



FACULTAD DE NEGOCIOS  
CARRERA DE **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA  
METALES Y ALIADOS ESPECIALES DE LIMA,  
2023”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autor:**

Luis Andres Lazaro Guzman

Asesor:

Mg. Mario Edison Ninaquispe Soto  
<https://orcid.org/0000-0002-6287-3291>

Lima - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Presidente(a) del Jurado	ROSSMERY ALBARRAN TAYPE	45809977
	Nombre y Apellidos	Nro. Colegiatura o DNI
Miembro del Jurado	ANGELA GIOVANA MAZA CHUMPITAZ	40935708
	Nombre y Apellidos	Nro. Colegiatura o DNI
Miembro del Jurado	MARIA ISABEL FLORES BAZAN	45659048
	Nombre y Apellidos	Nro. Colegiatura o DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### Tesis

#### ORIGINALITY REPORT

<b>9%</b>	<b>8%</b>	<b>%</b>	<b>4%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>moam.info</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.unfv.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.cagi.org.mx</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>qdoc.tips</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.theibfr.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>pirhua.udep.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.ute.edu.ec</b> Internet Source	<b>1%</b>

## DEDICATORIA

Quiero expresar mi profundo agradecimiento hacia la Universidad Privada del Norte por brindarme todos los recursos necesarios los cuales han sido necesario para el desarrollo de mi tesis.

A mi asesor de tesis el cual merece un reconocimiento especial por su constante orientación y apoyo. Sus conocimientos fueron fundamentales para realizar mi investigación.

A mi madre y a mi familia, les debo un agradecimiento eterno. Su inquebrantable apoyo emocional y aliento constante fueron mi motor en los momentos desafiantes

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por su apoyo inquebrantable a lo largo de mi proceso de investigación y redacción de mi tesis. Su amor, aliento y comprensión han sido pilares fundamentales en este trayecto académico.

A mis padres, quienes me han brindado su constante apoyo de manera emocional y económica, quiero expresar mi profunda gratitud. Sus palabras de motivación y consejos sabios han sido una fuente de inspiración para alcanzar este logro.

En resumen, mi familia ha sido mi fuente de inspiración a lo largo de este emocionante camino. No habría llegado a este punto sin su constante amor y aliento. Estoy enormemente agradecida por su presencia en mi vida y por ayudarme a lograr mis metas académicas.

## Tabla de contenido

<u>JURADO EVALUADOR</u>	2
<u>INFORME DE SIMILITUD</u>	3
<u>DEDICATORIA</u>	4
<u>AGRADECIMIENTO</u>	5
<u>ÍNDICE DE TABLAS</u>	7
<u>ÍNDICE DE FIGURAS</u>	8
<u>RESUMEN</u>	9
<u>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</u>	11
<u>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</u>	28
<u>CAPÍTULO III: RESULTADOS</u>	32
<u>CAPÍTULO IV: DISCUSIONES Y CONCLUSIONES</u>	41
<u>REFERENCIAS</u>	47
<u>ANEXOS</u>	51

## Índice de tablas

<u>Tabla 1 Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023</u>	30
<u>Tabla 2 Prueba de Shapiro-Wilk de los constructo</u>	31
<u>Tabla 3 Relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C.</u>	32
<u>Tabla 4 Relación entre las habilidades y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023</u>	33
<u>Tabla 5 Relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C.</u>	34
<u>Tabla 6 Relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C.</u>	47

## Índice de figuras

Figura 1 Enfoque correlacional

30

## RESUMEN

La investigación planteó como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023, siendo de enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental, tomó como muestra a 30 trabajadores obtenidos a través de un muestreo a conveniencia, a quienes se les aplicaron cuestionarios validados y confiables. Se obtuvo que la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa fue alta, positiva y directa con una tasa de correlación de 0.794 acorde a Rho de Spearman, aceptándose la hipótesis alternativa. La relación entre la dimensión y el desempeño laboral fue alta, positiva y directa considerando una tasa de 0.845. La relación entre la dimensión habilidades y el desempeño laboral fue alta, positiva y directa considerando una tasa de 0.734. La relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral fue alta, positiva y directa considerando una tasa de correlación de 0.835 y la relación entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral fue alta, positiva y directa considerando una tasa de correlación de 0.866. Se concluyó que se necesita hacer planes de gestión del talento humano enfocado en la mejora continua.

**PALABRAS CLAVES:** Gestion de talento humano y desempeño laboral.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between human talent management and work performance in the company Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023, with a quantitative approach, correlational scope and non-experimental design, with a sample of 30 workers obtained through convenience sampling, to whom validated and reliable questionnaires were applied. It was obtained that the relationship between human talent management and work performance in the company was high, positive and direct with a correlation rate of 0.794 according to Spearman's Rho, accepting the alternative hypothesis. The relationship between the dimension and job performance was high, positive and direct with a correlation rate of 0.845. The relationship between the skills dimension and job performance was high, positive and direct considering a rate of 0.734. The relationship between the motivation dimension and job performance was high, positive and direct considering a correlation rate of 0.835 and the relationship between the attitudes dimension and job performance was high, positive and direct considering a correlation rate of 0.866. It was concluded that human talent management plans focused on continuous improvement are needed.

**KEYWORDS:** human talent management and job performance

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Las empresas se ven conformadas por un conjunto de dimensiones que se establecen con la finalidad de generar organización y celeridad en los procesos, contándose con áreas y expertos que se encargan de dirigir a los trabajadores con el fin de hacer a la empresa más rentable y más eficiente (Agudelo-Orrego, 2019); sin embargo, la pieza clave dentro de la dimensión humana de las empresas corresponde al área de Recursos Humanos, donde, a través de su gestión del Talento Humano, se desarrollan estrategias para reclutar y retener talento, programas de capacitación, evaluación del desempeño, una cultura que fomente el crecimiento e incluso fomentar el crecimiento profesional con la finalidad de alcanzar niveles óptimos de desempeño y asegurarse de que mantengan su compromiso con la empresa (Rodríguez y Gutierrez, 2020), por lo que la administración efectiva del talento humano es fundamental para el éxito y la supervivencia a largo plazo de una empresa (Castro-Martinez y Díaz-Morilla, 2020).

La tecnología y las tendencias imponen parámetros enfocados en el reajuste del manejo del recurso humano en pro de la mejora del desempeño laboral, donde la economía digital viene transformando a las empresas y sus funciones tradicionales, evidenciándose que al menos el 60% de empresas británicas siguen planes estratégicos e implementan nuevas tecnologías como análisis, mano de obra digital e inteligencia artificial para conseguir mejoras en el desempeño laboral (KPMG, 2019); sin embargo, en Europa global, aún existen ejecutivos que se mantienen renuentes a este cambio,

siendo quienes se mantienen en la búsqueda de talentos con habilidades críticas y necesarias que lleven a redefinir el modelo tradicional de los recursos humanos y su contribución a la empresa (Cardozo, 2021), coincidiendo con la realidad de Latinoamérica, siendo el continente con inercia estratégica en los recursos humanos, percibiéndose una mayor tasa de tradicionalismo orientado a la motivación mas no a la innovación, recurriendo a mano de obra barata y/o mal pagada, aprovechando la precaria situación económica de los trabajadores en sus diferentes niveles socioeconómicos, sometiendo el desempeño laboral esperado (Sánchez, 2021).

En el Perú, muchas de las actividades económicas se vieron limitadas como consecuencia de las estrategias de prevención de contagios durante la pandemia y, tras dicho suceso, las empresas debieron implementar más modalidades de trabajo y estrategias de seguimiento para confirmar el desempeño laboral, a distancia, de cada uno de los colaboradores, para continuar con sus actividades (Useche et al., 2020), en este mismo periodo (2020 – 2022) situaciones vinculadas a la inestabilidad política y financiera han conflictuado el desarrollo empresarial del sector venta mayorista de materiales de construcción e inmobiliarias, encontrándose con cambios elementales e imprescindibles para continuar en el mercado (Cáceres y Ticona, 2021). Mucha de la responsabilidad del seguimiento de la reducción del personal y el cambio de la modalidad de trabajo ha recaído en el área de Recursos Humanos, reinventándose para adaptarse a las nuevas necesidades (Criollo-Hidalgo et al., 2021).

La empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C., habiendo iniciado sus operaciones en el año 2017, se ha consolidado como una de las empresas líderes en comercialización e importación de productos para el sector minero y petrolero,

como muchas empresas, vio paralizadas sus actividades principales por consecuencia de la pandemia y se dispuso a continuar con ellas de manera remota y, considerándose que a principios del presente año se declaró como finalizada la pandemia, es de suma importancia identificar cómo, post-pandemia, se desarrolla la gestión del talento humano y cómo se presenta el desempeño laboral en la empresa, considerándose los cambios y adaptaciones en los que la empresa ha debido incurrir para poder continuar sus labores en una nueva normalidad.

## 1.2. Marco temporal y geográfico

El trabajo de investigación se desarrollará entre los meses de julio a octubre del presente año 2023, específicamente en la empresa llamada Metales y Aliados Especiales S.A.C. ubicada en la ciudad de Lima en el año, 2023. Cercado de Lima.

## 1.3. Antecedentes

### 1.3.1. Antecedentes Internacionales

Cedeño (2019) en el estudio “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, provincia de Santa Elena, 2017”, se planteó como objetivo de determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salinas, provincia de Santa Elena en el año 2017; la metodología empleada correspondió a un nivel descriptivo, de enfoques cualitativos y cuantitativos, y alcance correlacional, tomó como muestra a 3 jefaturas y 345 servidores públicos a quienes se les aplicaron entrevistas y encuestas, obteniéndose como resultados que existe relación

estadísticamente significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, así mismo, se reveló que la gestión del talento humano en el G.A.D. Municipal del Cantón Salinas incide en el desempeño laboral de los servidores públicos, con deficiencias en capacitaciones, desarrollo y motivación, afectando su eficiencia en las funciones. Se concluyó que el diseño de un Manual de Gestión del Talento Humano se considera esencial para fortalecer y supervisar el desempeño laboral en el G.A.D. Municipal de Cantón Salinas, y como herramienta de gestión para alcanzar metas anuales en instituciones competitivas.

Barreras (2020) en la tesis titulada “La gestión del talento humano: una necesidad para el desarrollo de las organizaciones”, planteó como objetivo de determinar cómo la gestión del talento humano se convierte en una necesidad para el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas; la metodología empleada correspondió a una investigación de enfoque cualitativo que toma como muestra a 27 propietarios y administradores de MIPyMES de Angostura – Sinaloa, a quienes se les aplicó como instrumento al cuestionario, obteniéndose como resultados que las empresas medianas tienen establecida la gestión del talento humano en sus manuales y llevan a cabo procesos de reclutamiento, selección y capacitación del personal, lo que les ha beneficiado en el mercado competitivo. El 75% de las empresas puede detectar las necesidades de personal capacitado, mientras que el 25% restante encuentra dificultades debido a que los trabajadores desempeñan múltiples actividades. En capacitación, el 30% ofrece capacitación al ingresar a la empresa, el 40% la recibe de proveedores, y el 30% restante no capacita a los empleados debido a limitaciones financieras. Se concluyó que existe una necesidad de mejorar la

comprensión y gestión del talento humano en las empresas de Angostura, especialmente en las microempresas.

Castro (2021) en la tesis titulada “La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas”, se planteó el objetivo de analizar la importancia de la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el logro del éxito empresarial, empleándose una metodología de investigación documental, descriptiva y de diseño no experimental, obtuvo como resultados que el talento humano es esencial para el progreso de las empresas, y las organizaciones están enfocadas en capacitar y desarrollar las habilidades de su personal según sus funciones. La gestión del talento humano es crucial en la estructura organizacional, al administrar eficientemente los recursos humanos y sus capacidades para lograr un buen rendimiento laboral y compromiso con los objetivos empresariales. Se concluyó que los empresarios buscan el éxito en sus proyectos, y la gestión del talento humano desempeña un papel fundamental en este logro, al reconocer y aprovechar las cualidades y potencialidades de cada individuo para beneficio de las actividades operativas de la empresa.

Ronquillo (2022) en el estudio titulado “Gestión de talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón, La Troncal”, planteó como objetivo evaluar la gestión del talento humano del personal administrativo y operativo y su influencia en la productividad y desempeño laboral, optando por aplicar una metodología de alcance correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, seleccionaron una muestra de 38 trabajadores a quienes se les aplicó como instrumento al cuestionario, obteniéndose como resultados que en el Consejo

Cantonal de Protección de Derechos del Cantón La Troncal, la Gestión del Talento Humano es de tipo empírico y se aplica solo a la contratación, sin considerar procesos como selección, formación e incentivos, lo que resulta en una falta de fundamentos teóricos. Los servidores de esta institución no son evaluados de manera confiable por sus jefes departamentales, ya que no existen instrumentos adecuados para ello, ni un modelo valorativo que guíe las actividades de los trabajadores. Se concluyó que la implementación de un Modelo de Gestión del Talento Humano se considera una herramienta indispensable para tomar decisiones acertadas con el personal y asignar a cada empleado de manera precisa, brindándoles comodidad y fomentando su mejora continua en el trabajo.

### 1.3.2. Antecedentes Nacionales

Chávarry-Ysla et al. (2020) en el artículo titulado “Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de una entidad bancaria en Perú”, planteó como objetivo diagnosticar el desempeño laboral de una empresa en Piura y a partir de ella elaborar una estrategia de gestión del talento humano, se aplicó como metodología a una investigación de nivel descriptivo – propositivo, de diseño no experimental, empleó como muestra a 36 personas a quienes se le aplicaron como instrumento al cuestionario, obteniéndose como resultados que un porcentaje significativo de colaboradores muestra iniciativa y capacidad para resolver problemas, pero sus ideas no son tomadas en cuenta en las reuniones de calidad. También se destaca que el trabajo en equipo se ve afectado por la falta de oportunidades para mejorar habilidades y la insuficiente capacitación, lo que genera desmotivación. Los colaboradores son organizados en sus actividades y priorizan sus metas, pero muchos se sienten desmotivados debido a la falta de oportunidades y

retroalimentación y que, a pesar de coordinar actividades con sus superiores, la falta de retroalimentación es un área de mejora identificada.

Mori y Bardales (2020) en el artículo titulado “Gestión del talento humano en el desempeño laboral”, se planteó como objetivo determinar un modelo de gestión humano para mejorar el desempeño laboral, siendo una investigación de diseño no experimental y nivel descriptivo, empleó como instrumento al cuestionario siendo aplicado a 70 personas, obteniéndose como resultados que se tiene una aceptable gestión del talento humano, y se ha notado que a medida que mejora esta gestión, también mejora el desempeño laboral de los colaboradores. Los colaboradores reconocen que la institución fortalece sus conocimientos técnicos y les brinda oportunidades para adquirir una nueva visión institucional. En cuanto a habilidades, muestran una visión global y trabajan en equipo, y se percibe un liderazgo eficiente aunque hay desafíos en la comunicación interna. En la dimensión juicio, los colaboradores tienen la capacidad de identificar prioridades y analizar críticamente la situación. En cuanto a la actitud, son emprendedores y se adaptan a los cambios. En la dimensión motivación, muestran ambición por desarrollarse profesionalmente y cumplen con metas establecidas evitando conflictos laborales. En cuanto al ambiente laboral, a veces reciben apoyo de los jefes, se cumple con las reglas pero a veces no se respetan. En la dimensión capacidad para el desempeño, muestran habilidades de comunicación, solución de problemas y habilidades interpersonales adecuadas; se concluyó que

Panduro (2021) en la investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto – 2020”, planteó como objetivo establecer la relación entre la gestión del

talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores; se aplicó como metodología a la investigación de diseño no experimental y alcance correlacional, tomó como muestra a 85 colaboradores a quienes se les aplicó como instrumento el cuestionario, obteniendo como resultados que existe una correlación positiva alta y significativa entre la gestión del talento humano y los logros laborales, con un valor de 0.817. Asimismo, se encontró una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y las aptitudes, con un valor de 0.806. También se observó una correlación alta con un valor de 0.826 entre la gestión del talento humano y la percepción de los colaboradores. En conclusión, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda. en Tarapoto-2020, y que cuanto mejor sea la gestión del talento humano, mayor será el impacto positivo en el desempeño laboral.

Medina et al. (2022) en el artículo titulado “Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas”, planteó como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral, siendo una investigación de enfoque cuantitativo y alcance correlacional, tomó como muestra a 75 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó como instrumento al cuestionario, obteniéndose como resultados que más de la mitad de los trabajadores administrativos de la UNTRM tienen una gestión del talento humano eficiente, seguida de un talento regular. Además, más de las tres cuartas partes de los trabajadores administrativos tienen un desempeño laboral eficiente, mientras que casi menos de una cuarta parte presenta un desempeño laboral regular. En cuanto a la

relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se observó que la mitad de los trabajadores administrativos tienen tanto una gestión del talento humano eficiente como un desempeño laboral eficiente, mientras que una cuarta parte tiene una gestión del talento humano eficiente y un desempeño laboral regular. Solo un pequeño porcentaje presenta una gestión del talento humano regular y un desempeño laboral regular. Finalmente, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la UNTRM.

#### 1.4. Bases Teóricas

##### **1.4.1. Variable gestión del talento humano**

Kaufman (2001) considera que, el propósito de la administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social.

Santillán (2007) sostiene que el objetivo de los recursos humanos son las personas y sus relaciones en la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las actividades y capacidad de los trabajadores.

Chiavenato (2004) indica que, las políticas son reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar que estas se desempeñen de acuerdo con los objetivos deseados. Constituyen una orientación administrativa para evitar que las personas desempeñen funciones indeseables o pongan en riesgo el éxito de sus funciones específicas.

Chiavenato (2009) refiere: gestionar con las personas significa conducir la organización junto con los colaboradores y socios internos que más entienden de ella y de su futuro. Un enfoque que ya no mira a las personas como recursos organizacionales, objetos serviles o meros sujetos pasivos del proceso, sino fundamentalmente como sujetos activos que provocan las decisiones, emprenden las acciones y crean la innovación en las organizaciones (p.567).Mondy (2010) afirma que la gestión de recursos humanos corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. En el mismo sentido, se afirma que la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización.

### **Funciones del talento humano**

Para B. Werther & Keith Davis (2008) estos son los elementos del talento humano. (p. 7).

- **Reclutamiento:** el proceso de reclutamiento es de suma importancia. Para obtener los mejores resultados, el área de recursos humanos debe determinar las competencias necesarias para el éxito del negocio y contratar a las personas que posean o puedan desarrollar dichas habilidades
- **Formación:** si a través del reclutamiento las empresas logran obtener los diamantes en bruto que necesitan para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, es a través de la formación que dichos diamantes son pulidos. Para que un negocio logre crecer necesita que sus colaboradores desarrollen las competencias necesarias para lograr un óptimo rendimiento.

- **Desarrollo profesional:** a través de esta función se establecen líneas de carreras importantes para permitir el desarrollo profesional de los colaboradores. Esto es esencial para generar mayor compromiso y fidelidad por parte de los trabajadores.
- **Evaluación del desempeño:** una de las principales funciones del área de Recursos Humanos es realizar evaluaciones de desempeño que permitan identificar las competencias que necesitan mayor desarrollo. Esta herramienta además beneficia a los colaboradores, pues a través de ella pueden recibir la retroalimentación necesaria para crecer profesionalmente.
- **Modos de Compensación:** existe una nueva visión sobre cómo retribuir a un colaborador por su trabajo en la empresa. Las nuevas tendencias contemplan la implementación de una variante porcentual a modo de retribución por los logros y objetivos cumplidos. De esta forma, se busca incentivar al colaborador a desempeñar una mejor labor.

### **Dimensiones de la variable talento humano**

- Dimensión Conocimiento: Según Chiavenato (2013) “Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI.” (p.50). Para Chiavenato (2013): el conocimiento es todo el acervo de informaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el administrador tiene sobre su especialidad. Dado que el conocimiento cambia a cada instante en virtud de las transformaciones y las innovaciones que ocurren con intensidad cada

vez mayor, el administrador debe utilizarlo y renovarlo constantemente. (p.4).

De acuerdo a Quintana (2006), “el conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia” (p. 89).

- Dimensión Habilidades: Según Brito (1987): “Las habilidades constituyen la sistematización de las acciones y como éstas son procesos subordinados a un objetivo o fin consciente, no pueden automatizarse, ya que su regulación es consciente” (p.36). Álvarez, (1999) define la habilidad: Como la dimensión del contenido que muestra el comportamiento del hombre en una rama del saber propio de la cultura de la humanidad. Es, desde el punto de vista psicológico, el sistema de acciones y operaciones dominado por el sujeto que responde a un objetivo (p. 71).
  
- Dimensión Motivación: La motivación es un problema para el cual las organizaciones buscan una solución. Según Galicia (2010),” el concepto de motivación personal se refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, el comportamiento del personal, en relación a las metas y los objetivos de la empresa” (p. 31). Para Robbins y Coulter (2004), “la motivación es definida como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un personaje por conseguir una meta”. (p.155)

- Dimensión Actitudes: Según Chiavenato (2013): Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar a la autorrealización de su potencial (p.50). Rodríguez (1987), define actitud como “una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto social definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos a dicho objeto” (p. 337).

#### **1.4.2. Variable desempeño laboral**

Según Chiavenato (2007) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p. 78)

Robbins y Judge (2013) Dicen que el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (p. 84).

Para García (2001) La importancia de la evaluación del desempeño radica en que permite a la administración de la empresa determinar cuán efectiva y eficiente está siendo la labor de los empleados en el logro de los objetivos y, por ende, el cumplimiento de la misión organizacional o si, por el contrario, se tiene problemas que requieren acciones de mejora. (p. 221).

#### **Dimensiones del desempeño laboral**

- Dimensión Cumplimiento de los objetivos y tareas: Según Arias (2006), un objetivo general expresa "el fin concreto de la investigación en correspondencia directa con la formulación del problema" (p. 45). Según Herrera (2006) Objetivo es la categoría que refleja el propósito o intencionalidad de la investigación (el para qué), lo que debe lograrse, de modo que se transforme el objeto y se solucione el problema. El objetivo expresa los límites del problema y orienta el desarrollo de la investigación al precisar que se pretende, por tanto, el título del proyecto de investigación o trabajo científico debe surgir del objetivo del para qué.
  
- Dimensión Cooperación y trabajo en equipo: Alles (2005) Implica la intención de colaboración y cooperación con terceros, formar parte de un grupo, trabajar con los demás, como actitud opuesta a la individual o competitiva. Para que esta competencia sea efectiva, la intención debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición amplia, es un grupo de personas que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos. (p.287)
  
- Dimensión Disciplina laboral: Medina (1996) "Se evalúa el aprovechamiento de la jornada laboral, asistencia, puntualidad y el cumplimiento de las normas disciplinarias y de conducta" (p.78).
  
- Dimensión Superación personal: Maristany (2005) "Consiste básicamente, en hacer una carrera más rápida dentro de la corporación, ser parte del núcleo

especial de los expatriados que se consideran personas de alto potencial y conocer diferentes países y culturas” (p.71).

## 1.5. Formulación del problema

### 1.5.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023?

### 1.5.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023?
- ¿Qué relación existe entre las habilidades y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023?
- ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023?
- ¿Qué relación existe entre las actitudes asociado y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023?

## 1.6. Objetivos

### 1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023.

### 1.6.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023.

- Determinar la relación entre las habilidades y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023.
- Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023.
- Determinar la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023.

## 1.7. Hipótesis

### 1.7.1. Hipótesis Alternativa

Existe relación positiva, directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023.

### 1.7.2. Hipótesis Nula

No existe relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023.

## 1.8. Justificación

### 1.8.1. Justificación teórica

Como justificación teórica, la presente investigación proporcionará mayores alcances respecto a la gestión del talento humano; se obtendrá conocimientos indispensables mediante la recopilación de datos y, junto a ello, se analizará la realidad precisa en la organización.

### 1.8.2. Justificación práctica

Como justificación práctica, se plantea que el estudio ayudara a solucionar un problema no estudiado por la empresa, utilizando la información detectada como material de aporte para la creación de capacitaciones y búsqueda de colaboradores con el perfil adecuado mejorando el servicio hacia los clientes para que se fidelicen con la empresa.

### 1.8.3. Justificación metodológica

La justificación metodológica se sustenta con aportes e instrumentos. Se utilizará los cuestionarios y se buscará conocer las opiniones de los colaboradores para una mejor toma de decisiones en la organización.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

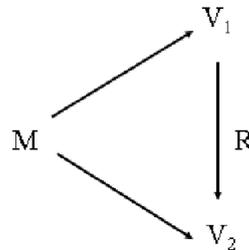
El enfoque de la investigación correspondió al cuantitativo, la cual sostiene que el conocimiento debe ser imparcial y que surge a través de un razonamiento deductivo, en el que las hipótesis previamente formuladas son sometidas a pruebas mediante la recopilación de datos numéricos y el análisis estadístico inferencial (Zamora, 2019). El nivel de la investigación fue descriptivo, caracterizada por detallar las particularidades de la población o fenómeno bajo estudio, poniéndose énfasis en responder al "qué" del sujeto de investigación en lugar de indagar en el "por qué" del mismo (Ochoa y Yunkor, 2019).

El alcance de la investigación fue correlacional, donde se busca establecer la relación entre dos variables, a través de la recopilación de información y determinación estadística el vínculo entre las variables (Galarza, 2020). El diseño de investigación fue no experimental, donde se llevó a cabo la observación de fenómenos o eventos tal como ocurren en su entorno natural y, posteriormente, se analizan, siendo situaciones que ya existen previamente (Saldaña y de los Godos, 2019).

De acuerdo al periodo de aplicación fue transversal, es decir, se recolectaron datos de una muestra de la población en un momento específico en el tiempo (Pereyra, 2022) y acorde a la temporalidad retrospectivo, considerándose que es un diseño de estudio que tiene como objetivo analizar eventos o fenómenos que han tenido lugar en el pasado (Zambrano et al., 2020).

El esquema seguido fue:

*Figura SEQ Ilustración \\**  
*ARABIC 1 Enfoque*  
*correlacional*



Nota: Elaboración propia.

Donde:

- V1: Gestión del talento humano
- V2: Desempeño laboral
- R: Relación
- M: Muestra

## 2.2. Población y muestra

La población estuvo compuesta por todos los trabajadores de la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. considerándose 30 trabajadores que, cuentan con contrato directo con la empresa, poseen más de un año de trabajo en la empresa, tomándose como muestra a la totalidad de la población, sustentado en un muestreo no probabilístico de tipo a conveniencia – censal, donde se otorga la capacidad al investigador de seleccionar a la muestra en base a sus propios criterios (Hernández, 2021).

## 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica considerada en la investigación fue la encuesta, tomándose como instrumento al cuestionario, estableciéndose:

- a) Variable Gestión del talento humano: el instrumento se vio desarrollado a través del análisis de las dimensiones conocimiento, habilidades, motivación y actitudes, contando con 12 preguntas que se respondieron a través de escala ordinal de tipo Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo); dentro de los criterios de confiabilidad, el instrumento contó con el cálculo de la confiabilidad a través del Cálculo del Alfa de Cronbach, optándose por la tasa superior a 0.85 con la finalidad de que se mantenga su capacidad de reaplicación por futuros investigadores, siendo validado por tres expertos.
- b) Variable desempeño laboral: el instrumento se vio desarrollado a través del análisis de las dimensiones cumplimiento de los objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal, contando con 12 preguntas que se respondieron a través de escala ordinal de tipo Likert (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo); dentro de los criterios de confiabilidad, el instrumento contó con el cálculo de la confiabilidad a través del Cálculo del Alfa de Cronbach, optándose por la tasa superior a 0.85 con la finalidad de que se mantenga su capacidad de reaplicación por futuros investigadores, siendo validado por tres expertos.

#### **2.4. Procedimientos**

Una vez recibida la autorización para aplicar los instrumentos en la muestra seleccionada por parte de la empresa, se procedió a aplicar los instrumentos a través de medios digitales, compartiendo el link a través del correo corporativo de la empresa; una vez obtenidos los resultados en formularios de Google, se procedió a

descargar la información y tabular en una base de datos diseñada en el software Microsoft Excel las respuestas textuales brindadas, revisando que se haya resuelto de manera adecuada y completa cada uno de los cuestionarios. Acto seguido, se estableció el diseño de tablas y figuras que provean de estadística descriptiva de los resultados obtenidos tales como las medidas de tendencia central. Finalmente, se procesó dicha base de datos al programa SPSS versión 25 para la obtención de material estadístico como:

- Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk
- Pruebas de correlación
- Prueba de hipótesis

## **2.5. Aspectos éticos**

Se consideró como principales aspectos éticos a la confidencialidad de los datos personales de los trabajadores como las respuestas brindadas por cada uno, omitiendo información sensible. Del mismo modo, se optó por proveer de un consentimiento informado donde se precisó la importancia de su participación en el desarrollo del estudio y la validación científica de los resultados provistos acorde a la promoción de información verídica y comprobable. El investigador no involucró intereses personales de índole económico en el desarrollo de la investigación.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### 2.6. Confiabilidad del instrumento

#### *Confiabilidad de los instrumentos*

Variables	Alfa de Cronbach	N	N de ítems
Gestión del talento humano	.859	9	12
Desempeño laboral	.867	9	12

*Nota.* Datos obtenidos de la prueba piloto aplicada al 30% de la muestra

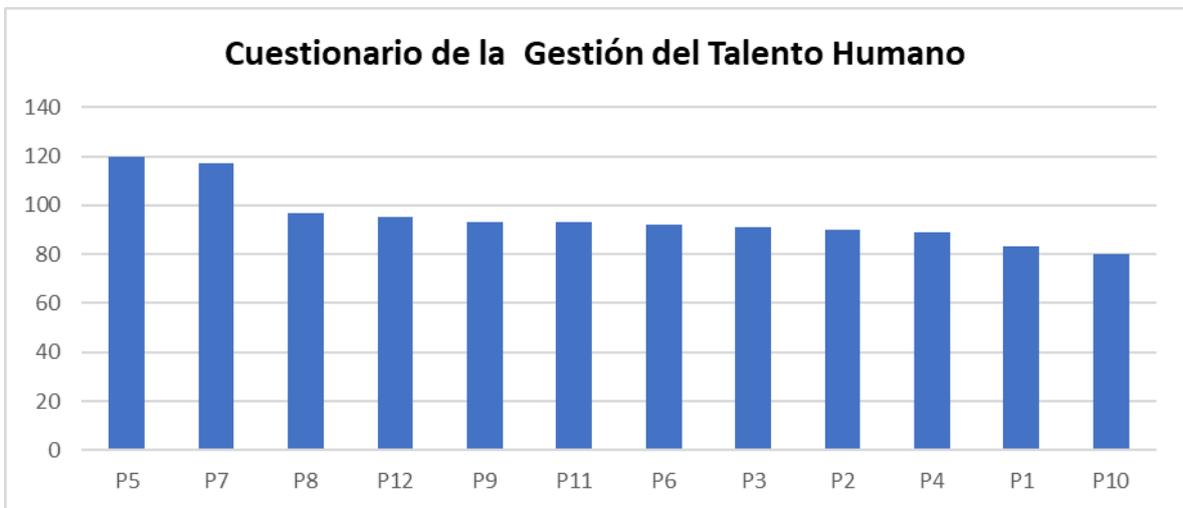
Considerando el valor de 0,859 asociado al instrumento de medición de Gestión del talento humano y 0,867 asociado al instrumento de desempeño laboral, se puede inferir que ambos cuestionarios son confiables y propicios para su uso en la muestra de estudio.

### 2.7. Estadística Descriptiva

#### Variable 1: Gestión del talento humano

Preguntas	Total de Puntos	Puntaje en porcentaje%	Acumulado	Acumulado en Porcentaje %
P5	120	10.53%	120	10.53%
P7	117	10.26%	237	20.79%
P8	97	8.51%	334	29.30%
P12	95	8.33%	429	37.63%
P9	93	8.16%	522	45.79%
P11	93	8.16%	615	53.95%
P6	92	8.07%	707	62.02%
P3	91	7.98%	798	70.00%
P2	90	7.89%	888	77.89%
P4	89	7.81%	977	85.70%
P1	83	7.28%	1060	92.98%
P10	80	7.02%	1140	100.00%
<b>TOTAL</b>	1140			

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel  
Elaboración Propia



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel  
**Elaboración Propia**

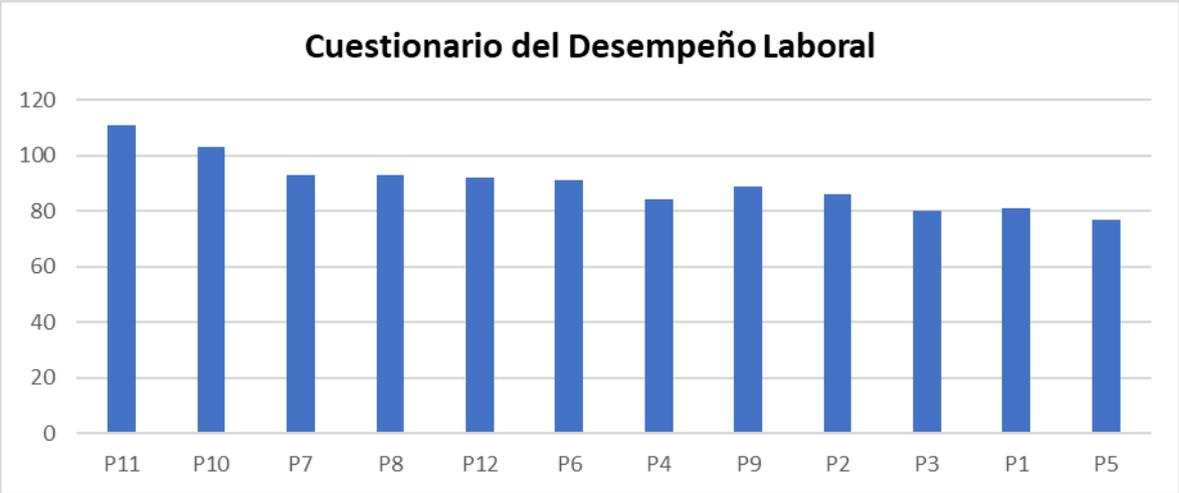
**Interpretación:** Se observa del grafico que las preguntas N° 5 (¿Las actividades que realiza le permiten desarrollar sus habilidades?) y N° 7 (¿Se siente motivado por la recompensas que obtendrá si cumple con sus objetivos en la empresa?) cuentan con un puntaje mayor lo cual significa que no están realizando las actividades necesarias para desarrollar sus habilidades y no se sienten motivados dentro de la empresa.

**Variable 2 : Desempeño Laboral**

Preguntas	Total de Puntos	Puntaje en Porcentaje%	Acumulado	Acumulado en Porcentaje %
P11	111	10.28%	111	10.28%
P10	103	9.54%	214	19.81%
P7	93	8.61%	307	28.43%
P8	93	8.61%	400	37.04%
P12	92	8.52%	492	45.56%
P6	91	8.43%	583	53.98%
P4	84	7.78%	667	61.76%
P9	89	8.24%	756	70.00%
P2	86	7.96%	842	77.96%
P3	80	7.41%	922	85.37%
P1	81	7.50%	1003	92.87%
P5	77	7.13%	1080	100.00%

TOTAL 1080

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel  
 Elaboración Propia



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel  
 Elaboración Propia

**Interpretación:** Se observa del grafico que las preguntas N° 11( ¿Cuenta con oportunidades de crecimiento en su área laboral?) Y N°10 (¿Cree usted que está logrando su máximo desempeño laboral en su puesto de trabajo? ) tienen un resultado mayor que significa que la mayoría de los encuestados no se sienten conformes con las oportunidades de crecimiento que ofrece la empresa. Además, no están logrando su máximo desempeño laboral en su puesto de trabajo.

## 2.8. Prueba de Normalidad

**Tabla 2**

*Prueba de Shapiro-Wilk de los constructos*

	Constructos	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Significancia
Variable 1	Gestión del talento humano	0.952	30	0.005
Variable 2	Desempeño laboral	1.945	30	0.000
	Conocimiento	0.514	30	0.001
Dimensiones	Habilidades	0.962	30	0.005
	Motivación	0.473	30	0.000
	Actitudes	0.845	30	0.000
	Cumplimiento de los objetivos y tareas	1.832	30	0.005
	Cooperación y trabajo en equipo	0.962	30	0.005
	Disciplina laboral	1.845	30	0.008
	Superación personal	1.354	30	0.005

*Nota.* La proporción de la significancia se obtuvo a través de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la proporción de participantes fue menor de 50.

Para juzgar la normalidad de la distribución de los datos desarrollados en la Tabla 2, se aplicó la prueba Shapiro-Wilk, y su significancia no superó el 5%, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se utilizaron pruebas no paramétricas como el coeficiente Rho de Spearman para analizar la correlación y, a partir de ella, se validó la hipótesis de la investigación.

## 2.9. Objetivo General

Tras la recopilación de los datos, fueron procesados para evidenciar el logro del objetivo: *determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023*, se obtuvo:

**Tabla 1**

*Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023*

			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,794
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	30	30
		Coefficiente de correlación	,794	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	30	30	

*Nota.* Datos recopilados del procesamiento estadística de la base de datos obtenida tras la aplicación de la encuesta acerca gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales de Lima.

Con respecto a lo obtenido en la Tabla 1, se determinó una relación interpretada como alta y positiva, verificándose a su vez, acorde a su distribución como directa, según la significancia del estadístico Rho de Spearman ( $p\text{-value}=0.000<0.01$ ), obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,794, por lo que se concluye que a medida que se gestione el talento humano en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C., mejorará el desempeño laboral de los trabajadores, validándose la hipótesis general (*Existe relación positiva, directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023*).

## 2.10. Objetivo específico 1

Acerca del primer objetivo específico: *determinar la relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023*, se obtuvo:

**Tabla 3**

*Relación entre el conocimiento y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C.*

			Dimensión conocimiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,845
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	30	30
		Coefficiente de correlación	,845	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

*Nota.* Datos recopilados del procesamiento estadística de la base de datos obtenida tras la aplicación de la encuesta acerca gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales de Lima.

En la Tabla 3 se observó una relación estadísticamente significativa entre los elementos analizados, como se evidencia por el valor altamente significativo del estadístico Rho de Spearman ( $p\text{-value} = 0.000 < 0.001$ ). Dado que la correlación alcanza un valor de 0.845, es evidente que existe una relación positiva y alta. Por lo tanto, se interpreta que a medida que se mejore el conocimiento de los trabajadores, se logrará incrementar el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C.

## 2.11. Objetivo específico 2

Acerca del segundo objetivo específico: *determinar la relación entre las habilidades y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023*, se obtuvo:

**Tabla 4**

*Relación entre las habilidades y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023*

			Dimensión habilidades	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión habilidades	Coefficiente de correlación	1,000	,734
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	30	30
		Coefficiente de correlación	,734	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

*Nota.* Datos recopilados del procesamiento estadística de la base de datos obtenida tras la aplicación de la encuesta acerca gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales de Lima.

En la Tabla 4 se observa una relación estadísticamente significativa entre los elementos analizados, como se evidencia por el valor altamente significativo del estadístico Rho de Spearman ( $p\text{-value}=0.000 < 0.001$ ). Dado que la correlación alcanza un valor de 0.734, es evidente que existe una relación positiva y alta. Por lo tanto, se interpreta que a medida que se mejoren las habilidades de los trabajadores, se logrará incrementar el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C.

### 2.12. Objetivo específico 3

Acerca del tercer objetivo específico: *determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023*, se obtuvo:

**Tabla 5**

*Relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C.*

			Dimensión motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,835
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	30	30
		Coefficiente de correlación	,835	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

*Nota.* Datos recopilados del procesamiento estadística de la base de datos obtenida tras la aplicación de la encuesta acerca gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales de Lima.

En la Tabla 5 se observó una relación estadísticamente significativa entre los elementos analizados, como se evidencia por el valor altamente significativo del estadístico Rho de Spearman ( $p=0.000 < 0.001$ ). Dado que la correlación alcanza un valor de 0.835, es evidente que existe una relación positiva y alta. Por lo tanto, se interpreta que a medida que se mejore la motivación de los trabajadores, se logrará incrementar el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C.

### 2.13. Objetivo específico 4

Acerca del cuarto objetivo específico: *determinar la relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. de Lima, 2023*, se obtuvo:

**Tabla 6**

*Relación que existe entre las actitudes y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C.*

			Dimensión actitudes	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,866
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	,866	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

*Nota.* Datos recopilados del procesamiento estadística de la base de datos obtenida tras la aplicación de la encuesta acerca gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales de Lima.

En la Tabla 6 muestra una relación estadísticamente significativa entre los elementos analizados, como se evidencia por el valor altamente significativo del estadístico Rho de Spearman ( $p\text{-value} = 0.000 < 0.001$ ). Dado que la correlación alcanza un valor de 0.866, es evidente que existe una relación positiva y alta. Por lo tanto, se interpreta que a medida que se mejoren las actitudes de los trabajadores, se logrará incrementar el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

Las limitaciones que se presenciaron al desarrollar la investigación fueron escasas, esto debido a que desde el momento en el que se solicitó autorización para la aplicación de los instrumentos se visualizó una intención de participar; sin embargo, considerándose que la aplicación del instrumento se desarrolló a través de correos corporativos, el llenado de dicho material se vio coactado a la consideración del participante acerca del momento idóneo, pudiendo éste estar influido por el nivel de carga laboral, que, por consecuencia, incrementó el tiempo pautado para la recolección de datos; desde otra perspectiva, una limitación importante correspondió también a que las respuestas brindadas pueden ser consideradas como subjetivas acorde a la perspectiva de su situación laboral actual y/o conflictos con jefaturas de la empresa; desde cualquier ángulo, es preciso acotar que la intención del desarrollo de la investigación fue limitar la subjetividad de las respuestas, aun así, se mantiene como un limitante de la investigación.

La investigación abocó todo esfuerzo a determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, evidenciándose una relación alta, positiva y directa considerando una tasa de correlación de 0.794 acorde a Rho de Spearman, motivo por el que se aceptó la hipótesis alternativa y rechazó la hipótesis nula, siendo un aspecto que coincidió con los resultados de Panduro (2021) quien determinó que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral y que cuanto mejor sea la gestión del talento humano, mayor será el impacto positivo en el desempeño laboral siendo un resultado igual al de Medina et al. (2022), habiéndose aplicado dentro del sector educación; así mismo, esta posición coincidió con lo obtenido por el investigador Cedeño (2019), quien evidenció relación estadísticamente significativa entre las variables, demostrando una influencia, y concluyendo que existe la necesidad de elaborar manuales de gestión del

talento humano para poder fortalecer y dar supervisión al desempeño laboral como una herramienta útil para el alcance de competitividad.

Lo que respecta a la relación entre la dimensión conocimiento y el desempeño laboral, ésta fue alta, positiva y directa considerando una tasa de correlación de 0.845 acorde a Rho de Spearman; desde esta postura, en una intensión similar de investigación, Barreras (2020) corroboró que es necesario desarrollar acciones de capacitación para mejorar la comprensión y el conocimiento dentro de la gestión del talento humano, siendo un aspecto poco abordado por las empresas, especialmente las microempresas, optan por limitar el conocimiento de los trabajadores debido a la escases económica, sin embargo, ambos aspectos se consideran como valiosos para lograr el desempeño laboral de las empresas, siendo una postura similar a la de Castro (2021) quien, dentro de su aporte, brindó importancia al conocimiento de los trabajadores obtenidos en el desarrollo de capacitaciones y de habilidades, lo que mejora el rendimiento laboral y su compromiso con los objetivos empresariales, potenciando a cada individuo en beneficio de las actividades operativas de la empresa.

Acerca de la relación entre la dimensión habilidades y el desempeño laboral, ésta fue alta, positiva y directa considerando una tasa de correlación de 0.734 acorde a Rho de Spearman; al respecto, ningún antecedente buscó establecer una correlación, sin embargo, Mori y Bardales (2020) obtuvieron una interesante postura afirmando que dentro de las habilidades requeridas en el perfil de la gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral se encuentra el liderazgo, la comunicación interna y la visión global, siendo aspectos que permiten al trabajador identificar prioridades, analizar críticamente las situaciones y tomar decisiones que favorecerán a las actividades de la empresa.

Acerca de la relación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral, ésta fue alta, positiva y directa considerando una tasa de correlación de 0.835 acorde a Rho de Spearman; y, si bien es cierto que dentro de los antecedentes se aborda la motivación, no se especifica una relación específica o estadística respecto al desempeño laboral, sin embargo, se aporta con posturas tales como la de Ronquillo (2022) quien especificó que tanto la motivación basada en incentivos es una estrategia fundamental en la implementación de la gestión del talento humano, siendo de utilidad para fomentar la mejora continua en el trabajo. Mori y Bardales asumen una segunda postura, en la que los trabajadores estrechan a la motivación enfocada en la capacidad de desarrollarse profesionalmente y cumplir con metas establecidas, es un aliciente para mejorar el desempeño laboral.

Finalmente, lo que correspondió a la relación que existe entre la dimensión actitudes y el desempeño laboral, ésta fue alta, positiva y directa considerando una tasa de correlación de 0.866 acorde a Rho de Spearman; este aspecto no fue abordado desde términos correlacionales, Chavarry-Ysla et al. (2020) quienes enfocaron su investigación a delimitar que la iniciativa y la capacidad de resolver soluciones son parte de la gestión del talento humano que es fundamental para lograr mejorar sus habilidades, sin embargo, dentro de su mismo encontró que los trabajadores no son escuchados, ni sus ideas son tomadas en cuenta, debido a ello, la falta de oportunidades y la desmotivación son los aspectos que limitan la capacidad empresarial de desarrollar adecuadas estrategias de gestión del talento humano. Mori y Bardales (2020) corroboró que las actitudes de los trabajadores son emprendedores y se mantienen en búsqueda de adaptarse a los cambios, mostrándose líderes ante las oportunidades que se brindan, siendo cualidades que se requieren dentro de la gestión del talento humano para promover el desempeño laboral.

## IMPLICANCIA

Las implicancias del desarrollo de la investigación, desde la perspectiva teórica, se lograron recopilar data proporcionada por investigadores previos y, a su vez, posturas que pudieron ser contrastadas, de las cuales se obtuvieron aportes que fueron de importancia para que la investigación sea considerada un antecedente de investigación y, de la misma manera, se obtuvieron alcances sobre cómo y qué tan bien se viene gestionando el talento humano en la empresa. Desde la perspectiva práctica, a través del desarrollo de la investigación se ha proporcionado un conjunto de data que demuestran a partir de qué ámbitos la empresa debe enfocar sus acciones como parte de la gestión del talento humano, y, finalmente, desde la perspectiva metodológica, se estableció el desarrollo de un instrumento que, dentro de su construcción, contó con el exhaustivo análisis de las dimensiones de la variable, simplificando su investigación a partir de cortas preguntas, dicho material se encuentra validado y confiable con la finalidad de que sea replicado por parte de las futuras generaciones de investigadores.

## CONCLUSIONES

Las conclusiones de la investigación, acorde a los objetivos desarrollados, correspondieron a que:

- La relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. fue alta, positiva y directa considerando una correlación de 0.794 acorde al estadígrafo de Rho de Spearman, bajo este motivo se aceptó la hipótesis alternativa.
- La relación que existe entre la dimensión conocimiento de la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados

Especiales S.A.C. fue alta, positiva y directa considerando una tasa de correlación de 0.845 acorde al estadígrafo de Rho de Spearman.

- La relación que existe entre la dimensión habilidades de la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. fue alta, positiva y directa considerando una tasa de correlación de 0.734 acorde al estadígrafo de Rho de Spearman.
- La relación que existe entre la dimensión motivación de la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. fue alta, positiva y directa considerando una tasa de correlación de 0.835 acorde al estadígrafo de Rho de Spearman.
- La relación que existe entre la dimensión actitudes de la variable gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Metales y Aliados Especiales S.A.C. fue alta, positiva y directa considerando una tasa de correlación de 0.866 acorde al estadígrafo de Rho de Spearman.

## **RECOMENDACIONES**

Las recomendaciones de la investigación, enfocado en la continuidad de la investigación de las variables dentro del ámbito del sector comercialización e importación de productos para el sector minero y petrolero, considerando que no existen las suficientes investigaciones en este sector, del mismo modo, se recomienda establecer planes de gestión del talento humano enfocado en la mejora continua, tomando la premisa de que un trabajador debe ser seleccionado en base a cualidades y características que la empresa será capaz de mejorar como parte del interés en la formación personal.

## REFERENCIAS

- Agudelo-Orrego, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-38032019000100116&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-38032019000100116&script=sci_arttext&tlng=es)
- Barreras, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 21-42.  
<http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>
- Cáceres, J., & Ticona, R. (2021). Efecto de la pandemia de COVID-19 en el comportamiento de la economía del Perú, 2020. *Economía & Negocios*, 3(2), 39-46.  
<http://www.revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1182>
- Cardozo, A. (2021). El enfoque RRHH 4.0.:¿ está cambiando finalmente la función recursos humanos?. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, (9), 11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7879454>
- Castro, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329.  
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942/6404>
- Castro-Martínez, A., & Díaz-Morilla, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional de la información*, 29(3).  
<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/epi.2020.may.24>

- Cedeño, G. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017*. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4653>
- Chávarry-Ysla, P., Checa-Llontop, L., & Cabrera-Cabrera, X. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Criollo-Hidalgo, V., Calderón-Vargas, A. E., Ruiz-Noriega, L., & Tuesta-Panduro, J. A. (2021). Rol del Perú frente a la educación virtual y nuevos desafíos por la pandemia Covid-19. *Maestro y sociedad*, 18(3), 1105-1119. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5397>
- Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300002&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300002&script=sci_arttext)
- KPMG. (2019). The future of HR 2019: In the know or in the No: the gulf between action and inertia. Disponible en: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pl/pdf/2019/05/pl-Raport-KPMG-The-future-of-HR-2019-In-the-Know-or-in-the-No.pdf>
- Medina, N., Llontop, L., Torres, M., Escobar, B., Alvarado, R., Paco, E., & Medina, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores

administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-  
Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56-68.

<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>

Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño  
laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. DOI:

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)

Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2019). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta  
jurídica peruana*, 2(2). <http://201.234.119.250/index.php/ajp/article/view/224>

Panduro, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores  
de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56798>

Pereyra, L. (Ed.). (2022). *Metodología de la investigación*. Klik.

<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6e->

[KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=investigaci%C3%B3n+transversal+&ots=W](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=investigaci%C3%B3n+transversal+&ots=W)

[GMM1JGIjs&sig=dBD\\_glsPBlgYS-boIh7YSyYH11E](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6e-GMM1JGIjs&sig=dBD_glsPBlgYS-boIh7YSyYH11E)

Rodríguez, J., & Gutiérrez, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal  
en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1, 26-43.

<http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>

Ronquillo, E. (2022). *Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y  
Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de  
Derechos del Cantón, La Troncal*.

<https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5910>

Saldaña, J., & de los Godos, L. (2019). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista peruana de psicología y trabajo social*, 7(2), 71-76.

<http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/660>

Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de investigación psicológica*, (25), 71-82.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007&script=sci_arttext)

Useche, M., Vázquez, F., Ramírez, C., & Salazar, P. (2020). Horizontes estratégicos empresariales en América Latina ante la pandemia generada por la COVID-19. *SUMMA: Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, (2), 59-86.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8664240>

Zambrano, P., Toledo, C., & Menendez, M. (2020). Metodología de la Investigación. In *Biblioteca* *Colloquium.*

<http://www.colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/26>

Zamora, L. (2019). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Educación Superior*, 18(27), 96-99.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7023094>

## ANEXOS

### Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresametales y aliados especiales s.a.c de Lima, 2023					
FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	CONCEPTO	Dimensiones	Metodología
<b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa metales y aliados especiales s.a.c de Lima, 2023?	<b>Objetivo Principal:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa metales y aliados especiales s.a.c de Lima, 2023	<b>VI: TALENTO HUMANO</b>	Chiavenato (2009) refiere: gestionar con las personas significa conducir la organización junto con los colaboradores y socios internos que más entienden de ella y de su futuro.	Dimensión Conocimiento	<p><b>La investigación</b> es de tipo cuantitativa.</p> <p><b>La población</b> está compuesta por todos los trabajadores de la empresa metales y aliados especiales</p> <p><b>La muestra</b> son los trabajadores de la empresa metales y aliados especiales s.a.c que cuenten con mas de año de trabajo en la empresa</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b> se hará el uso de encuestas. <b>El instrumento de recolección de datos</b> sera el cuestionario. <b>La unidad de analisis</b> seran los trabajadores de la empresa metales y aliados especiales s.a.c.</p>
<b>Problema Específicos:</b> ¿Qué relación existe entre el conocimiento y el desempeño laboral en la empresa metales y aliados especiales s.a.c ubicada en la ciudad de Lima en el año, 2023?	<b>Objetivos Específicos:</b> Determinar la relación que existe entre el <b>conocimiento</b> con el <b>desempeño laboral</b> en la empresa metales y aliados especiales s.a.c de Lima, 2023			Dimensión Habilidades	
¿Qué relación existe entre las habilidades con el desempeño laboral en la empresa metales y aliados especiales s.a.c de Lima, .	Determinar la relación que existe entre las habilidades con el desempeño laboral en la empresametales y aliados especiales s.a.c de Lima, 2023			Dimensión Motivación	
¿Qué relación existe entre la motivación con el desempeño laboral en la empresa metales y aliados especiales s.a.c de Lima, .	Determinar la relación que existe entre la motivación con el desempeño laboral en la empresa metales y aliados especiales s.a.c de Lima, 2023			Dimensión Actitudes	
¿Qué relación existe entre las actitudes asociado con el desempeño laboral en la empresa metales y aliados especiales s.a.c de Lima, 2023?	Determinar la relación que existe entre las actitudes con el desempeño laboral en la empresa metales y aliados especiales s.a.c de Lima, 2023	<b>VD: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Según Chiavenato (2007) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p. 78)	Dimensión Cumplimiento de los objetivos y tareas	
				Dimensión Cooperación y trabajo en equipo	
				Dimensión Disciplina laboral	
				Dimensión Superación personal	

Anexo N° 2: Matriz operacional

Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa especiales de Lima, 2023”					
VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	
<b>VI: TALENTO HUMANO</b>	Chiavenato (2009) refiere: gestionar con las personas significa conducir la organización junto con los colaboradores y socios internos que más entienden de ella y de su futuro.	La variable se evaluara a travez de una encuesta hacia los colaboradores	Dimensión Conocimiento	Conocimiento teórico	1
				Conocimiento	2
				Conocimiento	3
			Dimensión Habilidades	Componente conductual	4
				Componente fisiológico	6
				Motivación	7
			Dimensión Motivación	Motivación	8
				Autoanálisis	9
				Resiliencia	10
			Dimensión Actitudes	Responsabilidad	11
				Actitud positiva	12
				Autoevaluación	1
<b>VD: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Matas (2006) afirma que el desempeño se refiere a la efectividad, de acuerdo con criterios sistémicos, por lo cual se mide en función de la capacidad de la administración para adaptarse, mantenerse y crecer, así como con el fin de renovarse de manera constante o, mejor aún, convertirse en una organización que aprende e incide en los fenómenos de supervivencia, adaptación y crecimiento.	La variable se evaluara a travez de una encuesta hacia los colaboradores	Dimensión Cumplimiento de los objetivos y tareas	Capacitación	2
				Apoyo del entorno	3
				Cooperación	4
			Dimensión Cooperación y trabajo en equipo	Trabajo en equipo	5
				Integración	6
				Disciplina y respeto	7
			Dimensión Disciplina laboral	Disciplina y respeto	8
				Proactividad	10
				Crecimiento	11
			Dimensión Superación personal	Resultados	12

**Anexo N° 3: Instrumento Gestión del talento humano**

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>N°</b>	<b>Items</b>
<b>VI: TALENTO HUMANO</b>	Dimensión Conocimiento	Conocimiento teórico	1	¿Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de su puesto?
		Conocimiento intuitivo	2	¿Conoce todos los procesos que implican en su puesto de trabajo?
		Conocimiento práctico	3	¿Aplica las destrezas y los conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones asignadas?
	Dimensión Habilidades	Componente conductual	4	¿Cree usted tener las habilidades necesarias para cumplir todas sus actividades?
		Componente cognitivo	5	¿Las actividades que realiza le permiten desarrollar sus habilidades?
		Componente fisiológico	6	¿Puede desarrollar todas sus habilidades en su área laboral?
	Dimensión Motivación	Motivación extrínseca	7	¿Se siente motivado por las recompensas que obtendrá si cumple con sus objetivos en la empresa?
		Motivación intrínseca	8	¿Es usted motivado constantemente por su líder?
		Autoanálisis	9	¿Realiza sus actividades con motivación?
	Dimensión Actitudes	Resiliencia	10	¿Afronta con una buena actitud los retos de su puesto?
		Responsabilidad	11	¿Puede responsabilizarse con una óptima actitud de las malas decisiones que toma?
		Actitud positiva	12	¿Afronto con buena actitud cualquiera problema que se presente?

## Anexo N° 4: Instrumento Desempeño Laboral

<b>VD: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Dimensión Cumplimiento de los objetivos y tareas	Autoevaluación	1	¿Considera que cumple con las tareas que implica su puesto?
		Capacitación	2	¿Tiene conocimiento de los objetivos y tareas que implican su puesto?
		Apoyo del entorno	3	¿Cree usted que su jefe lo ayuda a lograr los objetivos de su puesto?
	Dimensión Cooperación y trabajo en equipo	Cooperación	4	¿Está de acuerdo con cooperar y trabajar en equipo con sus compañeros?
		Trabajo en equipo	5	¿Hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipo?
		Integración	6	¿Se considera una persona cooperativa que trabaja en equipo?
	Dimensión Disciplina laboral	Disciplina y respeto	7	¿Usted cumple con las reglas y políticas de la empresa?
			8	¿Usted cumple con las tareas y responsabilidades que implica su puesto?
			9	¿Usted acata órdenes y respeta a su jefe inmediato?
	Dimensión Superación personal	Proactividad	10	¿Cree usted que está logrando su máximo desempeño laboral en su puesto de trabajo?
		Crecimiento	11	¿Cuenta con oportunidades de crecimiento en su área laboral?
		Resultados	12	¿Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor?

## Anexo N° 5: Validación de experto 1

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

#### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Manuel Reynaldo Portocarrero Gonzales
Cargo:	Docente // Abogado
Institución /Empresa:	Universidad Privada del Norte

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Las preguntas miden lo previsto en los objetivos de investigación.		X		
Coherencia	Las preguntas responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Las preguntas son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Las preguntas son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Las preguntas miden comportamientos y acciones observables.		X		
Consistencia	Las preguntas se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Las preguntas están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Las preguntas están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			X	
Formato	Las preguntas están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones y consignas bien definidas.			X	
<b>CONTEO TOTAL</b>			<b>2</b>	<b>8</b>	

Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador				<b>TOTAL</b>
-------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--------------

Coefficiente de validez:

<b><u>D+R+B</u></b>
<b>10</b>

**Calificación Global**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena
-------------------

	Intervalos	Resultado
<b>1</b>	0,00 – 0,49	Validez nula
	0,50 – 0,59	Validez muy baja
	0,60 – 0,69	Validez baja
	0,70 – 0,79	Validez Aceptable
	0,80 – 0,89	Validez buena
	0,90 – 1.00	Validez muy buena



Manuel Reynaldo Portocarrero Gonzales  
ABOGADO  
Reg. C.A.L. N° 54780

Firma

Lima, 20 de Agosto del 2023

Nombres y Apellidos: Manuel Reynaldo Portocarrero Gonzales

## Anexo N° 6: Validación de experto 2

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

#### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Blanca Delia Pasco Barriga
Cargo:	Docente
Institución /Empresa:	Universidad Privada del Norte

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Las preguntas miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Las preguntas responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Las preguntas son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Las preguntas son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Las preguntas miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Las preguntas se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Las preguntas están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.		X		
Claridad	Las preguntas están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			X	
Formato	Las preguntas están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	

Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones y consignas bien definidas.			X	
<b>CONTEO TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					<b>TOTAL</b>

Coefficiente de validez:

<u>D+R+B</u>
10

**Calificación Global**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena
-------------------

	Intervalos	Resultado
1	0,00 – 0,49	Validez nula
	0,50 – 0,59	Validez muy baja
	0,60 – 0,69	Validez baja
	0,70 – 0,79	Validez Aceptable
	0,80 – 0,89	Validez buena
	0,90 – 1,00	Validez muy buena



Dra. Blanca Delia Pasco Barriga

Lima, 12 de Setiembre del 2023

## Anexo N° 7: Validación de experto 3

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

#### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL EXPERTO	
Nombres y Apellidos:	Ana Nomberto Luperdi
Cargo:	Docente
Institución /Empresa:	Universidad Privada del Norte

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Las preguntas miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Las preguntas responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Las preguntas son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Las preguntas son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Las preguntas miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Las preguntas se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Las preguntas están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.		X		Mejorar el orden para mayor entendimiento
Claridad	Las preguntas están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			X	
Formato	Las preguntas están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	

Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones y consignas bien definidas.			X	
<b>CONTEO TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador					<b>TOTAL</b>

Coefficiente de validez:

<b><u>D+R+B</u></b>
<b>10</b>

**Calificación Global**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena
-------------------

	Intervalos	Resultado
<b>1</b>	0,00 – 0,49	Validez nula
	0,50 – 0,59	Validez muy baja
	0,60 – 0,69	Validez baja
	0,70 – 0,79	Validez Aceptable
	0,80 – 0,89	Validez buena
	0,90 – 1,00	Validez muy buena

Lima, 18 de Setiembre del 2023



\_\_\_\_\_  
Dra. Ana Nomberto Luperdi

## Anexo N° 8: Autorización de uso de información de la empresa

<b>CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS O INFORME DE SUFICIENCIA PROFESIONAL</b>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Yo Miguel Antonio Rente Navarros,  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI o CE N° 70929563, como representante legal de la  
empresa/institución: Metales y Aliados Especiales SAC

con R.U.C. N° 20602403782,  
ubicada en la ciudad de Lima

OTORGO LA AUTORIZACIÓN A:

1) Luis Andres Lagaro Guzman, con DNI/CE 72445685  
2) \_\_\_\_\_, con DNI/CE \_\_\_\_\_

Egresado/s de la  Carrera profesional o ( ) Programa de Posgrado de Administración

para que utilice la siguiente información de la empresa: Metales y Aliados  
(Detallar la información a entregar)  
Especiales S.A.C.

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación,  Tesis o ( ) Trabajo de  
suficiencia profesional para optar al grado de ( ) Bachiller, ( ) Maestro, ( ) Doctor o  Título Profesional.  
Para su validez tomar en cuenta los documentos que deberán adjuntar, según los siguientes casos:

- 1) Para el caso de empresas privadas y formalizadas, se deberá adjuntar:
  - La vigencia de Poder o la consulta RUC (con fecha no mayor a 90 días a partir de la fecha del acta de aprobación del asesor en el caso de Tesis y a partir de la solicitud de la carpeta en el caso de Suficiencia Profesional)
  - En el caso de presentar consulta RUC, adjuntar copia del DNI vigente o Ficha Reniec del Representante Legal.
- 2) Para el caso de entidades públicas u organizaciones sin fines de lucro (ONGs y similares), se deberá adjuntar:
  - Resolución u otro documento oficial que evidencie que la persona que autoriza es la autoridad competente en ejercicio.
  - Copia del DNI vigente o Ficha Reniec del Representante Legal.
- 3) Para el caso de personas naturales, personas naturales con negocio, pequeñas y microempresas, se deberá adjuntar:
  - Ficha RUC 10 o 15 o 17 de ser el caso (fuerzas armadas, extranjeros, etc.)
  - Copia del DNI vigente o Ficha Reniec / Carnet de extranjería del representante Legal.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 Mencionar el nombre de la empresa.

  
**Firma del Representante Legal o Autoridad**  
 DNI o CE: 70929563

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

  
**Firma del egresado (1)**  
 DNI: 72445685

**Firma del egresado (2)**  
 DNI: \_\_\_\_\_

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	08	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	12/01/2023				

 *Toda copia descargada o impresa de este documento, que no tenga sello de copia controlada, será considerada como documento no controlado por el Sistema de Gestión Documental.*