



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **Administración y Gestión Comercial**

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
CONSTRUCTORA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración y Gestión Comercial

Autor:

Rosa Genuvire Mora Balarezo

Asesor:

Mg. Luis Guido Tresierra Ayala

<https://orcid.org/0000-0002-2771-2951>

Trujillo - Perú

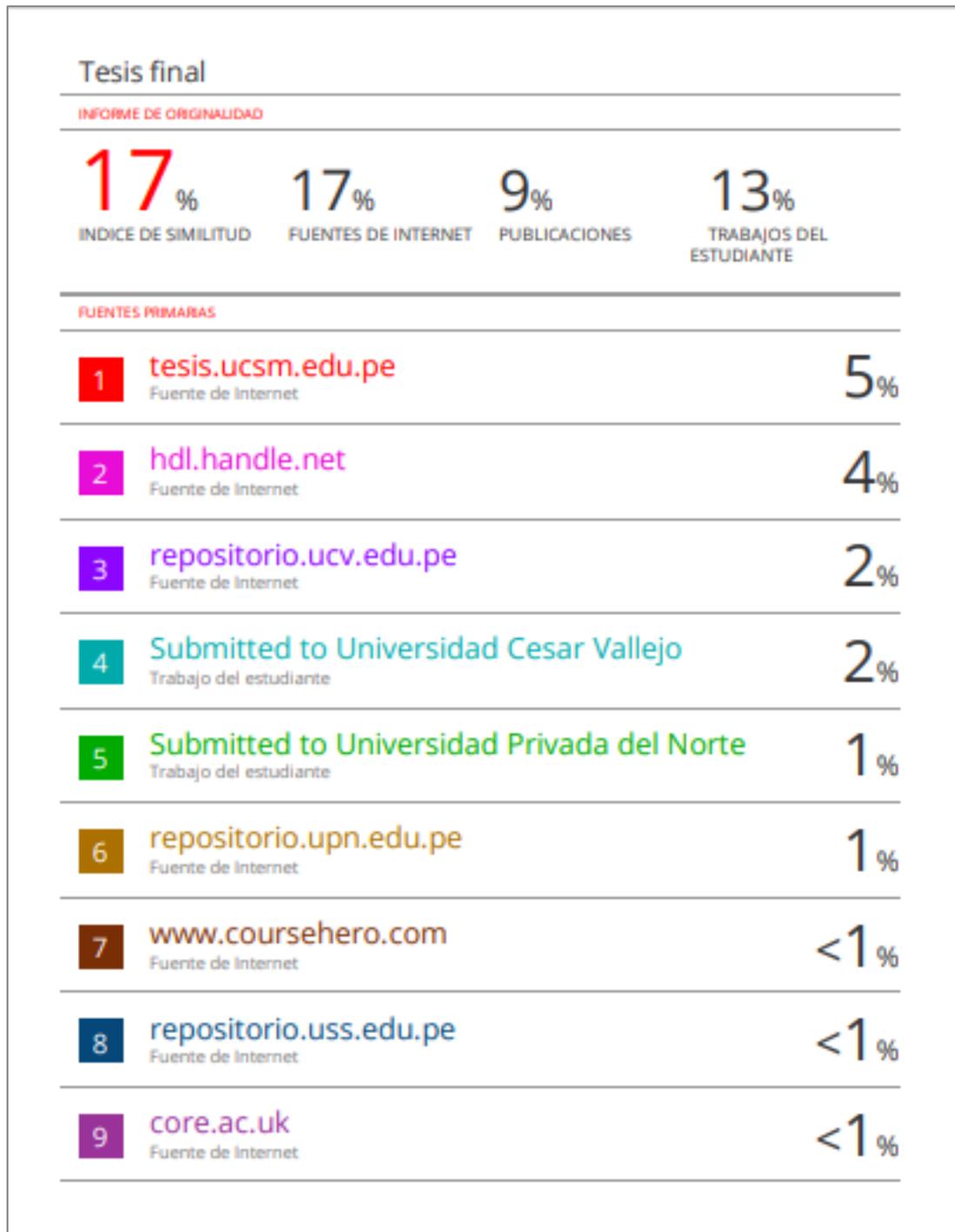
JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Jocelyn Ruth Infante Linares	18136826
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Maria Soledad Rodriguez Castillo	18107224
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Karim Jaqueline Chávez Diaz	41591066
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

REPORTE DE SIMILITUD



DEDICATORIA

A mi abuela quien fue mi mayor ejemplo de lucha y desde que partió la he sentido en cada paso.

A mi madre por siempre brindarme su apoyo y amor incondicional y por ser mi mayor motivación para alcanzar todas mis metas.

AGRADECIMIENTO

A Jehová por darme la fuerza y la sabiduría para afrontar los retos que he tenido en cada etapa de mi vida.

La Universidad Privada del Norte por ser mi casa de estudios.

A los maestros que he tenido durante este tiempo quienes con sus conocimientos y experiencias forman profesionales que impactan positivamente en la sociedad.

La empresa por permitirme aplicar el estudio de investigación en los trabajadores.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
TABLA DE CONTENIDO.....	6
INDICE DE TABLAS.....	7
INDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	25
CAPITULO III: RESULTADOS	29
CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	34
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Gestión del Talento Humano -----	29
Tabla 2: Desempeño Laboral -----	30
Tabla 4: Matriz de consistencia -----	44
Tabla 5 Matriz de operacionalizacion de variable-----	45

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de la Gestión del Talento Humano de la empresa de estudio	29
Figura 2: Nivel del desempeño laboral de la empresa de estudio	31
Figura 3: Gráfico de dispersión	33

RESUMEN

Dado que la empresa de estudio presenta problemas con el rendimiento y productividad de sus trabajadores, El objetivo principal de esta tesis es averiguar cómo afecta la gestión del talento humano al buen desempeño de su trabajo. Para poder hallar los resultados se utilizó un diseño transversal correlacional, y a su vez una encuesta de opinión el cual se aplicó a la población representada por los 17 trabajadores de dicha empresa. Además, se utilizó un cuestionario creado por el autor Castañeda, D (2018) Se compone de 24 preguntas que pueden utilizarse para medir los aspectos de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. Tras procesar toda la información y utilizar el valor de correlación, se ha demostrado que no existe relación entre los factores. En consecuencia, lo mejor es incluir los procesos más importantes en un plan de crecimiento y vigilar la situación para ver si el cambio tiene algún efecto en el rendimiento de los trabajadores.

Palabras Claves: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, Sector Construcción

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

“En un entorno organizacional cada vez más competitivo, la gestión humana es un medio por el cual las personas aportan eficazmente al cumplimiento de objetivos tanto organizacionales como personales” (Menichelli et. al 2015, p.58)

Según Chiavenato (2020) las personas son elementos muy importantes, ya que están dotadas de una serie de características especiales que les permite diferenciarse de los demás, muestran actitudes proactivas, poseen energía física y mental, es por ello que deben ser lideradas y motivadas a alcanzar las metas y objetivos que se proponen, además deben recibir un trato personalizado a través del *coaching o mentoring*.

El fenómeno de la pandemia covid 19 no solo ha acelerado la transformación digital, sino que además ha impactado al talento humano en las organizaciones. Existen 3 factores críticos que se han visto desde el lado empresarial. Primero, la supervisión del personal desde casa, si en el entorno de la oficina ya existían diferencias, la virtualidad ha generado además confusiones. El reto está en que el gerente, jefe o supervisor tenga una actitud de adaptación, ya que, si antes se podía ejercer presión ante los resultados en la presencialidad, ahora virtualmente este trabajo torna muy difícil de gestionar. Segundo, la cultura de trabajo y clima laboral se considera “inestable” en vista de que nadie tiene experiencia para asumir los cambios que esta pandemia ha dejado. Algunas formas de evitar renuncias han sido dar más y mejores beneficios a los colaboradores, así como reconocer el trabajo que realizan. Tercero, las empresas y sus ejecutivos deben tomar decisiones siempre teniendo en cuenta el tiempo, es decir a corto plazo con el fin de asegurar la continuidad en el mercado. También se trata de tener planes de contingencia y salir invictos en cuanto las

cosas vuelvan a la normalidad. Por el lado de los colaboradores las cosas no se ven tan fáciles, según estudios de la OMS a nivel mundial, las empresas están enfrentando altos costos en la salud de sus colaboradores, alrededor de un US\$ 1 billón de dólares anuales por padecimientos de depresión, ansiedad, ataques de pánico y altos niveles de estrés produciendo una baja productividad por parte del personal. La inestabilidad laboral, es otro de los problemas más comunes, se ha visto una tendencia de muchos profesionales que han sido sobrecargados de actividades haciendo que estos deseen un cambio inmediato sin pensar a donde ir, pero con prisa de salir de sus actuales empleadores. Estas situaciones evidencian lo que está pasando en las organizaciones y en el personal, donde sale a relucir la presión que ejercen las organizaciones sobre sus colaboradores debido a que las metas de las empresas nunca serán menores pero el ritmo de crecimiento es cada vez más exigente para la subsistencia, también el ánimo y las emociones de las personas entran en juego. (López, 2021)

Según Portafolio (Diario Colombiano) explica que el cambio tan drástico que han tenido las personas como cambiar el trabajo presencial por uno virtual habría causado un impacto negativo en ellos, incluso indica que de 2 o 3 millones de ciudadanos que han pasado por este proceso el 62% de ellos han sufrido problemas de tipo emocional y sensación de aislamiento en lo que duró la cuarentena mientras que el 38% extrañaba asistir a sus trabajos de forma presencial (Portafolio,2020).

Por ello, las compañías están llevando a cabo nuevas estrategias apoyándose en la tecnología con el fin de cuidar lo que consideran más valioso: sus colaboradores. Un ejemplo de esto es la plataforma llamada BUK que nació en Chile y tiene presencia en el mercado colombiano, gracias a sus particularidades esta herramienta tiene como objetivo

mejorar los procesos organizacionales y simplificar trámites de los colaboradores, quienes pueden realizar varias actividades desde enviar certificados laborales hasta solicitar vacaciones, incluso también cuenta con un canal de comunicación activo y efectivo con la empresa, todo esto solo a través de la aplicación desde sus dispositivos (Diario semana, 2021)

Un reporte de Andina (Agencia Peruana de noticias) asegura que la transformación digital no es ajena en el Perú, pues con la nueva “normalidad” las empresas han optado por la transformación digital no solo del negocio, sino de los empleados, implementando estrategias que les permita capacitar a sus colaboradores sobre las carreras más demandantes como el comercio electrónico y otras carreras vinculadas a la tecnología. “Crehana para empresas” expone algunas ideas para elaborar un programa de desarrollo humano que ayude a los empleados a crecer tanto profesional como personalmente. Incluye estrategias de gestión del talento en las que, si se alcanzan los objetivos, se identificarán y analizarán los puntos fuertes para tenerlos en cuenta en la planificación futura. Estas estrategias siempre pueden modificarse para alcanzar metas más altas. (Andina, 2021)

La gestión del talento humano ayuda a promover los derechos de los trabajadores en Perú, que tiene alto índice de informalidad y donde la mayoría de las empresas trabajan de esta manera. En el país se conocen dos hechos: "Por un lado, las empresas medianas y grandes cuentan con un área que gestiona a su personal, usualmente llamada recursos humanos. Esta área participa en la toma de decisiones e intenta que todos trabajen para el mismo objetivo, que es cumplir con las metas que la organización se ha propuesto. Por otro lado, se encuentran las pymes que en su mayoría no cuentan con esta área, por el contrario, solo

una persona está a cargo de la administración y planilla. Claramente solo en el primer caso es donde se ha logrado más cambios, mientras que en el segundo caso los cambios no han tenido mayor impacto” (Esan business, 2017).

Según la realidad de la empresa ésta no cuenta con un área que gestione a su personal, como consecuencia de esto hay una constante rotación de personal ya que cada contratación equivocada equivale un gasto para la empresa sin obtener ningún beneficio, a su vez este problema afecta al desempeño de los trabajadores, estos muchas veces no cumplen a tiempo con sus actividades y por ende no se cumplen con los objetivos propuestos. Se presume que este problema puede ser consecuencia de no contar con procesos de reclutamiento y selección adecuados, generando que se tenga dentro del equipo a personas que no cumplen con el perfil, capacidades y competencias necesarias, además la empresa no ofrece programas de capacitación y motivación a su personal, siendo esto un factor muy importante ya que las empresas deben potenciar las capacidades de su personal para generar desempeños eficientes en la realización de sus actividades laborales y por ende el crecimiento de la empresa. Lo que busca este proyecto de investigación es aportar información relevante de manera que la empresa pueda identificar los puntos deficientes y tomar acciones para mitigar esos problemas.

Existen antecedentes internacionales como la investigación realizada por Ramirez et. al (2019) quienes analizaron la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico de la industria minera en 3 países: Venezuela, Colombia y Chile”. Esta investigación presenta características de tipo descriptiva no experimental, participaron en las encuestas 55 gerentes de tres empresas. Los hallazgos permiten concluir que el sector minero de estos países requiere de estrategias organizacionales para asegurar el buen funcionamiento, así

como potenciar una cultura hacia el cumplimiento de objetivos.

La tesis desarrollada en Ecuador por Colcha (2020) buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la constructora General Service SA. Este estudio se realizó con 38 empleados de distintas áreas estratégicas, utilizando como instrumento el cuestionario y como herramienta el programa SPSS para procesar la información. Los resultados revelaron que el personal presentaba deficiencias en cuanto al rendimiento y la motivación. En consecuencia, se aconseja al departamento encargado del personal mejore sus procedimientos de reclutamiento y selección, además se aconseja a la empresa que ponga en marcha programas de capacitación para mostrar cambios positivos.

También se consideraron antecedentes a nivel nacional como el de Moza y Rojas (2019) que querían saber cómo afectaba la Gestión del Talento Humano al rendimiento laboral del personal de oficina del Hospital Arzobispo Loayza de Lima. Para ello, hicieron un estudio de empresa y trabajaron con trabajadores del hospital. Treinta personas llenaron un formulario, que fue la herramienta que utilizaron. Lo que demuestra este estudio es que, si hay influencia de una variable hacia otra, demostrar que las tácticas organizativas pueden influir positivamente en el rendimiento laboral siendo esto una parte fundamental en dicha gestión.

La tesis presentada por Condero (2019) intenta averiguar cómo afecta la gestión del talento humano a la calidad del trabajo de la "micro red oroya" Junin. Presentaron un estudio no experimental, los datos se obtuvieron mediante un cuestionario a 113 trabajadores quienes evaluaron varios factores determinando así que ambas variables se encuentran en un nivel regular y con eso la relación existente entre ellas, además se diagnosticó que el proceso de

selección debe presentar mejorías, así como empoderar al recurso humano de la entidad para mantener el control sobre el trabajo y garantizar un servicio aún mejor.

Por su lado, Yupanqui y Palomino (2020) Gestión del Talento Humano y Compromiso de los Trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho fue el nombre del estudio. Utilizando el método de encuesta, 44 trabajadores conformaron el grupo. Con este trabajo se pudo concluir que si se mantienen o mejoran las prácticas de gestión del talento humano, se podrá contratar mejores trabajadores, lo que puede repercutir positivamente en su desempeño, manteniendo o elevando su nivel.

Castañeda (2018), El objetivo del plan fue conocer "Cómo Afecta la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Baños del Inca-Cajamarca". Donde por medio de encuestas aplicada a 187 ediles de dicha entidad y aprovechando esta relación es importante reconocer que contar con un área que gestione eficazmente al personal de una organización puede tener una incidencia importante sobre el rendimiento, por ello se recomienda repotenciar las capacidades de los trabajadores para asegurar el compromiso de los mismos.

En la tesis de Pinedo y Tenazoa (2022), En Tarapoto se estudió la "Gestión del Talento Humano" y el "Desempeño Laboral de los Empleados del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo" para ver si existía alguna relación entre ambos. Se entregó un formulario a 130 trabajadores que conformaban el grupo. Los datos mostraron una asociación alta y positiva de 0,887, por lo que la empresa debería pensar en utilizar un método de GTH para ayudar a los trabajadores a entender la cultura de la empresa y trabajar por el mismo objetivo.

El estudio desarrollado por Checa (2020) tiene como objetivo "Desarrollar una estrategia

de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Piura en Chiclayo". Se aplicó un cuestionario a 36 personas que laboraban en la entidad bancaria. Este fue el método que se utilizó. Según los resultados, hubo algunos problemas en la realización de las funciones y falta de compromiso. Esto demuestra lo importante que es para una empresa hacer un estudio de su situación actual y plantear estrategias para gestionar y evaluar a sus empleados de manera que se promueva el crecimiento tanto organizacional como personal.

Por su lado, Alverca (2021) El presente estudio pretende conocer cómo se relacionan la gestión del talento humano y el éxito laboral en la Municipalidad Provincial de San Ignacio - Cajamarca. Es un estudio correlacional, y el método utilizado fue una encuesta a 96 trabajadores mediante un cuestionario. Los antecedentes nos permiten ver que existe una relación entre los factores y sugiere que un buen plan de GRH debe basarse en inspirar y recompensar a los empleados de manera que tenga un efecto positivo en ellos y los haga sentir parte de la organización.

Finalmente, como antecedentes locales se consideraron estudios como el de Pacheco (2018) quien en su proyecto busca determinar una relación entre la percepción sobre gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de un instituto tecnológico privado Trujillo. Se creó un sondeo diseñado en la escala de likert siendo esta la técnica aplicada a 52 docentes. Se muestra como resultado una relación, pero una opinión negativa entre las variables de estudio. Por ello, es recomendable trabajar desarrollando un modelo que controle al talento humano y ofrezca una solución adaptada a la realidad de la empresa proponiendo métodos para mejorar el rendimiento de los mismos.

Por último, la investigación realizada por Monzon (2022), Se estudió la gestión del talento

humano y el desempeño laboral en una empresa financiera en Trujillo, mediante un instrumento de encuesta que se aplicó a 30 trabajadores de la empresa. Estos 30 trabajadores fueron elegidos como grupo representativo para el proyecto de estudio. El autor encontró que ambos factores están vinculados, lo que significa que trabajar para mejorar uno tendrá un efecto en el otro.

Este primer tema (GTH), será concebida como un conjunto de procesos que involucra personas cuyas diferentes competencias ayudan a las empresas a diferenciarse de la competencia. Así se construirá el marco teórico. En el mundo en que vivimos actualmente, los mejores amigos de una empresa son sus personas. Esto se debe a que las personas son una parte importante del crecimiento y el éxito de la empresa. Debido a lo feroz que es el mundo de los negocios y la tecnología, las empresas se han dado cuenta de que es la capacidad humana la que crea valor empresarial. La tecnología ayuda mucho, pero siguen siendo las personas las que la crean y la utilizan. En este contexto, podemos estar seguros de que el área que gestiona al talento humano es importante porque consideran las contribuciones de personas hacia una organización, lo que hace que cada una de ellas sea única. También implica fortalecer sus conocimientos, reconocer sus logros y darles un lugar justo para trabajar, ya que tanto el colaborador como la empresa deben trabajar por el mismo objetivo (Chiavenato, 2020).

(Eslava 2004, citado por Pacheco, 2018), dice que otra forma de describir esta misma variable es que significa que tratan de que sus trabajadores tengan altos niveles en cualidades y conocimientos para que la organización tenga un valor único y se mantenga exitosa ahora y en el futuro.

Por último, Este autor afirma que es una forma de preparar a las personas para todos los

retos que conlleva vivir en un mundo competitivo como el actual. Se asegura de que los trabajadores puedan obtener el mejor nivel de competencias y hacer un gran trabajo en lo que hacen. (Mora 2012 citado en Rojas y Vílchez, 2018)

De acuerdo a la información antes mencionada existen coincidencias sobre esta primera variable puesto que los autores refieren que pueden ser procesos o herramientas aplicadas estratégicamente de tal modo que se pueda alcanzar la excelencia en los colaboradores y con esto el prestigio de una organización sin dejar de lado sus capacidades y desarrollo individual.

Como bien se mencionó anteriormente la gestión del talento humano está constituida por procesos éstos según Chiavenato (2020) son 6 sin embargo, se aplicarán 2 de ellos y sus respectivas dimensiones a la empresa de estudio, ya que se está priorizando las necesidades de la misma además de su capacidad económica para implementar ciertos procesos en su gestión. Dichos procesos son los siguientes:

Procesos para atraer talentos: Es el proceso por el cual los candidatos son seleccionados a medida que cumplan con el perfil y las competencias que busca la organización. Este proceso contiene dos dimensiones importantes: Reclutamiento y selección de personas.

Por un lado, el reclutamiento de personas es un proceso que sirve como primer contacto entre la organización y sus futuros colaboradores, implica hacer público y ofrecer oportunidad laboral al mercado con el fin de encontrar candidatos ideales. Existen dos tipos, el primero es el reclutamiento interno, el cual está enfocado en los candidatos que se encuentran dentro de la empresa para ser removidos a puestos más altos, pero a la vez más complejos. Las ventajas que ofrece el reclutamiento interno son las siguientes: Aprovecha el talento que se tiene dentro de la organización, resulta más económico para la empresa,

fomenta la motivación y desarrollo de los trabajadores, incentiva la sana competencia entre colaboradores. Sin embargo, también tiene desventajas como limitar la entrada de nuevos talentos con nuevas ideas, genera problemas de intereses ya que no se puede ofrecer oportunidades a todos, se puede interpretar como un sistema cerrado o burocrático.

El segundo tipo es el reclutamiento externo el cual está dirigido a los candidatos que se encuentran fuera de la empresa, es decir que no pertenecen a su equipo de trabajo con el fin de integrar a nuevos talentos, para ello es importante que se consideren técnicas efectivas las cuales permitan convencer a los candidatos y atraerlos como crear anuncios de empleo los cuales deben incluir un título llamativo, introducción, responsabilidades del puesto, requisitos que debe cumplir el candidato y lo que se les ofrece, actividad de la empresa, ubicación. Las ventajas que ofrece el reclutamiento externo son las siguientes: permite contar con nuevas experiencias y aportaciones por parte de los nuevos colaboradores a la organización, enriquece el capital humano ya que se estaría contando con nuevos conocimientos y destrezas, permite que la empresa y el mercado laboral interactúen, renueva y enriquece la cultura organizacional de la empresa. Las desventajas se podrían dar en los altos costos, la desmotivación de los actuales colaboradores, afecta en la fidelización de los mismos, podría causar inseguridades ya que los candidatos externos son desconocidos.

Por otro lado, la selección de personas funciona como un filtro donde se escogen entre diversos candidatos, solo a aquellos que cumplen con las competencias que busca la organización, es decir a la persona indicada para el puesto. Existen varias técnicas que se pueden aplicar como la entrevista de selección, la cual establece una conversación entre entrevistador y entrevistado para conocer un poco más del candidato y analizar o evaluar

las soluciones y salidas que le puede dar a problemas específicos, también están las pruebas de conocimiento las cuales sirve para medir los conocimientos profesionales o técnicos de los candidatos, además se puede medir las habilidades y desempeño de los mismos en ciertas tareas o situaciones, las pruebas de personalidad también son muy utilizadas, esta prueba sirve para conocer el comportamiento del candidato y que tanto puede controlar sus emociones y frustraciones, se aplican mayormente para puestos de alto nivel y finalmente las pruebas psicológicas que buscan obtener un análisis con respecto al comportamiento y aptitudes de las personas.

Proceso de desarrollo de talentos, equipos y organizaciones: Busca otorgarles competencias a los colaboradores de la organización, de modo que estos mantengan la ventaja competitiva, un medio para ello es la capacitación, ya que gracias a este programa los colaboradores tienen la oportunidad de mejorar su desempeño y puedan desarrollar su trabajo con excelencia, siempre alineado a los objetivos organizacionales. La capacitación tiene 4 etapas: Diagnóstico, el cual consiste en hacer un estudio general de las debilidades del colaborador y detectar las oportunidades de mejora para que estas sean atendidas, diseño, se trata de poder preparar y ejecutar un programa de capacitación sobre las debilidades encontradas, la implantación donde se pone en marcha el plan de capacitación y finalmente la evaluación que implica el análisis de los resultados generados por dicho programa.

Considerando lo anteriormente expuesto, La gestión del talento humano es un área independiente, puesto que tiene enfoque en impulsar una participación activa entre los trabajadores, así como el compromiso y el trabajo en equipo promoviendo de esta manera una cultura organizacional sólida. (Azócar, 2013 citado en Panchi 2017)

Por ello, es fundamental que las organizaciones tomen conciencia sobre la importancia de trabajar potenciando las competencias de sus colaboradores, ya que son ellos quienes asegurarán el éxito de la organización, a su vez ofrecerles estabilidad y seguridad laboral asegura la motivación y el desempeño eficiente. A propósito de esto, el desempeño es la manera como las personas o equipos realizan sus actividades laborales, es decir es el acto de cumplir con las tareas encomendadas de tal modo que se cumplan con los objetivos organizacionales propuestos. (Chiavenato, 2020).

Para Cacsire el desempeño laboral está ligada al esfuerzo humano y ambas características son esenciales para que las organizaciones puedan operar con éxito, es por ello que se debe trabajar para que el colaborador se sienta valorado y parte de ella, de esta manera su desempeño será óptimo beneficiando a la organización (Cacsire, 2019 citado en Checa, 2020).

Otro tipo de concepto que podemos conocer acerca del desempeño es que considera no solo lo que el trabajador sabe hacer sino cómo realiza esas actividades que le encomiendan en un periodo determinado de tiempo, en esto influyen ciertas actitudes como la eficiencia, compromiso y productividad que estos puedan demostrar. (Alles, 2017 citado en Arechúa, 2021)

La frase atribuida a William Thomson “aquello que no se mide, no se puede mejorar”, pone en manifiesto lo importante que es poder medir el desempeño de los trabajadores ya que ellos deben conocer como están ejerciendo su trabajo y hacer las correcciones correspondientes en aras de obtener mejores resultados.

Castañeda (2018) indica qué aspectos del rendimiento laboral son importantes:

El servicio: Se considera una serie de actividades que se hace para otra persona con el fin

de satisfacer sus necesidades brindándoles una atención personalizada. (Shanton et. al 2007 citado en Castañeda, 2018)

Rendimiento laboral: Se entiende como el resultado del trabajo de una o varias personas. También se puede determinar que es el esfuerzo que le pone cada persona a su trabajo donde influye la motivación, la cual puede originar cambios positivos en todo el funcionamiento que realizan los trabajadores. (Porret 2012 citado en Castañeda, 2018)

Evaluación del desempeño: Para Chiavenato (2020), es un proceso para evaluar el esfuerzo del trabajo de una persona considerando las actividades que tiene a cargo, además sirve para hacer una evaluación de las cualidades de un colaborador y conocer lo que pueden aportar en la organización.

La evaluación de desempeño ayuda a reducir los niveles de incertidumbre de los colaboradores pues este sistema proporciona información constante sobre su evolución siendo el colaborador y la organización los principales interesados en conocer dichos resultados. Por ello, Chiavenato (2020) expone las razones para evaluar el desempeño de los colaboradores:

Recompensas: Permite decidir si los colaboradores se merecen aumentos de sueldo o algún beneficio extra por su desempeño eficiente, así como también despidos.

Retroalimentación: Permite que el colaborador reciba un feedback sobre su desempeño y los resultados que ha logrado.

Desarrollo: Permite que el colaborador reconozca sus puntos fuertes para trabajarlos con más dedicación o sus puntos débiles para mejorarlos mediante las capacitaciones.

Relaciones: Permite que los colaboradores mejoren sus relaciones dentro del ambiente

laboral tanto con sus jefes como sus compañeros de trabajo.

Percepción: Permite que el colaborador tome conciencia sobre lo que piensa su entorno de él.

Potencial de desarrollo: Permite conocer a fondo el potencial que tiene el colaborador para poder desarrollarse.

Asesoría: Ofrece información a los especialistas encargados del área humana para que estos puedan orientar al colaborador mediante el *coaching* o *mentoring*.

La importancia del desempeño laboral radica desde que el colaborador puede conocer y valorar su esfuerzo, que tenga la capacidad de hacer un autoanálisis de su desempeño dentro de la organización donde está prestando sus servicios, de esta manera el colaborador identificará sus puntos fuertes y débiles sobre las actividades y responsabilidades que le asignan sus empleadores y adoptar las medidas oportunas para aumentar su eficiencia y eficacia. (Durant, 2018)

Considerando que cada vez más hay más rivalidad en el mercado laboral, resulta importante que las empresas trabajen constantemente en su talento humano poniendo en práctica una correcta gestión de los mismos, lo cual implica estar en perfeccionamiento activo, esto garantiza que el personal se sienta en un ambiente en donde podrá crecer profesionalmente.

Después del impacto que dejó la pandemia Covid 19 tanto en las empresas como en los colaboradores, esto ha servido para preocuparse aún más en el personal, no solo asegurando sus puestos de trabajo sino capacitándolos para que se puedan adaptar a la virtualidad, esto conlleva un trabajo de comunicación efectiva entre jefes y colaboradores.

También, ha permitido que las organizaciones busquen la forma de seguir vigentes

adoptando la idea de la transformación digital, esto conlleva a buscar soluciones tecnológicas con el fin de proteger al capital humano de una empresa.

A través de este proyecto de investigación se podrá determinar el valor que tienen las personas en una empresa y lo importante que es trabajar fortaleciendo sus talentos, ya que sin ellas las empresas no podrían desarrollarse y tener éxito, por ello lo primero que se debe hacer para obtener buenos resultados es dotarlo de conocimientos y entrenarlos para afrontar diversos problemas que se presenten en el trabajo.

Esto con lleva a plantearse la siguiente problemática: ¿Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2022?

Se plantea como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores en una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2022.

Como objetivos Específicos se plantearon: Identificar el estado de la gestión del talento humano de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo. Identificar el estado del desempeño de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo.

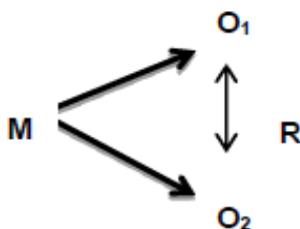
Finalmente, las hipótesis plantean lo siguiente HG: Propone la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2022. Ha: Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2022 y Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2022.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Según las particularidades del proyecto de investigación, éste adopta un enfoque cuantitativo porque lo que se busca es estudiar o analizar la situación actual y mediante la aplicación de encuestas poder recolectar datos con el fin de identificar el problema principal (Hernández et. al, 2014 citado en Alverca,2021) a su vez presenta características de una investigación básica porque busca incrementar conocimientos además de buscar una solución practica al problema de investigación (Vara, 2019 citado en Yupanqui y Palomino,2020)

Con respecto a la investigación de campo, la cual también se aplicará para la recopilación de datos, esta consiste en recolectar información directa de los individuos a investigar y de la realidad en donde suceden los hechos sin alterar las variables o las condiciones que se presenten (Fidas, 2012 citado en Colcha, 2021)

El diseño que caracteriza a la investigación es de tipo transversal-correlacional. Según (Huaire, 2019) Este modelo pretende describir alguna relación entre dos o más variables durante un ciclo de tiempo determinado:



El esquema presentado en la investigación es:

Donde:

M: Colaboradores de la empresa de estudio

O1: Gestión del talento humano

O2: Desempeño de los trabajadores

R: relación entre variables

Se dice que una población la conforman un grupo de personas que comparten características semejantes que son de interés para ser estudiado (Malhorta,2008 citado en Castañeda, 2018). Esta población se caracteriza por ser de tipo finita debido ya que se conoce el tamaño de la misma la cual está conformado por 17 trabajadores de la empresa de estudio.

Según Cantoni (2009) La muestra está representada por una parte más pequeña de toda una población para ser estudiada o medida en un procedimiento en específico, estas se estudian para describir las poblaciones, ya que son grupos más pequeños y demandan menos costo y tiempo. En el caso de esta investigación no se calculó la muestra, ya que está representada por el total de la misma correspondida por los 17 trabajadores. Por otro lado, los criterios de inclusión que se consideraron son: trabajadores que tengan un tiempo mínimo de 3 meses trabajando en la empresa, trabajadores que estén presentes al momento de realizar las encuestas, trabajadores que acepten participar del estudio de investigación

Asimismo, también se tomaron en cuenta algunos criterios de exclusión siendo estos:

trabajadores que ya no pertenezcan a la empresa, trabajadores que hayan solicitado su renuncia, personal contratado por temporadas.

La técnica utilizada para este estudio fue la encuesta la cual se considera un instrumento que recoge información mediante procesos de las cuales le permite al investigador analizar los datos (Moza y Rojas, 2019), dichos datos fueron utilizados en la presente investigación teniendo en cuenta las variables de estudio.

El instrumento utilizado fue el cuestionario. Según Rodríguez y Vásquez (2021), este instrumento se utiliza con fines de recolectar información de investigaciones de tipo cuantitativas, las cuales

tiene como fin plantear preguntas que respondan al problema propuesto, además son aplicadas a un grupo de personas que tienen relación con las variables de estudio para finalmente ser interpretadas en términos estadísticos. El cuestionario contiene 24 preguntas, de las cuales 9 ítems evalúan la primera variable y 15 ítems la segunda, todas ellas valoradas mediante la escala de Likert. Este instrumento fue elaborado por el autor Castañeda Durant, Dennis William, para su tesis "Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital baños del Inca en Cajamarca", la cual fue aceptada por dos expertos en la materia. Para cerciorarse de la confiabilidad del instrumento, el autor utilizó el alfa de Cronbach para hallar su valor. El resultado para ambas variables muestra que la fiabilidad es excelente.

Antes de proceder al tratamiento y análisis de los datos, se envió una solicitud a la empresa objeto del estudio para obtener el permiso de realizar el estudio con los trabajadores que trabajan en ella actualmente. Tras obtener una buena respuesta, se hicieron los planes necesarios para iniciar el trabajo sugerido, teniendo en cuenta la disponibilidad de los trabajadores y si se les permitía o no hacer el estudio.

Luego de realizar la encuesta, se procederá a analizar los resultados y tabularlos, de manera que sea posible mantener un orden y coherencia para el desarrollo del trabajo de investigación. La herramienta seleccionada para realizar los pasos anteriormente mencionados será el programa SPSS, el cual permite analizar, tabular y graficar los resultados en forma de resumen logrando una mejor comprensión de los mismos y a su vez interpretarlos correctamente.

Los métodos para el análisis de datos son los siguientes:

Análisis descriptivo: Se elaborarán las tablas según los objetivos y se interpretará

descriptivamente el coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde:

- a. 0.01 a 0.19 existe correlación positiva muy baja
- b. 0.20 a 0.39 existe correlación positiva baja
- c. 0.40 a 0.69 existe correlación positiva moderada
- d. 0.70 a 0.89 existe correlación positiva alta
- e. 1 correlación positiva perfecta
- f. 0 correlación nula

Análisis Inferencial: Mediante la asociación Rho de Spearman se aplicó el siguiente método para probar la idea:

$$sp = 1 - \frac{6D}{n(n^2 - 1)}$$

Con lo que se refiere a las consideraciones éticas que debe tener toda investigación, se tuvo en cuenta y se cumplió con todas las normas establecidas tanto profesionalmente como a nivel organizacional, pues se obtuvo la autorización del representante de la empresa elegida para realizar el presente trabajo de investigación, así como aplicar las encuestas al personal, a su vez se cuidará la imagen de la empresa y la de sus trabajadores. Se rechaza completamente el plagio o la alteración de datos pues se respetará la autenticidad de estos. Por último, toda la información fue recogida de fuentes confiables y reconocidas, adicionalmente se respetó a los autores mencionados haciendo las citas correspondientes bajo la normativa APA 7ma edición.

CAPITULO III: RESULTADOS

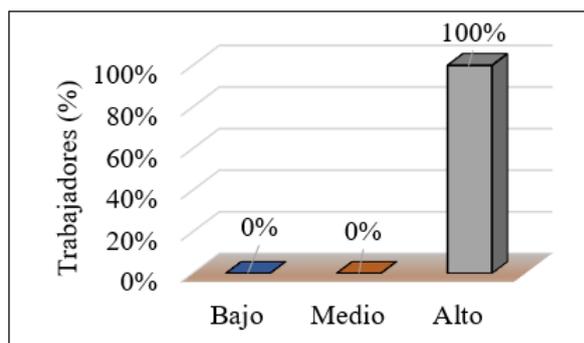
Considerando el primer objetivo específico identificar el estado de la gestión del talento humano de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2022 se hallaron los siguientes resultados:

Tabla 1: Gestión del Talento Humano

Niveles	Variable		Dimensiones					
	GTH		Reclutamiento		Selección		Capacitación	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	0	0%	2	12%	3	18%	4	24%
Alto	17	100%	15	88%	14	82%	13	76%
TOTAL	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%

Nota: Esta tabla muestra el calculo en porcentaje sobre la primera variable de estudio y sus dimensiones

Figura 1: Niveles de la Gestión del Talento Humano de la empresa de estudio



Nota: El gráfico muestra los resultados según la percepción de los encuestados

Interpretación: El cuadro 1 muestra los datos de la primera variable y dimensión. El 88% de los trabajadores encuestados afirma que el factor reclutamiento tiene un estatus alto, mientras que el 12% afirma que tiene un estatus medio. Del mismo modo, el 82% de los

encuestados afirma que la selección tiene un estatus alto, mientras que el 18% afirma que tiene un estatus medio. En cuanto a la formación del personal, el 76% de los encuestados considera que tiene un estatus alto, mientras que el 24% opina que tiene un estatus medio. Por último, todos los encuestados piensan que es importante controlar lo que la gente puede hacer.

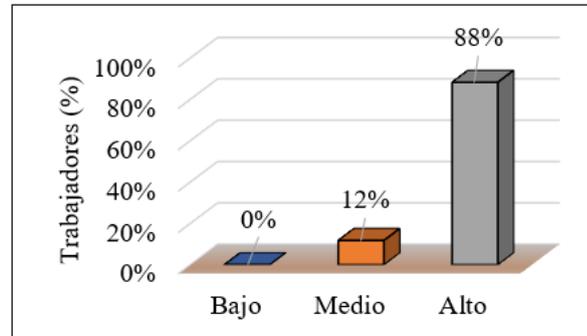
El segundo objetivo específico era conocer la opinión de los trabajadores de una empresa constructora - Trujillo, 2022 respecto al nivel de esta variable. Estos son los resultados:

Tabla 2: Desempeño Laboral

Niveles	Variable		Dimensiones				Evaluación de desempeño	
	Desempeño Laboral		Calidad del servicio		Trabajo en equipo			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	2	12%	6	35%	4	24%	4	24%
Alto	15	88%	11	65%	13	76%	13	76%
TOTAL	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%

Nota: Esta tabla muestra el cálculo en porcentaje acerca de la segunda variable de estudio y sus dimensiones

Figura 2: Niveles del desempeño laboral de la empresa de estudio



Nota: El gráfico muestra los resultados en niveles según la opinión de los encuestados.

Interpretación: El cuadro n° 2 muestra los resultados de la segunda variable y sus respectivas dimensiones. El 65% de los trabajadores piensa que la calidad del servicio es alta, mientras que el 35% restante piensa que es media. Para el trabajo en equipo, el 76% de los trabajadores piensa que es alta, mientras que el 24% piensa que es media. Asimismo, se observa que el 76% opina que el factor de evaluación del rendimiento tiene alto status, mientras que el 24% piensa que es de estado medio. Por último, la tabla muestra que el 88% de las personas piensa que el rendimiento laboral está a un nivel alto.

Basándonos en las pruebas anteriores, la empresa hace un buen trabajo gestionando a sus empleados y asegurándose de que hacen un buen trabajo en el puesto. Esto nos dice que, de hecho, podrían pensar en estas cosas, que son muy importantes en cualquier organización. En cuanto a sus factores, los aspectos que más destacan son Reclutamiento (88%), el Trabajo en equipo (76%) y la Evaluación del rendimiento (76%). Esto nos lleva a la conclusión de que una empresa necesita un área que maneje el talento humano si quiere preparar a los trabajadores para hacer frente a cualquier reto que se presente en el trabajo. (Mora, 2012 citado en Rojas y Vélchez, 2018)

Para realizar el Desarrollo o Prueba de Hipótesis se debe considerar la hipótesis general siendo esta: La relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los trabajadores es positiva y significativa en la empresa de estudio Trujillo, 2022.

Hipótesis Específicas

Ha: Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de la empresa de estudio Trujillo, 2022.

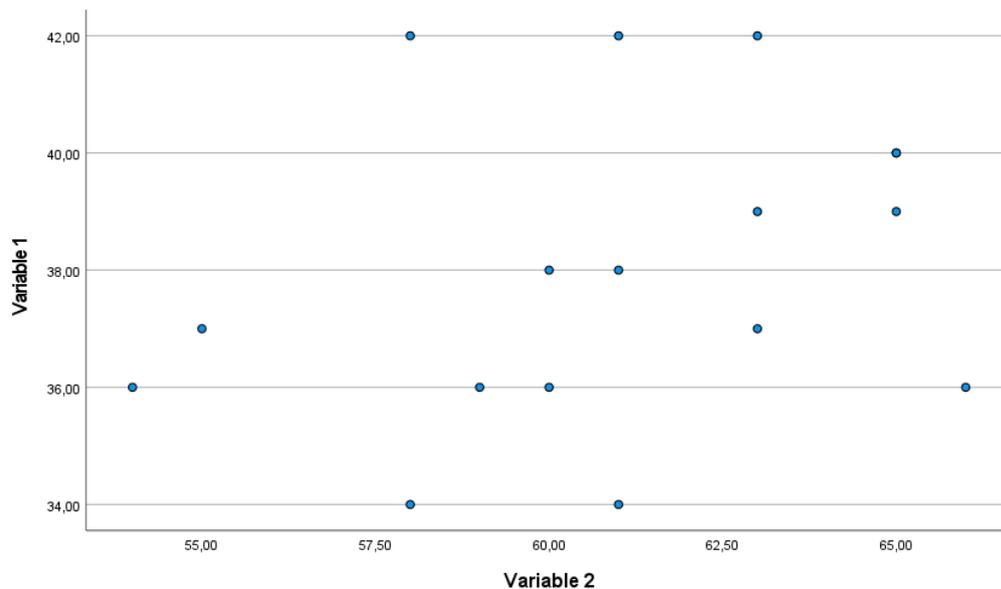
Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de estudio Trujillo, 2022.

Tabla 3: Correlación entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño de los trabajadores

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1.000	.336
		Sig. (bilateral)	.	.188
		N	17	17
	V2	Coeficiente de correlación	.336	1.000
		Sig. (bilateral)	.188	.
		N	17	17

Nota: Correlación Rho de Spearman dando como resultado 0.336

Figura 3: Gráfico dispersión



Nota: El gráfico representa la correlación entre las variables de estudio

Según la tercera tabla los resultados de la prueba Rho de Spearman muestran una correlación baja de 0,336 con una significación de $0,188 > 0,05$. Esto significa que no existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el rendimiento de los empleados.

CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Los resultados de este estudio nos han llevado a observar la importancia y trascendencia que tiene para la sociedad la gestión del talento humano. López (2017) considera esto un campo que trata de mejorar las habilidades de las personas que trabajan en una organización para que puedan ayudarla a crecer. Al realizar las encuestas y pensar en el primer objetivo específico, que era conocer el estado de la gestión del talento humano, los encuestados opinaron que se encontraba en un nivel alto. Con base en la información que se pudo recabar, esto se debe a que dicen estar contentos con su entorno laboral y con las actividades propias de sus puestos de trabajo. En su estudio de 2022, Pinedo y Tenazoa encontraron diferencias, las cuales mostraron que los trabajadores piensan que la gestión del talento humano está en un nivel bajo. Esto se debe a que no hay suficiente dinero para hacer las cosas importantes que mantendrían a los trabajadores comprometidos, capacitados y reconocidos por su trabajo. Al igual que el estudio realizado por Pacheco (2018), sustenta una visión negativa sobre la misma variable. Esto se debe a que no existe un modelo perfecto que se ajuste al mundo real y ayude a guiar a los empleados hacia un mismo objetivo mientras intentan mejorar su desempeño laboral. Colcha (2021), obtuvo resultados similares y llegó a la misma conclusión: los empleados aprueban esta área porque consideran que el departamento no apoya la capacitación del personal ni promueve estrategias de motivación, y los procesos de selección no son lo suficientemente buenos, lo que perjudica su desempeño. Los resultados

anteriores demuestran lo importante que es para las empresas hacer un estudio para encontrar defectos o puntos débiles y luego solucionarlos.

El segundo objetivo específico era averiguar en qué medida los trabajadores de una empresa de construcción de Trujillo, 2022, realizaban bien su trabajo. El desempeño se manifiesta por medio de los resultados producto del empeño que una persona, equipo u organización le dedica a sus actividades considerando también los objetivos en común (Chiavenato, 2020). Este estudio encontró que el estado del desempeño laboral es favorable, considerando que las dimensiones de dicha variable han sido calificadas por porcentajes elevados encontrándose entre un nivel medio y alto según la percepción de los encuestados. En cambio Pacheco (2018), encontró una diferencia, ya que la percepción que tiene los docentes respecto al desempeño laboral fue bajo, esto porque de acuerdo a los resultados de dicha investigación las dimensiones de esta variable no se encontrarían encaminadas o plasmadas en un modelo que les permita evaluar constantemente las deficiencias, existe una coincidencia con la investigación realizada por Alverca (2021), en donde se diagnosticó que el desempeño laboral en una entidad pública necesita mejoras como programar una serie de capacitaciones para el personal y mejoramientos en la remuneración y que esto sirva como estímulo para obtener desempeños eficientes de los colaboradores. Luego de estas comparaciones se puede concluir que se valora la percepción que tienen los trabajadores respecto a su propio desempeño o cómo se manejan algunos procesos dentro de una empresa, asimismo, también sería conveniente que éstas consideren realizar un plan o modelo para encontrar la forma ideal de gestionar al talento humano y que ésta sirva como guía

de manera que les permita evaluar constantemente al personal y detectar las debilidades a tiempo con el fin de poder actuar rápidamente.

Finalmente, Con base en los datos y la forma en que fueron analizados, el objetivo principal era conocer si existía una relación entre el desempeño de los trabajadores de la construcción y la gestión del talento humano. El autor Idalberto Chiavenato (2020) dice que los procesos que involucran estos factores tratan de capacitar constantemente al personal. Como resultado, el desempeño es bueno, lo que ayuda a la organización a alcanzar mayores niveles de productividad en el mercado. El estudio muestra que no existe un vínculo significativo. Es posible que esto se deba a que la empresa no pone en práctica estos procesos formalmente porque no tiene dinero para hacerlo. Esto demuestra que el rendimiento de los trabajadores no suele estar a la altura de las expectativas, por lo que realizar cambios o poner en práctica estos procesos podría aumentar la productividad en la empresa. En el estudio realizado por Castañeda (2018), se encontraron diferencias entre estos resultados. El autor encontró una relación utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. Esto sucedió porque consideran que la forma en que esa organización gestiona su talento humano puede tener un efecto en el trabajo del personal. Por su parte, los resultados de Moza y Rojas (2019) también son diferentes. Utilizando el Chi Cuadrado de Pearson, estos autores confirmaron que ambas variables están relacionadas. Se cree que esta diferencia ocurrió porque estas áreas son partes importantes en la administración de un hospital. Estos resultados también concuerdan con los de Rojas y Vilchez (2018), quienes utilizaron el método chi cuadrado para obtener una significancia de 0,000 estadísticamente denota que

existe relación entre ambas variables. Teniendo en cuenta las comparaciones anteriores, se podría argumentar que estas variantes no siempre deberían estar relacionados. Sin embargo, es importante que se utilicen correctamente como modelo a seguir dentro de una organización. En la empresa estudiada, esto no ha sucedido porque se supone que no se están haciendo esfuerzos para mejorar o implementar estos procesos que son necesarios para reclutar personal capacitado, lo cual afecta su desempeño.

Las limitaciones que se presentaron en el proceso, se relaciona con la aplicación de las encuestas ya que debido a que no muchos entendían las preguntas formuladas, eso conllevó a realizar las entrevistas de manera presencial con la finalidad de aclarar dudas, otra de las limitaciones que sucedieron en el proceso fue que no siempre los trabajadores tenían tiempo para poder realizar la encuesta, por lo que se tuvo que cambiar las fechas previamente establecidas con el fin de poder adaptarse a los tiempos del trabajador y así poder realizar las encuestas.

Varias ideas sobre "Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral" de diferentes escritores hablan de lo que significa este estudio en un sentido académico, quienes tienen opiniones diferentes sobre estas variables con el fin de llevar a cabo una comparación y generar reflexión y debate académico del tema, además de aportar conocimiento e información del cual la empresa de estudio puede tomar en consideración para una posible toma de decisión. Las teorías del autor que más se han considerado son las de Idalberto Chiavenato debido a que se ha podido identificar una evolución de sus teorías, es decir, con el paso del tiempo

el enfoque que ha tenido el autor con respecto al tema ha ido cambiando ayudando así a elevar el nivel de análisis del presente trabajo de investigación.

La implicancia metodológica se da al presentar instrumentos de medición para hallar la correlación entre las variables, para poder obtener los resultados del presente estudio se llevó a la práctica un cuestionario ya validado en el año 2018 del autor Deniss Castañeda Durant, del cual se tomó como referente para aplicarlo en este estudio, ya que existía una coincidencia en el análisis del tema.

La recolección de datos se realizó buscando primero aprobación de la empresa ya que la encuesta estaba dirigida a los trabajadores de la misma, del mismo modo se consideró también la aprobación de los propios trabajadores ya que lo que se buscaba era que realicen la encuesta con la mejor actitud y honestidad para así obtener resultados reales y verídicos, por otro lado, también se sugirió que la encuesta se realice cuando los trabajadores estén disponibles con la intención de adaptarse a sus tiempos de manera que ellos puedan sentirse cómodos en todo momento, finalmente la encuesta se realizó de manera presencial con el fin de aclarar las dudas que tuvieran en el momento.

Este trabajo de investigación tiene el propósito encontrar una solución al problema que experimenta la empresa de estudio ya que gracias a los resultados que se presentan, esta podrá contar con información real sobre las fortalezas y deficiencias que tiene con la finalidad de que pueda considerar dicho estudio para una posible toma de decisiones.

Conclusión

Para el objetivo específico 1: Se identificó que el estado de la gestión del talento humano, el 100% de los trabajadores reportó se encuentra en un nivel alto, por lo que se recomienda a la empresa implementar el sistema que ofrece esta variable como reclutamiento, selección y capacitación del personal, ya que no solo es importante mantener una buena percepción por parte de los trabajadores, sino que también es importante establecer procesos que garanticen que la empresa cuente con un equipo idóneo y preparado para mantener su ventaja competitiva.

Asimismo, el 88% de los trabajadores considera que el desempeño del objetivo específico 2 se encuentra en un nivel alto, es decir, la opinión es positiva, pero se sugiere realizar un seguimiento constante del desempeño de sus empleados para identificar fallos o vulnerabilidades a tiempo y así poder tomar medidas correctoras.

Conclusión para el objetivo general: Para determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, se halló que no existe una relación rechazando así la hipótesis del estudio, considerando un coeficiente de correlación Rho de Spearman bajo de 0,336, lo cual motiva recomendar a la empresa implementar los procesos más esenciales de la gestión del talento humano. También, fundamental mejorar la comunicación con el personal haciéndoles saber lo que se espera de ellos y las metas que deben alcanzar como equipo para reforzar su compromiso y generar motivación; esta es una forma de empoderar a los trabajadores y mantener su interés en su desarrollo profesional.

REFERENCIAS

- Alejandro y Guale, (2018). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la gobernación provincia de santa elena. [Tesis, Universidad estatal Península de Santa Elena, Ecuador]. Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4577>
- Aprende a maximizar el desarrollo del talento humano mediante estrategia innovadoras (2021). Andina. Agencia Peruana de Noticias. <https://andina.pe/agencia/noticia-aprende-a-maximizar-desarrollo-del-talento-humano-mediante-estrategias-innovadoras-860945.aspx>
- Arechua, W (2020). *Gestión de talento humano y su impacto en el desarrollo integral del centro de salud Tio C San Jacinto de buena fe*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica estatal de Quevedo]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6370..>
- Bendezú, K (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- Capcha, A (2021). *La gestión del talento humano y la productividad en la entidad técnica pública Provias Nacional-Lima*. Universidad Peruana de los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2552/T037_N%c2%b0%20de%20dni_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda, D (2018). *Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de los baños del inca*. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14586/Casta%c3%b1e%20Durand%2c%20Dennis%20William.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro y Delgado (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

- Checa, L.(2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de CMAC piura S.AC. Agencia Balta. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7278/Checa%20Llontop%20Luis%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colcha, D.(2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la constructora general Service SA*. Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8042/1/5.Jacqueline%20Elizabeth%20Colcha%20Dias-ING-COM.pdf>
- Condero, N.(2019). Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la micro red oroya. Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2887/TESIS-MAESTRIA-2019-CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD-CONDEZO%20ZARATE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Edward Yecid, T. N. (2018). Aspectos que afectan la gestión del talento humano en el sector construcción en Colombia. *Signos*, 10(2), 103-117. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.06>
- Estrategias de Gestión del talento humano para sobrellevar la pandemia. (2020). Portafolio. Recuperado de <https://www.portafolio.co/tendencias/estrategias-de-gestion-de-talento-humano-para-sobrellevar-la-pandemia-543888>
- Fajardo et. Al.(2020). Gestion estrategica del talento humano en el sector salud ecuador. <https://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=3f104510-25f7-4e1b-98fa-99921427da2e%40sdc-v-sessmgr03>
- García et. Al (2020). Modelo de la Gestión del talento como desarrollo competitivo y sostenible: sector turismo Santander Colombia. *Universidad de Investigación y Desarrollo*. Vol.15, no. 2. Pp.107-118. <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n2-2020010>
- Idealverto, Chiavenato, (2020). Gestión del talento humano. McGraw Hill. Universidad Privada del Norte

Jara et. Al (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista venezolana de Gerencia <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo (2017). Esan Business. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>

López, C (2017). Modelo de gestión de calidad del talento humano de la empresa Planificación, decoración, construcción S.A. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2092>

Menichelli et. al (2017), Gestión Humana en las Organizaciones. Alphacloud. Universidad Privada del Norte

Miguel Lopez, (2021). Mercado Laboral, cuestiones críticas entre empresas y colaboradores. La Republica.net. Recuperado de <https://www.larepublica.net/noticia/mercado-laboral-cuestiones-criticas-entre-empresas-y-colaboradores>

Moza y Rojas (2019). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del hospital Arsobispo Loayza (trabajo de investigación). Universidad de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES.....pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacheco, C (2018). *Relación entre la percepción sobre gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de un instituto tecnológico privado Trujillo* [trabajo de investigación, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11764/pacheco_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Panchi, D (2017). *Diseño del sistema de Gestión del talento humano por competencias* [trabajo de investigación, Escuela Superior Politécnica Chimborazo. Ecuador].

<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/8709/1/12T01142.pdf>

Pinedo y Tenazoa (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del proyecto especial Huallaga Central y Bajo mayo. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101947>

Ramirez et. Al (2019). . Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. . <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Rojas y Vilchez (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Sagrado corazón de Jesús (trabajo de investigación)*. Universidad Norbet Wiener. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/1712>

Tecnología: La herramienta que cambió la manera de manejar la gestión humana en las empresas. Semana. Recuperado de <https://www.semana.com/hablan-las-marcas/articulo/buk-la-herramienta-de-gestion-humana-que-revoluciono-el-mundo-empresarial/202100/>

Toribio y Vargas (2021). Propuesta de un programa de gestión de talento humano basado en un diagnóstico de clima organizacional del Hotel Sunec – Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3622>

Trujillo (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una empresa financiera en la ciudad de Trujillo. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105048>

Vera y Blanco (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las Pymes del sector servicios, Colombia. Proquest Central. <https://www.proquest.com/central/docview/2307383047/fulltextPDF/B573F880703847B8PQ/6?accountid=36937>

ANEXOS

Tabla 3: Matriz de consistencia

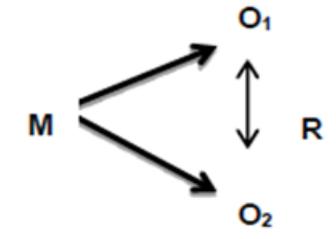
PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2022?</p>	<p>Ha= Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2022</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2022</p>	<p>VARIABLE 1: Gestión del talento humano</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa</p> <p>Diseño: Transversal-Correlacional</p> 	<p>POBLACIÓN Trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, año 2022</p>
	<p>Ho= No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2022</p>	<p>ESPECIFICO: Identificar el estado de la gestión del talento humano de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, año 2022</p> <p>Identificar el estado del desempeño de los trabajadores de una empresa constructora de la ciudad de Trujillo, 2022</p>	<p>VARIABLE 2: Desempeño de los trabajadores</p>		<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos: Estadística Descriptiva – Inferencial</p> <p>Prueba de Hipótesis: Correlación de Spearman</p>

Tabla 4 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLE 1: Gestión del talento Humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Gestión del talento humano	Cuando se habla de esta variable es común asociarlo a las personas las cuales demuestran tener ciertas virtudes que los hacen diferentes y especiales, este campo ha sido vital ya que les aporta valor a las empresas. (Chiavenato, 2020)	La gestión del talento humano se evalúa mediante 6 procesos. Sin embargo, se aplicarán 2 de ellos a la empresa de estudio, ya que se está priorizando las necesidades de la misma además de su capacidad económica para implementar ciertos procesos en su gestión. Dichos procesos según Chiavenato (2020) son: Procesos para atraer talentos y sus respectivas dimensiones son reclutamiento y selección y el proceso de desarrollo de talentos que tiene como dimensión la capacitación. se utilizó como referencia la escala desarrollada por Castañeda (2018), comprendida por 9 items para esta variable.	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Candidatos existentes - Candidatos nuevos - Candidatos por canal 	Ordinal
			Selección	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de currículos - Tiempos para la entrevista - Calidad de contratación 	
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Plan o programa de capacitación - Presupuesto para capacitación - Proceso de capacitación 	

VARIABLE 2: Desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Desempeño laboral	Es un proceso para evaluar el esfuerzo del trabajo de una persona considerando las actividades que tiene a cargo, además sirve para hacer una evaluación de las cualidades de un colaborador y conocer lo que pueden aportar en la organización. (Chiavenato, 2020)	Para medir esta variable se diseñó un cuestionario que midió las 3 dimensiones en base a una escala de Likert (calificación del 1 al 5). El cuestionario cuenta con 24 items de los cuales 15 pertenecen a desempeño laboral. Cabe resaltar que se utilizó como referencia la escala desarrollada por Castañeda (2018), siendo adaptada a la realidad de la investigación.	Calidad del servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de respuesta - Nivel de cortesía - compromiso - Presentación del personal - Creatividad - Capacidad de realización 	Ordinal
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del trabajo - Calidad del trabajo - Productividad - Cumplimiento de tareas - Liderazgo en equipo 	
			Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Valor de las recompensas - Competencia de las personas - Nivel de desarrollo - Nivel de percepción 	

ANEXO N° 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración y Gestión Comercial

Encuesta dirigida a los trabajadores de una empresa constructora en Trujillo, 2022

Objetivo: Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Seleccione con una (x) la alternativa correcta según su criterio.

Totalmente en desacuerdo		1				
En desacuerdo		2				
Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo		3				
De acuerdo		4				
Totalmente de acuerdo		5				
N°	VARIABLE I: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Escala de Valoración				
	DIMENSIÓN 1.1: RECLUTAMIENTO	1	2	3	4	5
1	¿Está Ud. de acuerdo que el reclutamiento interno busca llenar un puesto de trabajo con las personas que trabajan dentro de su organización por medio de ascensos o transferencias de personal?					
2	¿Está Ud. de acuerdo que el reclutamiento externo comunica y difunde oportunidades de empleo, con el fin de atraer nuevos candidatos calificados para ocupar puestos disponibles de trabajo?					
3	¿Está Ud. de acuerdo que el reclutamiento mixto obtiene las ventajas de reclutamiento interno (motivación de los empleados, conocimiento de la empresa) con las del reclutamiento externo (innovación, deseos de trabajar del nuevo empleado) para asegurar el éxito de la organización?					
	DIMENSIÓN 1.2: SELECCIÓN DE PERSONAL	1	2	3	4	5
4	¿Está Ud. de acuerdo que los datos que se especifican en el curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
5	¿Está Ud. de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
6						

	¿Está Ud. de acuerdo que la selección de personal busca contratar a los candidatos más idóneos para ocupar un puesto de trabajo dentro de la organización?					
	DIMENSION 1.3: CAPACITACIÓN DE PERSONAL	1	2	3	4	5
7	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
8	¿Está Ud. de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
9	¿Está Ud. de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
	VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSION 2.1: CALIDAD DEL SERVICIO	1	2	3	4	5
10	¿Está Ud. de acuerdo que la capacidad de respuesta sea reconocida por la empresa?					
11	¿Está Ud. de acuerdo que la empresa promueva la cortesía del colaborador?					
12	¿Está Ud. de acuerdo que el compromiso es lo que prevalece en el desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
13	¿Está Ud. de acuerdo que la presentación del personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
14	¿Está Ud. de acuerdo que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
15	¿Está Ud. de acuerdo que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
	DIMENSION 2.2: TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
16	¿Está Ud. de acuerdo que la experiencia (conocimiento) de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
17	¿Está Ud. de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen servicios de calidad?					
18	¿Está Ud. de acuerdo que hay mayor productividad cuando las actividades se realizan en equipos de trabajo?					
19	¿Está Ud. de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipos?					
20	¿Está Ud. de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					

DIMENSION 2.3: EVALUACION DE DESEMPEÑO		1	2	3	4	5
21	¿Está Ud. de acuerdo que las recompensas (aumento de salario) permiten mejorar el desempeño y la calidad de vida en las organizaciones?					
22	¿Está Ud. de acuerdo que, si sus compañeros de trabajo también lo evalúan, se preocuparía por mejorar sus relaciones interpersonales y así su desempeño laboral?					
23	¿Está Ud. de acuerdo que al conocer sus puntos débiles y fuertes (desarrollo) le permitirá mejorar su desempeño laboral?					
24	¿Está Ud. de acuerdo que si conocen lo que piensan respecto a usted las personas que lo rodean, mejorará así la percepción de sí mismo y de su entorno social?					

Gracias por su tiempo..