

## **Agradecimiento**

*A mis padres por brindarme siempre el apoyo emocional*

**Brunny F. Dioses Membrillo**

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Según edades .....	22
Tabla 2. Según sexo .....	23
Tabla 3. Niveles de Gestión de Talento Humano y sus Dimensiones .....	24
Tabla 4. Nivel de Desempeño Laboral y sus dimensiones .....	25
Tabla 5. Prueba de Normalidad entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral .....	28
Tabla 6. Medidas simétricas entre variables .....	29

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Según edades.....	22
Figura 2. Según Sexo.....	23
Figura 3. Gestión del Talento Humano.....	25
Figura 4. Desempeño Laboral.....	26

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal, determinar la relación de la “Percepción de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los colaboradores de una organización de la ciudad de Trujillo, 2021”. Para ello se utilizó el método descriptivo- correlacional, de diseño no experimental con corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de ambos sexos que oscilan entre los 20 a 60 años. Los instrumentos de evaluación fueron los cuestionarios de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del autor Valentín (2017). Los resultados evidenciaron que la variable de Gestión del Talento Humano, tiene un 20% de colaboradores que se encuentran en un nivel bajo con respecto a la Gestión del Talento Humano y sus dimensiones, seguido a ello un 43% en el nivel medio y finalmente un 37% ubicado en el nivel más alto. Mientras que en la variable Desempeño Laboral, se observó de acuerdo a los porcentajes que el 23% corresponde a un nivel bajo, el 50% se encuentra dentro del nivel medio y el 27% en un nivel alto. Para ello se concluye que, dicha organización es parte de las que poco invierten en una buena administración de los recursos humanos.

**Palabras Clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral y organizaciones.

## **Abstract**

The main objective of this research was to determine the relationship "Perception of the Management of Human Talent and Work Performance in the collaborators of an organization in the city of Trujillo, 2021". For this, the descriptive-correlational method was used, with a non-experimental design with a cross-sectional section. The sample consisted of 30 collaborators of both sexes ranging from 20 to 60 years old. The evaluation instruments were the Human Talent Management and Labor Performance questionnaires by the author Valentín (2017). The results showed that the Human Talent Management variable has 20% of collaborators who are at a low level with respect to Human Talent Management and its dimensions, followed by 43% at the medium level and finally a 37% located at the highest level. While in the Labor Performance variable, it is expressed according to the percentages that 23% corresponds to a low level, 50% is within the medium level and 27% is at a high level. For this, it is concluded that this organization is part of those that invest little in a good administration of human resources.

**Keywords:** Management, Human Talent, Work Performance, Organizations.

## I. INTRODUCCIÓN

La Percepción Gestión del Talento Humano, se encuentra vinculado estrechamente con el Desempeño Laboral, el cual se entiende como la satisfacción laboral del colaborador, el que hoy en día que se vive en épocas de globalización, en donde hay tecnología avanzada y nuevas metodologías en función al talento humano y su desempeño constante, pues se volvió un desafío para las organizaciones que requiere de un personal capaz de desenvolverse adecuadamente para sus labores.

A nivel internacional, en países como Colombia, las organizaciones consideraron a la GTH como una causa principal que evita los desfasados en el tiempo de cara a las modificaciones que se han ido generando a nivel mundial en diversos ámbitos, tanto sociales como tecnológicos, laborales y organizacionales, sabiendo que esto busca descubrir emulaciones que son indispensables para poder alcanzar sus metas de una institución y orientación para su crecimiento personal, resultando muchas de estas prácticas satisfactorias, no obstante, señalan la implantación de un sistema calificado, que transforma a una organización gracias a las acciones adecuadas que toma (Mejía y Montoya, 2010).

A nivel nacional, en el Perú, las empresas invierten solo un 30% en sus trabajadores, repercutiendo en el desempeño del personal. El 70% de empresas privadas y públicas del Perú, tienden a sufrir por contar con personal que no son comprometidos con sus labores, sin embargo, se rigen de las directrices que brinda el Ministerio de Salud (2017), con el apoyo que nos brinda e impulsa a realizar una gestión mejorada e integrada y descentralizada, que es parte de recursos humanos en salud, los cuales cuentan con una premisa que evidencia a la variable que guarda una relación con la otra.

A nivel local el Ministerio de Salud (2017), tiene unas directrices establecidas de las que una organización se guía, con el apoyo de este programa a la reforma del sector salud, descentraliza e integra ya que se considera importante desde este contexto hasta el organizacional, poder contar con la información esencial para contribuir con las instituciones públicas, dando la importancia que amerita.

Por ello, la tendencia sobre este tema, se viene aplicando en muchas organizaciones que se encuentran impulsadas a obtener resultados satisfactorios de personal adecuado, con la finalidad de desarrollarlo de manera profesional, esto puede conllevar a un logro de la organización para que mejore significativamente su productividad, lo que implica hacer uso de estrategias como herramientas para la gestión del personal, de manera que se observe y mejore los procesos y el uso eficaz de los recursos.

Estas entidades suelen aplicar diversas estrategias con el objetivo de crear capacidades diferenciadas para aumentar el rendimiento del personal e identificar las estrategias que dependan del talento específico. Por lo expuesto anteriormente, nos formulamos la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la Percepción de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo, 2020?, identificando ello se puede acceder a tener mejores herramientas para poder mejorar la calidad de trabajo en el personal.

La Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social es una entidad del estado que realiza actividades que promueven el desarrollo sostenible e integral de toda la región, pero que, a su vez, presenta algunas limitaciones y deficiencias en cuanto al desempeño de los colaboradores a causa de una escasa gestión, siendo una principal dentro del sector público, que busca mejor en administrativos que apoyan el desarrollo de cualquier actividad designada por la organización.

Por ello, la presente investigación tiene como importancia teórica ayudar a establecer una relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo, la cual se encuentra condicionada a un régimen de información que se debe cumplir basándose en el respeto de los derechos humanos, observancia y jerarquía entre la antigüedad de cada autor, además servirá como antecedentes para investigaciones futuras, similares. En cuanto a la importancia práctica este estudio, presenta un alto impacto, ya que al hallar la relación e implicancia entre las variables se muestra la oportunidad de

conocer el tema y resultados que se obtengan con la finalidad de mejorar estrategias y orientar a través de recomendaciones para un mejor crecimiento, tanto personal como profesional y optando por superar diversos ámbitos de su desarrollo. Así mismo la importancia social, se enfoca en que los beneficiados serán aquellas personas que estén laborando dentro de la organización, a través de la información brindada, obtendrán un mejor panorama de cómo aplicar nuevas estrategias que incremente su desempeño y organización. Finalmente, la importancia metodológica se centra en contar con un aporte importante como la relación de las variables y la comprobación de teorías mediante investigaciones científicas, aplicación correcta de los instrumentos, así como las fuentes verídicas que contribuyen a una perspectiva más amplia para quienes tienen interés sobre el tema tratado.

El objetivo general del presente estudio, es determinar la relación que existe entre la Percepción de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral, mientras que sus objetivos específicos son: identificar la relación entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión de desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional, en los colaboradores de la Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo, 2020.

En cuanto a la Hipótesis general, se planteó la siguiente; H1: si existe relación entre las variables o H0: no existe relación entre las variables, mientras que en las específicas se halla: H1: si existe relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional o H0: no existe relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional.

## II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación se sustenta en antecedentes internacionales como: Chiang y San Martín (2015), quienes, en su tesis, presentó como finalidad medir el desempeño laboral frente a la satisfacción de los colaboradores, para ello su tesis fue de tipo correlacional y aplicaron como técnicas de instrumentos al cuestionario. Como resultados obtuvo que en la escala de fiabilidad el alfa de Cronbach arrojó un 0.7 y 0.9, de las cuales para la primera variable se designó 10 escalas, ubicándose en un alto puntaje y para la segunda 6 obteniendo como calificación un mismo puntaje. Concluyen así que, las correlaciones positivas para ambas variables son más señaladas en el género femenino, generando mayor satisfacción y por lo tanto mejor desempeño.

Por otra parte, Garcés (2011), en su estudio planteó como principal objetivo, determinar la incidencia de dichas variables, para ello usaron un tipo de investigación descriptiva correlación de enfoque cuantitativo. Su muestra estuvo conformada por 30 personas, debido a que su empresa es pequeña se formuló una hipótesis nula y una alterna teniendo como nivel de significancia un 5%, además se aplicó el cuestionario en el que se obtuvo como resultados que el 40% considera buena y el 60% mala gestión, el 66.7% señaló que el desempeño es bueno y el 33.3% que es mala, se concluyendo sabiendo que el desempeño de los trabajadores es mejor cuando existe una gestión adecuada.

Mientras que Gonzáles (2011), en su investigación, tiene como finalidad, determinar cómo afecta la gestión del talento humano a la motivación del personal. Su metodología fue correlacional y utilizaron como técnica de instrumento el cuestionario. En cuanto a sus resultados se obtuvo un 18.8% se ubica en el aspecto positivo, el 16.67% en medio y el 51.52% en negativo, determinando así que es necesario la aplicación de estrategias para poder incrementar la motivación de los trabajadores y obtener mejores resultados con respecto a sus labores.

Así mismo se mencionan antecedentes locales: Condori (2018), en su tesis, en el cual aplicaron una encuesta como instrumento a 122 colaboradores, de las cuales tomaron la muestra de 46 de ellos que laboran en dicha Dirección Regional, sus resultados evidenciaron relación directa y significativa, indicando

que el 34.8% genera la gestión del talento humano, por lo tanto, el desempeño se torna regular, sin embargo, entre los resultados se obtienen una correlación moderada de 0.528\*\* entre las variables.

Así mismo, Sosa (2016), en su investigación, tuvo como principal objetivo, determinar si existe relación entre las variables, para ello uso un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional, su muestra fueron 95 personas, quienes fueron encuestadas, se pudo obtener en los resultados, que el coeficiente de correlación de Pearson que es igual a 0.507, interpretando la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre las variables, llegando así a la conclusión de que la gestión del talento humano se relaciona estrechamente con el desempeño laboral de los colaboradores.

Para, De la Cruz (2016), en su tesis elaborado con el nombre de: "Gestión de Talento Humano y Desempeños Laborales en las carpinterías metálicas de Ayacucho", tuvo un estudio de tipo exploratorio- descriptivo y su principal objetivo analizar si el sistema que manejan, influye directa y significativamente en el desempeño de sus colaboradores, para lo cual tuvo una población de 2135 trabajadores y tomando como muestra a 220, de acuerdo a los resultados se obtuvo que el 46% percibe un buen clima laboral, el 52% refieren que si cuentan con insumos y materiales para trabajar adecuadamente, un 66% evidencian tener creatividad e iniciativa, el 34% se enfocan solo en el trabajo, un 31% revelan que trabajan tal cual es, un 49% se interesa en poder hacer mejor las cosas cada día, el 45% les gusta trabajar en equipo, el 44% señalan a que seis de sus jefes se preocupan por sus trabajadores y un 33% refiere que tiene el equipamiento bueno y de última tecnología. Dichos resultados lograron satisfacer dando a conocer que las estrategias de gestión dentro de una organización son fundamentales e influyen en el rendimiento de los trabajadores.

Para abordar con la primera variable, debemos tener en cuenta algunas definiciones que se presentan a continuación:

Para Alvarado y Barba (2016), quienes afirman que está caracterizada no por tener grandes conocimientos que una persona puede presentar, sino por aquella

capacidad que tiene para poder aprender y desaprender lo conocido con ligera facilidad, sumándole que muchos de los colaboradores se comprometen y cumplen con los objetivos planteados que les asigna la organización. Así mismo, Chiavenato (2010) manifiesta que, el talento humano, es más que un esfuerzo o una actividad diaria, también se enfoca en otros factores como las experiencias, conocimientos, intereses, vocacionales, aptitudes, potencialidades, salud, actitudes, motivaciones, entre otras. Este busca poder encontrar, incorporar, sobresalir y trabajar la retención de personas que tiene un potencial elevado, de modo que cada colaborador pueda exportar sus habilidades en función a lo que la organización le solicite, logrando que tanto entidad como personal se beneficien (citado en Cruz, 2015). Según Borsic (2016), poco a poco ha ido evolucionando de la misma manera, así como ciertos requerimientos y necesidades de la sociedad. Mientras que, los autores Loo y Vera (2016), refieren que se encuentra vinculado estrechamente con otros aspectos, del contexto del clima laboral, la cultura organizacional, las herramientas tecnológicas usadas y los procesos internos que se dan dentro de una organización.

La gestión del talento humano presenta objetivos, Según Chiavenato (2009) son muy diversos y administrarlas bien contribuye a una mejor organización, esto se da de la siguiente manera: Impulsar a la organización para que logre alcanzar sus metas u objetivos plasmados, pues no se puede realizar un buen desempeño de recursos humanos sin saber los negocios de esta misma. Brindar la capacidad y fuerza del trabajo, ayudando a que sean más productivos para el beneficio de los clientes, jefes y colaboradores de la empresa, Capacitar y motivar al personal, reconociendo a los trabajadores no solo con retribución monetaria, si no de diversas maneras, sino de otras formas de motivar, de modo que se pueda acrecentar el performance laboral, valorando el esfuerzo que realizan, así como dar merito a sus buenos resultados a los de recursos humanos por lograr mejorar el desempeño laboral. Permitir el aumento de satisfacción y autorrealización en el trabajo: la prioridad no siempre son las necesidades de una organización, muchas veces los colaboradores no satisfechos no son los más productivos, teniendo libre albedrio, estabilidad laboral, horarios adecuados y funciones significativas para ejecutar. Administrar el cambio, con un enfoque más flexible

como cambios sociales, tecnológicos, culturales, económicos y políticos que garanticen el éxito de las organizaciones.

La Importancia y enfoques, para Chiavenato (2009), es que la cultura organizacional dejó de ser un privilegio de las tradiciones pasadas, para poder enfocarse en el presente y cambiar la metodología, innovando, con el fin de modificar la manera de actuar y pensar, sustituyendo la administración de personal. Esta gestión de recursos humanos siempre debe de ser adecuada, ya que es una función primordial, si el personal está siendo mal dirigidas o no se sienten motivados, no cumplirán con los objetivos planteados y sus expectativas laborales y personales no serán satisfechas, por eso es necesario que se logre la identificación con la misión y visión, el compromiso y las ganas de alcanzar cada meta que se proponen dentro de la organización. Es importante hallar un potencial humano que pueda aportar la empresa un valor significativo que resalte en su puesto, generar esa motivación y autorrealización de lo colaboradores, además de llevarse a cabo la gestión de conocimientos en el que recauda y se evalúan los conocimientos y experiencias de sus empleados, para luego gestionarlas y hacerlas crecer.

Ante las características de las modificaciones se pueda comprender mejor la influencia que hay sobre el rendimiento de las personas cuando están trabajando, en relación a su productividad. Una correcta dirección de recursos humanos, ayuda a que los trabajadores hagan uso de su máxima capacidad, e integración completa en el equipo laboral (Chiavenato, 2009).

Por otra parte, Cuesta (2002), señala que su principal característica es un enfoque estratégico que tiene como finalidad cumplir con los valores de una empresa, mediante acciones que disponen en toda situación, con el uso de habilidades y conocimientos que se vuelven competitivos entre ellos.

En cuanto a las funciones del Talento Humano, Caballana (2011), existen seis que cumple el talento humano: Primero está la función de administrar el personal; cumple con la responsabilidad del manejo burocrático de un nuevo ingreso a la organización hasta el día de su desvinculación, segundo, la función de

retribución; halla una estructura que cumpla con los tres salarios: internamente equitativo, externamente equitativo y motivador, tercero la Función de Empleo; brinda a la organización el personal que soliciten, ya sea cuantitativo o cualitativo con el fin de desarrolla satisfactoriamente, cuarto la Función de Dirección y Desarrollo de RRHH; encargados de hacer que el personal pueda crecer dentro de la organización, quinto la Función de Servicios Sociales; brindar las herramientas necesarias para mantener o mejorar un clima laboral y finalmente la Función de Relaciones Laborales; trabajar el tratamiento de conflicto con todos los integrantes del equipo.

Dentro de los procesos, en su libro de Chiavenato (2009), describió seis pasos: pasos para integrar; este proceso se encarga de la integración del personal nuevo, luego esta procesos para organizar a las personas; que se encarga del diseño de las actividades diarias que serán designadas para analizar, describir y realizar diseños de puestos, seguido tenemos a la evaluación del desempeño; que incentiva a que puedan cumplir con necesidades personales más altas, las cuales pueden ser con remuneraciones, servicios sociales y prestaciones, luego está, el proceso para desarrollar a las personas; a través de este proceso se capacita al personal de manera profesional y personal, esta formación requiere de la administración de competencias, aprendizaje, conocimiento y programas para que se apliquen, así mismo el proceso para retener a las personas, en las que se integra la cultura organizacional, disciplina, higiene, el clima y por último el procesos para auditar personas; las que realizan un seguimiento y control de la ejecución de tareas y funciones que cumple el personal.

De acuerdo a las dimensiones, Chiavenato (2009), implementó en esta investigación algunos de los procesos que tuvieron similitud uno con otro, para lo cual se obtuvo los siguientes indicadores: Proceso de incorporación: permite que ingresen las personas calificadas al puesto deseado, cumpliendo con el perfil solicitado, esta incorporación pretende encontrar al candidato idóneo para la organización, de modo que cumplan con incrementar la eficiencia y el desempeño humano, Capacitación: esta herramienta tiene como objetivo mejorar las competencias de las personas y su desempeño de la organización, es considerada como primordial la Gestión de Recursos Humanos, ya que se

diseña para brindar mayores habilidades y conocimientos a los talentos humanos con los que cuenta una organización, Evaluación: esta se considera una valoración de cada persona que ejerce sus funciones para alcanzar los resultados, se estima o se juzga la excelencia y las competencias del individuo, pero sobre todo el valor agregado que aporta en la organización, Incentivos: la recompensa o incentivo de modo tangible o intangible es una gratificación, en el que los colaboradores asumen su decisión por participar en una organización brindando su tiempo, esfuerzo, conocimientos y recursos personales.

Por otra parte, el Desempeño laboral de los colaboradores dentro de una organización es primordial para cubrir con las metas trazadas y obtener resultados satisfactorios, algunos autores mencionan las siguientes definiciones sobre este término: Es realmente complejo tener un desempeño laboral al cien por ciento refiere Delgado (2016) y aún más en la profesional, puesto que son los trabajadores quienes desempeñan su labor tanto dependiente como independiente, lo que va de la mano con factores que son usados para desempeñarse correctamente, si el colaborador no lograra cumplir con las expectativas de la empresa ni las funciones requeridas, podría llegar a ser despedido. Para, Benavides (2016) el desempeño laboral en las empresas se relaciona con la competencia reflejando lo que el individuo hace en su puesto laboral siendo importante remarcar las competencias que diferencian uno de otros, promoviendo sus estrategias y técnicas que se encuentran incluidas en las capacitaciones, para luego desarrollar las respectivas evaluaciones de desempeño. De igual manera menciona

De acuerdo con Borzenillo, Mirabal y Barrios (2015), señalan que los factores vinculados al desempeño laboral se reflejan en la organización y a su vez se relaciona con los conocimientos, seguimientos, habilidades, evaluaciones, procedimientos, capacitaciones políticas y esfuerzos que les ayudara a concretar metas (Citado por Benavides, 2016, p.26). Así mismo, nos refiere Pasquel y Urdnigue (2015), quienes conceptualizan al desempeño laboral como un nivel de rendimiento del individuo, donde se puede observar la capacidad de un recurso humana para desarrollar, genera y producir una función en un tiempo determinado, realizando menos esfuerzo y presentando mayor calidad, es así

como se evalúa para ver los resultados de su desenvolvimiento y el éxito que le ofrece a la empresa que lo contrata.

Según Palmar, Valero y Jhoan (2014), define al desempeño laboral, como aquel desenvolvimiento de cada persona que cumple con un horario de trabajo dentro de una organización, acoplándose a los requerimientos y exigencias que se soliciten de acuerdo a las funciones de puesto que deben cumplir de modo eficiente y eficaz, para obtener resultados exitosos tanto para la organización como para las personas que laboren dentro de ella. Para Robbins, Stephen, Coulther (2013), refieren que este proceso puede ayudar a identificar cuan exitosa ha sido una organización o puede llegar hacerlo, al igual que el colaborador al cumplir con los objetivos de su trabajo asignado. Desde una perspectiva general, en el que ofrece una medición sobre cuánto está cumpliendo una persona con sus objetivos (citados por Sum, 2015, p.26.).

Los objetivos de la evaluación de desempeño No debe solo enfocarse en evaluar desde un mismo punto de vista siempre, como es de costumbre que el gerente sea quien observe el desempeño funcional de sus colaboradores, sino que también se debe ahondar en las detectar cuáles son sus causas y conocer las perspectivas de acuerdos en común con los trabajadores, para ello deben haber modificaciones en el desempeño de cada uno a través de capacitaciones, evaluaciones, entre otros, el evaluado debe tener conocimiento de los cambios que se pueden realizar, como hacerse y por qué se va hacer (Iturralde, 2011, p.17).

Uno de sus objetivos es ayudar en la dirección de la toma de decisiones con respecto a los recursos humanos, realizar una correcta promoción de cargos alto y despidos laborales, detectar las necesidades de capacitación y desarrollo e identificar las habilidades y competencias de recursos humanos para elaborar programas de corrección (Sum, 2015).

La importancia de esta variable, según Valentín (2017), precisa que la evaluación de desempeño permite la implementación de nuevas políticas de compensación, genera mejoras laborales, brinda información para las decisiones de ascensos o

ubicaciones, evalúa si es necesario capacitarlos, detecta los errores en el diseño y si hubiese deficiencias que afecten al desempeño del cargo. En tal sentido, estas evaluaciones suelen traer consigo grandes beneficios para el evaluado y el evaluador, con el fin de y presentar cada empleado. Sin dejar de lado la importancia que tiene principalmente llevar una buena relación entre compañeros y obtener un mejor clima laboral, estimulando la productividad y las oportunidades de desarrollo que pueden tener cada colaborador dentro de la organización.

Algunas de las premisas que explican el comportamiento humano: *El comportamiento es causado*: El ambiente y la herencia siempre influyen de manera decisiva en la conducta de las personas, generando estímulos internos y externos. *El comportamiento está orientado hacia un objetivo*: siempre existirá una necesidad, impulso o deseo que indique el porqué del comportamiento de las personas. *El comportamiento es motivado*: el comportamiento de cada ser humano tiene una finalidad, no es casual ni aleatorio, pues siempre se va a encontrar dirigido hacia un objetivo o meta.

Los beneficios que presenta es la planeación de una evaluación de desempeño cuando se ejecuta con buena coordinación, planeamiento y desarrollo, siendo los más beneficiados, los integrantes de la empresa (Chiavenato, 2011), entre ellos: Beneficios para el subordinado; que refiere a conocer las expectativas del jefe sobre su desempeño, debilidades y fortaleza, según la evaluación requerida, conoce las reglas de juego, el desempeño y comportamiento son los aspectos más valorados de los colaboradores, auto evaluar y criticar constructivamente el autocontrol y desarrollo personal; Beneficios para el jefe que pretende conocer cuál es dicha evaluación, proponer disposiciones que se oriente a la mejora del desempeño en los subordinados, con un sistema que mida sin subjetividad y Beneficios para la organización; le ofrece una mejor dinámica a la política que ofrece recursos humanos, generando oportunidades para los colaboradores y estimulando a realizar un mejor trabajo, Identifica quienes necesitan mantenerse actualizados y/o perfeccionar ciertas áreas de actividad.

Las dimensiones del Desempeño Laboral se han considerado como a tres que fueron planteados por el autor Borman et al. (2001): *Desempeño de tareas*: es la

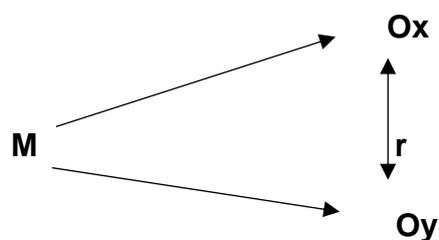
ejecución que siempre se realiza, hace referencia a los comportamientos que genera una persona en el servicio que brinda satisfaciendo y asumiendo lo que pide la organización, el *Desempeño Contextual*: refiere a las variables que se pueden presentar en el contexto organizacional, ya sea psicológico o social, las que actúan a veces catalizando, dificultando o inhibiendo y se puede presentar a nivel grupal o individual y *Desempeño organizacional*: aquí se presenta el conjunto de actividades y acciones positivas y negativas, que se puede realizar voluntariamente y puede estar en contra o a favor de los intereses que maneja una organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

De tipo descriptiva- correlacional, según refiere para Ato, López y Benavente (2013), señala que no existe manipulación en la elección de la población, solo se hace aleatoriamente.

Con diseño, no experimental, de acuerdo al tiempo transversal, ya que esta se realizará sin manipular deliberadamente las variables, analizando y describiendo las relaciones que afectan a las acciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).



Esquema de tipo de diseño tomado por Sánchez y Reyes (1984).

**Dónde:**

**M:** Muestra sometida al estudio

**Ox:** Variable Gestión del Talento Humano

**Oy:** Variable Desempeño Laboral

**R:** relación entre variables

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Variables**

*Gestión del Talento Humano:* Vásquez (2009), tiene una participación dentro de las organizaciones de suma importancia ya que implica una serie de compromisos en los que se pretende alcanzar con los objetivos empresariales.

*Desempeño Laboral:* Para Chiavenato (2002), el desempeño Laboral depende de su efectividad y eficiencia, con la que un colaborador desarrolla su trabajo, siendo esta un punto primordial para la organización o empresa, fijándose en la positividad de lograr una satisfacción propia y de éxito para la organización, en otras palabras, este desempeño se basa en cómo es el comportamiento del trabajador con los resultados que consigue para su centro laboral.

## Operacionalización de variables

<b>Variable de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
Gestión del Talento Humano	Chiavenato (2010) manifiesta que, el talento humano, es más que un esfuerzo o una actividad diaria, también se enfoca en otros factores como las experiencias, conocimientos, intereses, vocacionales, aptitudes, potencialidades, salud, actitudes,	La aplicación del cuestionario de la gestión del talento humano se realiza con el fin de poder medir su relación con el desempeño laboral	Proceso de incorporación  Capacitación  Evaluación  Incentivos	Personas calificadas al puesto deseado, eficiencia y desempeño.  Mejorar competencias, habilidades y conocimientos.  Valoración y aporte de los colaboradores.  Tiempo, esfuerzo, recursos personales y conocimiento.	Corresponde a la escala de intervalo, ya que este tipo de escala brinda un orden de los objetos que se miden, además cuenta con intervalos numéricos iguales entre los valores que se asignan a los objetos (Alarcón, 2008).

motivaciones, entre otras.

Desempeño Laboral	Pasquel y Urdnigue (2015) conceptualiza al desempeño laboral como un nivel de rendimiento del individuo, donde se puede observar la capacidad de un recurso humana para desarrollar, genera y producir una función en un tiempo determinado.	Se aplica el instrumento con las dimensiones que ayudaran a medir el desempeño laboral de los colaboradores de una organización	Desempeño de	Ejecución, comportamientos que aptitud cognitiva, conocimientos del puesto y destrezas.
			Desempeño contextual.	Psicológico o social.
			Desempeño organizacional.	Acciones positivas y negativas

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### **Población**

Fuente (2004), es un conjunto de individuos en el cual se comparte características similares a la situación que está siendo el objeto de estudio, por lo tanto, para el presente trabajo se contó con una población que es fácil acceso (Ventura- León, 2017). De acuerdo a esto la población está conformada por 30 colaboradores pertenecientes a dicha organización.

#### **Muestra y muestro**

Según refiere Ventura- León (2017), la muestra viene a ser el subconjunto de la población conformada por unidades de análisis, para poder seleccionar la muestra se hizo uso del muestreo no probabilístico aleatorio simple, referido a la selección de un tamaño de muestra donde es  $n$  y  $N$  la población, cada una de ellas tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas (Alarcón, 2008).

#### **Criterios de elegibilidad:**

*Criterios de exclusión:* Colaboradores que ingresaron recientemente, aquellos que marcaron doble vez un solo ítem y quienes dejaron en blanco el cuestionario.

*Criterios de inclusión:* Colaboradores que laboran en la sede Trujillo, personal que sea nombrado o contratado con más de 06 meses de servicio y profesionales administrativos y asistenciales.

### 3.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta: a la cual se le denomina así por recoger datos representativos de las propiedades de una muestra que fue seleccionada y medir cuantitativamente el conjunto de características objetivas y subjetivas (Alarcón, 2008).

*Gestión del Talento Humano:* Este cuestionario fue elaborado por Valentín (2016), está conformado por 4 dimensiones: proceso de incorporación, capacitación,

evaluación e incentivos, consta de 12 ítems y por cada dimensión hay 3 ítems, su escala es de tipo Likert que mide el desarrollo de la gestión del talento humano, su formato de respuesta se codifica de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y totalmente desacuerdo (1).

*Desempeño Laboral:* El instrumento fue elaborado por Valentín (2016), se conforma de 3 dimensiones: Desempeño Laboral (4 ítems), desempeño contextual (4 ítems) y desempeño organizacional (4 ítems), su escala es de tipo Likert, que mide el desempeño laboral y esta codificada en valores para obtener la respuesta de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y totalmente desacuerdo (1).

*Validez:* se validaron mediante el método de validez de contenido mediante el juicio de dos expertos, los cuales fueron; un docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, que cuenta con el grado de Doctor y el segundo experto, la asesora designada por la misma universidad quien también cuenta con el grado de Doctor, para ello se realizó una valoración mediante la matriz de validación que evalúa la coherencias entre variables, los indicadores, dimensiones, alternativas e ítems, así mismo se encargaron de considerar la pertinencia, contenido y redacción de los ítems, lo cual conllevó a determinar un grado de validez que este mismo posee.

*Confiabilidad:* Para obtener la confiabilidad se calculó a través del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, lo cual determinó un nivel de confiabilidad alto de ( $\alpha = 0.916$ ) dando a conocer que el instrumento es el adecuado para su respectiva aplicación.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	24

### **3.5. Procedimientos**

Se solicitó la carta a la Universidad Cesar Vallejo para poder realizar el estudio de investigación dentro de la organización, así mismo, tuvo en su contenido la aprobación de esta misma por parte de la persona representante legalmente, en dicho documento se especificó el tipo de investigación y los fines para los que serán usados.

### **3.6. Método de análisis**

Se procedió con los pasos planteados a continuación: revisión de pruebas aplicadas, exclusión de quienes no cumplen con los criterios de inclusión, codificación de cada uno de ellos con un número, siguiendo una secuencia.

El proceso de análisis se llevó a cabo mediante el paquete estadístico SPSS v. 24, basándose en la estadística descriptiva inferencial. De acuerdo con Hernández et al, (2014) esta es un tipo de estadística en la que se analiza una de las variables que se trabajó para luego describir la relación entre ambas, de manera que en el tratamiento de datos del estudio de investigación se tome en cuenta los métodos de dicho tipo. Además, se usó la prueba de Kolmogorov y Smirnov con el fin de determinar la normalidad de distribución de datos, así mismo ocurre en la correlación ítem- test con un grado de 95%, finalmente para obtener la confiabilidad se toma en cuenta el método de alfa de Cronbach.

### **3.7. Aspectos éticos**

De acuerdo con el Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano (2014), señala en su artículo N° 84 y 87 que un investigador establece un compromiso que

despeja cualquier duda que un participante puede tener, de la misma manera los datos obtenidos y registrados son de carácter confidencial, así mismo se debe colocar el nombre de la organización donde se aplicará. Habiendo obtenido primero la aprobación de un representante legal.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Aspectos generales

Tabla 1

*Según edades*

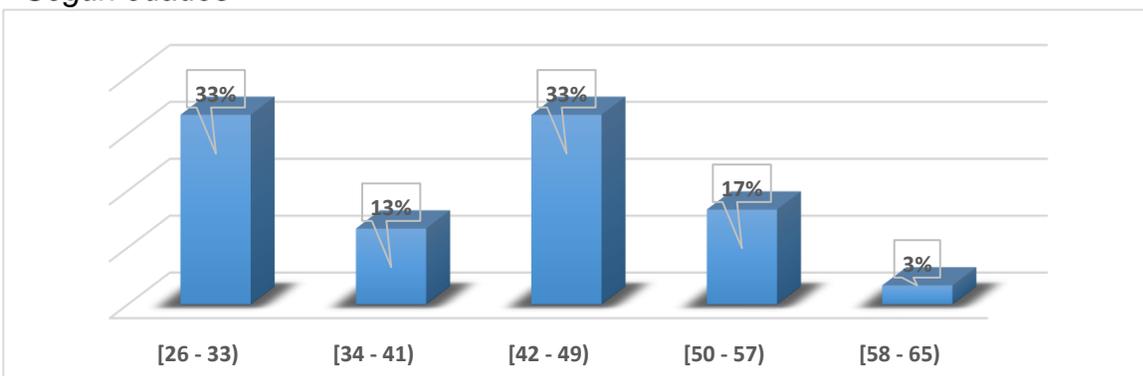
EDAD	FRECUENCIA	%
[26 - 33)	10.0	33%
[34 - 41)	4.0	13%
[42 - 49)	10.0	33%
[50 - 57)	5.0	17%
[58 - 65)	1.0	3%
TOTAL	30.0	100%

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 1, se observa el rango de edades con su respectivo porcentaje, siendo las edades entre 26 a 33 y 42 a 49 con un 33%.

Figura 1

*Según edades*



En la figura 1, se evidencia los rangos de edades con su respectivo porcentaje de acuerdo a lo que corresponde.

Tabla 2

Según sexo

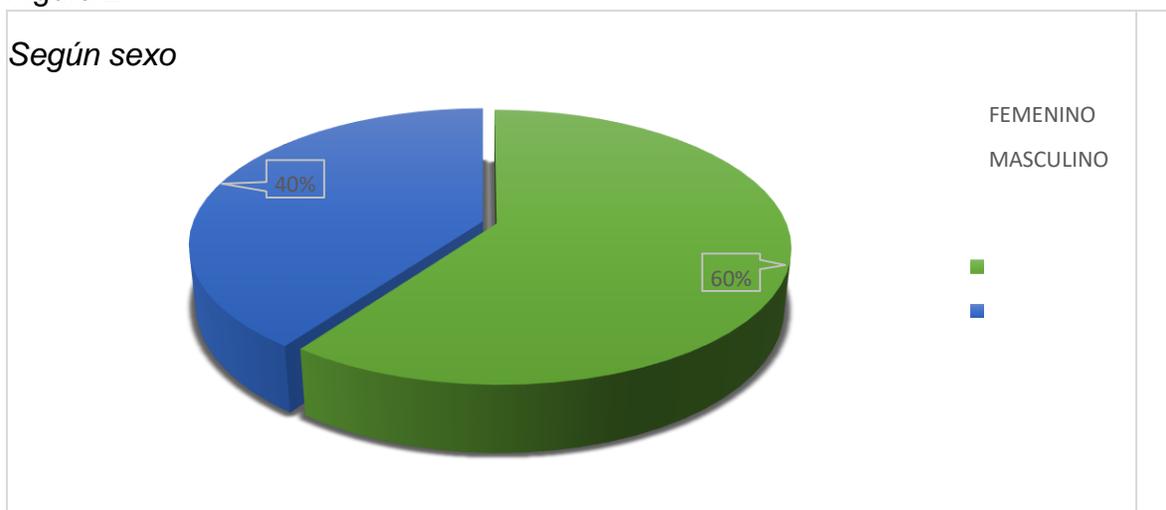
Nivel	Frecuencia	%
FEMENINO	18.0	60%
MASCULINO	12.0	40%
TOTAL	30.0	100%

Fuente: Elaborado por el autor

En la tabla 2, se observa que el 60% de personas evaluadas fueron femeninas y el 40% varones.

Figura 2

Según sexo



En la figura 2, se observa la división de los porcentajes de acuerdo al sexo, masculino y femenino.

Tabla 3 Niveles de Gestión de Talento Humano y sus Dimensiones.

NIVEL	GESTION DEL TALENTO HUMANO		INCORPORACION		CAPACITACION		EVALUACION DEL DESEMPEÑO		INCENTIVOS	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
BAJO	6	20%	7	23%	3	10%	5	17%	5	17%
MEDIO	13	43%	16	53%	18	60%	18	60%	6	20%
ALTO	11	37%	7	23%	9	30%	7	23%	19	63%
TOTAL	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

En la tabla 3, observamos que, en la primera variable de Gestión del Talento Humano, el 20% de colaboradores se encuentra en un nivel bajo con respecto a la Gestión de Talento Humano y sus dimensiones, seguido a ellos un 43% en nivel medio y finalmente un 37% colocándose en el nivel más alto.

En la dimensión de Incorporación, el 23% de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo al igual que el nivel alto, mientras que el 53% de ellos se ubica en el nivel medio.

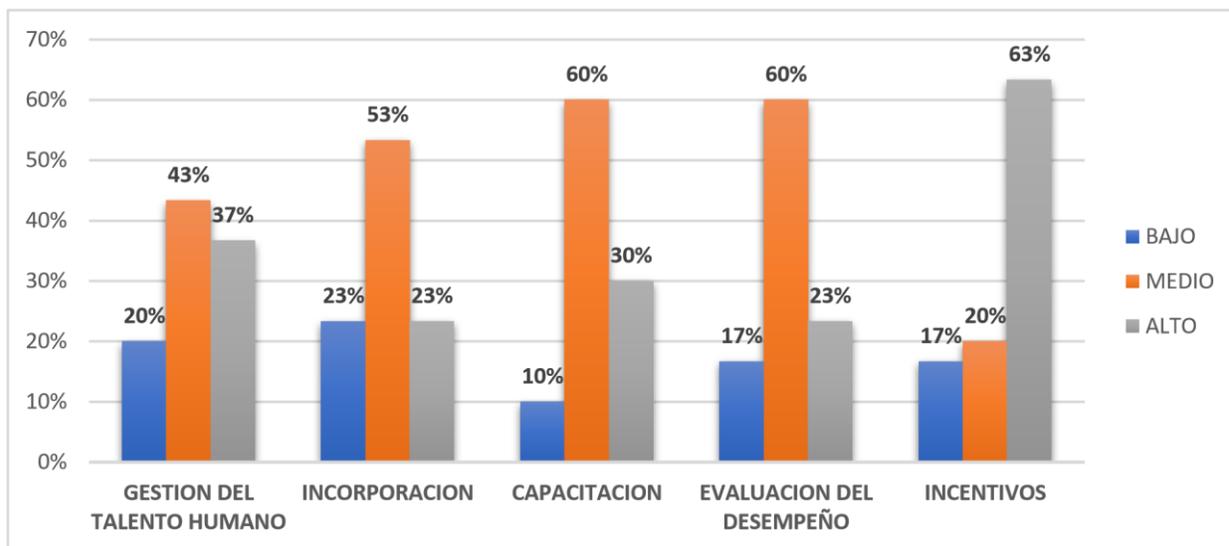
En la dimensión de Capacitación, el 10% de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo, el 60% en el nivel medio, mientras que el 30% de ellos se ubica en el nivel alto.

En la dimensión de Evaluación del Desempeño, el 17% de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo, el 60% en el nivel medio, mientras que el 23% de ellos se ubica en el nivel alto.

En la dimensión de Incentivos el 17% de los colaboradores se encuentra en un nivel bajo, el 20% en el nivel medio, mientras que el 63% de ellos se ubica en el nivel alto.

Figura 3

*Niveles de Gestión de Talento Humano y sus Dimensiones.*



En la figura 3, observamos la división de los porcentajes de 20% que corresponde a un nivel bajo, 43% en un nivel medio y 37% en el nivel alto, con respecto a la Gestión del Talento Humano con las dimensiones de Desempeño Laboral.

En la división de porcentajes de acuerdo al nivel en la dimensión Incorporación con un 23% bajo, 23% alto y 54% medio.

En la división de porcentajes de acuerdo al nivel en la dimensión Capacitación con un 10% bajo, 60% medio y 30% alto.

En la división de porcentajes de acuerdo al nivel en la dimensión Evaluación de Desempeño, con un 17% bajo, 60% medio y 23% alto.

En división de porcentajes de acuerdo al nivel en la dimensión Incentivos con un 17% bajo, 20% medio y 63% alto.

Tabla 4

*Nivel de Desempeño Laboral y sus dimensiones*

	<u>DESEMPEÑO LABORAL</u>		<u>DESEMPEÑO   TAR</u>		<u>DESEMPEÑO CONTEXTUAL</u>		<u>DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL</u>	
	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%	FRECUENCIA	%
BAJO	7	23%	7	23%	3	10%	7	23%
MEDIO	15	50%	16	53%	19	63%	8	27%
ALTO	8	27%	7	23%	8	27%	15	50%
TOTAL	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

En la tabla 4, observamos que, en la segunda variable Desempeño Laboral, el 23% de colaboradores se encuentra en un nivel bajo con respecto Desempeño Laboral y sus dimensiones, seguido a ellos un 50% en nivel medio y finalmente un 27% colocándose en el nivel más alto.

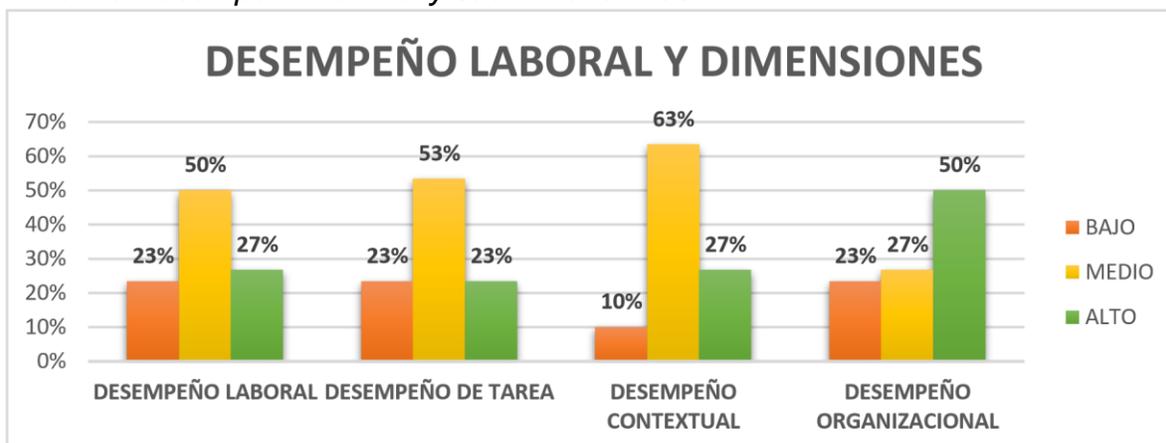
La dimensión de desempeño de Tarea presenta, un 23% de los colaboradores se ubica en un nivel bajo, el 53% en el nivel medio, mientras que el 23% de ellos está en el nivel alto.

En la dimensión de Desempeño Contextual, presenta un 10% de los colaboradores con un nivel bajo, el 63% en el nivel medio, mientras que el 27% de ellos se ubica en el nivel alto.

En la dimensión de Desempeño Organizacional, presenta un 23% de los colaboradores con un nivel bajo, el 27% en el nivel medio, mientras que el 50% de ellos se ubica en el nivel alto.

Figura 4

*Nivel de Desempeño Laboral y sus dimensiones*



En la figura 4, observamos la división de los porcentajes de 23% que corresponde a un nivel bajo, 50% en un nivel medio y 27% en el nivel alto, con respecto a la Desempeño Laboral.

En la división de porcentajes de acuerdo al nivel en la dimensión Desempeño de Tarea, con un 23% bajo, 53% medio y 23% alto.

En la división de porcentajes de acuerdo al nivel en la dimensión Desempeño Contextual, con un 10% bajo, 63% medio y 27% alto.

En la división de porcentajes de acuerdo al nivel en la dimensión Desempeño Organizacional, con un 23% bajo, 27% medio y 50% alto.

Tabla 5

*Prueba de Normalidad entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral*

	KolmogorovSmirnov <sup>a</sup>		Shapiro-Wilk	
	<u>Estadístico</u>	<u>gl</u>	<u>Estadístico</u>	<u>gl</u>
GESTION DEL TALENTO HUMANO	.234	30	<b>.802</b>	<b>30</b>
DESEMPEÑO LABORAL	.252	30	<b>.810</b>	<b>30</b>

a. Corrección de significación de Lilliefors

En el siguiente análisis de prueba de Normalidad utilizaremos la prueba de Shapiro-Wilk, ya que se utiliza cuando  $n \leq 30$  ( $n = 30$ ), donde obtenemos que:

El estadístico Shapiro Wilk es igual a (0.802, 0.810), y la probabilidad de obtener estos valores al azar en el supuesto de que la distribución sea normal es de  $p$  (0.000, 0.000) dado que estas probabilidades son menores que 0.05 (significancia), entonces aceptamos la hipótesis de que existe igualdad entre las medias de ambas variables ( $H_0: U_1 = U_2$ ), por lo tanto, determinamos que las variables No cumplen con los supuestos de normalidad.

Por lo tanto, el análisis a realizar es para pruebas no paramétricas y para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social de Trujillo, 2021. Utilizaremos la prueba estadística “Correlación de Spearman” ya que nuestras variables son de escala ordinal categóricas.

Tabla 6

*Medidas simétricas entre variables*

		Valor	Error estandarizado asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.889	.049	10.290	,000 <sup>c</sup>
<b>Ordinal por ordinal</b>	<b>Correlación de Spearman</b>	<b>.883</b>	<b>.053</b>	<b>9.960</b>	<b>,000<sup>c</sup></b>
N de casos válidos		30			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

Al analizar la significación, se obtuvo que el valor de  $p = 0,000$  el cual es menor que la significancia establecida 0.05, bajo un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, aceptamos H1. Donde se determina que existe relación estadísticamente significativa entre las variables, en conclusión, afirmamos que “existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social de Trujillo, 2021.

## V. DISCUSIÓN

Considerando la problemática que se vive sobre una mala gestión del talento humano que influye en el desempeño laboral de los colaboradores, cuyas dimensiones de la primera variable es proceso de incorporación, capacitación, evaluación e incentivos, mientras que la segunda presenta Desempeño de tarea, desempeño contextual y Desempeño Organizacional. Con ello se pretendió hallar una relación que pueda dar sustento a la aplicación de ambas pruebas. Orientados a dicho objetivo, luego de ejecutar la investigación ya mencionada y haber realizado un análisis con el contraste de resultados, en este apartado, se cuestiona y fundamenta los resultados obtenidos en el presente estudio.

Para lograr el objetivo general, se hizo uso de los cuestionarios de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral con un total de 24 ítems, los cuales optaron por tener una escala de medición de tipo Likert, siendo aplicados a los colaboradores de la Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social.

En la tabla 3, observamos que, en la primera variable de Gestión del Talento Humano, el 20% de colaboradores se encuentra en un nivel bajo con respecto a la Gestión de Talento Humano y sus dimensiones, seguido a ellos un 43% en nivel medio y finalmente un 37% colocándose en el nivel más alto. Mientras que, en la tabla 8 de Desempeño Laboral, observamos la división de los porcentajes de 23% que corresponde a un nivel bajo, 50% en un nivel medio y 27% en el nivel alto, con respecto a Desempeño Laboral, lo cual nos hace sostenernos de la fundamentación que brinda el Ministerio de Salud (2017), quien recalca que solo un 30% de organizaciones invierten en una buena administración de los recursos humanos para que gestionen el talento humano, afectando directamente al desempeño laboral por no contar con una adecuada estrategia para mejorar.

Por otro lado, en la tabla 4, para el alcance de los objetivos específicos, se hallaron resultados entre la dimensión de Desempeño de Tarea y la Gestión del Talento Humano, este nos muestra que el valor de significancia es  $p=0.190$  el cual es mayor que la significancia establecida, por lo tanto, se acepta  $H_0$ , donde se determina que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable,

según sustenta Chiavenato (2010), esto es más que una tarea diaria, se enfoca en factores como las experiencias conocimientos, intereses aptitudes y potencialidades que uno posee, por lo tanto el desempeño de tarea no es lo más importante en el talento humano.

Así mismo, presenta la relación entre dimensión de desempeño contextual y la gestión del talento humano, se puede observar que el coeficiente de correlación de spearman es igual a 0.558, indicándonos que, si existe una correlación moderada positiva, siendo el valor de la significación de  $p=0.001$ , por lo tanto, se acepta H1 que determinan la relación estadísticamente significativa. Fundamentado por Borman et al. (2001), refiere que, de acuerdo al contexto, ya sea social o psicológico estas pueden dificultar o inhibir algún proceso o desarrollo en el desempeño, por lo tanto, este es uno de los casos.

Finalmente, se evidencia la relación entre desempeño Organizacional y la gestión del talento humano, obteniendo que el valor de significación es de  $p=0,000$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis de que si existe relación estadísticamente significativa con un coeficiente de correlación de 0.677 ubicándola en una correlación moderada positiva. De acuerdo a ello, Borman et al, (2001) menciona que al conjunto de actividades y acciones tanto positivas como negativas, se realizan de manera voluntaria para manejar en contra o a favor de una organización, por lo cual se observa que en esta situación existe dichas acciones.

Dentro de los hallazgos encontrados en la tabla 5, la prueba de normalidad entre variables, señala que es igual a 0.802, 0.810 y la probabilidad de obtener estos valores al azar en el supuesto de que la distribución sea normal es de  $p = 0.000$ , dado que son menores a 0.05 de significancia, entonces aceptamos la hipótesis de que si existe igualdad entre las medias de ambas variables, entonces se el análisis a realizar es para pruebas no paramétricas y para determinar la relación entre dichas variables se usara la prueba estadística de correlación de Spearman ya que son de escala ordinal categóricas.

## VI. CONCLUSIONES

- En el presente estudio se identificó y analizó la significancia, se obtuvo que el valor  $p=0.000$  el cual es menor que la establecida  $0.05$  bajo un nivel de confianza del  $95\%$ , aceptamos a  $H1$ , en la que se determina que si existe relación estadísticamente significativa entre las variables.
- Se identificó entre la dimensión desempeño de tarea y la gestión del talento humano, que el valor de significancia es  $p= 0.190$ , por lo que se acepta  $H0$ , donde se determina que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable.
- Se evidencia entre la dimensión de desempeño contextual y la gestión del talento humano que el coeficiente de correlación es igual a  $p= 0.001$  y su coeficiente de correlación de  $0.558$ , lo cual acepta a  $H1$ , determinando que si existe una relación significativa entre variables.
- Finalmente, entre la dimensión de desempeño organizacional y gestión del talento humano, se obtuvo una significación de  $p=0.000$  estando por debajo de lo establecido, por lo tanto, se acepta  $H1$ , que determina que existe relación estadísticamente significativa entre dimensión y variable.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Identificar debilidades en las áreas para poder desarrollar a través de programas o un plan de mejora organizacional, con la finalidad de incrementar el desempeño de los colaboradores.
- Fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores a través de estrategias planificadas por el área de recursos humanos, para generar un mejor desenvolvimiento entre compañeros e incluirse en las gestiones empresariales.
- Capacitar al área de administración y recursos humanos sobre una buena gestión del talento humano, que les permita ver crecer a sus trabajadores, tanto profesionalmente como personal y social, de manera que la organización también se beneficie.
- Interactuar de manera directa y personal las personas de alto cargo, para involucrarse un poco más en la realidad laboral que se vive día a día dentro de su centro laboral, con el fin de poder liderar correctamente a través de decisiones.

## REFERENCIAS

- Ato, M., López, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*. (pp. 1038–1059).
- Benavides, T. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Machala. Ecuador.
- Benavides, T. (2016). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Machala. Ecuador.
- Borsic, Z. (2016). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior*. XXI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México.
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. & Motowidlo, S.J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*,
- Caballana, J. (2011). *Introducción a la gestión de los recursos humanos*. México: Editorial. Trillas.
- Condori, M. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones puno- 2017*. Universidad Nacional del Altiplano. Puno- Perú.
- Cuesta, A. (2002). *Gestión del Conocimiento, Análisis y Proyección de los Recursos Humanos, La Habana: Academia*.
- Chiang M. y San Martín, N. (2015). *Ciencia y Trabajo*. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano.

- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la Administración: tendencias y estrategias de nuevos paradigmas*. México: Editorial Mc Graw Hill. 5ta. Edición
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial Mc Graw Hill. 3ra. Edición.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2014). Código de ética profesional del psicólogo peruano. *Consejo directivo*. Regional de lima. Editorial: Morzan
- De La Cruz P. (2016). *Gestión de talento humano y desempeños laborales en las carpinterías metálicas en la ciudad de Ayacucho*. (Tesis de licenciatura) Universidad católica los ángeles de Chimbote. Perú.
- Delgado, C. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa "Florícola Agrogana Espinosa Chiriboga", de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Fuente, C. (2014). Cálculo del tamaño de muestra. *Matronas Profesión*, 5(18), 5-13
- Garcés, R. (2011). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Muebles Garzón de la Ciudad de Ambato*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- González, W. (2011). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico Guaranda*. Guaranda - Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª Ed.). México, D. F: Mc Graw. Hill.
- Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador
- Loor, V & Vera, N. (2016). *Estudio de la evaluación de desempeño laboral para la mejora en la gestión del personal administrativo EMAARS-EP Parroquia*

- Ángel Pedro Giler. (Tesis de licenciatura). Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Ecuador.
- Mejía, A y Montoya, A. (2010). *Capacitación integral del talento humano por competencias orientado hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*. Cali, Colombia: Editorial bonaventuriana.
- Montero, I. y León, O. (2007). *A guide for naming research studies in Psychology. International Journal of Clinical and Health Psychology*. (pp. 847- 862).
- Ministerio de Salud (MINSA). *Mejorar el desempeño del personal de salud para una atención de calidad. Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud PARSALUD II* [Internet]. Lima, Perú; [citado el 23 de oct 2017]; Disponible en: [http://www.parsalud.gob.pe/phocadownloadpap/documentos/publicacionesinstitucionales/HOJAS%20INFOR\\_4rhus.pdf](http://www.parsalud.gob.pe/phocadownloadpap/documentos/publicacionesinstitucionales/HOJAS%20INFOR_4rhus.pdf)
- Palmar R., Valero U., y Jhoan M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*.
- Pasquel, F & Urdanigue, R. (2015). *Gestión del talento humano, clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de sistemas del ministerio público sede Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación.
- Sánchez, H. y Reyes, L. (1984). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial Pearson
- Sosa, W. (2016). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur en la provincia de La Convención, Cusco-2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Alas peruanas, Lima, Perú.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Talledo, J. (2007). *Nuevos paradigmas en la gestión del talento humano*. Madrid: Tetraedro.

Valentín, H (2016). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur*. Lima Perú.

Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. Ventura-León, J. L. (2017). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, 30(1), 77-78.

## ANEXOS

### Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo, 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo, 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>H1: si existe relación entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral.</p> <p>H0: no existe relación entre las variables, Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo, 2020.</p>	<p><b>VARIABLE</b></p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Desempeño laboral</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>Proceso de incorporación</p> <p>Capacitación</p> <p>Evaluación</p> <p>Incentivos</p>	<p><b>Tipo:</b> De tipo descriptiva-correlacional, según refiere para Ato, López y Benavente (2013), señala que no existe manipulación en la elección de la población, solo se hace aleatoriamente.</p> <p>Es aplicativa, Murillo (2008) refiere que esta se caracteriza por buscar la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos</p> <p><b>Diseño:</b> Con diseño, no experimental, de acuerdo al</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la relación entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión de desempeño de tareas en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo, 2020.</li> <li>- Identificar la relación entre la variable de gestión del talento humano y desempeño contextual en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo, 2020.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- H1: si existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de desempeño de tareas, en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo, 2020.</li> <li>- H1: si existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de desempeño contextual, en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo, 2020.</li> <li>- H1: si existe relación entre la gestión del talento humano y la dimensión de</li> </ul>	<p>Desempeño de tareas</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Desempeño organizacional</p>	<p>tiempo transversal, ya que esta se realizará sin manipular deliberadamente las variables, analizando y describiendo las relaciones que afectan a las acciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p><b>Población:</b> Fuente (2004), señala que la población es un conjunto de individuos en el cual se comparte características similares a la situación que está siendo el objeto de estudio, por lo tanto, para el presente trabajo se contó con una población que es fácil acceso (Ventura- León, 2017). De acuerdo a esto la población está conformada por 30 colaboradores de la Gerencia</p>
--	---	---	--	--

	<p>- Identificar la relación entre la variable de gestión del talento humano y desempeño organizacional, en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo, 2020.</p>	<p>desempeño organizacional, en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo, 2020.</p> <p>- H0: no existe relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional</p>		<p>de Desarrollo e Inclusión Social de la ciudad de Trujillo.</p> <p><b>Técnica:</b> La técnica utilizada fue la encuesta: a la cual se le denomina así por recoger datos representativos de las propiedades de una muestra que fue seleccionada y medir cuantitativamente el conjunto de características objetivas y subjetivas (Alarcón, 2008).</p> <p><b>Instrumentos:</b> <i>Gestión del Talento Humano:</i> Este cuestionario fue elaborado por Valentín (2016) y <i>Desempeño Laboral:</i> El instrumento fue elaborado por Valentín (2016).</p>
--	---	---	--	--

## Anexo 2: Cuestionario Gestión del Talento Humano

EDAD

SEXO

Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario pretende obtener información acerca de cómo es la Gestión del Talento Humano dentro de la organización donde laboras, agradeceremos completa honestidad, recuerda que es anónimo.

1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de cuerdo ni en desacuerdo.  
4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES				
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>						
Incorporación	1. El personal que labora en el establecimiento, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución.	1	2	3	4	5
	2. El personal que labora en los establecimientos cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.	1	2	3	4	5
	3. La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal (CAP).	1	2	3	4	5
Capacitación	4. La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador.	1	2	3	4	5
	5. En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema).	1	2	3	4	5

	6. Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones.	1	2	3	4	5
Evaluación del desempeño	7. La evaluación se realiza por personal calificado, con un criterio motivador para el trabajador.	1	2	3	4	5
	8. La evaluación del desempeño se realiza a todo el personal del establecimiento.	1	2	3	4	5
	9. Los resultados de la evaluación del personal, son analizados en equipo y socializados para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
Incentivos	10. Por el buen desempeño del personal, se emite reconocimientos por escrito a cargo de la superioridad.	1	2	3	4	5
	11. Por el buen desempeño del personal, hay a estímulos (monetario o no monetario), para el trabajador.	1	2	3	4	5
	12. Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico.	1	2	3	4	5

### Anexo 3: Cuestionario Desempeño Laboral

EDAD

SEXO

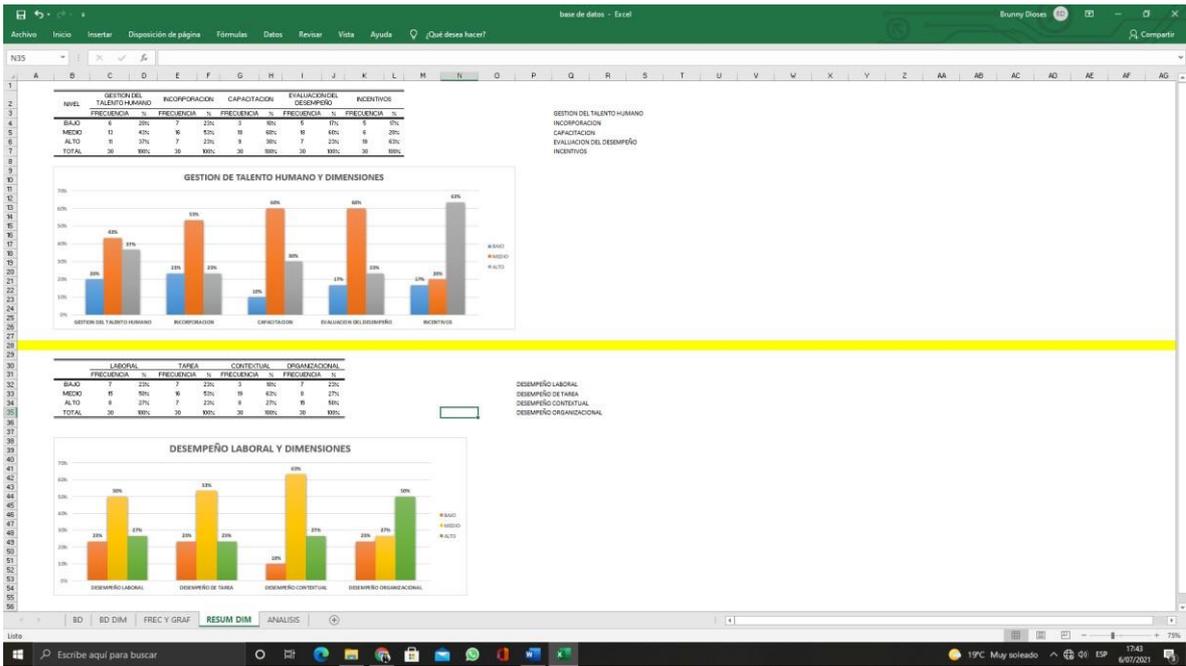
Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario pretende obtener información acerca de cómo es el desempeño Laboral dentro de la organización donde laboras, agradeceremos completa honestidad, recuerda que es anónimo.

1 = Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Ni de cuerdo ni en desacuerdo.  
4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo.

DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES				
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>						
	13. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su desempeño en el área de trabajo.	1	2	3	4	5
Desempeño de tarea	14. La capacitación recibida ha mejorado sus conocimientos en el cargo actual.	1	2	3	4	5
	15. La evaluación del desempeño ha mejorado la organización y ejecución de sus actividades de acuerdo al plan de trabajo.	1	2	3	4	5
	16. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades.	1	2	3	4	5
Desempeño	17. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su compromiso con la institución.	1	2	3	4	5
	18. La capacitación recibida ha mejorado su iniciativa en el área de trabajo.	1	2	3	4	5

Contextual	19. La evaluación del desempeño ha mejorado su colaboración y articulación con los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
	20. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su identificación con la institución.	1	2	3	4	5
Desempeño Organizational	21. La ubicación actual de acuerdo a su perfil ha mejorado su responsabilidad con los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
	22. La capacitación recibida ha mejorado la calidad en la ejecución de sus actividades.	1	2	3	4	5
	23. La evaluación del desempeño ha mejorado la asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo.	1	2	3	4	5
	24. Los incentivos recibidos (monetarios o no monetarios) han mejorado su rendimiento laboral de forma voluntaria.	1	2	3	4	5

## Anexo 4: Base de datos- SPSS y Excel



**RESUMEN**

Dimension	Media	Desviación Estándar
GESTION DEL TALENTO HUMANO	0.65	0.24
DESEMPEÑO LABORAL (Y)	0.55	0.28

**BASE DE DATOS**

SUBJETO	SEXO	EDAD	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	TOTAL X	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	TOTAL Y
1	1	28	4	4	5	4	4	2	2	4	4	2	4	1	40	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	49
2	0	35	3	4	5	4	3	0	2	4	4	2	4	1	39	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	55
3	0	36	5	4	5	3	3	2	2	4	4	1	4	1	38	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	48
4	0	35	3	4	5	3	3	2	2	4	4	2	4	1	38	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	47
5	0	30	5	4	5	2	3	2	2	4	4	1	4	2	38	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	49
6	0	29	5	4	2	3	3	2	2	2	4	1	4	2	34	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	42
7	0	32	4	4	5	2	4	2	2	4	4	2	4	1	39	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44
8	0	32	4	4	5	3	3	2	2	4	4	2	3	2	38	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	49
9	1	45	4	3	5	2	4	2	2	4	4	2	3	1	36	2	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	44
10	1	42	4	4	5	3	3	2	2	4	4	2	4	2	36	2	5	4	4	5	3	3	3	5	4	3	4	47
11	0	43	3	3	4	2	4	2	2	4	5	2	4	4	39	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	48
12	1	43	3	3	4	3	3	2	2	4	4	2	4	1	35	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	47
13	0	32	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	2	39	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
14	1	44	5	4	4	3	3	3	2	2	5	1	3	1	36	2	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	46
15	0	29	5	5	3	2	2	3	2	5	2	3	4	2	36	2	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	45
16	1	26	2	5	4	3	3	2	2	4	5	1	4	1	36	2	3	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	45
17	0	38	3	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	35	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	43
18	1	51	4	4	4	3	4	1	4	5	1	4	1	38	3	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	47
19	0	30	4	3	4	2	3	1	2	4	4	1	3	2	35	2	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	43
20	1	45	4	5	3	3	3	2	1	4	5	1	4	2	35	2	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	45
21	0	46	4	3	4	2	4	2	2	4	4	1	3	3	34	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	41
22	1	40	3	3	4	3	3	1	1	4	3	2	3	2	33	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	40
23	0	52	3	3	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
24	0	55	4	3	4	2	3	3	1	4	5	1	2	2	34	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	2	4	37
25	0	38	3	5	3	2	4	2	2	2	5	2	3	2	35	2	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	46
26	0	37	4	5	3	3	3	3	4	5	2	4	1	4	40	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	49
27	1	41	3	4	3	3	4	2	1	4	5	2	2	1	34	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	41
28	1	44	4	4	5	3	3	3	3	4	5	2	3	1	36	3	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	44
29	0	48	3	5	3	3	3	2	2	4	5	2	4	1	37	2	5	3	5	4	3	4	5	3	4	3	3	45
30	1	43	4	3	4	3	3	1	2	4	5	1	2	2	34	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	40