



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa
de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022

AUTOR:

Medina Urbina, Jose Luis (orcid.org/0000-0001-5750-0071)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/ 0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mis amados padres, a mi hermana y a mi querida hija por estar siempre a mi lado dando sentido a mi vida y por ser los que me dan su apoyo incondicional, me inspiran con su cariño, alegría, paciencia y amor.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a todos los docentes que fueron parte de esta nueva experiencia profesional, y en especial a la Dra. Liz Robladillo, quien permitió consolidar este trabajo con sus invaluable consejos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de expertos	20
Tabla 2 Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach	20
Tabla 3 Estadística de fiabilidad de las variables GTH y DL	21
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la variable GTH y sus dimensiones	23
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la variable DL y sus dimensiones	23
Tabla 6 Relación entre las variables GTH y DL	24
Tabla 7 Relación de la dimensión Incorporación con la variable DL	25
Tabla 8 Relación de la dimensión Colocación con la variable DL	26
Tabla 9 Relación de la dimensión Recompensa con la variable DL	27
Tabla 10 Relación de la dimensión Desarrollo con la variable DL	28
Tabla 11 Relación de la dimensión Retención con la variable DL	29
Tabla 12 Relación de la dimensión Supervisión con la variable DL	30
Tabla 13 Correlación de la variable GTH con la variable DL	31
Tabla 14 Correlación de la dimensión incorporación con la variable DL	31
Tabla 15 Correlación de la dimensión colocación con la variable DL	32
Tabla 16 Correlación de la dimensión recompensa con la variable DL	33
Tabla 17 Correlación de la dimensión desarrollo con la variable DL	33
Tabla 18 Correlación de la dimensión retención con la variable DL	34
Tabla 19 Correlación de la dimensión supervisión con la variable DL	35

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022. La investigación fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, el diseño no experimental de corte transversal, el nivel de investigación correlacional y el método hipotético deductivo, se utilizó una muestra censal conformada por 53 colaboradores. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, usando el cuestionario como instrumento, con una medición de tipo Likert con 5 alternativas y validado por el juicio de tres expertos. Para el análisis de datos se realizó la estadística descriptiva y la inferencial con el estadístico Rho de Spearman. Los resultados obtenidos luego del procesamiento y análisis de datos indicaron un valor $Rho = 0,718$, positivo y alto, concluyendo que: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022, con un nivel de significancia menor a 0,005.

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

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and work performance in a mass product distribution company in Lima Cercado, 2022. The research was of basic type with quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational research level and hypothetical deductive method, a census sample of 53 employees was used. The survey technique was used for data collection, using the questionnaire as an instrument, with a Likert-type measurement with 5 alternatives and validated by the judgment of three experts. For data analysis, descriptive and inferential statistics were performed using Spearman's Rho statistic. The results obtained after data processing and analysis indicated a Rho value = 0.718, positive and high, concluding that: There is a relationship between human talent management and job performance in a mass product distribution company in Lima Cercado, 2022, with a significance level of less than 0.005.

Keywords: Human talent management, job performance, personnel development.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la satisfacción de los clientes es una búsqueda constante en las organizaciones, ya que ellos son cada vez más exigentes y la oferta es cada vez mayor. Esto direcciona a que las empresas en la actualidad se esfuercen cada vez más por otorgar un mejor servicio de atención al cliente. Una correcta gestión del talento humano, no sólo beneficia al colaborador, al proporcionar un clima laboral agradable y desarrollo tanto profesional como personal, también la organización se ve beneficiada al incrementarse el desempeño de los colaboradores. Vallejo (2015) mencionó, que en la actualidad el capital más importante que tiene las empresas es el talento humano, los demás activos necesitan de la creatividad del capital humano para que la organización esté alineada y pueda cumplir sus objetivos. Por lo tanto, es sumamente importante el administrar al talento humano correctamente.

La mayor parte de las empresas se están enfocando en una eficiente gestión del talento humano dejando cada vez más atrás el antiguo enfoque de Recursos Humanos, el cual, básicamente se ocupaba del reclutamiento, pagos y beneficios de personal, dándole poco énfasis al desarrollo personal. Las organizaciones se van dando cuenta de los beneficios a los que conlleva contar con colaboradores comprometidos, capacitados e involucrados con los objetivos de la empresa. Según la revista KPMG, los gerentes de Gestión de talento humano, a nivel mundial, deben escuchar a la organización, a sus gerentes funcionales y clientes internos, para comprender cómo han cambiado sus necesidades de talento, habilidades y comportamientos y, sobre la base de eso, identificar una estrategia que realmente pueda impulsar los resultados comerciales y capitalizarlos (KPMG, 2022).

En el plano internacional Olivares (2022), señaló que México tiene un índice de satisfacción laboral de 53%, dicha satisfacción se encuentra principalmente influenciada por el factor económico, oportunidades de desarrollo y confianza. En busca de revertir esta situación, de acuerdo a un estudio, se apunta a enfocarse en el crecimiento personal y el desarrollo, mediante lo cual se espera revertir la insatisfacción y por ende mejorar el desempeño laboral. Asimismo, señala que el desempeño laboral se ha visto fuertemente afectado debido al incremento de las ausencias, el cual paso de un 11% (2019) a un 41% (2022). La causa principalmente está relacionada a factores de ansiedad y depresión, en este sentido

las organizaciones no sólo se enfocan en el aspecto económico de los trabajadores, también persiguen el incremento de la productividad mediante programas de bienestar laboral, el cual se traduce en retornos importantes para las organizaciones.

En el ámbito nacional se reflejan indicadores negativos respecto al plano laboral, debido principalmente al contexto de salubridad, político y a un déficit en la gestión del talento. Gamero y Pérez (2020) indicaron que la población ocupada se contrajo entre el primer trimestre del 2020 y del 2019 en un 37% (6.7 millones de personas), lo cual tendrá un efecto en el empleo informal el cual para el año 2019 era del 72.2% (12.5 millones de personas). En este sentido, Cortés (2021) manifestó que cuando existe un índice elevado de empleo informal, se hace más complicado administrar el talento humano, implicando una carencia de acceso a derechos y servicios para los trabajadores.

Asimismo, Mealla (2022), quien es director de Vistage Perú, señaló que, si bien una de las prioridades de las organizaciones es lograr el crecimiento económico constante, la intervención del CEO en la gestión del talento también es fundamental para impulsar el objetivo de respetar y mantener una cultura de agilidad, teniendo para tal fin el lograr un desarrollo en la cultura organizacional, donde el colaborador se identifique y esté alineado con la visión de la organización.

En el plano local, la empresa en estudio es una distribuidora de productos masivos la cual comercializa principalmente alimentos no perecibles y productos de higiene personal, teniendo como clientes principales a bodegas, puestos de mercados mayoristas y farmacias. La empresa no cuenta propiamente con un departamento de Talento humano y es el área de contabilidad quien sule dicha función, enfocándose más en las actividades de registro de personal, planillas y manejo de préstamos; dejando de lado procesos importantes como las técnicas de reclutamiento, selección, motivación, desarrollo personal, etc. La falta de estos procesos se manifiesta con un bajo compromiso en algunas áreas.

Con fines prácticos, las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en la presente investigación fueron denominadas GTH y DL respectivamente.

De lo expuesto, formulamos los siguientes problemas de investigación, la pregunta general ¿Cuál es el nivel de relación entre la GTH y el DL en una empresa

de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022? Como preguntas específicas tenemos, (a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la incorporación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?; (b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la colocación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?; (c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la recompensa y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?; (d) ¿Cuál es el nivel de relación entre el desarrollo y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?; (e) ¿Cuál es el nivel de relación entre la retención y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?; (f) ¿Cuál es el nivel de relación entre la supervisión y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?.

La siguiente investigación se justificó porque busca aportar de forma práctica a otras organizaciones que necesiten referencia sobre la GTH relacionado con el DL en las empresas de distribución masivas, donde el arduo trabajo realizado en campo por parte del personal de ventas y distribución demanda una óptima gestión del capital humano en busca de mejores desempeños laborales.

A nivel teórico, la investigación buscó ser una base de referencia teórica a través del análisis de las variables GTH y DL y sus respectivas dimensiones. El propósito es que el estudio sirva a otras organizaciones que evidencien problemas similares, utilizando las conclusiones y recomendaciones en su beneficio. El capital humano está considerado en la actualidad como el activo más valioso con el que cuenta la organización, por consiguiente, gestionarlo de la mejor manera traerá como resultado que la organización pueda alcanzar sus objetivos de una forma eficiente.

A nivel metodológico, utilizó el método investigativo en sus diferentes etapas, esto enmarca a los diferentes procedimientos utilizados con una validez científica, buscando que la información proporcionada sea objetiva y confiable como fuente de referencia para las organizaciones que necesiten información o aplicar nuevas investigaciones.

A continuación, mostramos la formulación de las hipótesis derivados de los problemas de la investigación, la hipótesis general Existe relación entre la GTH y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Como hipótesis específicas tenemos, (a) Existe relación entre la incorporación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022; (b) Existe relación entre la colocación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022; (c) Existe relación entre la recompensa y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022; (d) Existe relación entre el desarrollo y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022; (e) Existe relación entre la retención y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022; (f) Existe relación entre la supervisión y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

A continuación, presentamos los objetivos de la investigación. El objetivo general será Determinar la relación entre la GTH y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022 y también los objetivos específicos (a) Determinar la relación entre la incorporación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022; (b) Determinar la relación entre la colocación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022; (c) Determinar la relación entre la recompensa y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022; (d) Determinar la relación entre el desarrollo y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022; (e) Determinar la relación entre la retención y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022; (f) Determinar la relación entre la supervisión y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a antecedentes nacionales se consideró a Suarez (2022) quien, en su investigación, tuvo como finalidad determinar la relación entre la GTH y DL de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Utcubamba. El estudio fue a través de datos numéricos con diseño no experimental transversal. Concluyó confirmando una alta relación entre las variables GTH y DL, señalando que de existir una apropiada GTH, esta implicaría cambios importantes en el desempeño del personal, centrándose en que dicha institución no debe enfocarse principalmente en la captación de nuevos talentos, sino en administrar de forma eficiente el personal existente buscando resaltar el compromiso, la motivación y el valor añadido.

Córdova (2021) en su tesis, tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la GTH influye en un sistema de fiscalización tributaria en la municipalidad de Satipo, la cual presenta deficiencias en la recaudación debido al mal uso de la tecnología de la información. Para este estudio se aplicó el diseño descriptivo, no experimental utilizando datos numéricos. La muestra fue tomada a 107 trabajadores. Los resultados determinaron que hay una relación directa con una correlación de Spearman de 0.639 entre ellas. También, Gonzales y Cereceda (2020) en su investigación tuvieron como objetivo determinar la influencia de la capacitación con el DL del personal de serenazgo en la municipalidad de Paucarpata. Se utilizó datos numéricos con una muestra de 38 trabajadores. Analizando el pre test y el post test, se determinó la existencia de una importante relación entre la variable capacitación y las dimensiones organización e iniciativa.

Asimismo, Hidalgo (2020), en su tesis tuvo como objetivo principal determinar la relación entre GTH y DL en una institución policial debido a la falta de experiencia en la administración de personal; utilizó un enfoque cuantitativo, utilizando una muestra de 77 trabajadores; determinando que existe una correlación media entre las variables de GH y DL ($Rho = 0,287$). Las dimensiones de DL: ingreso de personal, ubicación, desarrollo y retención se vinculan con GTH mientras que no existe vínculo con las dimensiones: estimular ni seguimiento. También, Boada (2019) en investigación tuvo como objetivo principal estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del puesto agente de seguridad. Este estudio utilizó datos numéricos y la muestra tuvo un tamaño de 124 agentes de seguridad.

Como resultado se obtuvo un $Pearson=0.52$, confirmando que hay una relación entre ambas variables.

Por otro lado, Castañeda (2019) en la investigación de su propiedad, tuvo como objetivo principal determinar la existencia de correlación entre la GTH y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado. Para este estudio se utilizan datos numéricos, con el fin de determinar el grado de influencia entre una variable y la otra. La muestra fue tomada en 103 empresas en diferentes lugares del Perú. Los resultados determinaron que hay una relación consistente entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0.898.

Asimismo, Rojas y Vílchez (2018), en su tesis tuvieron como objetivo general determinar la relación entre las variables GTH y DL en un puesto de salud, utilizando el enfoque cuantitativo, con 50 trabajadores de un centro de salud como muestra, determinó que existe una relación significativa de $p=0,007$ entre la variable GTH con las dimensiones de DL: calidad de trabajo, y trabajo en equipo. En el mismo sentido Miranda (2018) en su investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la GTH el DL de los colaboradores de la municipalidad de Chota, Cajamarca; utilizando datos numéricos. Se concluyó que existe relación entre las variables GTH y el DL de los colaboradores de la municipalidad de Chota, señalando que un comportamiento negativo de la GTH se refleja de la misma manera en el DL.

Así también, Mancilla y Vara (2018) en su tesis tuvieron como objetivo principal determinar la relación entre la GTH y el DL en la municipalidad distrital de Yacus, utilizando datos numéricos con un diseño no experimental, se aplicó el cuestionario como instrumento en una muestra de 24 colaboradores. Se concluyó en que las variables GTH y DL tienen una relación positiva considerable.

Así también, Ramos (2018), en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación de la GTH y DL en una panadería en la que se percibe un problema de satisfacción laboral; utilizó en su investigación un enfoque cuantitativo. Determinó la existencia de una relación alta y directa entre las variables de GTH y DL, lo cual significa que la empresa en estudio necesita tener una buena administración de su personal para alcanzar desempeños altos. También, Oliva (2017) en su estudio, tuvo como objetivo principal describir la relación de las variables DL y motivación, buscando soluciones a problemas frecuentes que se presentan en instituciones

públicas en el área de recursos humanos. El estudio fue cuantitativo y se aplicó a una muestra de 130 colaboradores. Se concluyó que las variables en estudio tienen una relevante relación. El estudio mostró en general un buen nivel de motivación en el personal, sin embargo, el DL muestra deficiencias.

En el mismo sentido, Linares (2017) en su investigación tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre motivación laboral y DL en un centro de salud. Señala que la administración, la psicología y sociología indican que la motivación en el personal es un elemento básico para generar productividad en las organizaciones. En su investigación utilizó datos numéricos con una muestra de 48 colaboradores. Concluyendo con la existencia de una relación entre la motivación y el DL con una correlación de Spearman de 0.86. Asimismo, Ramos (2017) en su estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre GTH y DL del personal del hospital Los Olivos, empleó datos numéricos y se concluyó confirmando la existencia de relación entre ambas variables.

En la presente investigación, con respecto a los antecedentes internacionales, cabe mencionar a Arguelles et al. (2020) quienes en su estudio tuvieron como objetivo medir las variables de DL y satisfacción en MiPyMES del sector turístico en México, el estudio es cuantitativo, no experimental, transeccional y descriptivo. Determinaron que hay tres elementos primordiales que influyen en la satisfacción laboral con relación al desempeño, estos son: el ambiente laboral, la relación entre jefe y subordinado y las actividades a realizar. Concluyeron determinando que al incrementar la satisfacción laboral se lograrán niveles superiores de desempeño.

Asimismo, Barrios et al. (2020), en su investigación tuvieron como objetivo estudiar y analizar las condiciones de la GTH que proporcionan el desarrollo dinámico de capacidades de un grupo de líderes empresariales en Colombia. Se concluyó determinando que las habilidades y motivaciones del personal juegan un rol importante en el desarrollo de competencias dinámicas debido a que estas requieren principalmente de la formación de grupos de trabajo y un estilo de gestión transformador, implicando la interacción entre el hombre y el medio, facilitando la competencia racional.

Igualmente, Ramírez et al. (2019), en su investigación tuvieron como finalidad analizar la GTH bajo una perspectiva estratégica en el mercado minero de

Chile, Colombia y Venezuela. Utilizó una metodología cuantitativa, descriptivo, no experimental, transeccional. Se concluyó determinando que la identidad del personal con la cultura organizacional y su desempeño de funciones para lograr objetivos son determinantes para la GTH. También Rubio y García (2019), en su investigación tuvieron como objetivo establecer la relación entre la GTH y el compromiso laboral, usando un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, transeccional. Se concluyó que existe una estrecha relación entre ambas variables, siendo la dimensión de formación de GTH la más determinante, lo cual se traduce en que, si se fortalece dicho proceso, mejorara más significativamente el compromiso laboral.

También, Mora y Mariscal (2019), en su investigación tuvieron como objetivo mostrar la relación entre la satisfacción laboral y DL, dicha investigación concluyó determinando que cuando los colaboradores satisfacen sus necesidades gracias a la organización, estos se sienten motivados, prestos a asumir responsabilidades y comprometidos a alcanzar objetivos tanto personales como organizacionales de una forma eficaz. En tal sentido, Albarracín et al. (2019) en su investigación, tuvieron como fin principal determinar la incidencia de la GTH en la organización de seguridad y salud en el trabajo del Gobierno Autónomo de Cotopaxi. Se realizó un estudio observacional analítico transversal. El tamaño de la muestra fue de 128 colaboradores. El elemento correspondiente a la GTH dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional tuvo un nivel mínimo de cumplimiento correspondiendo al 4.4% por lo que se concluyó afirmando que tuvo una mala GTH.

Asimismo, Ghaffari et al. (2017) en su estudio tuvieron como objetivos determinar la relación entre la motivación y el DL, además de identificar el factor motivacional con mayor influencia en el rendimiento de los colaboradores de la Universidad tecnológica de Malasia. El estudio utilizó datos numéricos con una muestra de 150 empleados no académicos y se concluyó determinando que existe relación entre la motivación y el DL. También se demostró que la responsabilidad es el factor más importante para el DL.

Por otro lado, Bernal y Vargas (2017), en su investigación tomaron como objetivo general determinar la influencia de la cultura organizacional basada en la GTH buscando explicar la alta tasa de mortalidad de las Pymes en Zacatecas, México. La investigación cuantitativa concluyó determinando que la GTH como

parte de la cultura organizacional tiene una influencia positiva con la permanencia de las Pymes en Zacatecas, México. La incorrecta GTH y la falta de innovación genera el cierre de negocios y aumenta el desempleo en dicha ciudad.

También, López et al. (2017) llevaron a cabo una investigación, teniendo como objetivo evaluar la GTH en el entorno Hospitalario, el tipo de estudio fue cuantitativo, se realizó en la provincia Cienfuegos contando con una muestra de 32 colaboradores, concluyendo en que para la dimensión, evaluación del desempeño de la variable GHT, un 59% manifestó realizar evaluaciones sobre su persona, con respecto a la inclinación de la organización por evaluar la autorrealización, el 56% estuvo de acuerdo que con frecuencia es tomado en cuenta, en diferencia al 37.6% quienes solamente percibieron esta situación algunas veces, sobre los predictores de éxito profesional con el desarrollo del talento, un 78% estuvo de acuerdo en que están constantemente muy motivados. De igual forma, el 65.6% expresó la voluntad para realizar un trabajo arduo, finalmente la investigación hacia la perseverancia con el fin de derrotar superar dificultades y los altos niveles de aspiración para triunfar, obtuvieron 71.9% y 68.8% respectivamente en los resultados de la encuesta.

Asimismo, Sarmiento (2017) en su investigación, tuvo como objetivo determinar la existencia de relación entre la GTH y el DL con el fin de entender problemas que presenta el personal administrativo relacionados con la estandarización, rutina y reglamentos obligatorios. Concluyó determinando que la relación de ambas variables existe y muestra un elevado índice de insatisfacción del personal al percibir que no hay una efectiva gestión en la evaluación del desempeño, lo cual no favorece a los colaboradores ni a la organización.

El marco teórico referencial de la primera variable, GTH, Chiavenato (2009) mencionó que el origen de la denominación "GTH" es una evolución en la administración de personas en las organizaciones, dicho origen se produce en la era del conocimiento, a partir de 1990. Anterior a esta era, se encuentran la era de la industrialización clásica y la neoclásica, las cuales tenían un enfoque más frío acerca de la administración de las personas, las cuales eran vistas como un recurso más, al igual que los materiales o equipos. Con la denominación GTH se resalta más la inteligencia, proactividad y el compartimiento entre los colaboradores, direccionando siempre hacia la motivación del personal.

Según Vallejo (2015) la GTH es una disciplina, la cual se direcciona en la satisfacción de los fines empresariales, requiriendo para este fin una estructura organizacional y la cooperación del talento humano coordinado. Las organizaciones se encuentran en una constante búsqueda de alcanzar objetivos como el crecimiento, la competitividad, la productividad; mientras que los individuos también tienen objetivos personales: mejorar su calidad de vida, salario satisfactorio, etc. Por este motivo, resulta importante que las instituciones seleccionen personal que cumplan con los requisitos para lo que la organización quiere lograr y que al mismo tiempo cumplan con las expectativas que las personas quieren cuando ingresan a la organización.

También, Chiavenato (2008), señaló que son equipos de GTH encargados de asesorar internamente al departamento en acciones estratégicas y globales para conllevar a la organización y colaboradores a un futuro deseado. Las personas se vuelven agentes activos, dejando de ser pasivos, para poder gestionar los activos de la organización. El personal es ahora considerado asociado de la organización, personas con la capacidad de tomar decisiones en sus actividades laborales, alcanzan metas, logran resultados y que atienden a los clientes buscando la satisfacción de sus necesidades y expectativas. En este sentido, Chiavenato (2009) señala que la administración de personal comprende los procesos de incorporación, colocación, desarrollo, recompensa, retención y finalmente supervisión del personal.

Asimismo, Griffin (2011) conceptuó a la GTH como el conjunto de actividades organizacionales enfocadas en desarrollar y mantener una fuerza de trabajo efectiva dentro de un entorno complejo y cambiante. Según Cejas et al. (2017) GTH es el proceso líder que busca cambios en las organizaciones de cualquier índole y sin importar en que parte del mundo estas se ubiquen, buscando alinear tanto políticas como prácticas con el fin de fortalecer a los colaboradores como el más importante indicador para medir la competitividad y el crecimiento.

También, Louffat (2011) expresó que el talento humano se refiere al descubrimiento y uso de las habilidades de los trabajadores para integrarse con las necesidades de la empresa. Es una visión que se proyecta y despliega en el desarrollo personal, en aspectos espirituales, racionales, emocionales, fisiológicos y se integra de forma correlacionada con el desarrollo de la organización. Por tanto,

se define como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las metodologías, técnicas y/o prácticas enfocadas en reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, carrera y compensación para impulsar la salud emocional, espiritual, fisiológica y salud razonable tanto de los colaboradores como de la organización.

También, Obando (2020) mencionó que la GTH es una de las principales partes en la organización al ser el factor clave que permite cumplir los objetivos a través de su impacto positivo en los empleados, y por ello, la formación en este campo es la base de la empresa, porque la formación repercutirá directamente en el trabajador, capacitándolo y comprometiéndolo con su trabajo. Esta área ha evolucionado con el pasar de los años por lo que el desempeño de este departamento es vital para el éxito de la empresa, por tal motivo es importante tener conocimiento al detalle de las habilidades a la hora de contratar talento, debido a que sirve de referencia para proporcionar futuras capacitaciones que permitan que los colaboradores se desempeñen con facilidad en su trabajo asignado para afrontar desafíos y aportar conocimiento; permitiendo a las empresas innovar y competir en un área donde el nivel de competitividad y productividad son factores claves para el éxito.

Asimismo, Ganaie y Haque (2017) señalaron que el objetivo de la GTH es identificar los puestos fundamentales que generan un impacto significativo en la competitividad de una organización, para crear y desarrollar un grupo de colaboradores de alto potencial para cubrir estos puestos, teniendo como función guiar a la organización al horizonte venidero, para poder hacer frente a diferentes carencias de talento en el futuro. Mediante una buena gestión se busca encontrar el talento más adecuado para la organización y retenerlo en tiempos de dura competencia.

En el mismo sentido, Hongal y Kinange (2020) lo conceptuaron como uno de los más resaltantes desafíos de los recursos humanos para satisfacer las demandas organizacionales del futuro. Esta es fundamental para que cualquier empresa afronte la supervivencia y la competitividad en los actuales mercados que se caracterizan por ser cada vez más agresivos. La GTH es un gran proceso que integra el planificar, contratar, desarrollar, gestionar y compensar a todos los colaboradores de la empresa, donde atraer y retener al talento se constituye como

un gran reto. Además, la GTH construye un crecimiento sostenido creando una ventaja competitiva para la organización, por lo que es considerada un arma estratégica.

Según Armas et al. (2017) los indicadores permiten el control y el autocontrol de los diferentes procesos que se realizan en las organizaciones, en ese sentido la GTH debe medir sus subsistemas en periodos constantes de tiempo de tal forma que se puedan hacer comparaciones de resultados entre diferentes periodos. En el mismo sentido El portal de negocios ESAN menciona que el grado de dificultad de controlar todo es muy alto en estos tiempos, por lo que, es sumamente importante identificar los aspectos más relevantes en la GTH para poder medirlo y gestionarlo. Algunos de estos aspectos importantes son: la capacitación, el tiempo para cumplir las metas, la rotación de personal, ausentismo, puntualidad, retención, tiempo para cubrir vacantes, etc. (ESAN BUSINESS, 2016)

La variable GTH de la presente investigación presenta seis dimensiones: incorporación, colocación, desarrollo, recompensa, retención y finalmente supervisión. Chiavenato (2009) conceptuó las dimensiones como se muestran a continuación:

La primera dimensión en estudio corresponde a incorporación, son las actividades en las que se incurre con el fin de incluir al nuevo colaborador en la organización. En este punto se considera reclutamiento y selección de personal. Además, Álvarez (2021) mencionó que la selección de personal es uno de los procesos más importantes en la gestión de talentos para una organización, ya que permite atraer y retener a trabajadores quienes, en estos tiempos, son considerados el principal activo de la organización y son ellos los encargados de producir valor creando ventajas competitivas.

La segunda dimensión es colocación, son las actividades que tienen como finalidad situar a los colaboradores en sus actividades dentro de la empresa. La finalidad en esta sección es analizar cómo las personas son bienvenidas, seleccionadas, referidas e iniciadas en la organización. En este punto se incluye la evaluación del desempeño y el diseño de puestos. La manera como las personas se desempeñan en sus organizaciones está relacionada con la manera en que fueron modelados las actividades pertinentes al puesto.

La siguiente dimensión es recompensa, son las actividades que tienen como fin motivar e incentivar al personal como retribución a objetivos alcanzados. La recompensa está relacionada con remuneraciones, prestaciones y servicios. Según Vallejo (2015) la utilización de la compensación de forma estratégica incrementa la motivación y crecimiento de los colaboradores de manera que alinean sus esfuerzos con los objetivos de la empresa.

La cuarta dimensión es desarrollo, son las actividades que tienen como objetivo proporcionar conocimiento, destreza y actitud al colaborador, formándose progresivamente tanto en el campo profesional como personal. Incluye la capacitación, desarrollo de carreras y comunicaciones. Al respecto, Pérez (2021) señaló que la variable formación de la administración de personal, contiene a las variables conocimiento, habilidad y actitud. El conocimiento permite al colaborador saber cómo realizar sus actividades, la habilidad le permite tener la capacidad de realizarlo y la actitud, en caso de ser buena, mantiene al colaborador motivado para ejecutar sus tareas; estas tres variables influyen en el desempeño del colaborador en la organización.

La quinta dimensión es la retención, son las actividades necesarias para mantener satisfecho al colaborador a largo plazo. Algunos de los factores a considerar en este punto son: calidad de vida, seguridad, higiene, disciplina y relaciones con sindicatos. En este sentido los horarios flexibles tienen un impacto positivo como por ejemplo brindar mayor satisfacción y por ende productividad, además es importante para que la empresa compita mejor en la captación y retención de personal.

La sexta dimensión es la supervisión, son las actividades realizadas para supervisar a los colaboradores en las empresas con el fin de garantizar que logre los objetivos mediante una correcta ejecución de los planes. Incluyen los sistemas de información administrativos y banco de datos. Asimismo, Cejas et al. (2017) mencionaron que con el fin de evaluar si los colaboradores cumplen con los programas establecidos, se realizan auditorias, con el fin de mejorar la administración del personal.

Respecto a la segunda variable, DL, Acosta (2018) refirió que es una evaluación de las capacidades que los colaboradores demuestran mientras realizan sus actividades laborales, donde el esfuerzo de los trabajadores es

evaluado de forma individual, dicha evaluación se direcciona en función de cumplimientos de metas y objetivos. También, Robbins y Judge (2013) señalaron que DL es un proceso que determina los niveles de éxito organizacional en el logro de las actividades y objetivos previamente establecidos. Desde un enfoque empresarial, la medición de DL proporciona información sobre el logro de las metas personales que los colaboradores tienen como parte de sus responsabilidades dentro de la empresa.

En el mismo sentido Bautista et al. (2020) manifestaron que es un instrumento fundamental para el crecimiento empresarial, ayudando con el establecimiento de estrategias y el afinamiento de la eficacia de los trabajadores. Beneficia a la organización llevándola hacia una mejora continua e incrementando su nivel de competencia. Por tal motivo, las organizaciones deben prestar más atención al DL de cada colaborador.

También, Choi (2018) argumentó que es una disciplina que ha sido estudiada durante mucho tiempo, especialmente en el campo de la psicología organizacional. La razón principal por la que las organizaciones prestan tanta atención al estudio de este término es para poder comprender los diversos aspectos que afectan el crecimiento y desempeño de la empresa, por eso es fundamental conocer el desempeño en la estación de trabajo. El desempeño laboral es medible, midiendo en que nivel cada empleado contribuye a los resultados de la organización. Por lo tanto, este es el factor clave para determinar si las metas y políticas son adecuadas para permitir que los colaboradores realicen correctamente sus funciones para lograr los resultados esperados.

En el mismo sentido, Chiavenato (2011) mencionó que el desempeño es el comportamiento o acciones del personal, los cuales muestran la habilidad y capacidad necesaria para alcanzar las metas definidas por la empresa. Además, Chiavenato (2009) sostuvo que un óptimo DL proporciona a la organización su fortaleza más relevante. Además, señala que la evaluación del desempeño es el proceso de revisar el desempeño de la producción anterior para evaluar la medida en que las personas han contribuido al logro de los objetivos del sistema administrativo. Sin tener en cuenta la clase de organización o en qué lugar se encuentren, la medición del desempeño es una herramienta que enriquece el capital humano y genera ventaja competitiva entre organizaciones.

Asimismo, Cejas et al. (2017) señalaron que el desempeño junto con las capacidades y rendimiento de los colaboradores son los fundamentos para que cualquier tipo de organización que direcciona en un crecimiento continuo tenga éxito, representando una ventaja que diferencia a la organización. En el mismo sentido, Chiavenato (2008) señala que los colaboradores harán la diferencia en la competencia que impulse y sostenga el éxito de la empresa.

El común denominador entre diferentes autores es que el desempeño abarca aspectos de acción y de resultados de desempeño. El aspecto de acción es el que tiene que ver con las actividades que realiza el colaborador en su puesto de trabajo, mientras que el desempeño es por lo que uno fue contratado para hacer de una forma correcta, se define por procesos de juicio y evaluación.

El DL se basa en su medición, al respecto Armas et al. (2017) mencionaron que la evaluación del desempeño es una herramienta utilizada por la empresa con el fin de incrementar los resultados del talento humano. La actividad de evaluar el desempeño de los colaboradores es esencial y debe aplicarse de manera planificada mediante un proceso organizado, teniendo en cuenta, las virtudes y amenazas potenciales del proceso, con el objetivo de poder controlarlas. La evaluación del desempeño proporciona instrumentos para analizar criterios de selección, identificar debilidades en el reclutamiento, optimizar programas para reclutar y seleccionar a futuro, motivar mediante el diseño de planes de incentivo, diseñar planes tanto para el desarrollo como para la promoción de los colaboradores, utilizar el empoderamiento, entre otros.

Las dimensiones de la segunda variable, DL, que se consideraron son dos: factores actitudinales y factores operativos. Para la selección de las dimensiones se consideró a Chiavenato (2000) citado por Sáenz (2017) quien señala que el desempeño de los individuos se evalúa por medio de factores que han sido anticipadamente establecidos y valorados. La primera dimensión, factores actitudinales, son los agentes relacionados con capacidad de realización, creatividad, disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, discreción, presentación personal, interés y responsabilidad. La segunda dimensión, factores operativos, son los elementos relacionados con trabajo en equipo, exactitud, conocimiento del trabajo, calidad, cantidad y liderazgo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación según su finalidad fue básico, debido a que la presente investigación se limita en los fundamentos teóricos sin considerar fines prácticos. Según Baena (2017) la investigación básica “es el estudio de un problema destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento” (p.17). Su finalidad es formar nuevos conocimientos o modificar principios teóricos existentes, potenciando el conocimiento científico.

Debido a que se direcciona a comprobar hipótesis que fueron anteriormente formuladas, al igual que los objetivos, la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Palella y Martins (2012) señalaron que este tipo de enfoque utiliza herramientas de medición y comparación para proporcionar datos a investigaciones que requieren aplicar modelos matemáticos y estadísticos. Según su carácter fue una investigación correlacional. Hernández et al. (2014) mencionaron que su objetivo es determinar el nivel de asociación existente entre variables, conceptos o categorías en una específica muestra o un contexto determinado.

Según su diseño, fue no experimental con corte transversal. Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que “se trata de estudios en los que no hace variar de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.174). Se realizó mediante la observación y medición de variables en su estado original. Hernández et al. (2014), señalaron que la investigación transversal o transeccional recopilan datos en un solo momento en el tiempo. El método utilizado fue el hipotético deductivo.

3.2 Variables y operacionalización

El presente estudio se desarrolló con variables de naturaleza cualitativa.

Variable 1: GTH

Definición conceptual

Según, Vallejo (2015) es una disciplina la cual se direcciona en la satisfacción de los fines empresariales, requiriendo para este fin una estructura organizacional y la cooperación del talento humano coordinado. Las organizaciones se encuentran en una constante búsqueda de alcanzar objetivos como el crecimiento, la competitividad, la productividad, mientras que los individuos también tienen objetivos personales: mejorar su calidad de vida, salario satisfactorio, etc. Por este

motivo, resulta importante que las instituciones seleccionen personal que cumplan con los requisitos que la organización quiere lograr y que al mismo tiempo cumplan con las expectativas que las personas quieren cuando ingresan a la organización.

Definición operacional

Para medir la variable se consideró 6 dimensiones: incorporación, colocación, desarrollo, recompensa, retención y supervisión del personal.

Indicadores

Incorporación: reclutamiento y selección de personal.

Colocación: evaluación del desempeño, diseño de puestos.

Recompensa: remuneración, incentivos, servicios y prestaciones.

Desarrollo: capacitación, desarrollo personal y organizacional.

Retención: calidad de vida, relaciones con empleados, seguridad e higiene.

Supervisión: sistema de información, base de datos.

Escala de medición

La medición utilizada es la ordinal, ya que se establecerá el acuerdo o desacuerdo mediante niveles ordenados.

Variable 2: DL

Definición conceptual

De acuerdo a Chiavenato (2009) es el comportamiento o acciones del personal que demuestra la capacidad necesaria para lograr las metas establecidas por la empresa. Sostiene que un óptimo DL proporciona a la organización su fortaleza más relevante.

Definición operacional

Para medir la variable se consideró 2 dimensiones: factores actitudinales y factores operativos.

Indicadores

Factores actitudinales: creatividad, disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, presentación personal y responsabilidad.

Factores operativos: trabajo en equipo, conocimiento del trabajo, calidad y liderazgo.

Escala de medición

La medición utilizada es la ordinal, ya que se estableció el acuerdo o desacuerdo mediante niveles ordenados.

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

La población en una investigación es el conjunto de todos los casos, los cuales presentan características comunes (Hernández y Mendoza, 2018). La población en el presente estudio estuvo constituida por todo el personal de la organización, la cual tiene un total de 53 colaboradores que corresponden a las áreas administrativas y operativas, por tal motivo, la población fue igual a la muestra y se generó una muestra censal. Al respecto, Ramírez (2012) refirió que este tipo de muestra debe considerar todas las unidades de investigación. De esta forma se establece una población censal y no se necesita obtener una muestra ni la realización de un muestreo. La población censal favorece la generalización de resultados y robustece la validación de los instrumentos respecto a su adaptación.

La unidad de análisis, en el presente estudio, estuvo constituido por los colaboradores de la distribuidora de productos masivos con sede en Lima Cercado, 2022.

Criterios de inclusión

Participó todo el personal de las áreas administrativas y operativas de la distribuidora.

Criterios de exclusión

No se incluye al personal de seguridad por estar administrado por terceros.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo a Baena (2017), la técnica permite la aplicación del método, permitiendo aportar instrumentos para recolectar, concentrar y conservar datos. En la presente investigación se empleó la encuesta para la obtención de datos. “Una encuesta es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando” (Baena, 2017, p. 82).

Según Hernández y Mendoza (2018) los instrumentos de medición son recursos utilizados con el objetivo de registrar datos de variables, las cuales son consideradas en el estudio por el investigador.

El instrumento utilizado para recabar los datos es el cuestionario, mediante el cual se obtuvo datos de los colaboradores de la organización, respondiendo a preguntas asociadas a indicadores de las dimensiones para las variables GTH y DL.

Para medir la variable categórica GTH se elaboró un cuestionario conformado por 27 preguntas cerradas por medio de la Escala de Likert mediante cinco opciones de respuesta (1-5).

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Respecto a la variable categórica, DL, se elaboró un cuestionario conformado por 11 preguntas cerradas por medio de la Escala de Likert mediante cinco opciones de respuesta (1-5).

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario para medir la GTH

Autor: José Luis Medina Urbina

Dimensiones: incorporación del personal, colocación del personal, recompensa del personal, desarrollo del personal, retención del personal, supervisión del personal

Baremos: alto, medio, bajo

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario para medir el DL

Autor: José Luis Medina Urbina

Dimensiones: factores actitudinales, factores factores operativos

Baremos: alto, medio, bajo

“El análisis de la validez de contenido se llevó a cabo con los datos obtenidos en la tabla de evaluación de los juicios de expertos” (Valderrama, 2015, p. 206). La validez de contenido a los dos instrumentos de la presente investigación se sustentó en el juicio de expertos. Dichas certificaciones se muestran en el anexo 4.

Tabla 1

Validación de expertos

Nº	Especialidad del experto	Nivel de validez	Opinión
1	Dra. Liz Maribel Robladillo Bravo	Aplicable	Presenta suficiencia
2	Dr. José Velásquez Costa	Aplicable	Presenta suficiencia
3	Mg. Daniel Rey de Castro	Aplicable	Presenta suficiencia

Hernández et al. (2014) mencionaron que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

Esto implica que los resultados son confiables cuando los resultados de aplicar el instrumento varias veces a la misma muestra no cambian, en la presente investigación se midió la fiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach, utilizando como muestra piloto a 15 colaboradores. Los valores encontrados fueron interpretados según el nivel de confiabilidad expuesta por Soto (2015).

Tabla 2

Niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Valores	Nivel de confiabilidad
-1 a 0	Ninguna
0.01 a 0.49	Baja
0.5 a 0.75	Moderada
0.76 a 0.89	Fuerte
0.9 a 1	Alta

Luego de procesar la data en el programa estadístico SPSS se obtuvo lo siguiente:

Tabla 3*Estadística de fiabilidad de las variables GTH y DL*

Variable	Alfa de Cronbach	Número de elementos
GTH	0,876	27
DL	0,782	11

Ambos resultados obtenidos (0,876 y 0,782) mostraron una fuerte fiabilidad según los niveles de confiabilidad del Alfa de Cronbach mencionados por Soto (2015).

3.5 Procedimientos

Se llevaron a cabo las siguientes etapas: en primer lugar, se identificó la población, se estableció la muestra para la investigación, se fijó los instrumentos para recolectar la información, se elaboraron los formatos de encuesta y se realizó la validez de los instrumentos mediante el juicio y la opinión de tres expertos con conocimientos del tema y una prueba que sirvió de piloto. Posteriormente se solicitó autorización a gerencia para realizar la toma de datos, acto seguido se expuso ante los colaboradores el motivo del cuestionario a realizarse, asimismo se indicó que la encuesta a efectuarse sería sumamente anónima y el informe brindado sería confidencial para proteger los datos y no juzgar las respuestas a consignar, posteriormente se realizó el llenado para responder con sinceridad el cuestionario.

En segundo lugar, se formuló el instrumento de evaluación el cual fue adaptado a la investigación. En tercer lugar, se realizó la implementación de las encuestas tabulando y guardándose en un almacén de datos informativos para su respectivo análisis y estudio. Por último, se llevó a cabo el análisis y la evaluación de la información obtenida, sintetizando y analizando los datos que se obtuvieron.

3.6 Método de análisis de datos

Previo al análisis de datos, en Microsoft Excel v.1906 se verificó la calidad de la data y se estructuró la información según lo requerido, para luego, realizar el análisis en el programa estadístico SPSS v.27. El método utilizado fue el análisis descriptivo empleando tablas de frecuencia y tablas de contingencia. Posteriormente, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con lo que se

determinó que se aplicaría como prueba estadística la Rho de Spearman. Finalmente se realizó un análisis inferencial con el fin de realizar la prueba de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación cumple con los parámetros establecidos por la universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister, respetando la autoría de la información utilizada mediante las citas y bibliografía, utilizando el software Turnitin para comparar similitudes y firmando la declaración de autenticidad de la investigación.

La investigación considera los siguientes principios éticos de respeto hacia la dignidad humana:

Beneficencia

Se busca que los resultados de la investigación ayuden a optimizar la administración del talento humano, teniendo como objetivo incrementar la productividad de la institución.

No maleficencia

Se aplica al no poner en riesgo la integridad moral ni espiritual de los colaboradores evaluados.

Autonomía

El personal es libre de responder según sus criterios sin ningún tipo de manipulación.

Veracidad

En el presente trabajo se muestra la información sin ningún tipo de alteración, respetando el anonimato de los encuestados.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la variable GTH y sus dimensiones

	GTH		D_1		D_2		D_3		D_4		D_5		D_6	
Nivel	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	18	34,0	19	35,8	24	45,3	23	43,4	19	35,8	21	39,6	18	34,0
Medio	18	34,0	18	34,0	14	26,4	14	26,4	17	32,1	16	30,2	23	43,4
Alto	17	32,1	16	30,2	15	28,3	16	30,2	17	32,1	16	30,2	12	22,6
Total	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0	53	100,0

Nota f=frecuencia. D_1=Incorporación, D_2=Colocación, D_3=Recompensa, D_4=Desarrollo, D_5=Retención, D_6=Supervisión.

De la tabla 4, para la variable GTH se observa que el 34,0% de los encuestados afirmaron que es bajo, 34,0% que es medio y 32,1% alto. Concerniente a la dimensión Incorporación, da como resultado que un 35,8% de encuestados consideran que es bajo, 34% que es medio y 30,2% alto. En la dimensión Colocación, el 45,3% de trabajadores considero estar en un nivel bajo, 26,4% en nivel medio y 28,3% en nivel alto. En la dimensión Recompensa, el 43,4% de colaboradores afirman que es bajo, 26,4% que es medio y 30,2% alto.

En la dimensión Desarrollo, el 35,8% de los colaboradores encuestados afirman estar en un nivel bajo, 32,1% en nivel medio y 32% en nivel alto. En la dimensión Retención se aprecia que el 39,6% del personal encuestado afirma que es bajo, 30,2% que es medio y 30,2% alto. Por último, en la dimensión Supervisión se observa que el 34% de los colaboradores encuestados afirmaron encontrarse en el nivel bajo, 43,4% en un nivel medio y 22,6% en un nivel alto.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable DL y sus dimensiones

	DL		D_1		D_2		
Nivel	f	%	f	%	f	%	
Bajo		20	37,7	21	39,6	20	37,7
Medio		18	34,0	21	39,6	18	34,0
Alto		15	28,3	11	20,8	15	28,3
Total		53	100,0	53	100,0	53	100,0

Nota f=frecuencia. D_1=Factores actitudinales, D_2=Factores operativos.

De la tabla 5, para la variable DL se muestra que el 37,7% de los encuestados afirmaron que es bajo, 34,0% que es medio y 28,3% alto. Respecto a la dimensión Factores actitudinales, se aprecia que un 39,6% de los trabajadores seleccionados manifiestan estar en un nivel bajo, 39,6% en un nivel medio y 30,2% en un nivel alto. En la dimensión Factores operativos, el 37,7% de trabajadores considero estar en un nivel bajo, 34,0% en nivel medio y 28,3% en nivel alto.

Análisis descriptivo del objetivo general

“Determinar la relación entre la GTH y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022”.

Tabla 6
Relación entre las variables GTH y DL

		DL				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
GTH	Bajo	Recuento	14	4	0	18
		Recuento esperado	6,8	6,1	5,1	18,0
		% del total	26,4%	7,5%	0,0%	34,0%
	Medio	Recuento	6	8	4	18
		Recuento esperado	6,8	6,1	5,1	18,0
		% del total	11,3%	15,1%	7,5%	34,0%
	Alto	Recuento	0	6	11	17
		Recuento esperado	6,4	5,8	4,8	17,0
		% del total	0,0%	11,3%	20,8%	32,1%
Total	Recuento	20	18	15	53	
	Recuento esperado	20,0	18,0	15,0	53,0	
	% del total	37,7%	34,0%	28,3%	100,0%	

En la tabla 6 se puede apreciar la relación entre GTH y DL en una distribuidora de productos masivos. El 34% de los colaboradores encuestados señalaron que la GTH es baja; de ellos el 26,4% manifestaron que el DL es bajo y el 7,5% mencionaron que es medio. El 34% de los trabajadores encuestados confirmaron que la GTH es media; de ellos, el 11,3% afirmaron que el DL es bajo, el 15,1% manifestaron que es medio y el 7,5% que es alto. El 32,1% del personal seleccionado dijeron que la GTH es alta; de los cuales, el 11,3% expresaron que el

DL es medio y el 20,08% que es alta. Finalmente, del 100% de elementos valorados, sin importar el nivel de GTH, el 37,7% señalaron que el DL es baja, el 34,0% expresaron que es media y el 28,3% que es alta.

Estudio descriptivo para el objetivo específico N°1.

“Determinar la relación entre la incorporación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022”.

Tabla 7

Relación de la dimensión Incorporación con la variable DL

			DL			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Incorporación	Bajo	Recuento	12	6	1	19
		Recuento esperado	7,2	6,5	5,4	19,0
		% del total	22,6%	11,3%	1,9%	35,8%
	Medio	Recuento	8	6	4	18
		Recuento esperado	6,8	6,1	5,1	18,0
		% del total	15,1%	11,3%	7,5%	34,0%
	Alto	Recuento	0	6	10	16
		Recuento esperado	6,0	5,4	4,5	16,0
		% del total	0,0%	11,3%	18,9%	30,2%
Total	Recuento	20	18	15	53	
	Recuento esperado	20,0	18,0	15,0	53,0	
	% del total	37,7%	34,0%	28,3%	100,0%	

En la tabla 7 se aprecia que el 35,8% de los colaboradores seleccionados manifestaron que la dimensión incorporación es baja; de los cuales el 22,6% dijeron que la variable DL es baja, el 11,3% mencionaron que es media y el 1,9% que es alta. El 34% de los trabajadores seleccionados señalaron que la dimensión Incorporación es media; de los cuales, el 15,1% expresaron que la variable DL es baja, el 11,3% manifestaron que es medio y el 7,5% que es alta. El 30,2% del personal seleccionado dijeron que la dimensión Incorporación es alta; de los cuales, el 11,3% manifestaron que la variable DL es media y el 18,9% que es alta. Del 100% de elementos valorados, sin importar el nivel de la dimensión incorporación,

el 37,7% señalaron que la variable DL es baja, el 34,0% afirmaron que es media y el 28,3% que es alta.

Estudio descriptivo para el objetivo específico N°2.

“Determinar la relación entre la colocación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022”.

Tabla 8

Relación de la dimensión Colocación con la variable DL

			DL			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Colocación	Bajo	Recuento	12	11	1	24
		Recuento esperado	9,1	8,2	6,8	24,0
		% del total	22,6%	20,8%	1,9%	45,3%
	Medio	Recuento	8	1	5	14
		Recuento esperado	5,3	4,8	4,0	14,0
		% del total	15,1%	1,9%	9,4%	26,4%
	Alto	Recuento	0	6	9	15
		Recuento esperado	5,7	5,1	4,2	15,0
		% del total	0,0%	11,3%	17,0%	28,3%
Total	Recuento	20	18	15	53	
	Recuento esperado	20,0	18,0	15,0	53,0	
	% del total	37,7%	34,0%	28,3%	100,0%	

En la tabla 8 se aprecia que el 45,3% de los colaboradores seleccionados manifestaron que la dimensión colocación es baja; de los cuales el 22,6% dijeron que la variable DL es baja, el 20,8% mencionaron que es media y el 1,9% que es alta. El 26,4% de los trabajadores seleccionados señalaron que la dimensión colocación es media; de los cuales, el 15,1% expresaron que la variable DL es bajo, el 1,9% manifestaron que es medio y el 9,4% que es alto. El 28,3% del personal seleccionado dijeron que la dimensión colocación es alta; de los cuales, el 11,3% manifestaron que la variable DL es medio y el 17,0% que es alta. Del 100% de elementos valorados, sin importar el nivel de la dimensión colocación, el 37,7% señalaron que la variable DL es baja, el 34,0% afirmaron que es media y el 28,3% que es alta.

Estudio descriptivo para el objetivo específico N°3.

“Determinar la relación entre la recompensa y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022”.

Tabla 9

Relación de la dimensión Recompensa con la variable DL

			DL			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Recompensa	Bajo	Recuento	18	5	0	23
		Recuento esperado	8,7	7,8	6,5	23,0
		% del total	34,0%	9,4%	0,0%	43,4%
	Medio	Recuento	2	6	6	14
		Recuento esperado	5,3	4,8	4,0	14,0
		% del total	3,8%	11,3%	11,3%	26,4%
	Alto	Recuento	0	7	9	16
		Recuento esperado	6,0	5,4	4,5	16,0
		% del total	0,0%	13,2%	17,0%	30,2%
Total	Recuento	20	18	15	53	
	Recuento esperado	20,0	18,0	15,0	53,0	
	% del total	37,7%	34,0%	28,3%	100,0%	

En la tabla 9 se aprecia que el 43,4% de los colaboradores seleccionados manifestaron que la dimensión recompensa es baja; de los cuales el 34% dijeron que la variable DL es bajo y el 9,4% mencionaron que es medio. El 26,4% de los trabajadores seleccionados señalaron que la dimensión recompensa es media; de los cuales, el 3,8% expresaron que la variable DL es bajo, el 11,3% manifestaron que es medio y el 11,3% que es alto. El 30,2% del personal seleccionado dijeron que la dimensión recompensa es alta; de los cuales, el 13,2% manifestaron que la variable DL es medio y el 17,0% que es alta. Del 100% de elementos valorados, sin importar el nivel de la dimensión recompensa, el 37,7% señalaron que la variable DL es baja, el 34,0% afirmaron que es media y el 28,3% que es alta.

Estudio descriptivo para el objetivo específico N°4.

“Determinar la relación entre el desarrollo y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022”

Tabla 10*Relación de la dimensión Desarrollo con la variable DL*

		DL			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Desarrollo	Bajo	Recuento	12	5	2	19
		Recuento esperado	7,2	6,5	5,4	19,0
		% del total	22,6%	9,4%	3,8%	35,8%
	Medio	Recuento	6	7	4	17
		Recuento esperado	6,4	5,8	4,8	17,0
		% del total	11,3%	13,2%	7,5%	32,1%
	Alto	Recuento	2	6	9	17
		Recuento esperado	6,4	5,8	4,8	17,0
		% del total	3,8%	11,3%	17,0%	32,1%
Total	Recuento	20	18	15	53	
	Recuento esperado	20,0	18,0	15,0	53,0	
	% del total	37,7%	34,0%	28,3%	100,0%	

En la tabla 10 se aprecia que el 35,8% del personal seleccionado expresaron que la dimensión desarrollo es baja; de ellos el 22,6% dijeron que la variable DL es bajo, el 9,4% mencionaron que es medio y el 3,8% que es alto. El 32,1% de los trabajadores seleccionados señalaron que la dimensión desarrollo es media; de los cuales, el 11,3% expresaron que la variable DL es baja, el 13,2% manifestaron que es medio y el 7,5% que es alto. El 32,1% del personal seleccionado dijeron que la dimensión desarrollo es alta; de los cuales, el 3,8% manifestaron que la variable DL es baja, el 11,3% señalaron que es media y el 17,0% que es alta. Del 100% de elementos valorados, sin importar el nivel de la dimensión desarrollo, el 37,7% señalaron que la variable DL es baja, el 34,0% afirmaron que es media y el 28,3% que es alta.

Estudio descriptivo para el objetivo específico N°5.

“Determinar la relación entre la retención y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022”.

Tabla 11*Relación de la dimensión Retención con la variable DL*

		DL				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Retención	Bajo	Recuento	16	5	0	21
		Recuento esperado	7,9	7,1	5,9	21,0
		% del total	30,2%	9,4%	0,0%	39,6%
	Medio	Recuento	4	5	7	16
		Recuento esperado	6,0	5,4	4,5	16,0
		% del total	7,5%	9,4%	13,2%	30,2%
	Alto	Recuento	0	8	8	16
		Recuento esperado	6,0	5,4	4,5	16,0
		% del total	0,0%	15,1%	15,1%	30,2%
Total		Recuento	20	18	15	53
		Recuento esperado	20,0	18,0	15,0	53,0
		% del total	37,7%	34,0%	28,3%	100,0%

En la tabla 11 se aprecia que el 39,6% de los colaboradores seleccionados manifestaron que la dimensión retención es baja; de ellos el 30,2% dijeron que la variable DL es baja y el 9,4% mencionaron que es media. El 30,2% de los trabajadores seleccionados señalaron que la dimensión retención es media; de los cuales, el 7,5% expresaron que la variable DL es baja, el 9,4% manifestaron que es media y el 13,2% que es alta. El 30,2% del personal seleccionado dijeron que la dimensión retención es alta; de los cuales, el 15,1% manifestaron que la variable DL es media y el 15,1% señalaron que es alta. Del 100% de elementos valorados, sin importar el nivel de la dimensión retención, el 37,7% señalaron que la variable DL Se ubica en el nivel bajo, el 34,0% expresaron el nivel bajo y el 28,3% un nivel alto.

Estudio descriptivo para el objetivo específico N°6.

“Determinar la relación entre la supervisión y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022”.

Tabla 12*Relación de la dimensión Supervisión con la variable DL*

		DL			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Supervisión	Bajo	Recuento	13	4	1	18
		Recuento esperado	6,8	6,1	5,1	18,0
		% del total	24,5%	7,5%	1,9%	34,0%
	Medio	Recuento	7	10	6	23
		Recuento esperado	8,7	7,8	6,5	23,0
		% del total	13,2%	18,9%	11,3%	43,4%
	Alto	Recuento	0	4	8	12
		Recuento esperado	4,5	4,1	3,4	12,0
		% del total	0,0%	7,5%	15,1%	22,6%
Total	Recuento	20	18	15	53	
	Recuento esperado	20,0	18,0	15,0	53,0	
	% del total	37,7%	34,0%	28,3%	100,0%	

En la tabla 12 se aprecia que el 34,0% de los colaboradores seleccionados manifestaron que la dimensión supervisión es baja; de los cuales el 24,5% dijeron que la variable DL es baja, el 7,5% mencionaron que es media y el 1,9% es alta. El 43,4% de los trabajadores seleccionados señalaron que la dimensión supervisión es media; de los cuales, el 13,2% expresaron que la variable DL es baja, el 18,9% manifestaron que es media y el 11,3% que es alta. El 22,6% del personal seleccionado dijeron que la dimensión supervisión era alta; de los cuales, el 7,5% manifestaron que la variable DL es media y el 15,1% señalaron que es alta. Del 100% de elementos valorados, sin importar el nivel de la dimensión supervisión, el 37,7% señalaron que la variable DL es baja, el 34,0% afirmaron que es media y el 28,3% que es alta.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: No hay relación entre la GTH y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Ha: Existe relación entre la GTH y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Tabla 13*Correlación de la variable GTH con la variable DL*

			GTH	DL
Rho de Spearman	GTH	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
DL		Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

De la tabla 13, se aprecia que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,718 utilizando el Rho de Spearman, muestra una correlación positiva alta entre las variables GTH y DL en una distribuidora de productos masivo en Lima Cercado, 2022, la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral. Además, como se puede apreciar, el nivel de significancia bilateral tuvo un valor $p=0,000$ el cual es menor a 0,05, este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando la existencia de relación entre la GTH y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Prueba de la hipótesis específica H1

Ho: No hay relación entre la incorporación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Ha: Existe relación entre la incorporación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Tabla 14*Correlación de la dimensión incorporación con la variable DL*

			Incorporación	DL
Rho de Spearman	Incorporación	Coefficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
DL		Coefficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

La tabla 14 muestra una correlación de 0,593 de la dimensión incorporación con respecto a la variable DL, resultando positiva moderada, siendo medida al nivel 0,01 bilateral, por lo tanto, se comprueba que $p = 0,000$ resulta menor que 0,05 este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula para aceptar la alterna. Por lo analizado, se confirma la existencia de relación de la dimensión incorporación con la variable DL.

Prueba de la hipótesis específica H2

Ho: No hay relación entre la colocación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Ha: Existe relación entre la colocación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Tabla 15

Correlación de la dimensión colocación con la variable DL

		Colocación	DL
Colocación	Coeficiente de correlación	1,000	,513**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	53	53
DL	Coeficiente de correlación	,513**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	53	53

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

La tabla 15, muestra una correlación de 0,513 de la dimensión colocación con respecto a la variable DL, resultando positiva moderada, siendo medida al nivel 0,01 bilateral, por lo tanto, se comprueba que $p = 0,000$ resulta menor que 0,05; este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula para aceptar la hipótesis alterna. Por lo analizado, se confirma la existencia de relación de la dimensión colocación con la variable DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Prueba de la hipótesis específica H3

Ho: No hay relación entre la recompensa y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Ha: Existe relación entre la recompensa y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Tabla 16

Correlación de la dimensión recompensa con la variable DL

			Recompensa	DL
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	DL	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

La tabla 16, muestra una correlación de 0,742 entre la dimensión recompensa con respecto a la variable DL, resultando positiva alta, siendo medida al nivel 0,01 bilateral, por lo tanto, se comprueba que $p = 0,000$ resulta menor que 0,05; este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula para aceptar la hipótesis alterna. Por lo analizado, se confirma la existencia de relación de la dimensión recompensa con la variable DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Prueba de la hipótesis específica H4

Ho: No hay relación entre el desarrollo y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Ha: Existe relación entre el desarrollo y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Tabla 17

Correlación de la dimensión desarrollo con la variable DL

			Desarrollo	DL
Rho de Spearman	Desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	DL	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

La tabla 17, muestra una correlación de 0,478 de la dimensión desarrollo con respecto a la variable DL, resultando positiva moderada, siendo medida al nivel 0,01 bilateral, por lo tanto, se comprueba que $p = 0,000$ resulta menor que 0,05; este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula para aceptar la hipótesis alterna. Por lo analizado, se confirma la existencia de relación entre la dimensión desarrollo y la variable DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Prueba de la hipótesis específica H5

Ho: No hay relación entre la retención y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Ha: Existe relación entre la retención y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Tabla 18

Correlación de la dimensión retención con la variable DL

			Retención	DL
Rho de Spearman	Retención	Coefficiente de correlación	1,000	,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
DL		Coefficiente de correlación	,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

La tabla 18, muestra una correlación de 0,675 de la dimensión retención con respecto a la variable DL, resultando positiva moderada, siendo medida al nivel 0,01 bilateral, por lo tanto, se comprueba que $p = 0,000$ resulta menor que 0,05; este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula para aceptar la hipótesis alterna. Por lo analizado, se confirma la existencia de relación entre la dimensión retención y la variable DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Prueba de la hipótesis específica H6

Ho: No hay relación entre la supervisión y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Ha: Existe relación entre la supervisión y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

Tabla 19

Correlación de la dimensión supervisión con la variable DL

			Supervisión	DL
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
DL		Coefficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

La tabla 19, muestra una correlación de 0,611 de la dimensión supervisión con la variable DL, resultando positivo moderada, siendo medida al nivel 0,01 bilateral, por lo tanto, se comprueba que $p = 0,000$ resulta menor que 0,05; este resultado nos permite rechazar la hipótesis nula para aceptar la hipótesis alterna. Por lo analizado, se confirma la existencia de relación entre la dimensión supervisión y la variable DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022.

V. DISCUSIÓN

Se procedió a realizar la discusión de la presente investigación empleando el uso de instrumentos de las estadísticas descriptiva e inferencial, considerando los estudios previamente referidos, utilizando conceptos referentes a las variables GTH y DL así como a sus dimensiones mencionadas en el marco teórico.

De acuerdo al objetivo general, determinar la relación entre la GTH y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022; los resultados de la tabla 13, $p=0,000$ y $r=0,718$, dan evidencia de un nivel de correlación positivo alto entre las variables GTH y DL, reflejando que los procedimientos que se realiza en la GTH tienen una relación directa con el DL en una empresa de distribución de productos masivo en Lima Cercado, 2022.

Este resultado se encuentra alineado con lo que sostiene Suarez (2022) en su investigación, quien tiene como finalidad determinar la relación entre la GTH y DL de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Utubamba, 2022, tuvo. El estudio fue a través de datos numéricos con diseño no experimental transversal, encontrando una correlación directa ($p<0,05$ con un $Rho=0,909$), concluyó señalando que de existir una apropiada GTH, esta implicaría cambios importantes en el desempeño del personal, centrándose en que dicha institución no debe enfocarse principalmente en la captación de nuevos talentos, sino en administrar de forma eficiente el personal existente buscando resaltar el compromiso, la motivación y el valor añadido.

Asimismo, Rojas y Vílchez (2018), en su tesis GTH y su relación con el DL en el puesto de salud Sagrado Corazón, a través de datos numéricos con un diseño no experimental y 50 trabajadores de la salud como muestra, determinaron que existe una relación significativa entre las variables GTH y DL (Chi cuadrado de Pearson=25,937; $gl=3$; $p=0,000$).

En el mismo sentido Rubio y García (2019), en su investigación Relación entre la GTH y el compromiso laboral en empresas prestadoras de servicios en Colombia, buscaron determinar procesos que generen conductas relacionadas a la dedicación, vigor y absorción en los colaboradores, emplearon un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, transeccional obteniendo también una correlación significativa entre sus variables con un valor $p<0$ y valor de confianza del 95%. Concluyeron que existe una estrecha relación entre ambas variables,

siendo la dimensión de formación de GTH la más determinante, lo cual se traduce en que, si se fortalece dicho proceso, mejorara más significativamente el compromiso laboral.

Estos resultados guardan concordancia a lo señalado por Obando (2020), quien refiere que la GTH permite cumplir con los objetivos de la organización mediante su impacto positivo en los empleados. Por lo tanto, una correcta formación del talento humano repercutirá directamente tanto sobre el trabajador como la organización. Así también, Cejas et al. (2017) expresaron que la GTH busca fortalecer a los colaboradores como el más importante indicador para medir la competitividad y el crecimiento.

Con respecto al objetivo específico número uno, determinar la relación entre incorporación y el DL; los resultados de la tabla 14, $p=0,000$ y $r=0,593$ dan evidencia de un nivel de correlación positivo alto entre la dimensión incorporación y la variable DL, lo cual implica que una correcta gestión del proceso incorporación tiene una relación directa con el DL en una empresa de distribución de productos masivo en Lima Cercado, 2022.

El resultado obtenido guarda relación con la investigación de Córdova (2021) cuya finalidad fue determinar de qué manera la GTH influye en un sistema de fiscalización tributaria en la municipalidad de Satipo, la cual presenta deficiencias en la recaudación debido al mal uso de la tecnología de la información. En su prueba de hipótesis específica “La incorporación de personal influye en el sistema de fiscalización tributaria en la municipalidad provincial de Satipo” se obtuvo un $p=0,000$ y un coeficiente de Pearson= $0,520$, lo cual muestra también una correlación positiva moderada.

Al respecto, Álvarez (2021) mencionó que la selección de personal es uno de los procesos más importantes en la gestión de talentos para una organización, ya que permite atraer y retener a trabajadores quienes, en estos tiempos, son considerados el principal activo de la organización y son ellos los encargados de producir valor creando ventajas competitivas.

Concerniente al objetivo específico número dos, determinar la relación entre colocación y DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022, los resultados de la tabla 15, $p=0$ y $r=0,513$ dan evidencia de un nivel de correlación positivo moderado entre la dimensión colocación y la variable

DL, lo cual implica que una correcta gestión de la incorporación de personal tiene una relación directa con el DL en una empresa de distribución de productos masivo en Lima Cercado, 2022.

Sin embargo, Hidalgo (2020) en su estudio, el cual tuvo como finalidad determinar la relación entre GTH y DL en una institución policial, encontró una baja relación de la dimensión ubicación con la variable DL, resultando un $p=0,006$ y un $r=0,309$; dicho resultado es atribuido a la carencia de procedimientos para asignación de espacios, promociones, transferencia y estructuración de actividades laborales por parte de la organización. Al respecto, Chiavenato (2009), quien señaló que uno de los factores de la colocación de puestos es el análisis de puestos, expresó que la manera como las personas se desempeñan en sus organizaciones está relacionada con la manera en que fueron modeladas las actividades pertinentes al puesto.

Con respecto al objetivo específico número tres, determinar la relación entre recompensa y el DL; los resultados de la tabla 16, $p=0,000$ y $r=0,742$ dan evidencia de un nivel de correlación positivo alto entre la dimensión recompensa y la variable DL, lo cual implica que una correcta gestión del proceso recompensa tiene una relación directa con el DL en una empresa de distribución de productos masivo en Lima Cercado, 2022.

En el mismo sentido, Mancilla y Vara (2018) en su investigación donde tuvieron como objetivo principal determinar la relación entre la GTH y el DL en la municipalidad distrital de Yacus, utilizando datos numéricos con un diseño no experimental, obtuvieron también una relación alta entre la dimensión de mantenimiento y la variable DL, resultando un $p=0,006$ y un $r=0,814$. Al respecto, Vallejo (2015) afirmó que la utilización de la compensación de una manera estratégica incrementa la motivación y crecimiento de los colaboradores de manera que alinean sus esfuerzos con los objetivos de la empresa.

Acerca de la hipótesis específica número cuatro, determinar la relación entre desarrollo y el DL; los resultados de la tabla 17, $p=0,000$ y $r=0,478$ dan evidencia de un nivel de correlación positivo moderado entre la dimensión desarrollo y la variable DL, lo cual implica que una correcta gestión del proceso desarrollo tiene una relación directa con el DL en una empresa de distribución de productos masivo en Lima Cercado, 2022.

En la misma línea, Ramos (2017) en su investigación donde tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la GTH y el DL del personal del hospital Los Olivos, utilizando datos numéricos con un diseño no experimental, obtuvo una relación directa baja entre la dimensión de desarrollo y la variable DL, resultando un $p=0,021$ y un $r=0,327$. Al respecto, Pérez (2021) mencionó que el desempeño del personal está influenciado por la variable formación, que a su vez, comprende las variables conocimiento, habilidad y actitud.

Con respecto a la hipótesis específica número cinco, determinar la relación entre retención y el DL; los resultados de la tabla 18, $p=0,000$ y $r=0,675$ dan evidencia de un nivel de correlación positivo alto entre la dimensión retención y la variable DL, lo cual implica que una correcta gestión del proceso retención tiene una relación directa con el DL en una empresa de distribución de productos masivo en Lima Cercado, 2022. De forma similar, Boada (2019) en su investigación, la cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la satisfacción laboral y el DL en una empresa de servicios de seguridad, utilizó datos numéricos para demostrar una relación positiva moderada entre ambas variables satisfacción laboral y DL, obteniendo $p=0,000$ y un $r=0.52$.

La distribuidora presenta un índice alto de rotación, siendo una de las causas los horarios rígidos que maneja la empresa en algunas de sus áreas. Al respecto Chiavenato (2009) señaló que los horarios flexibles tienen un impacto positivo como por ejemplo brindar mayor satisfacción y por ende productividad, además es importante para que la empresa compita mejor en la captación y retención de personal.

Con respecto a la hipótesis específica número seis, determinar la relación entre supervisión y el DL; los resultados de la tabla 19, $p=0,000$ y $r=0,611$ dan evidencia de un nivel de correlación positivo moderado entre la dimensión supervisión y la variable DL, lo cual implica que una correcta gestión del proceso supervisión tiene una relación directa con el DL en una empresa de distribución de productos masivo en Lima Cercado, 2022. Sin embargo, Mancilla y Vara (2018) en su investigación obtuvieron una correlación positiva fuerte con $p=0,000$ y $r=0,814$ entre la dimensión auditoría y la variable DL. Al respecto, Cejas et al. (2017) mencionaron que con el fin de evaluar si los colaboradores cumplen con los

programas establecidos, se realizan auditorias, con el fin de mejorar la administración del personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera: con respecto al objetivo general, se estableció una relación entre GTH y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022, la cual se refleja en los valores obtenidos en la prueba estadística de Spearman, la cual entrega una correlación positiva alta de 0,718, cuyo $p=0,000$.

Segunda: también, respecto al objetivo específico número uno se estableció una relación entre la incorporación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022, la cual se refleja en los valores obtenidos en la prueba estadística de Spearman, la cual entrega una correlación positiva moderada de 0,593, cuyo $p=0,000$.

Tercera: igualmente, respecto al objetivo específico número dos se estableció una relación entre la colocación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022, la cual se refleja en los valores obtenidos en la prueba estadística de Spearman, la cual entrega una correlación positiva moderada de 0,513, cuyo $p=0,000$.

Cuarta: con respecto al objetivo específico número tres, se estableció una relación entre la recompensa y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022, la cual se refleja en los valores obtenidos en la prueba estadística de Spearman, la cual entrega una correlación positiva alta de 0,742, cuyo $p=0,000$.

Quinta: también, respecto al objetivo específico número cuatro se estableció una relación entre el desarrollo y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022, la cual se refleja en los valores obtenidos en la prueba estadística de Spearman, la cual entrega una correlación positiva moderada de 0,478, cuyo $p=0,000$.

Sexta: con respecto al objetivo específico número cinco, se estableció una relación entre la retención y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022, la cual se refleja en los valores obtenidos en la prueba estadística de Spearman, la cual entrega una correlación positiva alta de 0,675, cuyo $p=0,000$.

Séptima: asimismo, respecto al objetivo específico número seis, se estableció una relación entre la supervisión y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022, la cual se refleja en los valores obtenidos en la prueba estadística de Spearman, la cual entrega una correlación positiva moderada de 0,611, cuyo $p=0,000$.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la directiva y al gerente general crear el departamento de recursos humanos, asignar los recursos necesarios, así como, establecer políticas y procedimientos claros, buscando optimizar la GTH con la finalidad de incrementar el DL para de esta forma la organización sea más productiva y competitiva.

Al gerente general de la distribuidora, se recomienda difundir el reclutamiento del personal de forma transparente y pública, así como, definir procesos adecuados de selección de personal, buscando que el futuro colaborador sea el óptimo para el puesto laboral.

Al gerente general de la distribuidora, se recomienda crear un comité con profesionales, con las aptitudes necesarias, o un profesional externo para desarrollar el análisis de puestos en todas las áreas de la distribuidora, con el fin de establecer capacidades reales y necesarias del personal.

Al gerente general de la distribuidora, se recomienda establecer bonos por desempeño en las áreas carentes de ellos, con la finalidad de mejorar el comportamiento en procesos donde actualmente existen bajos resultados.

Al gerente general y jefes de área de la distribuidora, se recomienda impartir constantes charlas motivacionales, capacitaciones en sus funciones y nuevas funciones; buscando dotar al colaborador de una mejor actitud, conocimiento e identificación con la organización.

Al gerente general y jefes de área de la distribuidora, se recomienda incentivar una comunicación fluida y cordial entre el personal, brindar los recursos necesarios para que los colaboradores cuenten con espacios, infraestructura, materiales y equipos adecuados para la correcta realización de sus funciones.

Al gerente general de la distribuidora, se recomienda invertir en un software a medida para poder registrar, almacenar y utilizar los datos del personal y de esta forma tener un óptimo seguimiento del desempeño de los colaboradores de forma periódica.

REFERENCIAS

- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *Cuida tu dinero*. Obtenido de ¿Cuál es la definición de desempeño laboral?: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Albarracín, M., Chasillacta, F., Gavilanes, V., Sánchez, M. y Guallichico, M. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en la organización de seguridad y salud en el trabajo*. Cotopaxi. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/445/795>
- Álvarez, J. (2021). *Operaciones administrativas de recursos humano*. España: Síntesis. Obtenido de <https://www.sintesis.com/data/indices/9788413570907.pdf>
- Arguelles, L., Quijano, R., Fajardo, M., Medina, F. y Cruz, C. (2020). El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. *Revista de La Alta Tecnología y Sociedad*, 8-13. Obtenido de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=30&sid=96ffdc1e-cbb9-41fe-9f0c-bd5ea472e1e7%40redis>
- Armas, Y., Llanos, M. y Paola, T. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Universidad Ecotec.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo editorial patria.
- Barrios, K., Olivero, E. y Figueroa, B. (2020). *Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas*. Obtenido de Información Tecnológica: <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (5 de Noviembre de 2020). *Valor agregado - Revista científica de investigación*. Obtenido de El desempeño laboral desde una perspectiva teórica: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, E. y Vargas, J. (2017). Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas. *Gestión Joven*, 109–126. Obtenido de <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=25&sid=8f017274-6e8d-4bc7-958b-5a1e881d2120%40redis>
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral con una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Castañeda, B. (2019). *Gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado, 2019*. Lima (tesis de maestría): Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Castro, F. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración* (Segunda ed.). Caracas.

- Cejas, M., Vasquez, G., Chirinos, N., Hernandez, G., Sandoval, L., Lozada, B. y Anzola, A. (2017). *Administración de recursos humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Ecuador: Universidad de las fuerzas armadas ESPE.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Choi J., Miao, C., Oh, I.-S., Berry, C. y Kim, K. (2018). *Relative Importance of major job performance dimensions in determining supervisors' overall job performance ratings*. Canada.
- Córdova, S. (2021). *La gestión del talento humano en el sistema de información y fiscalización tributaria del impuesto predial municipalidad de Satipo 2020*. Satipo (tesis de maestría): Universidad San Martín de Porres. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9818/cordova_qs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortés, N. (01 de Enero de 2021). *GeoVictoria*. Obtenido de La gestión del talento humano en Perú 2022: ¿cómo se enfrenta?: <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/gestion-del-talento-humano/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20en%20Per%C3%BA%20es%20un%20importante,%2C%20la%20tendencia%20es%20clara>.
- ESAN, C. (31 de Mayo de 2016). *ESAN BUSINESS*. Obtenido de Indicadores clave para la gestión del talento humano: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/indicadores-clave-para-la-gestion-del-talento-humano>
- Gamero, J. y Pérez, J. (2020). *Perú › Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. Organización mundial de la salud. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- Ganaie, M. y Haque, M. (2017). Talent management and value creation: A conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/321026135_Talent_management_and_value_creation_A_conceptual_framework
- Ghaffari, S., Mad, I., Burgoyne, J., Nazri, M. y Rezk, J. (2017). *The Influence of motivation on Job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia*. Malaysia: Australian journal of basic and applied sciences. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2969825
- Gonzales, J. y Cereceda, Y. (2020). *Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo*. Obtenido de *Avances*, 22(4), 536–551.: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=28&sid=96ffdc1e-cbb9-41fe-9f0c-bd5ea472e1e7%40redis>
- Griffin, R. (2011). *Administración* (Décima ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A.

- Hernández, R., Baptista, P. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6a edición). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* . México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, E. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la dirección de planeamiento institucional PNP*. San Isidro (tesis de maestría). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60237/Hidalgo_VE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hongal, P. y Kinange, U. (2020). *A study on talent management and its Impact on organization performance- An empirical review*. India: International Journal of Engineering and Management Research. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3559991
- KPMG. (10 de Enero de 2022). *EL futuro de RR.HH.* Obtenido de <https://home.kpmg/mx/es/home/sala-de-prensa/press-releases/2022/01/futuro-rrhh-2022.html>
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y DL en el centro de salud de la Huayrona*. San Juan del Lurigancho (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Yagén, P. (2017). *Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano*. La Habana: Revista cubana de salud pública. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n1/spu02117.pdf>
- Louffat, E. (2011). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires, Argentina: Metrocolor S.A.
- Mancilla, C. y Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Yacus, 2018*. Huánuco (tesis de maestría): Universidad Cesar Vallejo.
- Mealla, I. (1 de Febrero de 2022). *Desafíos en la gestión del talento humano 2022*. Obtenido de <https://www.america-retail.com/opinion/desafios-en-la-gestion-del-talento-humano-2022-que-deben-hacer-los-ceos/>
- Miranda, N. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota*. Chota (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29035/Miranda_EN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral*. Obtenido de Contemporáneos: Educación, Política y Valores: <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=24&sid=96ffdc1e-cbb9-41fe-9f0c-bd5ea472e1e7%40redis>
- Obando, M. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Victor Larco Herrera, 2015*. Lima (tesis de maestría): UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9048/Oliva_EE.pdf?sequence=1

- Olivares, C. (12 de Abril de 2022). *sdpnoticias*. Obtenido de Mitad de los trabajadores en México no están satisfechos con su empleo actual: Estudio:
<https://www.sdpnoticias.com/negocios/mitad-de-los-trabajadores-en-mexico-no-estan-satisfechos-con-su-empleo-actual-estudio/>
- Parella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Venezuela: Fedupel.
- Pérez, J. (2021). *Gestión de recursos humanos: teoría y práctica aplicadas a empresas turísticas*. España: Universidad de Almería. Obtenido de
https://books.google.com.pe/books?id=0wIVeAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=desarrollo+de+personal+recursos+humanos&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=desarrollo%20de%20personal%20recursos%20humanos&f=false
- Ramírez F. (2012). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Panapo
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019). *Información tecnológica*. Obtenido de
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, G. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima-2017*. Lima (tesis de maestría): Universidad Cesar Vallejo.
- Ramos, R. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores, S.A.C.* Lima (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13847/Ramos_TRI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, T. (2018). *Calidad de la vida laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones mineras los angeles; Carhuaz; Ancash*. Lima: Universidad San Martín de Porres. Obtenido de
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Décimo quinto ed.). México: Pearson.
- Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado corazón de Jesús*. Lima (tesis de maestría). Universidad Norbert Wiener. Obtenido de
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2c%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rubio, L. y Garcia, O. (2019). *Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios*. Obtenido de Revista de La Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.
- Sáenz, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño de docentes de la escuela profesional de contabilidad - Universidad Católica Los Angeles de Chimbote sede Huaraz*. Huaraz: Universidad nacional Santiago Antunez de Mayolo. Obtenido de
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2622/T033_40581758_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sarmiento, J. (2017). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad Central*. Ecuador (tesis de maestría).
- Soto, R. (2015). *La tesis de la maestría y doctorado en 4 pasos*. Perú: Diograf.
- Suarez, S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la Provincia de Utcubamba, Amazonas (tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77983>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión del talento humano				
¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022	Existe relación entre la gestión del talento humano y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos Alto Medio Bajo
			Incorporación	-Reclutamiento -Selección	1-2 3	Ordinal: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	
			Colocación	-Diseño de puestos -Evaluación del desempeño	4-6 7-8		
			Recompensa	-Remuneración -Incentivos -Prestaciones y servicios	9-10 11 12		
			Desarrollo	-Capacitación -Desarrollo personal y organizacional	13-14 15-17		
Retención	-Calidad de vida -Relaciones con empleados -Seguridad e higiene	18-20 21 22-23					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Supervisión	-Base de datos -Sistema de información	24-25 26-27		
			Variable 1: DL			Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es el nivel de relación entre la incorporación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?	Determinar la relación entre la incorporación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022	Existe relación entre la incorporación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022	Factores actitudinales	-Actitud cooperativa	1	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Alto Medio Bajo
				-Creatividad	2		
-Disciplina	3						
-Iniciativa	4						
-Presentación personal	5						
-Responsabilidad	6						
¿Cuál es el nivel de relación entre la colocación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?	Determinar la relación entre la colocación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022	Existe relación entre la colocación y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022					

¿Cuál es el nivel de relación entre la recompensa y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?	Determinar la relación entre la recompensa y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022	Existe relación entre la recompensa y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022	Factores operativos	-Calidad -Conocimiento del trabajo -Liderazgo -Trabajo en equipo	7-8 9 10 11		
¿Cuál es el nivel de relación entre desarrollo y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?	Determinar la relación entre el desarrollo y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022	Existe relación entre el desarrollo y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022					
¿Cuál es el nivel de relación entre la retención y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?	Determinar la relación entre la retención y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022	Existe relación entre la retención y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022					
¿Cuál es el nivel de relación entre la supervisión y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022?	Determinar la relación entre la supervisión y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022	Existe relación entre la supervisión y el DL en una empresa de distribución de productos masivos en Lima Cercado, 2022					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental		Población: 53 colaboradores :	Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Excel, SPSS Inferencial:		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Según, Vallejo (2015) es la disciplina que se direcciona hacia la satisfacción de los fines organizacionales, para lo cual se requiere una estructura organizacional y la cooperación del talento humano coordinado.	La Gestión del talento humano se operacionaliza tomando en cuenta la incorporación, colocación, recompensa, desarrollo, retención y evaluación del personal. Estas dimensiones se midieron a través de sus respectivos criterios enunciados en la teoría del autor mediante un cuestionario con preguntas cerradas en la escala de Likert.	Incorporación	-Reclutamiento -Selección	La escala de medición es ordinal que corresponde a las siguientes valoraciones (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Colocación	-Diseño de puestos -Evaluación del desempeño	
			Recompensa	-Remuneración -Incentivos -Prestaciones y servicios	
			Desarrollo	-Capacitación personal y organizacional	
			Retención	-Calidad de vida -Relaciones con empleados -Seguridad e higiene	
			Supervisión	-Base de datos -Sistema de información	
Desempeño laboral	Chiavenato (2011) lo define como el comportamiento o acciones del personal, los cuales muestran la habilidad y capacidad necesaria para alcanzar las metas definidas por la empresa.	El DL se operacionaliza tomando en cuenta los factores actitudinales y los factores operativos. Estas a su vez, se midieron a través de sus respectivos criterios enunciados en la teoría del autor, empleando un cuestionario con preguntas cerradas en la escala Likert.	Factores actitudinales	-Actitud cooperativa -Creatividad -Disciplina -Iniciativa -Presentación personal - Responsabilidad	La escala de medición es ordinal que corresponde a las siguientes valoraciones (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Factores operativos	-Calidad del trabajo -Conocimiento del trabajo -Liderazgo -Trabajo en equipo	

Anexo 3. Instrumentos

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DL						
<p>Estimado colaborador(a) la presente encuesta tiene como finalidad conocer su opinión acerca de la Gestión del talento humano y el DL, la cual se llevará a cabo con fines institucionales y bajo anonimato. Se solicita que marque con un aspa(x) de manera objetiva y verás. Muchas gracias.</p>						
1. CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.						
ÍTEM	VALORACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
		(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN						
1	La distribuidora comunica transparentemente la necesidad de incorporar personal a un puesto determinado.					
2	La distribuidora cuenta con un efectivo proceso de incorporación de personal.					
3	La distribuidora cuenta con procesos y herramientas adecuadas para el filtro de selección de personal.					
DIMENSIÓN 2: COLOCACIÓN						
4	El personal seleccionado recibe información sobre deberes, derechos y normas internas.					
5	La distribuidora ubica al personal considerando el perfil que demanda el puesto.					
6	La distribuidora realiza un buen proceso de inducción a los nuevos puestos de trabajo					
7	La distribuidora evalúa periódicamente las funciones de su personal.					
8	La distribuidora comunica los resultados de las evaluaciones al personal de manera objetiva y transparente.					
DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA						
9	La distribuidora ofrece un salario que se encuentra dentro del promedio en su sector.					
10	La distribuidora realiza los pagos puntualmente a sus colaboradores.					
11	La empresa proporciona bonos de acuerdo al rendimiento en sus actividades.					
12	La distribuidora realiza programas recreativos y/o de integración para el personal.					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO						
13	La distribuidora tiene programas de capacitación adecuados.					
14	La empresa realiza charlas efectivas de motivación al personal.					
15	La distribuidora promueve el ascenso de puestos como parte del desarrollo profesional y personal a sus colaboradores.					
16	La empresa realiza capacitación en nuevas funciones.					

17	La distribuidora promueve el compromiso de los colaboradores para alcanzar los objetivos de la empresa					
DIMENSIÓN 5: RETENCIÓN						
18	La distribuidora proporciona condiciones laborales adecuadas respecto a iluminación, ruido y temperatura para la correcta realización de funciones.					
19	La distribuidora realiza convenios con entidades educativas para otorgar beneficios al personal.					
20	La distribuidora permite trabajo remoto u horario flexible para el personal que estudia.					
21	En la distribuidora existe una comunicación fluida y cordial entre jefes y colaboradores.					
22	La distribuidora se preocupa por mantener ambientes limpios para la correcta realización de funciones.					
23	La distribuidora proporciona equipos adecuados para el desarrollo de actividades.					
DIMENSIÓN 6: SUPERVISIÓN						
24	La distribuidora administra una base de datos actualizada de sus colaboradores.					
25	La distribuidora almacena información sobre el rendimiento periódico del personal.					
26	EL personal de la distribuidora encuentra a la plataforma aplicativa amigable.					
27	El sistema permite encontrar información pertinente y relevante para el personal.					
2. CUESTIONARIO SOBRE EL DL.						
ÍTEM	VALORACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN				
		(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
DIMENSIÓN 1: FACTORES ACTITUDINALES						
1	El personal en mi organización practica la colaboración para crear buenas relaciones y clima laboral					
2	El personal en la distribuidora utiliza la creatividad para la solución de problemas en la realización de sus funciones.					
3	El personal en mi área realiza el trabajo encomendado en forma disciplinada, fomentando el orden y respeto					
4	La distribuidora promueve y alienta la iniciativa en el personal para solucionar problemas y encontrar nuevas oportunidades.					
5	Considero que la empresa se preocupa por que sus trabajadores siempre estén correctamente uniformados					
6	Los colaboradores se sienten comprometidos al realizar sus actividades					
DIMENSIÓN 2: FACTORES OPERATIVOS						
7	La empresa proporciona los recursos necesarios para realizar tareas que se traduzcan en servicios de calidad					
8	La calidad de mi trabajo es reconocida por la empresa					
9	La empresa se preocupa por proporcionar conocimiento en los puntos débiles del personal para realizar correctamente sus actividades.					
10	La empresa se preocupa por motivar y mejorar las cualidades de sus colaboradores para desarrollar nuevos lideres					
11	En la empresa se prioriza el trabajo en equipo al trabajo individual					

Anexo 4. Validación de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Incorporación							
1	La distribuidora comunica transparentemente la necesidad de incorporar personal a un puesto determinado	x		x		x		
2	La distribuidora cuenta con un efectivo proceso de incorporación de personal.	x		x		x		
3	La distribuidora cuenta con procesos y herramientas adecuadas para el filtro de selección de personal.	x		x		x		
	DIMENSION 2: Colocación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El personal seleccionado recibe información sobre deberes, derechos y normas internas.	x		x		x		
5	La distribuidora ubica al personal considerando el perfil que demanda el puesto.	x		x		x		
6	La distribuidora realiza un buen proceso de inducción a los nuevos puestos de trabajo	x		x		x		
7	La distribuidora evalúa periódicamente las funciones de su personal.	x		x		x		
8	La distribuidora comunica los resultados de las evaluaciones al personal de manera objetiva y transparente	x		x		x		
	DIMENSION 3: Recompensa	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La distribuidora ofrece un salario que se encuentra dentro del promedio en su sector.	x		x		x		
10	La distribuidora realiza los pagos puntualmente a sus colaboradores.	x		x		x		
11	La empresa proporciona bonos de acuerdo al rendimiento en sus actividades.	x		x		x		
12	La distribuidora realiza programas recreativos y/o integración para el personal.	x		x		x		
	DIMENSION 4: Desarrollo	x		x		x		
13	La distribuidora tiene programas de capacitación adecuados.	x		x		x		
14	La empresa realiza charlas de efectivas de motivación al personal.	x		x		x		
15	La distribuidora promueve el ascenso de puestos como parte del desarrollo profesional y personal a sus colaboradores.	x		x		x		
16	La empresa realiza capacitación en nuevas funciones.	x		x		x		
17	La distribuidora promueve el compromiso de los colaboradores para alcanzar los objetivos de la empresa	x		x		x		
	DIMENSION 5: Retención	x		x		x		
18	La distribuidora proporciona condiciones laborales adecuadas respecto a iluminación, ruido y temperatura para la correcta realización de funciones.	x		x		x		
19	La distribuidora realiza convenios con entidades educativas para otorgar beneficios al personal.	x		x		x		



20	La distribuidora permite trabajo remoto u horario flexible para el personal que estudia.	x		x		x		
21	En la distribuidora existe una comunicación fluida y cordial entre jefes y colaboradores.	x		x		x		
22	La distribuidora se preocupa por mantener ambientes limpios para la correcta realización de funciones.	x		x		x		
23	La distribuidora proporciona equipos adecuados para el desarrollo de actividades.	x		x		x		
	DIMENSION 6: Supervisión							
24	La distribuidora administra una base de datos actualizada de sus colaboradores.	x		x		x		
25	La distribuidora almacena información sobre el rendimiento periódico del personal.	x		x		x		
26	El personal de la distribuidora encuentra a la plataforma aplicativa amigable.	x		x		x		
27	El sistema permite encontrar información pertinente y relevante para el personal.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Robladillo Bravo Liz Maribel DNI: 9217078

Especialidad del validador: Metodóloga

20 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Factores actitudinales							
1	El personal practica la colaboración para crear buenas relaciones y clima laboral	x		x		x		
2	El personal utiliza la creatividad para la solución de problemas en la realización de sus funciones	x		x		x		
3	El personal realiza el trabajo encomendado en forma disciplinada, fomentando el orden y respeto	x		x		x		
4	La distribuidora promueve y alienta la iniciativa en el personal para solucionar problemas y encontrar nuevas oportunidades	x		x		x		
5	El personal es consciente de la importancia de la presentación personal para la imagen de la empresa y para crear ambientes positivos	x		x		x		
6	Para el personal de la empresa el compromiso y la puntualidad es importante al realizar sus actividades	x		x		x		
	DIMENSION 2: Factores operativos							
7	La empresa proporciona los recursos necesarios para realizar tareas que se traduzcan en servicios de calidad	x		x		x		
8	La calidad de mi trabajo es reconocida por la empresa	x		x		x		
9	La empresa se preocupa por proporcionar conocimiento en los puntos débiles del personal para realizar correctamente sus actividades.	x		x		x		
10	La empresa se preocupa por motivar y mejorar las cualidades de sus colaboradores para desarrollar nuevos líderes	x		x		x		
11	En la empresa se prioriza el trabajo en equipo al trabajo individual	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Robladillo Bravo Liz Maribel DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodóloga



20 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Incorporación								
1	La distribuidora comunica transparentemente la necesidad de incorporar personal a un puesto determinado	x		x		x		
2	La distribuidora cuenta con un efectivo proceso de incorporación de personal.	x		x		x		
3	La distribuidora cuenta con procesos y herramientas adecuadas para el filtro de selección de personal.	x		x		x		
DIMENSION 2: Colocación								
4	El personal seleccionado recibe información sobre deberes, derechos y normas internas.	x		x		x		
5	La distribuidora ubica al personal considerando el perfil que demanda el puesto.	x		x		x		
6	La distribuidora realiza un buen proceso de inducción a los nuevos puestos de trabajo	x		x		x		
7	La distribuidora evalúa periódicamente las funciones de su personal.	x		x		x		
8	La distribuidora comunica los resultados de las evaluaciones al personal de manera objetiva y transparente	x		x		x		
DIMENSION 3: Reconexión								
9	La distribuidora ofrece un salario que se encuentra dentro del promedio en su sector.	x		x		x		
10	La distribuidora realiza los pagos puntualmente a sus colaboradores.	x		x		x		
11	La empresa proporciona bonos de acuerdo al rendimiento en sus actividades.	x		x		x		
12	La distribuidora realiza programas recreativos y/o de integración para el personal.	x		x		x		
DIMENSION 4: Desarrollo								
13	La distribuidora tiene programas de capacitación adecuados.	x		x		x		
14	La empresa realiza charlas de efectivas de motivación al personal.	x		x		x		
15	La distribuidora promueve el ascenso de puestos como parte del desarrollo profesional y personal a sus colaboradores.	x		x		x		
16	La empresa realiza capacitación en nuevas funciones.	x		x		x		
17	La distribuidora promueve el compromiso de los colaboradores para alcanzar los objetivos de la empresa	x		x		x		
DIMENSION 5: Retención								
18	La distribuidora proporciona condiciones laborales adecuadas respecto a iluminación, ruido y temperatura para la correcta realización de funciones.	x		x		x		
19	La distribuidora realiza convenios con entidades educativas para otorgar beneficios al personal.	x		x		x		
20	La distribuidora permite trabajo remoto u horario flexible para el personal que estudia.							
21	En la distribuidora existe una comunicación fluida y cordial entre jefes y colaboradores.							
22	La distribuidora se preocupa por mantener ambientes limpios para la correcta realización de funciones.							
23	La distribuidora proporciona equipos adecuados para el desarrollo de actividades.							
DIMENSION 6: Supervisión								
24	La distribuidora administra una base de datos actualizada de sus colaboradores.							
25	La distribuidora almacena información sobre el rendimiento periódico del personal.							
26	El personal de la distribuidora encuentra a la plataforma aplicativa amigable.							
27	El sistema permite encontrar información pertinente y relevante para el personal.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Daniel Enrique Rey de Castro Hidalgo DNI: 06672293

Especialidad del validador: Temático

17 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Factores actitudinales								
1	El personal en mi organización practica la colaboración para crear buenas relaciones y clima laboral	x		x		x		
2	El personal en la distribuidora utiliza la creatividad para la solución de problemas en la realización de sus funciones	x		x		x		
3	El personal en mi área realiza el trabajo encomendado en forma disciplinada, fomentando el orden y respeto	x		x		x		
4	La distribuidora promueve y alienta la iniciativa en el personal para solucionar problemas y encontrar nuevas oportunidades	x		x		x		
5	Considero que la empresa se preocupa por que sus trabajadores siempre estén correctamente uniformados							
6	Los colaboradores se sienten comprometidos al realizar sus actividades	x		x		x		
DIMENSION 2: Factores operativos								
7	La empresa proporciona los recursos necesarios para realizar tareas que se traduzcan en servicios de calidad	x		x		x		
8	La calidad de mi trabajo es reconocida por la empresa	x		x		x		
9	La empresa se preocupa por proporcionar conocimiento en los puntos débiles del personal para realizar correctamente sus actividades.	x		x		x		
10	La empresa se preocupa por motivar y mejorar las cualidades de sus colaboradores para desarrollar nuevos líderes	x		x		x		
11	En mi área se prioriza el trabajo en equipo al trabajo individual	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Daniel Enrique Rey de Castro Hidalgo DNI: 06672293

Especialidad del validador: Temático



20 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
DIMENSIÓN 1: Incorporación									
1	La distribuidora comunica transparentemente la necesidad de incorporar personal a un puesto determinado	X		X		X			
2	La distribuidora cuenta con un efectivo proceso de incorporación de personal.	X		X		X			
3	La distribuidora cuenta con procesos y herramientas adecuadas para el filtro de selección de personal.	X		X		X			
DIMENSIÓN 2: Colocación									
4	El personal seleccionado recibe información sobre deberes, derechos y normas internas.	X		X		X			
5	La distribuidora ubica al personal considerando el perfil que demanda el puesto.	X		X		X			
6	La distribuidora realiza un buen proceso de inducción a los nuevos puestos de trabajo	X		X		X			
7	La distribuidora evalúa periódicamente las funciones de su personal.	X		X		X			
8	La distribuidora comunica los resultados de las evaluaciones al personal de manera objetiva y transparente	X		X		X			
DIMENSIÓN 3: Recompensa									
9	La distribuidora ofrece un salario que se encuentra dentro del promedio en su sector.	X		X		X			
10	La distribuidora realiza los pagos puntualmente a sus colaboradores.	X		X		X			
11	La empresa proporciona bonos de acuerdo al rendimiento en sus actividades.	X		X		X			
12	La distribuidora realiza programas recreativos y/o de integración para el personal.	X		X		X			
DIMENSIÓN 4: Desarrollo									
13	La distribuidora tiene programas de capacitación adecuados.	X		X		X			
14	La empresa realiza charlas de efectivas de motivación al personal.	X		X		X			
15	La distribuidora promueve el ascenso de puestos como parte del desarrollo profesional y personal a sus colaboradores.	X		X		X			
16	La empresa realiza capacitación en nuevas funciones.	X		X		X			
17	La distribuidora promueve el compromiso de los colaboradores para alcanzar los objetivos de la empresa	X		X		X			
DIMENSIÓN 5: Retención									
18	La distribuidora proporciona condiciones laborales adecuadas respecto a iluminación, ruido y temperatura para la correcta realización de funciones.	X		X		X			
19	La distribuidora realiza convenios con entidades educativas para otorgar beneficios al personal.	X		X		X			
DIMENSIÓN 6: Supervisión									
20	La distribuidora permite trabajo remoto u horario flexible para el personal que estudia.	X		X		X			
21	En la distribuidora existe una comunicación fluida y cordial entre jefes y colaboradores.	X		X		X			
22	La distribuidora se preocupa por mantener ambientes limpios para la correcta realización de funciones.	X		X		X			
23	La distribuidora proporciona equipos adecuados para el desarrollo de actividades.	X		X		X			
DIMENSIÓN 6: Supervisión									
24	La distribuidora administra una base de datos actualizada de sus colaboradores.	X		X		X			
25	La distribuidora almacena información sobre el rendimiento periódico del personal.	X		X		X			
26	El personal de la distribuidora encuentra a la plataforma aplicativa amigable.	X		X		X			
27	El sistema permite encontrar información pertinente y relevante para el personal.	X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Las variables son pertinentes para medir la dimensión

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: José Velásquez Costa DNI: 09827586

Especialidad del validador: Ingeniero Industrial - Doctor en Gestión Empresarial

21 de 01 del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Base de datos

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																		
	V1	D1	D2	D3	D4	D5	D6	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
H1	87	8	17	13	16	18	15	3	3	2	3	4	3	4	3	4	5	2	2	3	3	4	2	4	3	1	1	4	5	4	5	4	3	3
H2	87	9	17	13	16	18	14	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	2	2	3	3	4	2	4	3	1	1	4	5	4	5	4	3	2
H3	80	7	16	13	15	17	12	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	4	2	3	3	1	1	3	5	4	5	3	2	2
H4	77	6	15	11	17	16	12	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	4	2	4	3	1	1	3	4	4	4	3	2	3
H5	84	6	15	13	17	18	15	2	2	2	3	3	2	3	4	3	5	2	3	3	4	4	3	3	3	2	1	4	5	3	4	5	2	4
H6	88	9	16	15	14	18	16	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	3	3	2	4	3	2	3	3	1	1	5	4	4	5	5	3	3
H7	82	7	12	11	16	22	14	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	3	2	4	4	2	2	4	5	5	4	5	3	2
H8	95	8	15	15	19	21	17	3	3	2	2	4	3	4	2	4	5	3	3	3	4	4	3	5	3	1	2	5	5	5	4	5	4	4
H9	86	7	14	15	16	19	15	2	2	3	2	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	2	4	3	1	1	5	5	4	3	4	4	4
H10	90	9	18	13	15	21	14	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	4	3	2	2	4	5	5	4	4	3	3
H11	94	9	17	15	18	19	16	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	2	1	4	5	4	4	4	4	4
H12	92	8	17	14	15	22	16	3	3	2	3	4	3	4	3	4	5	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	5	5	4	5	3	4	4
H13	104	12	23	14	17	22	16	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	5	5	4	5	3	4	4
H14	105	11	22	15	18	21	18	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	5	4	2	2	4	5	4	5	3	5	5
H15	99	9	18	15	18	23	16	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	5	4	2	3	5	5	4	5	3	4	4
H16	75	6	20	10	12	14	13	1	2	3	4	3	3	5	5	2	4	2	2	3	2	3	1	3	3	1	1	2	4	3	2	4	3	4
H17	73	8	15	9	11	18	12	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	2	1	1	2	3	1	4	4	1	1	3	5	4	1	4	3	4
H18	71	5	11	12	14	19	10	2	1	2	1	4	1	3	2	2	5	3	2	2	2	4	2	4	4	2	1	3	5	4	2	3	2	3
H19	79	8	18	11	11	17	14	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	2	1	3	3	1	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	5
H20	80	6	16	14	13	15	16	1	2	3	3	2	4	4	3	3	5	3	3	3	3	2	2	3	4	1	2	1	4	3	3	4	4	5
H21	74	5	18	11	11	14	15	2	1	2	3	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	4	3	4	5	3	3
H22	86	8	19	13	13	19	14	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	1	4	4	2	1	4	4	4	3	4	3	4
H23	69	4	14	11	11	16	13	1	1	2	3	1	2	3	5	3	5	1	2	2	2	3	2	2	4	1	1	2	3	5	2	5	3	3
H24	83	8	19	13	15	18	10	2	3	3	4	3	3	5	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	1	2	3	4	4	1	5	2	2
H25	75	8	19	10	10	16	12	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	5	3	3	3	3
H26	74	5	16	12	11	17	13	2	1	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	4	5	3	4	3	3
H27	85	8	18	14	15	19	11	3	2	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	5	4	1	5	2	3	2
H28	84	6	17	13	15	17	16	2	2	2	2	3	4	4	4	3	5	2	3	3	3	4	2	3	4	2	1	2	5	3	3	5	5	3
H29	71	4	17	11	11	13	15	1	2	1	4	2	3	5	3	2	4	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	5	3	4
H30	82	6	20	11	14	15	16	2	1	3	4	4	3	5	4	3	4	3	1	3	2	3	2	4	3	1	2	1	4	4	2	4	5	5
H31	76	5	15	13	12	16	15	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	3	3	3	1	3	1	2	3	4	3	3	4	4	4
H32	72	6	13	11	11	16	15	1	2	3	4	2	2	4	1	2	5	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4
H33	76	6	16	12	13	16	13	1	3	2	4	3	3	3	3	5	1	3	2	2	2	4	2	3	4	1	3	2	3	3	2	4	3	4
H34	107	13	23	16	16	22	17	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	5	4	1	2	4	4	2	3	5	4	4	5	5	3	4
H35	104	11	23	15	17	20	18	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	1	2	5	4	1	3	5	4	3	5	5	4	4
H36	109	13	22	17	18	21	18	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	1	5	4	2	2	5	5	3	5	5	3	5
H37	112	14	21	18	19	24	16	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	1	5	5	2	3	5	5	4	4	5	3	4
H38	107	14	21	16	17	22	17	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	2	1	5	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4
H39	107	13	22	16	16	20	20	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4	1	3	4	4	1	3	5	4	3	5	5	5	5
H40	100	14	19	16	19	19	13	4	5	5	5	3	3	5	3	5	4	5	2	5	5	3	2	4	3	1	3	5	4	3	3	4	3	3
H41	108	13	22	18	19	20	16	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	1	5	4	3	2	5	3	3	5	5	2	4
H42	106	12	22	16	18	21	17	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	1	5	4	2	2	4	5	4	4	5	3	5
H43	102	11	23	16	18	19	15	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	2	2	5	5	1	2	4	4	3	5	3	2	5
H44	101	10	21	16	16	22	16	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	2	1	4	5	2	4	5	4	2	5	4	2	5
H45	106	12	23	16	16	24	15	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	2	3	4	5	1	3	5	5	5	4	5	2	4
H46	111	12	23	17	19	22	18	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	2	2	5	4	1	4	5	4	4	5	5	3	5
H47	106	14	21	15	15	24	17	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	5	3	4	5
H48	95	11	17	15	15	23	14	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	2	3	3	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4
H49	92	7	17	17	12	22	17	2	2	3	4	4	3	2	4	5	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	4	5	5	3	4	5
H50	97	6	18	17	16	24	16	1	2	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	2	4	3	5	2	3	5	5	4	5	3	3
H51	98	10	20	16	11	24	17	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	2	1	2	2	4	3	2	5	5	5	4	4	5	4
H52	97	10	17	18	14	23	15	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	2	4	2	3	3	5	2	4	4	5	3	4	3	5
H53	94	10	18	14	17	19	16	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	2	5	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	5	2	4	5

DESEMPEÑO LABORAL															
	V2	D1	D2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
H1	37	23	14	4	3	4	3	5	4	3	2	3	3	3	
H2	35	21	14	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	
H3	36	23	13	4	4	5	2	5	3	4	3	2	2	2	
H4	35	20	15	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	
H5	38	22	16	2	3	5	4	4	4	4	4	2	3	3	
H6	39	22	17	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	
H7	42	24	18	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	3	
H8	42	24	18	2	4	5	3	5	5	5	4	3	4	2	
H9	42	25	17	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	
H10	37	21	16	3	3	4	2	5	4	4	3	3	3	3	
H11	40	23	17	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	
H12	40	24	16	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	
H13	48	27	21	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
H14	48	26	22	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	
H15	47	26	21	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
H16	38	22	16	3	3	4	4	3	5	3	3	4	1	5	
H17	36	20	16	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	5	
H18	36	20	16	4	2	3	3	3	5	4	2	3	3	4	
H19	40	21	19	4	2	5	3	2	5	4	3	4	3	5	
H20	37	20	17	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	
H21	35	21	14	2	4	4	4	4	3	4	3	2	1	4	
H22	36	22	14	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	4	
H23	40	20	20	3	2	5	3	3	4	5	4	3	4	4	
H24	33	19	14	2	3	4	2	3	5	4	2	2	2	4	
H25	35	18	17	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	
H26	35	20	15	3	3	4	4	2	4	4	3	2	2	4	
H27	38	20	18	2	3	5	3	3	4	5	2	3	3	5	
H28	40	24	16	4	3	5	4	4	4	4	3	2	3	4	
H29	37	22	15	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	
H30	37	21	16	3	2	4	5	4	3	2	3	4	2	5	
H31	42	26	16	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	
H32	36	22	14	3	3	4	4	3	5	3	2	3	2	4	
H33	34	22	12	4	4	3	3	4	4	3	1	3	1	4	
H34	47	26	21	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	
H35	49	27	22	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	
H36	47	27	20	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	
H37	46	28	18	5	5	5	5	3	5	3	4	4	3	4	
H38	45	23	22	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	
H39	50	27	23	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	
H40	47	24	23	2	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	
H41	45	25	20	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	
H42	46	24	22	4	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	
H46	47	26	21	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	
H47	49	28	21	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	
H48	45	26	19	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	
H49	44	27	17	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	5	
H50	47	27	20	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	
H51	50	26	24	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
H52	52	28	24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
H53	50	28	22	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	

Anexo 6. Pruebas no paramétricas - Kolmogorov-Smirnov

			GTH	DL
N			53	53
Parámetros normales ^{a,b}	Media		1,98	1,91
	Desv. Desviación		,820	,815
Máximas diferencias extremas	Absoluta		,224	,244
	Positivo		,224	,244
	Negativo		-,214	-,193
Estadístico de prueba			,224	,244
Sig. asin. (bilateral) ^c			,000	,000
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.		,000	,000
	Intervalo de confianza al	Límite inferior	,000	,000
	99%	Límite superior	,000	,000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.