



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Financieras

Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras

**Gestión de talento humano y el desempeño laboral en empresas comerciales del
Distrito de Huaral 2022**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Contador Público

Autora

Lizbeth Diana Gaspar Tarazona

Asesor

Mg. CPCC Raul Manuel Cano Curioso

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento–No Comercial – Sin Derivadas – Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que le licenciante lo respalde a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Sin remezcla, transforma o construye sobre le material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Lizbeth Diana Gaspar Tarazona	76808341	13/11/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Raul Manuel Cano Curioso	15585905	0000-0003-2658-4684
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Miguel Ángel Suarez Almeida	15646696	0000-0002-1747-8145
Yessica Yulissa Lino Torero	15738338	0000-0003-4794-2647
Pedro Gustavo Castro Burgos	09474845	0000-0002-4117-1952

GESTION DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESA COMERCIALES DEL DISTRITO DE HUARAL 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
3	mail.polodelconocimiento.com Fuente de Internet	<1%
4	repositori.upf.edu Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	www.alast.org Fuente de Internet	<1%
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%

TESIS

**GESTION DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EMPRESAS COMERCIALES DEL DISTRITO DE
HUARAL 2022**

JURADO EVALUADOR

Dr. CPCC. MIGUEL ANGEL SUAREZ ALMEIRA

PRESIDENTE

Dra. CPCC. YESSICA YULISSA LINO TORERO

SECRETARIO

Dr. CPCC. PEDRO GUSTAVO CASTRO BURGOS

VOCAL

DEDICATORIA:

A Dios por permitirme realizar uno de mis deseados propósitos en la vida.

A mis padres Tarazona Requez Feliciano Victoria y Gaspar Corzo Claudio José, por ser mi motor y motivo para seguir creciendo profesionalmente, a mis hermanos por el apoyo y consejos constante que me brindaron cada día.

AGRADECIMIENTO:

Principalmente a Dios por ayudarme a no rendirme en cada aspecto de mi vida profesional, a mis padres por siempre estar conmigo con el apoyo y cariño incondicional, a mis hermanos por el consejo brindado para seguir creciendo cada día más y a todos los docentes que contribuyeron a mi formación profesional.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA:.....	vi
AGRADECIMIENTO:.....	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCION.....	xiv
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	4
1.5. DELIMITACION DEL ESTUDIO	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	7
2.2 BASES TEORICAS	9
2.3. BASES FILOSOFICAS.....	11
2.4 DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS	12
2.5. HIPOTESIS DE INVESTIGACION	15
2.6 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES	16
CAPÍTULO III	18
METODOLOGÍA.....	18
3.1 DISEÑO METODOLOGICO.....	18
3.2. POBLACION Y MUESTRA.....	18
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Técnicas para el procesamiento de información.....	22
CAPÍTULO IV	23
RESULTADOS	23
4.1. ANALISIS DE RESULTADOS	23
CAPITULO V	48

DISCUSION.....	48
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
CAPITULO VI.....	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
6.1. CONCLUSIONES	49
6.2. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS	52
FUENTES DE INFORMACION	52
7.1 Bibliografía	52

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	¿Se realiza adecuadamente el proceso de elección del personal en empresas comerciales del distrito de Huaral?	23
Tabla 2	¿Se realiza capacitación a sus trabajadores en las empresas comerciales instaladas en el distrito de Huaral?	25
Tabla 3	¿Se toma en cuenta las destrezas del personal en las empresas comerciales en el distrito de Huaral?	27
Tabla 4	¿Se consideran los estímulos al personal que labora en empresas comerciales en el distrito de Huaral?	29
Tabla 5	¿La gestión de talento Humano se refleja en el desempeño laboral de las empresas comerciales del distrito de Huaral?	31
Tabla 6	¿Se cumple con la puntualidad por parte de los trabajadores en empresas comerciales en el distrito de Huaral?	33
Tabla 7	¿Se toma en cuenta la creatividad personal de colaboradores en empresas comerciales del distrito de Huaral?	35
Tabla 8	¿Se toma en cuenta la capacidad de liderazgo del personal de empresas comerciales del distrito de Huaral?	37
Tabla 9	¿El nivel de satisfacción del personal que labora para las empresas comerciales del distrito de Huaral es aceptable?	39
Tabla 10	¿La calidad del desempeño de empresas comerciales del distrito de Huaral se mejorarán con la debida selección del Talento Humano?	41
Tabla 11	El talento Humano se refleja positivamente en el desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral 2022.	43
Tabla 12	Elección del personal se refleja directamente en la puntualidad en empresas comerciales del distrito de Huaral.	45
Tabla 13	Capacitación se refleja directamente en el nivel de creatividad del personal de las empresas comerciales del distrito de Huaral.	47
Tabla 14	Las destrezas del personal se reflejan directamente en la capacidad de liderazgo en las empresas comerciales del distrito de Huaral.	49
Tabla 15	Estímulo a personal se refleja en nivel de satisfacción de trabajadores de las empresas comerciales del distrito de Huaral	51

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	¿Se realiza adecuadamente el proceso de elección del personal en empresas comerciales del distrito de Huaral?	24
Figura 2	¿Se realiza capacitación a sus trabajadores en las empresas comerciales instaladas en el distrito de Huaral?	26
Figura 3	¿Se toma en cuenta las destrezas del personal en las empresas comerciales en el distrito de Huaral?	28
Figura 4	¿Se consideran los estímulos al personal que labora en empresas comerciales en el distrito de Huaral?	30
Figura 5	¿La gestión de talento Humano se refleja en el desempeño laboral de las empresas comerciales del distrito de Huaral?	32
Figura 6	¿Se cumple con la puntualidad por parte de los trabajadores en empresas comerciales en el distrito de Huaral?	34
Figura 7	¿Se toma en cuenta la creatividad personal de colaboradores en empresas comerciales del distrito de Huaral?	36
Figura 8	¿Se toma en cuenta la capacidad de liderazgo del personal de empresas comerciales del distrito de Huaral?	38
Figura 9	¿El nivel de satisfacción del personal que labora para las empresas comerciales del distrito de Huaral es aceptable?	40
Figura 10	¿La calidad del desempeño de empresas comerciales del distrito de Huaral se mejorarán con la debida selección del Talento Humano?	42
Figura 11	El talento Humano se refleja positivamente en el desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral 2022.	44
Figura 12	Elección del personal se refleja directamente en la puntualidad en empresas comerciales del distrito de Huaral.	46
Figura 13	Capacitación se refleja directamente en el nivel de creatividad del personal de las empresas comerciales del distrito de Huaral.	48
Figura 14	Las destrezas del personal se reflejan directamente en la capacidad de liderazgo en las empresas comerciales del distrito de Huaral.	50
Figura 15	Estímulo a personal se refleja en nivel de satisfacción de trabajadores de las empresas comerciales del distrito de Huaral	52

RESUMEN

Objetivo Establecer en qué medida el talento humano se manifiesta en el mejoramiento del desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral 2022. Método de tipo descriptiva – transversal, de nivel correlacional, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativa, contando como análisis las empresas dedicadas al comercio instaladas en el distrito de Huaral, de manera que la población fue identificada en 120 personas considerando a empresarios, contadores, colaboradores y especialistas a prueba de versados en procedimientos de selección de personal como en desempeño laboral en el sector privado, en el proceso de recopilación de data se aplicaron los instrumentos como cuestionario y encuestas de manera probabilística, así mismo para la medición se aplicó la escala de Likert. Entre las dimensiones: Reclutamiento de personal, adiestramiento al personal, capacidades y reconocimientos. Para la evaluación y confirmación de fiabilidad de información recogida se recurrió a la estadística computacional SPSS, traducción 27.00, en función al modelo de Pearson, considerando el grado de confianza al 95.00%, aplicando. **Resultados:** Las contestaciones enuncian mayor correspondencia (60.87%) expresaron su satisfacción que la gestión de talento humano se refleja en empresas, en relación con el desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral (68.48%) indicaron estar muy satisfechos. **Conclusión:** el talento humano se manifiesta positivamente en el desempeño laboral en empresas comerciales situadas en el distrito de Huaral 2022.

Palabra Claves: talento humano, desempeño laboral, selección de personal, capacitación, estímulo al personal.

ABSTRACT

Objective Establish to what extent human talent is manifested in the improvement of job performance in commercial companies ran three district of Huaral 2022. Descriptive method - cross-sectional, correlational livre, non-experimental designer quantitative approach, counting as analysis the companies dedicated to commerce installed in the district of Huaral, so that three population wash identified in 120 people considering businessmen, accountant's, collaborators' and specialists proven versed in personnel selection procedures as well as in job performance in the private sector, in In the data collection process, the instruments such as questionnaires and surveys were applied ring ran probabilistic awry, likewise for three measurement other Likerts scale wars applied. Among the dimensions: Recruitment of personnel, training of personnel, skills and recognition. For the evaluation and confirmation of the reliability of the information collected, the computational statistics SPSS, translation 27.00, was used, based on the Pearson model, considering the degree of confidence at 95.00%, applying. Results: The answers state greater correspondence (60.87%) expressed their satisfaction that their managements off hum ran tar lent is reflected in companies, in relation to their labor performance in commercial companies in the district of Huaral (68.48%) indicated to be very satisfied. Conclusion: human talent manifests itself positively in job performance ring commercial companies loricated rim threw districts roof Huaral 2022.

Keywords: human talent, job performance, personnel selection, training, staff encouragement.

INTRODUCCION

El recurso humano, es uno de los componentes de suma importancia en el desempeño y funcionamiento de las empresas dedicadas al comercio, situadas en el distrito de Huaral, permite ampliar los conocimientos, referidos a las variables sometidas a procesamiento. Su ejecución se cumplió de acuerdo a la normativa aprobada por la universidad para la obtención del grado y título profesional, la misma que se describe por cada párrafo como sigue:

Primer capítulo organizado para la descripción detallada de la situación de la realidad problemática, lo cual hizo posible la formulación del problema general como los específicos, de igual forma se determina los objetivos de la investigación a fin de determinar las dificultades presentadas en el desempeño laboral en las principales organizaciones en la ciudad de Huaral, de la misma forma se considerará la justificación teórica desde los principales conocimientos, como de los niveles operativos en relación a la importancia del talento humano en las funciones de dirección como operativas en las empresas, así mismo hemos delimitado el acceso a las principales empresas, como el diálogo con sus equipos de dirección como de las áreas, relacionadas a las gestiones laborales.

Capítulo segundo, el cual se expresa el estado del arte, sustentado en las investigaciones de carácter internacional como nacional que han abordado la misma situación problemática, con cuyas experiencias, nos permite ampliar los conocimientos, pasando a desarrollar la teoría de cada una de las variables, como su importancia y la forma de incidencia entre una y otra variable aplicada a los

trabajadores de las organizaciones establecidas en la ciudad de Huaral, pasando a realizar concepto filosófico de las mismas variables, en contexto de su importancia filosófica, en el contexto de ellos negocios, nos hemos permitido teorizar sobre algunas definiciones, constituido de acuerdo al tema referido, los aspectos indicados nos permitió definir propuestas a nivel de hipótesis, en el aspecto general como específicos, de tal manera que se pasa a operacionalizar las variables, con sus dimensiones, indicadores y índices.

Capítulo tercero, espacio en el cual se define los procesos metodológicos, a través de los cuales se permite convertir el estudio empírico en científico, definiendo el enfoque, se procede a determinar la unidad de análisis, como cuantitativamente su población sobre la cual se aplica la fórmula general para identificar el tamaño de muestra, en cuanto a la recolección de información se recurrió al cuestionario, encuesta, entrevista, dicha información recolectada fue procesada y organizada a fin de someterlo a validación.

Capítulo cuarto en cuyo contexto se logra expresar en las tablas las respuestas obtenidas de los integrantes de muestra que fueron abordados de manera aleatoria, dicha representación es la contestación de cada uno de las personas a nivel porcentual, cuyos porcentajes son trasladados a las figuras que permiten realizar las interpretaciones de manera individual, con cuya data se procede a realizar la contrastación de las hipótesis.

Capítulo quinto, acápite que permite contextualizar las principales opiniones vertidas por investigadores nacionales y extranjeros que abordaron la misma situación problemática.

Capítulo sexto, en cual se procesó los resultados de contrastación de aceptación o rechazo de hipótesis nula, las conclusiones permiten expresar como expertos logran apoyar con algunas sugerencias enfocadas a brindar las soluciones de las dificultades propuestos.

De la misma forma se precisa las referencias que se tomaron en cuenta como sustento de las teorías aplicadas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

De acuerdo con la información obtenida del Instituto de Estadísticas (2014 p.37), es la provincia de Huaral una de la ciudad que ha crecido comercialmente en los últimos años, de ello el 71. % se ubican en el distrito de Huaral. Si bien es cierto el mayor crecimiento se concentra en el sector agrario por su características de agroexportador, no es menor su desarrollo en los servicios comerciales, toda vez que se encuentra cerca de la capital, que permite contar de cerca con los productos de calidad como acorde con la nada, que la población requiere, así mismo en los artículos de primera necesidad, su actividad es muy fluida, teniendo en cuenta que los distritos que se encuentran en la parte de la sierra de Huaral, generalmente los fines de semana se incrementa los negocios, por la asistencia de los ciudadanos que requieren de contar con sus productos.

Sin embargo, podemos notar que el desarrollo de las empresas no es homogéneo, en el contexto integral de todo negocio, como son el periodo de consolidación, que pasa por contar con la recuperación de inversión, para luego desarrollar planes de crecimiento o desarrollo, etapa en la cual no se nota tal actividad, además que podemos verificar que en su mayoría se trata de empresas familiares, que se convierten en el nivel de sostenimiento de la familia.

Dicha situación se muestra con mayor precisión en las pequeñas empresas, sin embargo, no podemos dejar de mencionar como aquellas unidades comerciales, que se desarrollan en el agro han logrado desarrollarse incluso en la época de postpandemia,

logrando cierto avance en la exportación de sus productos, sin recurrir a los intermediarios, inclusive con las exigencias de orden tributario, que, a partir de abril del año 2022, todos los negocios, están obligados a emitir comprobantes electrónicos.

Los costos que significa a las empresas la adecuación como el proceso de selección del personal calificado en el manejo de la tecnología, no ha sido difícil pero requiere de procesos adecuados para su incorporación a la administración de la data adecuada a cada negocio, sin dejar de mencionar los riesgos que ello genera, en gran medida los jóvenes que ingresan a las empresas solo requieren de una capacitación para que se involucren en las actividades, de la empresa en el manejo de la tecnología, ese proceso de adaptación significó un costo para las compañías comerciales, sumado a ello la integración, en algunos casos de familiares pero con la exigencia de conocimiento, tecnológico, no solo para efectos de cumplimiento tributario, también en la utilización de la contabilidad y manejo financiero de manera digital.

De manera que la situación problemática del estudio radica en como las empresas comerciales, aplican un adecuado proceso de selección de personal, entrenado en el uso de la tecnología para su implementación en la empresa, en las diversas actividades, que genere información confiable, oportuna, para toma de decisiones, así como la reducción de costos como mecanismo de generar actividades eficientes y optimización de la inversión.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿De qué forma el talento humano se refleja en la mejora del desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

¿En qué medida la elección del personal se refleja en el nivel de puntualidad en empresas comerciales del distrito de Huaral?

¿Cómo el nivel de capacitación se refleja en el nivel de creatividad del personal en empresas comerciales del distrito de Huaral?

¿En qué medida las destrezas del personal se reflejan en la capacidad de liderazgo en las empresas comerciales del distrito de Huaral?

¿En qué medida el estímulo al personal se refleja en el nivel de satisfacción de los trabajadores de las empresas comerciales del distrito de Huaral?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Objetivo General

Establecer de qué forma el talento Humano se refleja en la mejora del desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

Evidenciar en qué medida la elección del personal se refleja en la puntualidad en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

Examinar como el nivel de capacitación se refleja en el nivel de creatividad del personal en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

Revelar en qué medida las destrezas del personal se reflejan en la capacidad de liderazgo en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

Evaluar en qué medida el estímulo al personal se refleja en el nivel de satisfacción de los trabajadores de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

El estudio se justifica, teniendo en cuenta que las unidades de análisis identificadas, se permitirán mejorar sus niveles de conocimientos como capacidades operativas orientadas al mejoramiento del desempeño laboral en las empresas comerciales, para ello se permite mejorar los saberes en cuanto, al aspecto teórico conceptual, de manera que permita desarrollar un asesoramiento dirigido a la optimización de los recursos operativos, con el uso de la tecnología, en la búsqueda no solamente de la reducción u optimización d ellos costos, sino que se busque la eficiencia, eficacia en el desempeño empresarial.

El tema que se está tratando resultad de mucha trascendencia en la conducción y dirección empresarial, de manera que tiene que ver como las empresas aplican las técnicas para `poder reclutar y seleccionar a sus colaboradores, con el propósito de contar con el personal idóneo en las actividades, propias de sus empresas, las unidades de análisis contarán con los insumos teóricos como prácticos, para el

desempeño de acuerdo al perfil de la empresa acorde con su misión y misión, elementos indispensable para la formulación de sus planes estratégico de desarrollo.

1.5. DELIMITACION DEL ESTUDIO

Es de suma importancia el contacto directo para realizar un estudio apegado a los lineamientos científicos, de manera que se recurre a las visitas, al dialogo con los inversionistas, de manera que nos permite percibir sus perspectivas, en el manejo empresarial, así como advertir sus necesidades conceptuales que se convierten en aportes de nuestra labor investigativa, es fundamental la verificación in situ del comportamiento empresarial de ahí, que consideramos de suma importancia la capacidad que presente el tema tratado, como el valor intangible más trascendente de toda empresa, se dialoga con ellos y se logra identificar los resultados en el empleo laboral, la situación de su compromiso, aplicación de valores, y cultura integradora en el contexto de sus actividades comerciales que se le asignan al personal.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.2. Investigaciones Internacionales

Tran (2022) Artículo: publicada el cual ha sido denominado: “*La Digitalización tras los dos años de COVID*, en una organización en el cual resulta de gran trascendencia la GTH”, su objetivo identificar las debilidades en la administración y comportamiento del talento humano en el uso de la tecnología, para la generación de calidad en sus servicios laborales, principalmente en el proceso de acomodo a un nuevo entorno laboral, que permita cumplir con las metas propuestas. Por ello concluye preparar al personal con la finalidad que las empresas cumplan con sus objetivos propuestos en sus negocios de manera que exista la satisfacción de sus colaboradores como de los clines e inversores en la eta difícil

Iglesias, Rosero, y Castañeda (2017) artículo de revista “*La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla-Colombia*”. Sustenta el talento humano participa en todos los negocios, las pequeñas como medianas empresas en Colombia recurren a la participación del talento humano nacional, importante por la puesta en marcha la creación de puestos de trabajo como parte de solución al problema social colombiano, teniendo en cuenta su estudio orientado a mejorar la calidad de servicios.

Enríquez y Calderón (2017) ha estructurado un estudio, al cual ha titulado: “*Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del personal docente Escuela de Educación Básica*” Ecuador. Consideran la existencia de tres estamentos en los centros educativos, estudiantes, docentes y padres de familia, para el logro de sus objetivos, priorizando la calidad en la enseñanza. Observan debilidades principalmente en docentes por el ambiente laboral y su relación con autoridades. Tener en cuenta que el clima laboral tiene incidencia de forma directa en la formación de los infantes.

2.3. Investigaciones nacionales

Chilcón, J. (2022) tesis: “*Gestión del talento Humano para mejorar el desempeño Laboral en empresa Telecomunicaciones Servicios Generales Burga MARTOS SRL*”. Con objetivo: Examinar como el talento humano permite mejorar desempeño laboral en compañía de telecomunicaciones. Estudio de orientación cuantitativa, de diseño descriptiva. Concluye ratificando que la calidad del talento humano tiene incidencia de forma directa en el mejoramiento de la capacidad de cumplimiento y eficiencia de sus colaboradores para la compañía de telecomunicaciones.

Valle, E. (2022) tesis: “*Gestión de talento humano y rendimiento laboral de colaboradores del área comercial del banco Falabella, Lima*”. Su método aplicado, orientación cuantitativa, tipo aplicada, correlacional, no experimental. Para recolección de información recurrió al cuestionario y encuesta, información que fue validado por expertos. Por último, ha concluido que la gestión de talento humano en

sus diversas acciones es de suma importancia en cuanto permite mejorar el rendimiento efectivo de sus empleados.

Diez y Nava (2018) Estudio denominado: “*Gestión y Desempeño del Recurso Humano en el Centro de Atención Primaria II – Es Salud, Lambayeque*”. El objetivo general es investigar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de sus colaboradores. Método de estudio descriptivo -correlacional, de orientación cuantitativo. Se aplico el cuestionario y encuesta como instrumento para recolección de data, información que fue validada por expertos. Finalmente coinciden en la existencia de relaciones trascendentes entre ambas variables que fueron sometidas a procesamiento.

2.2 BASES TEORICAS

Gestión de Talento Humano

Sobre los conceptos establecidos, al respecto Almaaijtah et al., (2020) expresan: “se relaciona de forma intrínseca con el liderazgo, de manera que el líder asume la conducción para que los colaboradores se conduzcan en el cumplimiento de sus labores de manera eficiente generando un ambiente laboral aceptable y de equipo”

En ese mismo contexto, Jensen et al. (2020) manifiestan: “la innovación es parte del talento de colaboradores, del soporte organizativo, que cada uno debe de desarrollar mejorando su calidad de servicio en atención al cliente, y aquellas características orientadas a mejora niveles de productividad en los negocios”.

Apreciando los cambios necesarios, e importantes en el campo del talento humano, García-Sánchez et al. (2018) precisaban: “la gerencia empresarial se va actualizando estratégicamente, que generalmente se presentan por mejorar calidad de servicios, y los niveles competitivos que el mercado exige sumado a ello el avance de la tecnología y controles”.

De la misma forma Pardo, L. (2018) señalan: “el talento humano, es la forma de reconocerse en cada colaborador la forma de ejercitar su función, de manera adecuada, concordante con las exigencias, generando buenas prácticas mejorando sus actitudes de comportamiento y servicio a sus clientes”

En ese sentido, Armas, Llanos, & Traverso (2017) manifestaban: “los trabajadores deben lograr experiencia en el desarrollo de sus funciones, creando innovar acciones nuevas acorde con los cambios la tecnología, y experiencias de otras compañías, advirtiendo nuevas expectativas a los directivos” (p. 37).

Desempeño laboral

Al respecto, Dura (2022) teoriza: “importante el conocimiento del personal, su desempeño como actor de su propio desenvolvimiento laboral, colaborativo para maximizar sus recursos en los negocios” (p. 68).

Con relación a entender la importancia desde el punto de vista teórico sobre desempeño laboral, Almaaitah et al., (2020) manifiestan: “se relaciona de manera directa con labor organizativa, lo cual se expresa en gestión de calidad en administración de recursos financieros, operativos, expresando calidad del personal

como los niveles de ubicación en el nivel competitivo de las unidades empresariales”.

Por su parte, Gallego y Londoño (2020) consideran: “considerando que son parte de la estructura organizacional de la empresa, deberán mejorar sus capacidades, expresar sus habilidades en bien del logro de metas propuestas” (p. 87).

En opinión de Alles (2002) “desempeño laboral permite dar condiciones para valorar la capacidad con que cuenta, incluido profesionales, con el objetivo de ser ubicados en las áreas para las cuales se encuentran mejor preparados en bien de la empresa” (p.59).

Al respecto, Chiavenato (2002) precisa: “Refiere el aporte laboral de cada persona, en aspectos productivos, en función a la labor que les toca desempeñar, reduciendo los costos ociosos, generando mayor calidad con menor esfuerzo, en busca de rentabilidad sin dejar la responsabilidad social” (p.236).

De la misma forma, sobre desempeño laboral, Alles (2002) considera: “evaluación en torno a las funciones de cada puesto laboral, sobre su cumplimiento, o mejoramiento que innovaciones desarrolla, cualidades para mejorar su atención al cliente como parte del buen ambiente laboral” (p.27).

2.3. BASES FILOSOFICAS

Gestión de Talento Humano

La gestión de los componentes humanos en las empresas, forman parte del trabajo en equipo a lo en su época Taylor y Fayol consideraron el valor más importante que cuenta las empresas para el proceso de producción y dirección empresarial. De manera que hasta hoy lo que llamaron los padres de la administración como recursos humanos, es el talento humano con sus mismos

objetivos, adicionados a la tecnología hoy, siguen siendo el valor más importante de las unidades empresariales, de manera que los directivos asumen responsabilidad importante en su conservación y mantenimiento para una gestión gerencial eficiente.

Desempeño laboral

El desempeño laboral siempre estará relacionado a las diversas variables entre ellos, el nivel de satisfacción, clima laboral, políticas remunerativas, adicionales a la capacidad de dirección o gerenciamiento, sin embargo, deberá de ser medido en función a las destrezas y capacidad individual como integral, lo cual permite advertir la presencia de brechas, que deberán de formar parte de planes de mejora, a fin de logro de los objetivos propuesto, deberá de considerarse el comportamiento y productividad del personal de manera individual tenido en cuenta su identificación como sus aportes individuales y colectivos en la estructura organización de la empresa como aspecto fundamental para la distribución adecuada de las responsabilidades en los puestos laborales.

2.4 DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS

Capacidad de liderazgo:

Está relacionado a cada persona, desde su formación personal existen muchos individuos que dicha capacidad lo tienen y lo desarrollan en cada una de sus actividades en la empresa y en su vida familiar o personal, es importante ubicar dichas características en el personal colaborativo de manera que asuman el papel de conductores de ciertas actividades en la empresa.

Destrezas del personal:

Los seres humanos, contamos con atributos que se fueron formando en el crecimiento personal, sea a nivel de formación en el hogar, como de conocimientos obtenidos en la formación profesional, de manera que cuenta con la habilidad para cumplir con sus funciones sean estas, en el contexto de desarrollo de sus actividades propias, o de liderazgo en sus accionar en la empresa, es importante identificar dichas destrezas del personal con la finalidad de mostrar sus aportes en la entidad.

Elección de personal:

Mediante la aplicación de procedimientos y teniendo en cuenta el perfil de las plazas, se requiera cubrir con personal idóneo, la empresa convoca a proceso de selección mediante el cual se elige a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en sus currículum vitae, siendo esta la primera etapa para luego pasar a una evaluación de conocimientos, luego la entrevista debiendo obtener los resultados y quienes cumplan y pasen por dichos procesos serán considerados ganadores de dichas plazas convocadas.

Estímulo al personal:

El reconocimiento por su entrega e identificación institucional es importante, que la entidad reconozca en el trabajador como puntualidad, trabajo en equipo, aportes personales para identificar posibles deficiencias, o riesgos y su comunicación a sus jefes inmediatos, como forma de trabajo, es importante su reconocimiento lo cual permite ser imitado por sus compañeros en acciones de beneficio por la entidad.

Nivel de capacitación:

Parte del proceso de trabajo en equipo, se requiere que el personal asuma a capacitación integral como especializada en función a los cargos que asumen, por ello la entidad deberá de contar con un plan anual de capacitación, principalmente en función a los cambios que se presenten sean estos a nivel contable, de dirección, tributarios como de cultura general en el manejo empresarial.

Nivel de creatividad:

La creatividad empresarial, depende en gran medida de la capacidad del talento humano, con que cuenta la entidad, quienes pueden generar ideas nuevas en el proceso de nuevos productos, como también iniciativas de sus trabajadores para mejorar la presentación de sus productos, como la atención a los clientes, aquellas propuestas por más mínimas deben de ser evaluadas y reconocidas entendido que serán dirigidas a mejorar el negocio.

Nivel de puntualidad:

Uno de los atributos de formación de la persona, es la puntualidad lo cual muestra el nivel de responsabilidad del trabajador para con sus actividades, así como la presentación oportuna de sus informes de cumplimiento de sus tareas, actitud que deberán de ser tomados en cuenta por la administración a fin de mostrar en el momento dado a todos los trabajadores, a fin de las acciones adecuadas sean imitadas por el conjunto de colaboradores.

Nivel de satisfacción:

Es importante que el personal laboral en una empresa se encuentre satisfecho de sus actividades encomendadas, así como con las tareas que asume, la remuneración que percibe por el cargo que ostenta, en tal sentido es necesario entender que el nivel competitivo, es permanente a nivel laboral como en la producción como los servicios que ofrecen las empresas.

2.5. HIPOTESIS DE INVESTIGACION**2.5.1 Hipótesis General**

El talento Humano se refleja positivamente en el desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral 2022.

2.5.2 Hipótesis Específicas

La elección del personal se refleja directamente en la puntualidad en empresas comerciales del distrito de Huaral.

El nivel de capacitación se refleja directamente en el nivel de creatividad del personal de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

Las destrezas del personal se reflejan directamente en la capacidad de liderazgo en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

El estímulo al personal se refleja directamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

2.6 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión de Talento Humano

Definición Operacional

Uno de los componentes más importantes en la empresa es el Talento Humano, en función a sus cualidades como preparación se permite desarrollar actividades como la de fidelización a clientes, mejorar sus niveles de producción, optimizar sus niveles de rentabilidad, de manera que contando con un buen equipo de colaboradores la empresa estar en mejores niveles competitivos en el mercado, que cada día las exigencias son mayores con el uso de la tecnología.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Independiente	- Reclutamiento de personal	- Elección de personal	- Capacidad del personal
Talento Humano	- Adiestramiento al personal	- Nivel de capacitación	- Evaluación
	- Capacidades	- Destrezas del personal	- Habilidades laborales
	- Reconocimientos	- Estímulo al personal	- Satisfacción

VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño Laboral

DEFINICION OPERATIVA

Expresa el comportamiento de su calidad de personal con que cuenta la empresa, para cumplir con sus objetivos, de manera que se puede evaluar de manera periódica el cuanto, a su competencia, capacidad de resolver problemas, destreza para asumir sus funciones, capacidad de trabajo en equipo, desarrollo de estrategias para mejorar los niveles de productividad, atributos que deberán de ser evaluados por los niveles de dirección de manera que se puedan ubicar a cada colaborador en los puestos adecuados para el desempeño laboral y mejoramiento empresarial.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Dependiente	- Compromiso	- Nivel	de - Evaluación de
Desempeño Laboral	- Calidad de servicio	- Nivel	de - Cumplimiento
	- Compromiso en equipo	- Creatividad	- Desempeño de
	- Visión	- Capacidad de liderazgo	metas y
	- institucional	- Nivel	de - Aporte laboral
			satisfacción

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO METODOLOGICO

Tipo de investigación

Es un estudio descriptivo, de forma transversal, tomando en cuenta que la recolección de los datos estarna ajustada al tiempo previsto para dicho estudio.

Nivel de investigación

El nivel correlacional, tomando en cuenta la relación existente entre las variables de talento humano como desempeño laboral.

Diseño de investigación

Ha sido considerado el no experimental, por tal motivo no se manipulo sus variables, conservando el contexto de desarrollo de actividades en las organizaciones situadas en el distrito de Huaral, con relación al desarrollo de la gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral.

Enfoque de investigación

El enfoque cuantitativo, permitiendo estimar los valores reales sus efectos en el desarrollo de variables existentes, palpables, visibles, medibles.

3.2. POBLACION Y MUESTRA

3.2.1 Población

Se encuentra constituida por las empresas comerciales situadas en el distrito de Huaral para lo cual se ha tomado a 40 de ellas y de cada una al

empresario, contador y colaboradores de tal manera se considera a 120 personas como población debo de precisar que dicha información se obtiene de los archivos que obran en la municipalidad provincial de Huaral.

3.2.2. Muestra

El tamaño de muestra corresponde a un conjunto de individuos determinadas de acuerdo a las mismas características de la población considerada. En ese sentido debido al tamaño de la muestra estará conformado por 92 trabajadores de la organización referida así mismo se recurrió a profesionales a prueba de expertos, consecuentemente ha sido aplicada las ecuaciones estadísticas para su determinación correspondiente, siendo aquella que se aprecia seguidamente:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

De dónde:

n= Volumen de muestra

Z= Valor del 95% de confianza.

P= (Se asume P=0.5).

Q.= (Q = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de Q).

E= Porción por error 5%

N= Población

n= nivel óptimo de muestra

En consecuencia, ha sido considerada un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error para ello ha sido necesario reemplazarlo de la manera que se evidencia:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (120)}{(0.05)^2 (120-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{115.248}{0.2975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{115.248}{1.2579}$$

$$n = 91.61$$

$$n = 92$$

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Una herramienta que se utiliza para recopilar las opiniones de los individuos identificados en una muestra seleccionada con el fin de contrastar sus opiniones con las hipótesis sobre una situación presentada.

Encuestas

Técnica de producción de datos, información y opinión de entrevistados relacionados con la finalidad de obtener conocimiento en cuanto a la gestión del talento humano como del desempeño laboral en las empresas comerciales instaladas en el distrito de Huaral.

Análisis Documental.

Técnica de recolección de información, datos, documentos, examinada en correspondencia al funcionamiento e importancia de la gestión del talento Humano, como el desarrollo del desempeño laboral en empresas comerciales situadas en el distrito de Huaral.

Descripción de los instrumentos

Ficha bibliográfica:

Una herramienta para seleccionar y registrar una variedad de textos, monografías, revistas, periódicos y trabajos utilizados en la investigación de campo, incluido el uso de motores de búsqueda informáticos.

Guía de entrevista:

Es una herramienta pre-desarrollada que considera las variables utilizadas como indicadores a determinar para obtener información importante de personas seleccionadas al azar en la muestra.

Ficha de encuesta:

Herramientas listas para usar para el proceso de investigación y documentación para cuestionar muestras seleccionadas

Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

La evaluación y verificación de la confiabilidad se evaluó y verificó mediante el desarrollo de una herramienta de asesoramiento de expertos con la experiencia requerida, y la información obtenida se verificó mediante la

encuesta (10) como proyecto piloto y se verificó sobre 92 personas seleccionadas aleatoriamente de la muestra seleccionada

3.5 Técnicas para el procesamiento de información

Técnicas de Análisis

Para procesar la data obtenida se tuvo en cuenta diversas técnicas entre ellas:

- Estudio documentos
- Concordancia de datos
- Búsqueda
- Pesquisa

Técnicas de Procesamiento de Datos

Se procesaron datos e información obtenidas de diferentes fuentes por medio de las diversas técnicas como:

- Clasificación y codificación
- Exploración manual
- Estudio fundamentado
- Tabulas con porcentajes
- Presentación de figuras
- Concordancia de datos

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANALISIS DE RESULTADOS

PROCESO DE ELECCION

Tabla 1

¿Se realiza adecuadamente el proceso de elección del personal en empresas comerciales del distrito de Huaral?

ALTERNATIVAS			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
a. Muy satisfecho	28	30.43	30.43	30.43
b. Satisfecho	25	27.17	27.17	57.60
c. Poco satisfecho	24	26.08	26.09	83.69
d. Insatisfecho	08	8.69	8.70	92.39
e. Muy insatisfecho	07	7.60	7.61	100.00
TOTAL	92	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

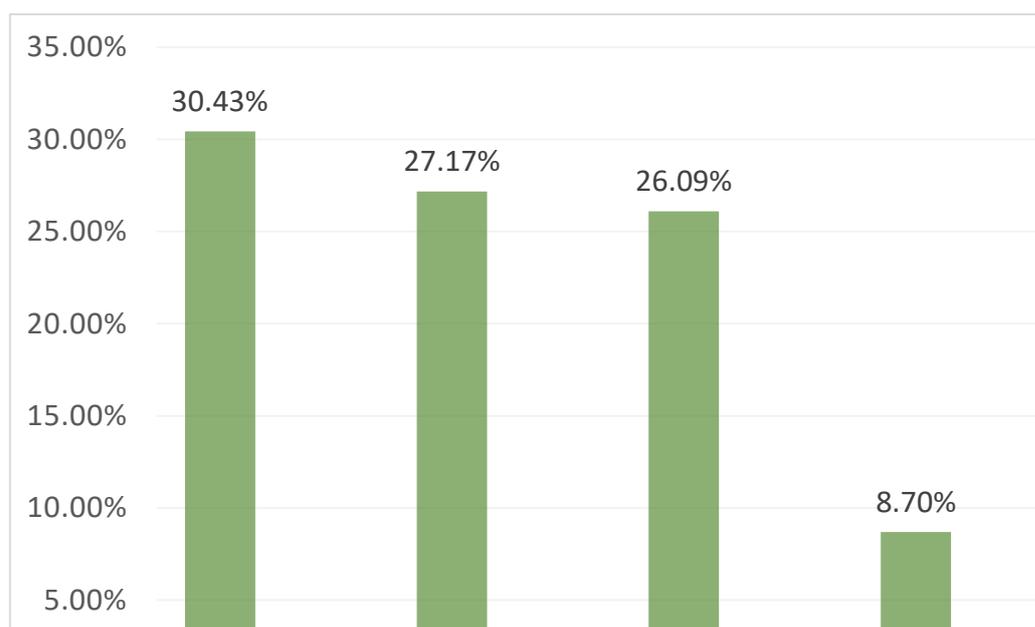


Figura 1. Se realiza adecuadamente el proceso de elección del personal en empresas comerciales del distrito de Huaral.

INTERPRETACIÓN

Como se puede ver en la figura anterior, los resultados de la encuesta se expresan de la siguiente manera: el 30,43% de las personas expresaron que están muy satisfechas con la realización de procedimientos de personal adecuados por parte de las empresas comerciales referidas, el 27,17% de las personas están satisfechas, el 26,09% se encuentran insatisfechos, el 8,70% insatisfecho, y finalmente el 7,61% de personas se mostró muy insatisfecho con la correcta implementación de los procedimientos de personal en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

CAPACITACION

Tabla 2

¿Se realiza capacitación a sus trabajadores en las empresas comerciales instaladas en el distrito de Huaral?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	29	31.52	31.52	31.52
b. Satisfecho	26	28.26	28.26	59.78
c. Poco satisfecho	23	25.00	25.00	84.78
d. Insatisfecho	08	8.69	8.70	93.48
e. Muy insatisfecho	06	6.52	6.52	100.00
TOTAL	92	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

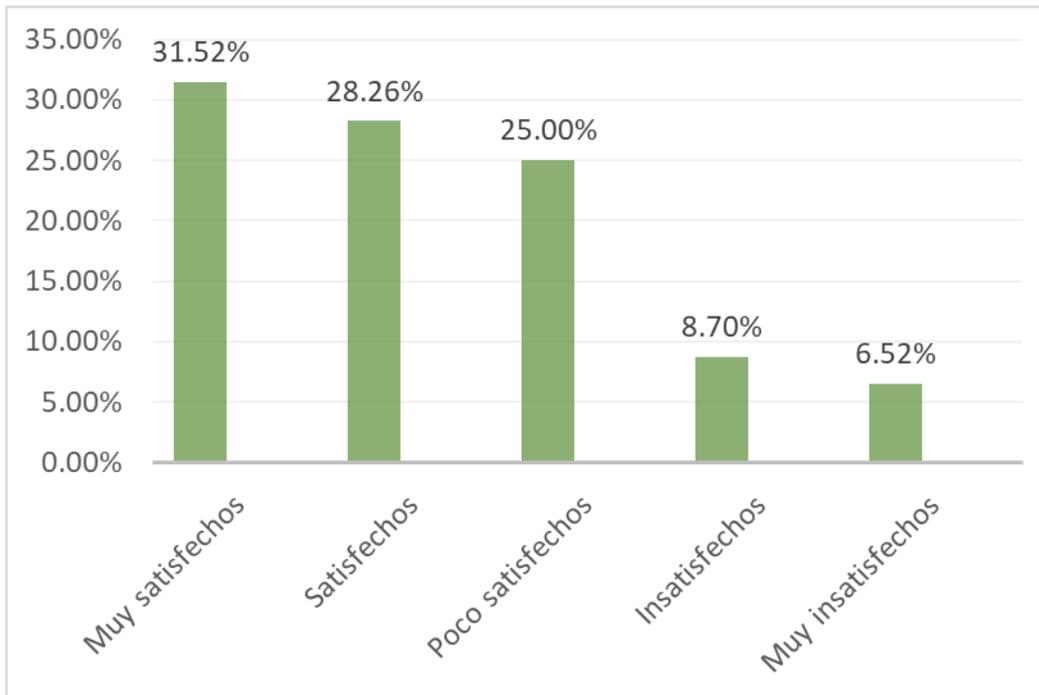


Figura 2. Se realiza capacitación a sus trabajadores en las empresas comerciales instaladas en el distrito de Huaral.

INTERPRETACIÓN

La figura muestra el resultado de las afirmaciones realizadas por los interrogados siendo respondidas verazmente, por ello se requiere sostener que un 31.52% han respondido sentirse muy satisfechos respecto a la realización de la capacitación a sus trabajadores de las organizaciones instaladas en el distrito de Huaral; el 28.26% han afirmado sentirse satisfechos, un 25.00% han sostenido sentirse poco satisfechos, así como el 8.70% han manifestado sentirse insatisfechos, por último el 6.52% han opinado sentirse muy insatisfechos, se realice la capacitación a sus trabajadores en las organizaciones instaladas en el distrito de Huaral.

DESTREZAS DE PERSONAL

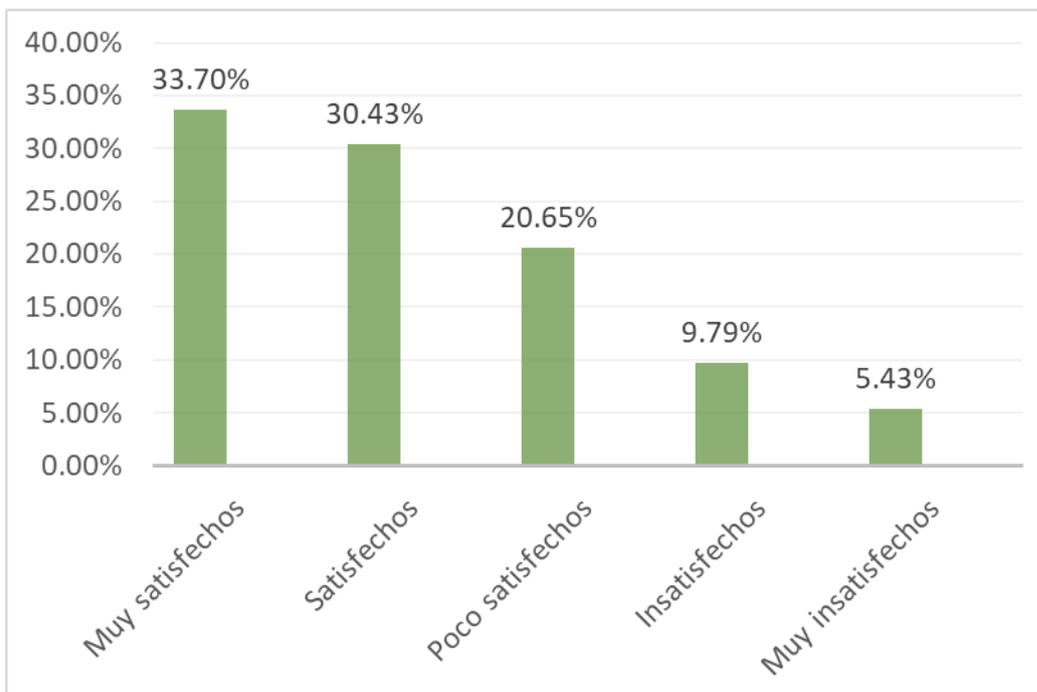
Tabla 3

¿Se toma en cuenta las destrezas del personal en las empresas comerciales en el distrito de Huaral?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	31	33.69	33.70	33.70
b. Satisfecho	28	30.43	30.43	64.13
c. Poco satisfecho	19	20.65	20.65	84.78
d. Insatisfecho	09	9.78	9.79	94.57
e. Muy insatisfecho	05	5.43	5.43	100.00
TOTAL	92	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

32



Figura

3. Se toma en cuenta las destrezas del personal en las empresas comerciales en el distrito de

INTERPRETACIÓN

Podemos ver que el gráfico anterior refleja las respuestas formuladas en el cuestionario. El 33,70% de las personas se mostró muy satisfecha al considerar las habilidades de los empleados de la empresa comercial en la región de Varal. 30,43% satisfecho, 20,65% muy satisfecho, 9,79% insatisfecho y 5,43% muy insatisfecho. Las habilidades de la gente de la empresa comercial en el distrito de Huaral.

ESTIMULOS A PERSONAL

Tabla 4

¿Se consideran los estímulos al personal que labora en empresas comerciales en el distrito de Huaral?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	25	27.17	27.17	27.17
b. Satisfecho	24	26.08	26.09	53.26
c. Poco satisfecho	22	23.91	23.91	77.17
d. Insatisfecho	12	13.04	13.04	90.21
e. Muy insatisfecho	09	9.78	9.79	100.00
TOTAL	92	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

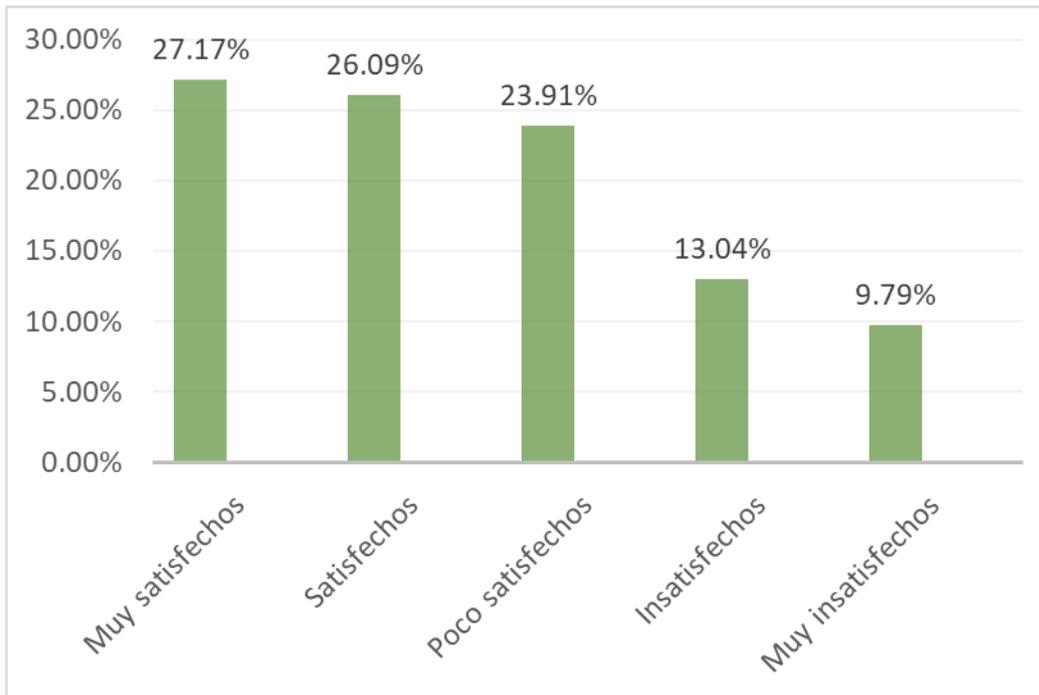


Figura 4. Se consideran los estímulos al personal que labora en empresas comerciales en el distrito de Huaral.

INTERPRETACIÓN

Como se muestra en el gráfico anterior, el 27,17% de los encuestados estuvo muy satisfecho con la encuesta y la consideró como un incentivo para los empleados de las empresas comerciales en el área de Varal. 26,09% satisfecho, 23,91% insatisfecho, 13,04% insatisfecho, 9,79% muy insatisfecho, lo que se considera como un incentivo para los empleados de las empresas comerciales en el distrito de Huaral.

TALENTO HUMANO

Tabla 5

¿La gestión de talento Humano se refleja en el desempeño laboral de las empresas comerciales del distrito de Huaral?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	56	60.86	60.87	60.87
b. Satisfecho	23	25.00	25.00	85.87
c. Poco satisfecho	06	6.52	6.52	92.39
d. Insatisfecho	04	4.34	4.35	96.74
e. Muy insatisfecho	03	3.26	3.26	100.00
TOTAL	92	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

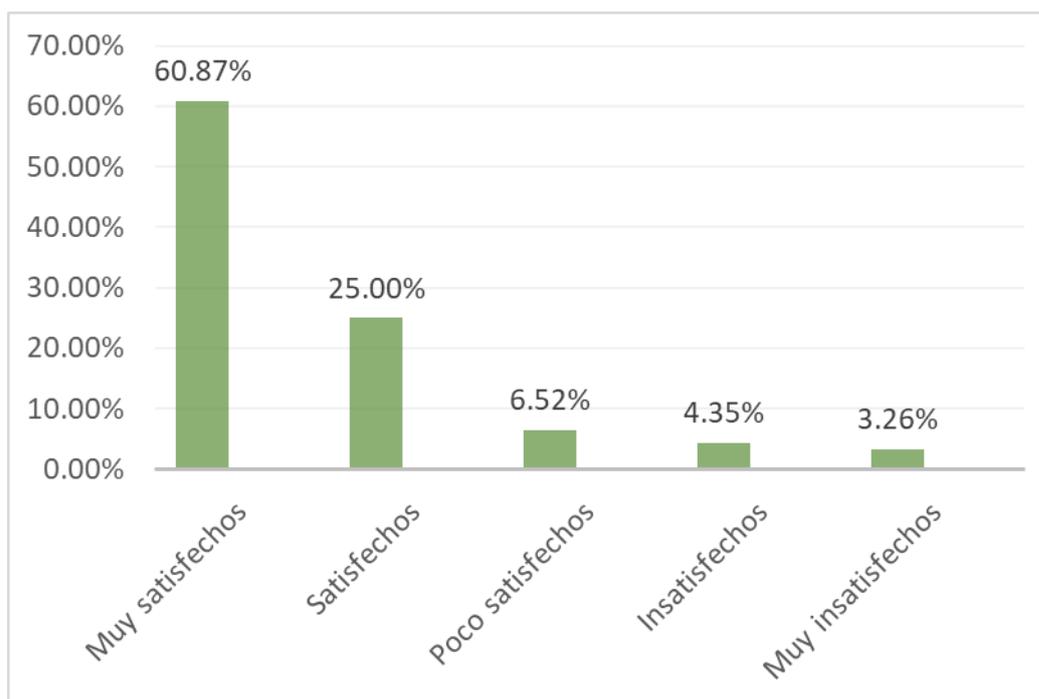


Figura 5.

La gestión de talento Humano se refleja en el desempeño laboral de las empresas comerciales del distrito de Huaral

INTERPRETACIÓN

Esto se puede demostrar en la representación gráfica de las respuestas a las preguntas del cuestionario. Porque el 60,87% de las personas se mostró muy satisfecha con la gestión del talento reflejada en el desempeño empresarial de las empresas comerciales del distrito de Varal. 25,00% de satisfacción; 6,52% insatisfecho, 4,35% insatisfecho y 3,26% muy insatisfecho. La gestión del talento se refleja en el desempeño laboral de las organizaciones empresariales del distrito de Huaral.

PUNTUALIDAD

Tabla 6

¿Se cumple con la puntualidad por parte de los trabajadores en empresas comerciales en el distrito de Huaral?

ALTERNATIVAS			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
a. Muy satisfecho	32	34.78	34.78	34.78
b. Satisfecho	25	27.17	27.17	61.95
c. Poco satisfecho	24	26.08	26.09	88.04
d. Insatisfecho	05	5.43	5.43	93.47
e. Muy insatisfecho	06	6.52	6.53	100.00
TOTAL	92	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

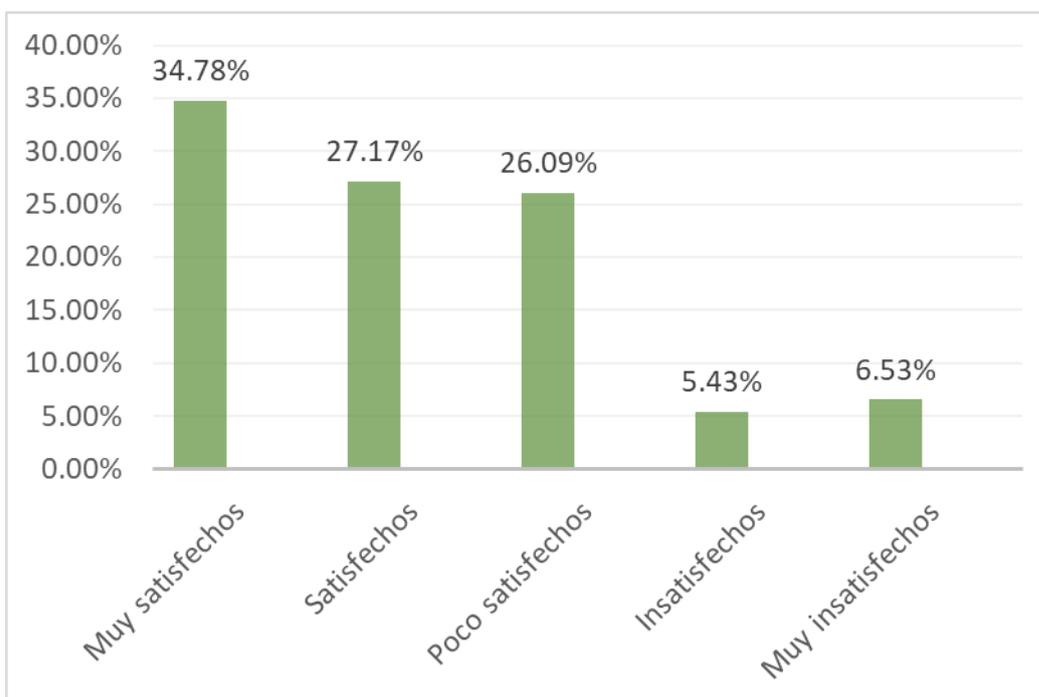


Figura 6. Se cumple con la puntualidad por parte de los trabajadores en empresas comerciales en el distrito de Huaral

INTERPRETACIÓN

La figura anterior muestra los resultados de la encuesta aplicada a la muestra. Aquí podemos demostrar que el 34.78% está muy satisfecho con la puntualidad de los empleados de la Comercializadora en la zona de Huaral. El 27,17% está satisfecho y el 26,09% está insatisfecho. Por el contrario: el 5,43% dijo estar insatisfecho con la puntualidad de los empleados de las empresas con fines de lucro en el distrito de Huaral y el 6.53% manifestaron estar muy insatisfechos.

CREATIVIDAD PERSONAL

Tabla 7

¿Se toma en cuenta la creatividad personal de colaboradores en empresas comerciales del distrito de Huaral?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	25	27.17	27.17	27.17
b. Satisfecho	27	29.34	29.34	56.51
c. Poco satisfecho	24	26.08	26.09	82.60
d. Insatisfecho	09	9.78	9.79	92.39
e. Muy insatisfecho	07	7.60	7.61	100.00
TOTAL	92	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

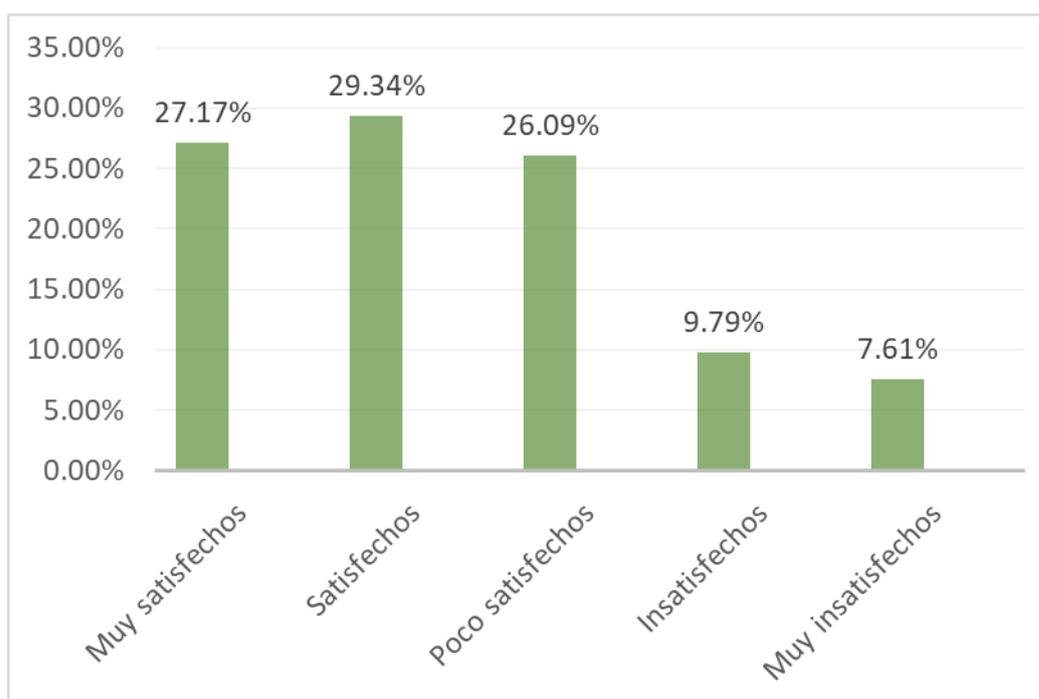


Figura 7.

Se toma en cuenta la creatividad personal de colaboradores en empresas comerciales del distrito de Huaral.

INTERPRETACIÓN

Datos derivados de las preguntas planteadas en el cuestionario Como se desprende de las cifras anteriores, el 27,17% cree estar muy satisfecho con la creatividad individual de los empleados de las empresas comerciales del distrito de Varal. El 29,34% se considera muy satisfecho, el 26,09% satisfecho y el 26,09% insatisfecho. Pero paradójicamente, el 9,79% está insatisfecho y finalmente el 7,61% muy insatisfecho, se tome en cuenta la creatividad personal de colaboradores en empresas comerciales del distrito de Huaral

CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Tabla 8

¿Se toma en cuenta la capacidad de liderazgo del personal de empresas comerciales del distrito de Huaral?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	32	34.78	34.78	34.78
b. Satisfecho	25	27.17	27.17	61.95
c. Poco satisfecho	24	26.08	26.09	88.04
d. Insatisfecho	06	6.52	6.53	94.57
e. Muy insatisfecho	05	5.43	5.43	100.00
TOTAL	92	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

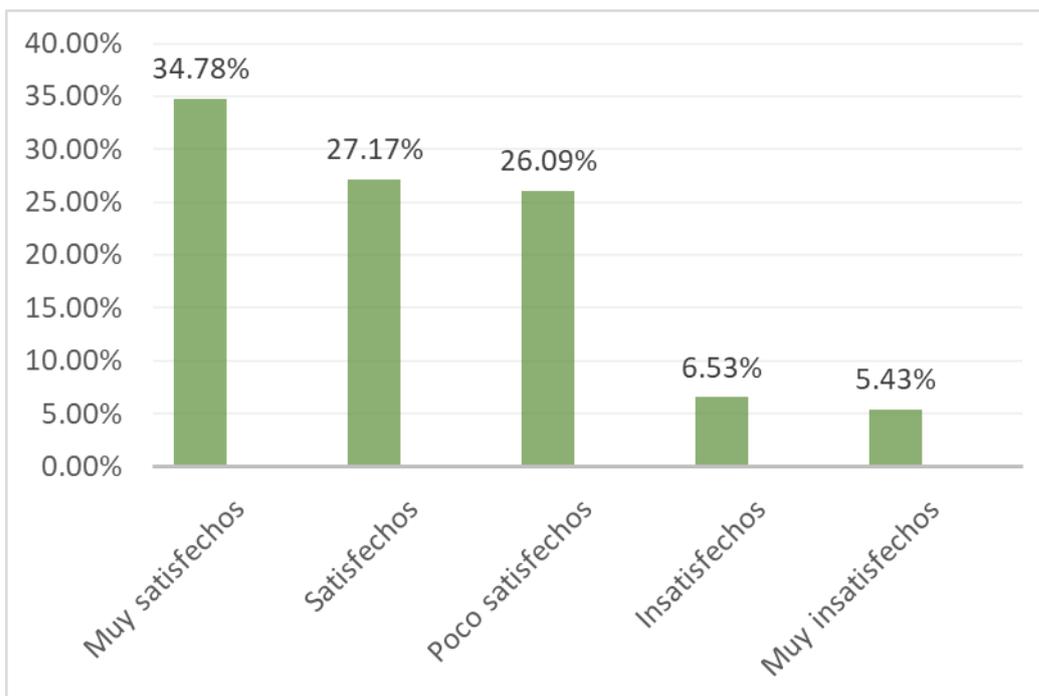


Figura 8. Se toma en cuenta la capacidad de liderazgo del personal de empresas comerciales del distrito de Huaral

INTERPRETACIÓN

El gráfico anterior corrobora los resultados de las preguntas de la encuesta, mostrando que el 34,78% de las personas está muy satisfecha con el liderazgo de los empleados de Walar District Trading Company. El 27,17% de las personas está satisfecha. El 26,09% de las personas expresaron insatisfacción. Por el contrario: el 6,53% expresó insatisfacción. Finalmente, el 5,43% de las personas se mostró muy insatisfecha, se tome en cuenta la capacidad de liderazgo del personal de empresas comerciales del distrito de Huaral.

SATISFACCION DE PERSONAL

Tabla 9

¿El nivel de satisfacción del personal que labora para las empresas comerciales del distrito de Huaral es aceptable?

ALTERNATIVAS			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
a. Muy satisfecho	51	55.43	55.43	55.43
b. Satisfecho	16	17.39	17.39	72.82
c. Poco satisfecho	14	15.21	15.22	88.04
d. Insatisfecho	05	5.43	5.44	93.48
e. Muy insatisfecho	06	6.52	6.52	100.00
TOTAL	92	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

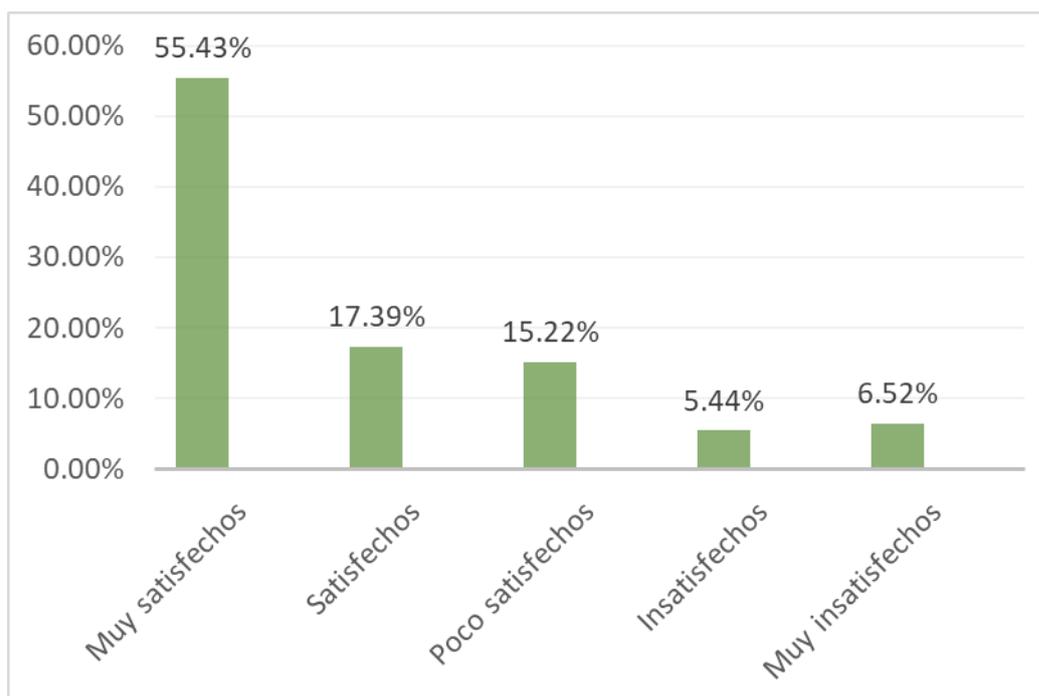


Figura 9.

El nivel de satisfacción del personal que labora para las empresas comerciales del distrito de Huaral es aceptable.

INTERPRETACIÓN

Las cifras anteriores muestran las respuestas cuantitativas de los empleados en la muestra de la encuesta formulada y mostramos que el 55,43% de las personas se consideran muy satisfechas y la satisfacción de los empleados que trabajan en empresas comerciales es aceptable en el distrito de Huaral. El 17,39% del 15,22% está insatisfecho. Irónicamente, el 5,44% está insatisfecho. Finalmente, el 6,52% está muy insatisfecho. En sus labores para las empresas comerciales del distrito de Huaral la cual es aceptable.

CALIDAD DE DESEMPEÑO

Tabla 10

¿La calidad del desempeño de las empresas comerciales del distrito de Huaral se mejorará con la debida selección del Talento Humano?

ALTERNATIVAS			Porcentaje	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
a. Muy satisfecho	63	68.47	68.48	68.48
b. Satisfecho	10	10.86	10.87	79.35
c. Poco satisfecho	08	8.69	8.70	88.05
d. Insatisfecho	05	5.43	5.43	93.48
e. Muy insatisfecho	06	6.52	6.52	100.00
TOTAL	92	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

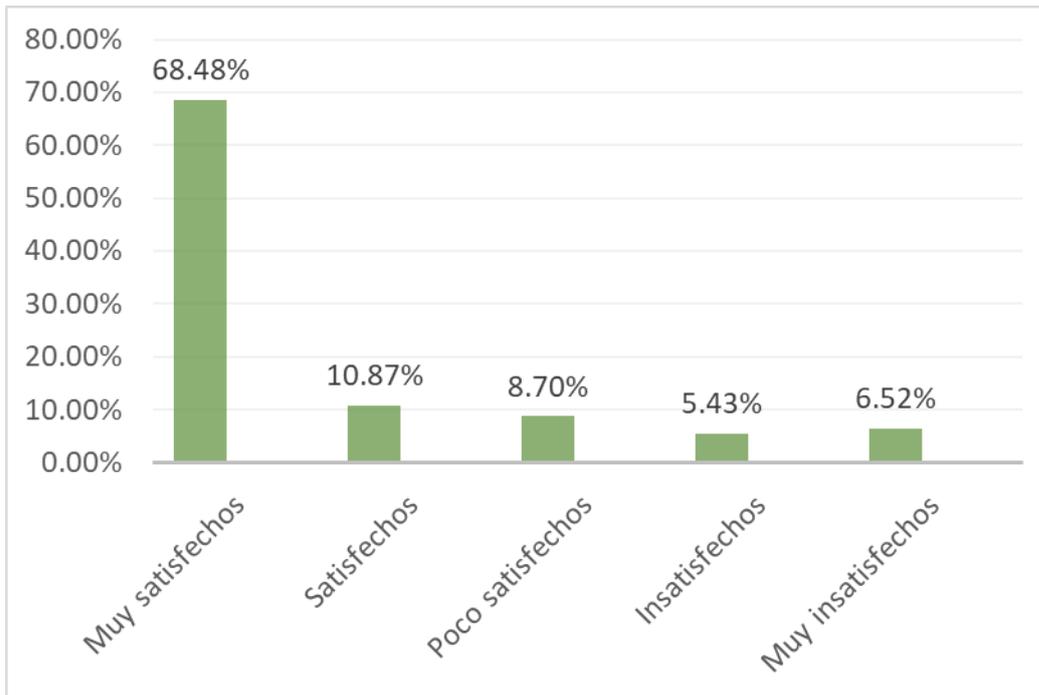


Figura 10. La calidad del desempeño de las empresas comerciales del distrito de Huaral se mejorará con la debida selección del Talento Humano.

INTERPRETACIÓN

Traducir en

En la representación de la imagen se puede observar el comportamiento de las personas respondiendo las preguntas del cuestionario formulado. En su opinión, el 68,48% de las personas está muy satisfecha con esto y cree que las empresas comerciales mejorarán y se convertirán en una opción adecuada para el talento. El 10,87% de las personas se mostró satisfecha y el 8,70% insatisfecha. Sin embargo, mientras el 6,52% respondió muy insatisfecho, el 5,43% se mostró insatisfecho respecto a la calidad del desempeño de las empresas comerciales del distrito de Huaral se mejorarán con la debida selección del Talento Humano

4.2. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

Hipótesis General:

H₀: El talento Humano, no se refleja positivamente en el desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral 2022.

H₁: El talento Humano se refleja positivamente en el desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral 2022.

Tabla 11

El talento Humano se refleja positivamente en el desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral 2022.

	Muy satisfecho	satisfecho	Poco satisfecho	insatisfecho	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	11	12	3	1	1	28
b. Satisfecho	12	1	10	1	1	25
c. Poco satisfecho	3	10	8	2	1	24
d. Insatisfecho	1	1	2	2	2	08
e. Muy insatisfecho	1	1	1	2	2	07
TOTAL	28	25	24	08	07	92

Nota: Elaboración propia

1.- **Formula estadística:**

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n! a! b! c! d!}$$

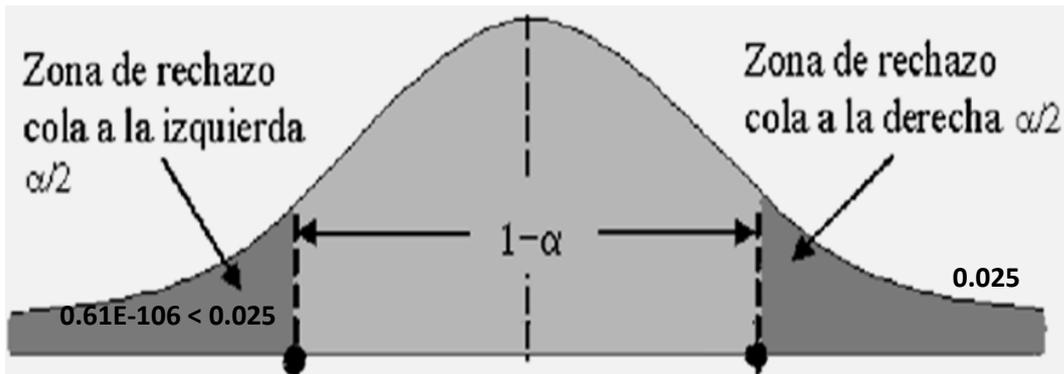
2.- **I:** $\alpha = 0.05$.

3.- **De donde se tiene:**

$$p(f) = \frac{(23)!(13)!(23)!(13)!}{92! 11! 12! 12! 1!}$$

$$= 0.61E-106$$

4.- **Resultado estadístico:** Entregado un $0.61E-106 < 0.05$, :



Figura

II. El talento Humano se refleja positivamente en el desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral 2022.

5.- **Conclusión:** Se determina el $0.61 < 0.05$ es rechazada H_0 . consecuentemente, ha concluido que el talento Humano ha sido reflejado de forma positiva en el desempeño laboral de las organizaciones analizadas

Hipótesis específica:

H₀: La elección del personal, no se refleja directamente en la puntualidad en empresas comerciales del distrito de Huaral.

H₁: La elección del personal se refleja directamente en la puntualidad en empresas comerciales del distrito de Huaral.

Tabla 12

Elección del personal se refleja directamente en la puntualidad en empresas comerciales del distrito de Huaral.

	Muy satisfecho	satisfec ho	Poco satisfecho	Insatisfeh o	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	10	15	2	1	1	29
b. Satisfecho	15	0	8	2	1	26
c. Poco satisfecho	2	8	10	2	1	23
d. Insatisfecho	1	2	2	2	1	08
e. Muy insatisfecho	1	1	1	1	2	06
TOTAL	29	26	23	08	06	92

Nota: Elaboración propia

1.- **Formula estadística:**

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n! a! b! c! d!}$$

2.- **I:** $\alpha = 0.05$.

3.- **Remplazando tenemos:**

$$p(f) = \frac{(25)!(15)!(25)!(15)!}{92! 10! 15! 15! 0!}$$

$$= 0.67E-92$$

4.- **Respuesta computacional:** Entregado un $0.67E-106 < 0.05$, no acepta **Ho**.

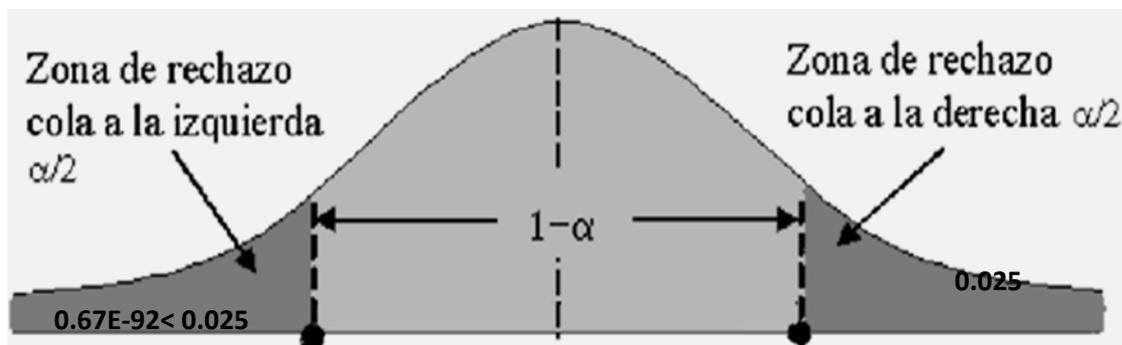


Figura 12. La elección del personal se refleja directamente en la puntualidad en empresas comerciales del distrito de Huaral.

5.- **Conclusión:** la respuesta como el $0.67 < 0.05$, rechaza **Ho**. En consecuencia, se concluye, la elección del personal se refleja directamente en la puntualidad en empresas comerciales del distrito de Huaral.

Hipótesis específica:

H₀: El nivel de capacitación se refleja directamente en el nivel de creatividad del personal de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

H₁: El nivel de capacitación se refleja directamente en el nivel de creatividad del personal de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

Tabla 13

Nivel de capacitación se refleja directamente en el nivel de creatividad del personal de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

	Muy satisfecho	satisfec ho	Poco satisfecho	Poco satisfecho	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	1	20	1	9	0	31
b. Satisfecho	20	0	6	2	0	28
c. Poco satisfecho	1	6	9	1	2	19
d. Insatisfecho	2	2	1	2	2	09
e. Muy insatisfecho	0	0	2	2	1	05
TOTAL	31	28	19	09	05	92

Nota: Elaboración propia

1.- **Formula aplicada:**

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n! a! b! c! d!}$$

2.- **Nivel I:** $\alpha = 0.05$.

0.025

0.47E-92 < 0.025

3.- **Resultado estadística:**

$$p(f) = \frac{(21)!(20)!(21)!(20)!}{92! 1! 20! 20! 0!}$$

$$= 0.47E-92$$

4.- **Habilidad computacional:** Entregado un $0.47E-106 < 0.05$, no acepta **H₀**.

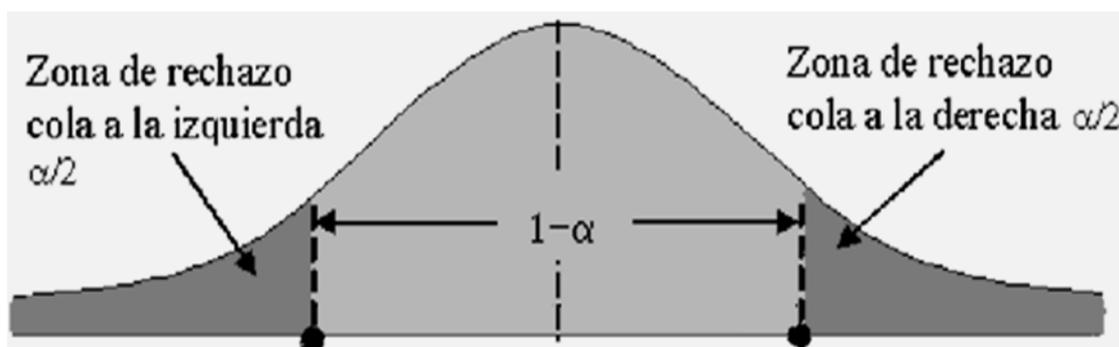


Figura 13. El nivel de capacitación se refleja directamente en el nivel de creatividad del personal de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

5.- **Conclusión:** observamos como el $0.47 < 0.05$, no acepta **H₀**, confirmando como el nivel de capacitación se refleja directamente en el nivel de creatividad del personal de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

Hipótesis específica:

H₀: Las destrezas del personal, no se reflejan directamente en la capacidad de liderazgo en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

H₁: Las destrezas del personal se reflejan directamente en la capacidad de liderazgo

en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

Tabla 14

Las destrezas del personal se reflejan directamente en la capacidad de liderazgo en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

	Muy satisfecho	satisfecho	Poco satisfecho	insatisfecho	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	13	8	2	1	1	25
b. Satisfecho	8	0	10	4	2	24
c. Poco satisfecho	2	10	5	4	1	22
d. Insatisfecho	1	4	4	1	2	12
e. Muy insatisfecho	1	2	1	2	3	09
TOTAL	25	24	22	12	09	59

Nota: Elaboración propia

1.- Formula a aplicar:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n! a! b! c! d!}$$

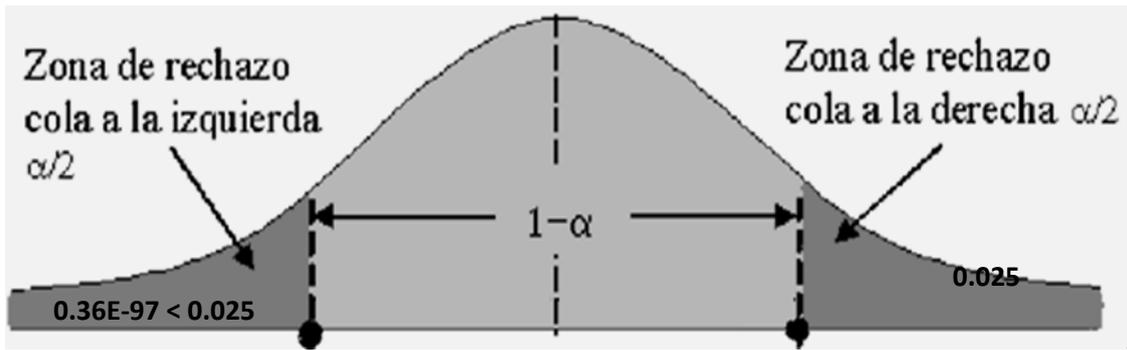
2.- Grado ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Composición de elementos:

$$p(f) = \frac{(21)!(8)!(21)!(8)!}{92! 13! 8! 8! 0!}$$

$$= 0.36E-108$$

4.- Resultado computacional: Entregado un $0.36E-106 < 0.05$, no acepta **H₀**.



Fig

ura 14. Las destrezas del personal se reflejan directamente en la capacidad de liderazgo en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

5.- Conclusión: Se obtiene un resultado de $0.36 < 0.05$. Rechazando H_0 . Por consiguiente, se confirma como las destrezas del personal se reflejan directamente en la capacidad de liderazgo en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

Hipótesis específica:

H_0 : El estímulo al personal, no se refleja directamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

H_1 : El estímulo al personal se refleja directamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

Tabla 15

El estímulo al personal se refleja directamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

	Muy satisfecho	satisfec ho	Poco satisfecho	Insatisfec ho	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	36	20	1	1	1	56
b. Satisfecho	20	0	1	1	1	23
c. Poco satisfecho	1	1	2	1	1	06
d. Insatisfecho	1	1	1	1	0	04
e. Muy insatisfecho	1	1	1	0	0	03
TOTAL	56	23	06	04	03	92

Nota: Elaboración propia

1.- Formula para estadística:

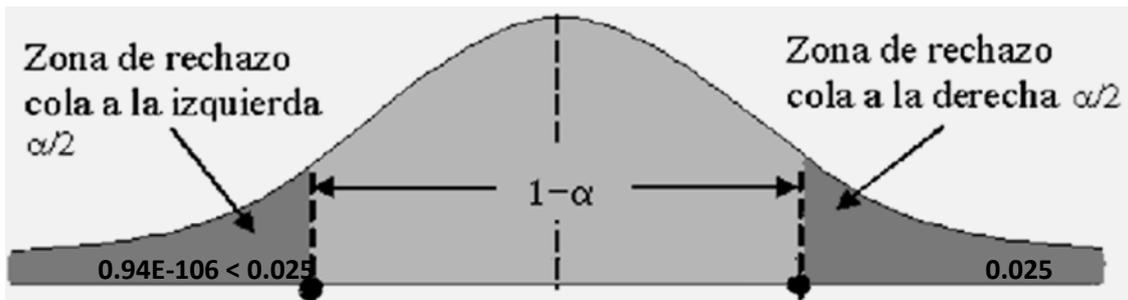
$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n! a! b! c! d!}$$

2.- Grado ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Representación estadística:

$$p(f) = \frac{(56)!(20)!(56)!(20)!}{92! 36! 20! 20! 0!}$$
$$= 0.94E-106$$

4.- Resultado computacional: Entregado un $0.94E-106 < 0.05$, no acepta **H₀**.



Fig

ura 15. El estímulo al personal se refleja directamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

5.- Conclusión: Se establece un $0.94 < 0.05$, no aceptando H_0 . En tal sentido, se confirma la propuesta como el estímulo al personal se refleja directamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

CAPITULO V

DISCUSION

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio, sobre talento humano, por sus características e importancia que tiene en el comportamiento de compañías, como del sector gubernamental, permitió recurrir a investigaciones del contexto nacional como extranjeros, con la finalidad de ampliar los conocimientos sobre su repercusión de dicho comportamiento, los tratadistas y teóricos al respecto mencionan que la base más importante del funcionamiento, en los negocios está en el talento humano, lo que Taylor y Fayol lo llamo recursos humanos, de manera que la calidad, desarrollo, crecimiento y consolidación, es el reflejo de capacidad con la que cuentan compañías, personal capacitado, entrenado para asumir liderazgo en su accionar, contagiar al personal, así mismo hemos podido observar que se recomienda la capacitación permanente, de tal forma que puedan innovar su labor, apegado a ello el desarrollo de las buenas prácticas empresariales, de manera que el reflejo del desempeño laboral, será en función a la capacitación como habilidades que cuente el personal, aspecto de suma importancia para superar brechas que pueda presentarse, otra de las recomendaciones están planteados en el contexto internacional, la elaboración de los perfiles de cada puesto de trabajo con la finalidad que la etapa en la cual se recluta y seleccione al personal, este en concordancia a las necesidades de la organización, de forma que se coincide con las propuestas realizadas en el estudio que el talento de los trabajadores se ve reflejado en comportamiento el desempeño laboral reduciendo los riesgos que ello implique.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Conclusión general

Del resultado de la contrastación de la hipótesis general y las respuestas del cuestionario, permite confirmar que el accionar del talento Humano se refleja positivamente en el desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral 2022.

Primera Conclusión específica

A consecuencia de la revisión de documentación obtenida, como la comparación con respuestas se confirma la hipótesis específica, confirmando el reclutamiento y selección del personal se refleja, de manera directa en la actitud responsable y puntualidad en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

Segunda conclusión específica

En relación a las respuestas obtenidas, y comparadas con la propuesta se confirma la hipótesis específica, ratificando el nivel de capacitación se refleja de forma individual, en el comportamiento, innovación y creatividad del personal al realizar sus actividades en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

Tercera conclusión específica

Del análisis de las contestaciones al cuestionario, con el análisis respectivo y su contrastación con la hipótesis específica, se ratifica, como las destrezas del

personal de manera individual se ve reflejado de manera directa en la capacidad de liderazgo en las empresas comerciales del distrito de Huaral.

Cuarta conclusión específica

Como evaluación de propuestas como el contacto directo con especialistas y colaboradores de las empresas hemos podido determinar, como el estímulo que se da al personal por su capacidad, puntualidad, valores y buenas prácticas se refleja de forma acertada en la satisfacción de los trabajadores de las empresas comerciales del distrito de Huaral.

6.2. RECOMENDACIONES

Primera recomendación

Los administradores de empresas comerciales deberán aplicar procesos de reclutamiento y selección de acuerdo con los perfiles de cada puesto, considerando que el talento humano, se refleja en sus actividades como parte de desempeño laboral en empresas comerciales en el distrito de Huaral.

Segunda recomendación

La administración, deberá de desarrollar norma interna mediante el cual adicional a los requisitos de perfiles, se consideren conocimiento y aplicación de buenas prácticas como la puntualidad que ello redundará en beneficio de buen ambiente laboral en empresas comerciales

Tercera recomendación

La administración como el área responsable de talento humano deberá de elaborar plan anual de capacitación a nivel general y específico por áreas del personal, lo cual permitirá mejorar las acciones creativas e innovadoras de los colaboradores en empresas comerciales.

Cuarta recomendación

El área de talento humano deberá de contar con evaluación anual de sus colaboradores, con la finalidad que se conozcan las capacidades individuales, promoviendo el liderazgo en las tareas encomendadas en empresas comerciales en ciudad de Huaral

Quinta recomendación

La administración deberá de reconocer estimulándose la producción, puntualidad, buenas prácticas a sus colaboradores, lo cual permitirá mejorar la satisfacción de sus trabajadores, mejorando el ambiente de responsabilidad social empresarial en empresas comerciales en el distrito de Huara.

REFERENCIAS

FUENTES DE INFORMACION

7.1 Bibliografía

- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Almaaytha, M. y. (2020). *They Effectst sof Talents Management son Organizational Performance Improvement: Thse Mediating Role dof Organizational Commitmen*. Canadá: Management Seiencias.
- Alvarado, M. (2021). *Procesos de selección de bienes y servicios y cumplimiento de ejecución presupuestal en municipalidad de Santiago de Surco*.
- Alvarez, A. (2014). *Comentarios a la nueva ley y reglamento de contratación del Estado*. . Lima: Editorial Instituto Pacífico S.A.C. .
- Baquero, M. (2013). *Manual práctico de control interno*. Profit Editorial, 2013.
- Chilcón, J. (2022). *Talent management to improve labor performance in Telecommunications General Services Burga companies Talent management to improve labor performance in Telecommunications General Services Burga companies*. Big Bagua: MARTOS SRL.
- Diez, D. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención primaria II - es salud, Lambayeque, 2018*". Chiclayo-Perú. . Perú: Chiclayo.
- Emriquez, M. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica* . Ecuador: Podium.

Estupinán Gaitán, R. (2006). *Control Interno Y fraudes*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Iglesias, N. (2017). *The management of human talent and its relationship with innovation in SMEs in the food industry*. Colombia: Publishing Spaces

Lybrand, C. &. (2007). *Los nuevos conceptos del control interno (Informe COSO)*. España: Ediciones Díaz de Santos.

Mantilla Blanco, S. (2013). *Internal control audit*. Bogota: Ecoe Ediciones 3rd edition.

Valle, E. (2022). *Gestión de talento Humano y rendimiento laboral de los colaboradores del área comercial del banco Falabella*. Lima: Cercado.

ANEXO 1

INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

ENCUESTA:

La presente técnica que se presenta es el Cuestionario correspondiente al trabajo de investigación denominado: “**GESTION DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS COMERCIALES DEL DISTRITO DE HUARAL 2022**”, con *relación a* dicho trabajo se pide que tenga a bien marcar con un aspa (X) la alternativa que según su criterio conteste la pregunta que se formula. Se agradece de antemano por su colaboración.

1. ¿Considera Usted que se realiza adecuadamente el proceso de elección del personal en empresas comerciales del distrito de Huaral?
 - a. Muy en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Muy de acuerdo ()

2. ¿En su opinión considera que se realiza capacitación a sus trabajadores en las empresas comerciales instaladas en el distrito de Huaral?
 - a. Muy en desacuerdo ()
 - b. En desacuerdo ()
 - c. Indiferente ()
 - d. De acuerdo ()
 - e. Muy de acuerdo ()

3. ¿Considera Usted que se toma en cuenta las destrezas del personal en las empresas comerciales en el distrito de Huaral?

- a. Muy en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Indiferente ()
- d. De acuerdo ()
- e. Muy de acuerdo ()

4. ¿Considera usted que consideran los estímulos al personal que labora en empresas comerciales en el distrito de Huaral?

- a. Muy en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Indiferente ()
- d. De acuerdo ()
- e. Muy de acuerdo ()

5.¿Considera Usted que la gestión de talento Humano se refleja en el desempeño laboral de las empresas comerciales del distrito de Huaral?

- a. Muy en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Indiferente ()
- d. De acuerdo ()
- e. Muy de acuerdo ()

6.¿En su opinión se cumple con la puntualidad por parte de los trabajadores en empresas comerciales en el distrito de Huaral?

- a. Muy en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Indiferente ()
- d. De acuerdo ()
- e. Muy de acuerdo ()

7. ¿Considera usted que se toma en cuenta la creatividad personal de colaboradores en empresas comerciales del distrito de Huaral?

- a. Muy en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Indiferente ()
- d. De acuerdo ()
- e. Muy de acuerdo ()

8. ¿Considera usted que se toma en cuenta la capacidad de liderazgo del personal de empresas comerciales del distrito de Huaral?

- a. Muy en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Indiferente ()
- d. De acuerdo ()
- e. Muy de acuerdo ()

9. ¿Considera Usted que el nivel de satisfacción del personal que labora para las empresas comerciales del distrito de Huaral es aceptable?

- a. Muy en desacuerdo ()
- b. En desacuerdo ()
- c. Indiferente ()
- d. De acuerdo ()
- e. Muy de acuerdo ()

10. ¿En su opinión la calidad del desempeño de las empresas comerciales del distrito de Huaral se mejorará con la debida selección del Talento Humano?

- a. Muy en desacuerdo ()
- b. *En desacuerdo* ()
- c. Indiferente ()
- d. De acuerdo ()
- e. Muy de acuerdo ()

Muchas gracias por su apoyo.