



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Negocios Internacionales

La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal operativos

Inkasberries SAC – Santa María –Huaura 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Negocios Internacionales

Autor

Eder Juliño Escobedo Roa

Asesor

Dr. José Luis Ausejo Sánchez

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 el licenciante lo respalda a usted o su uso. No Comercial: No puede utilizar el material con fines comerciales. Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o construye sobre el 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)

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Escobedo Roa, Eder Juliño	76788014	14 mayo 2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Ausejo Sanchez, Jose Luis	45307125	0000-0003-4674-6150
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Garivay Torres de Salinas, Flor De Maria	15587359	0000-0002-2051-4901
Bazalar Bazalar, Manuel Jesus	15592170	0000-0002-9759-4137
Pairazaman Rodas, Alejandro de la Cruz	07076638	0000-0002-4164-2638

La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria –Huaura 2023

ORIGINALITY REPORT

19% SIMILARITY INDEX	18% INTERNET SOURCES	5% PUBLICATIONS	13% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet Source	6%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet Source	4%
3	repositorio.upn.edu.pe Internet Source	2%
4	hdl.handle.net Internet Source	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	1%
7	docplayer.es Internet Source	<1%
8	1library.co Internet Source	<1%

Submitted to Systems Link

DEDICATORIA

A mis padres, por su entrega total, respaldo y generosa dedicación durante esta trayectoria académica. Su aliento y ejemplo han sido mi mayor inspiración.

A todos aquellos que de alguna manera contribuyeron a este trabajo, ya sea con su conocimiento, tiempo o recursos, les estoy profundamente agradecido.

Este logro está dedicado a todos ustedes, quienes han sido parte importante de mi camino académico y personal. Sin su ayuda y apoyo, este sueño no habría sido posible. Gracias por creer en mí.

Eder Juliño Escobedo Roa

AGRADECIMIENTO

"Expreso mi agradecimiento hacia mi familia por su constante respaldo y aliento durante este viaje académico. Su amor y comprensión han sido mi mayor motivación. Al igual a aquellos que contribuyeron de alguna manera a este trabajo. Su colaboración ha sido fundamental. ¡Gracias!"

Eder Juliño Escobedo Roa

INDICE

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN	12
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA	18
1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....	18
1.2.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS.....	18
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	19
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.4.1 Justificación teórica	19
1.4.2. Justificación metodológica	20
1.4.3. Justificación Práctica	20
1.5 Delimitación de la investigación	20
1.5.1 Delimitación espacial	20
1.5.2. Delimitación social	21
CAPITULO II: MARCO TEORICO	22
2.1. Antecedentes internacionales	22

2.1.2 Antecedentes nacionales.....	26
2.2 Bases teóricas	29
2.3. Definición de términos básicos.....	56
2.4. Operacionalización de variables.....	60
2.4.1 Variable independiente	60
2.5. Hipótesis de la investigación.....	62
2.5.1 Hipótesis General	62
2.5.2 Hipótesis Específicas.....	62
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	63
3.1. Diseño de la investigación.....	63
3.2. Población y muestra.....	64
3.4.1 Población	64
3.4.2 Muestra	64
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información	64
3.4. Tratamiento estadístico.....	65
CAPITULO IV: RESULTADOS	65
4.1 Resultados e interpretación.....	66
4.2 contrastación de hipótesis.....	77
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	81
5.1 Discusión de resultados.....	81

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 84

 6.1 Conclusiones..... 84

 6.2 Recomendaciones 86

Bibliografía..... 88

ENCUESTA..... 92

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Las capacitaciones que brinda la empresa son de temas relacionados a tu puesto de trabajo.....	66
Tabla 2 Crees tú que las capacitaciones que ofrece la empresa es de acuerdo a las necesidades de su puesto de trabajo	67
Tabla 3 Sientes que el esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores.....	68
Tabla 4 Consideras que la remuneración que recibes es justa de acuerdo a tu trabajo	69
Tabla 5 La empresa te recompensa por tu esfuerzo cuando logras un objetivo importante en tu trabajo.....	70
Tabla 6 Crees que los incentivos que te da la empresa por un trabajo bien realizado te motivan más para mejorar tus labores	71
Tabla 7 Crees tú que el trabajo que realizas te permite oportunidades de mejorar profesionalmente	72
Tabla 8 En la inducción que te dieron hubo información clara de la empresa y del puesto de trabajo que ibas a realizar.....	73
Tabla 9 Ud. Considera que el esfuerzo que realiza para el cumplimiento de sus funciones es reconocido.....	74
Tabla 10 Ud. Considera que la escala de sueldos es equitativa en función a las responsabilidades y funciones de cada trabajador.....	75
Tabla 11 La dirección de la empresa considera la participación de los trabajadores para la toma de decisiones.....	76

INDICE DE FIGURAS

figura 1 Las capacitaciones que brinda la empresa son de temas relacionados a tu puesto de trabajo.....	66
figura 2 las capacitaciones que ofrece la empresa es de acuerdo a las necesidades de su puesto de trabajo	67
figura 3 Sientes que el esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores.....	68
figura 4 La remuneración que recibes es justa de acuerdo a tu trabajo	69
figura 5 Te recompensa por tu esfuerzo cuando logras un objetivo.....	70
figura 6 Los incentivos que te da la empresa por un trabajo bien realizado te motivan	71
figura 7 El trabajo que realizas te permite oportunidades de mejorar profesionalmente	72
figura 8 En la inducción que te dieron hubo información clara de la empresa	73
figura 9 El esfuerzo que realiza para el cumplimiento de sus funciones es reconocido	74
figura 10 La escala de sueldos es equitativa en función a las funciones de cada trabajador.....	75
figura 11 La empresa considera la participación de los trabajadores para la toma de decisiones.....	76

RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.

Métodos: El diseño que se emplea es el básico, no experimental transversal, es de nivel correlación, la población y muestra se constituye por 92 trabajadores de la municipalidad de Hualmay. **Resultados:** el 46% (23 encuestados) afirma que casi siempre las capacitaciones que brinda la empresa son de temas relacionados a su puesto de trabajo, un 36%(18 encuestados) indica que solo a veces se relacionan, mientras un 18%(9 encuestados) manifestaron que siempre consideran que las capacitación se relación con su puesto laboral. Asimismo, un 40% (20 encuestados) respondió que casi nunca siente que el esfuerzo que realiza en su trabajo es reconocido por sus superiores, un 38% (19 encuestados) indica que solo a veces lo siente mientras, un 22%(11 encuestados) manifiesta que casi siempre sienten el reconocimiento a su esfuerzo. **Conclusión:** Se concluye que la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023. Teniendo una correlación de 0,688 lo que indica que tiene una correlación alta. Por otro lado, se ha contrastado que el valor de la significancia es $p\text{-valor}=0,001$ siendo altamente significativo.

Palabras clave: Gestión de talento, capacitación, reclutamiento de personal, selección de personal y desempeño laboral

ABSTRAC

Objective: Determine how human talent management is related to job performance in operational personnel Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023. Methods: The design used is basic, not transversal experimental, it is magnitude level, The population and sample are made up of 92 workers from the municipality of Hualmay. Results: 46% (23 respondents) affirm that the training provided by the company is almost always on topics related to their job, 36% (18 respondents) indicate that they are only sometimes related, while 18% (9 respondents) stated that they always consider that training is related to their job position. Likewise, 40% (20 respondents) responded that they almost never feel that the effort they make in their work is recognized by their superiors, 38% (19 respondents) indicate that they only sometimes feel it, while 22% (11 respondents))) states that he almost always feels recognition for his efforts. Conclusion: It is concluded that human talent management is significantly related to work performance in operational personnel Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023. Having a rating of 0.688, which indicates that it has a high rating. On the other hand, it has been proven that the significance value is $p\text{-value}=0.001$, being highly significant.

Keywords: Keywords: Talent management, training, personnel recruitment, personnel selection and job performance.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Dentro del entorno que habitamos se contempla múltiples revoluciones notables producidos dentro del gestionamiento del capital humano. Observándose en el trato que se le proporciona al personal porque inicialmente ante la vista gerencial estos eran considerados instrumentos de producción, con las decisiones siendo tomadas exclusivamente por la alta dirección, lo que llevaba a un control riguroso sobre la productividad. Este enfoque tradicional veía a los empleados únicamente en términos de su capacidad de producción, sin tener en cuenta sus necesidades económicas, sociales o culturales, y se esperaba que se rigieran de acuerdo con la normativa laboral en el sector productivo sin cuestionarlas. Sin embargo, con el paso del tiempo y especialmente después de la revolución industrial, se ha producido reformas graduales a escala global, donde las industrias han pasado de buscar el monopolio a competir, tanto a nivel local como internacional. De esta forma, el paradigma del gestionamiento del capital humano ha experimentado una transformación significativa a lo largo del tiempo, pasando de un enfoque centrado exclusivamente en la productividad y el control a una visión más integral que reconoce la importancia del bienestar, desarrollo y participación activa de los empleados.

De este modo, surge el estudio del comportamiento y las relaciones humanas, dando lugar a diversas teorías como las de Maslow Abraham (1954), McGregor (1960) y McClelland (1961), que identifican varias necesidades humanas como lo son las necesidades relacionadas con el funcionamiento del cuerpo, la interacción social, la sensación de estar seguro, el desarrollo personal, además de aspiraciones como el deseo de alcanzar metas,

ejerger influencia y establecer conexiones emocionales (Armas, Llanos y Traverso, 2017). Basándose en estas teorías, se percibe a las personas como un activo intelectual valioso, gracias a la focalización metodológica renovada mediante estructuras y procesos innovadores dentro de las empresas, donde se reconoce a cada individuo al igual que talentos en lugar de meros recursos. Esto implica abordar métodos para evaluar el rendimiento, reconociendo que el desarrollo integral de los empleados forma parte del éxito organizacional en futuro, asimismo la cultura como crecimiento empresarial.

De acuerdo a esta perspectiva, la administración de talento se centró hacia fomentar el crecimiento de las aptitudes en cada empleado, así como en administrar competencias y conocimientos. Esto se debe a la escasez de talento a nivel global en el mercado laboral. Un informe global divulgado por Manpower Group en 2018, que incluyó la participación de 29,195 ejecutivos de 43 naciones, indicó que el 45% de estos no puede hallar las destrezas requeridas en los empleados, representando un desafío particularmente para las grandes empresas debido al volumen de empleados requeridos. Esta escasez afecta a todos los sectores económicos, dificultando la adquisición de colaboradores que tengan habilidades técnicas, fortalezas humanas, competencias sociales, creatividad y disposición para el aprendizaje (Paz, 2019). Por lo tanto, es considerado prioridad estratégica empresarial en la búsqueda de mantener su competitividad y asegurar su éxito futuro.

Ante este panorama, las organizaciones están buscando aumentar su competitividad y mejorar su rendimiento productivo. Dentro de este entorno, el capital intelectual desempeña una función fundamental dentro de las corporaciones de gran envergadura que son innovadoras. Por lo tanto, una de las principales dificultades reside en dedicar recursos a la

capacitación y el crecimiento profesional. Como resultado, una administración del talento eficaz promueve un alto desempeño entre los empleados. Al invertir en el crecimiento y desarrollo de su capital humano, se logra retener a los colaboradores potenciales, fomentar la innovación y mantenerse a la vanguardia de la competencia. Bajo última instancia, permite a su vez concretar lo planificado empresarialmente ante instancias cercanas o futuras. Concretizar este propósito en las empresas, estas requieren un conjunto de estrategias que mejoren la productividad laboral abordando temas principales, siendo la incentivación del personal y una comunicación eficaz.

En el sector latinoamericano, el panorama laboral muestra una baja calidad, con deficiencias en la formación profesional que resultan en empleados con escasas habilidades técnicas y emocionales. Según Lora (2017), las empresas en la región cometen varios errores en la gestión del personal, como la incapacidad para retener a los mejores empleados, la ausencia de correlación entre salarios como también el rendimiento individual, la carencia de estrategias efectivas para atraer y mantener el talento, y la insuficiencia de entrenamiento junto con un aumento en los despidos. Para abordar estos problemas, es crucial que las organizaciones en la región implementen estrategias efectivas de gestión del talento, que incluyan programas de capacitación sólidos, políticas de retención de personal atractivas y una evaluación justa del desempeño. Solo así podrán superar las deficiencias actuales que propiciarán el mejorar la productividad y rentabilidad laboral en el sector latinoamericano.

Además, la investigación se centra dentro del ámbito manufacturero, que ha enfrentado importantes cambios a consecuencias de los procedimientos en la interconexión mundial, la entrada de empresas recién insertadas al mercado y los avances tecnológicos. En

este sentido, León (2017) argumenta que actualmente la industrialización especializada en la manufactura se conoce como la industria 4.0, caracterizada por su enfoque en la transformación digital. Por lo tanto, es crucial que estas empresas implementen políticas de desarrollo de conocimientos y habilidades, especialmente en áreas de ciencia, tecnología y matemáticas para adaptarse a los cambios del entorno industrial dinámico como tecnológico. Además, se requiere flexibilizar los procesos de ejecución en los contratos, reducir la falta de asistencia al trabajo y actualizar los métodos en la negociación colectiva.

Dentro del contexto peruano, la manufactura juega un papel significativo, representando aproximadamente el 16.5% del Producto Bruto Interno (PBI) y generando alrededor de 1.5 millones de empleos. Es importante destacar el crecimiento del 10.2% experimentado por la industria del cemento, cal y yeso, impulsado principalmente por proyectos de construcción, lo que contribuye con un 0.7% al PBI manufacturero. Actualmente, este sector cuenta con 197 compañías registradas, con el 94.9% clasificadas como Micro y Pequeñas Empresas (Mypes), mientras que el 5.1% restante corresponde a empresas medianas y grandes (Ministerio de Producción, 2019). En este contexto, es fundamental implementar políticas que fomenten progreso y capacidad competitiva de las compañías manufactureras, especialmente Mypes, a través de medidas que promuevan la innovación, la capacitación y el acceso mundial. Logrando que se pueda potenciar crecimiento sostenible del sector manufacturero y contribuir al desarrollo económico del Perú.

En lo que respecta a las empresas de tamaño mediano y grande, especialmente las especializadas con carácter transnacional, se observa una gestión moderna y orientada hacia

estrategias bien definidas. Por otro lado, tanto las empresas de pequeña y mediana escala, suele carecer estructuras dedicadas durante el proceso de administración del talento, dirigiendo un desconocimiento respecto de leyes laborales, ausencia de evaluaciones de desempeño y una etapa de reclutamiento de postulantes poco adecuado. Bajo la perspectiva de Trigos (2019), aproximadamente un 69% del sector empresarial peruano dedican poca atención a la gestión del talento, ya que priorizan aspectos operativos sobre los estratégicos. Además, solo el 14% se enfoca en el crecimiento del personal es prioridad para la mayoría, mientras que solo un 21% valora la evaluación de la dirección como determinante para el éxito empresarial. Estas cifras subrayan a entidades empresariales peruanas, especialmente las de menor tamaño, reconozcan estrategias efectivas. Invertir en recursos humanos y el desarrollo del personal no solo son fundamentales hacia el éxito empresarial a futuro, sino que también contribuyen al bienestar de los empleados y al desarrollo sostenible del país en su conjunto.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS

¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023?

¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023?

¿Cuál es la relación entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer de qué modo la Capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.

Analizar en qué medida la Selección personal se relaciona con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.

Determinar de qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Justificación teórica

Teóricamente la investigación esta desarrollado bajo una extensa investigación hacia temas y definiciones vinculados con el proceso administrativo del talento del personal y rendimiento en el trabajo. La relevancia en este estudio radica en su potencial para contribuir a investigaciones futuras vinculadas con organizaciones, en el sector privado y sector público. Este enfoque proporciona una base sólida para comprender mejor el efecto de la gestión del talento hacia el desempeño laboral, asimismo puede aplicarse bajo diversos entornos laborales para mejorar los resultados tanto a nivel individual como organizacional.

1.4.2. Justificación metodológica

Acorde a términos metodológicos, la investigación focaliza insertar el enfoque cuantitativo sistemático, empleando herramientas específicas para abordar los problemas de investigación planteados. Además, este estudio se convierte en una referencia importante para investigaciones posteriores que se centren en correlación del proceso administrativo respecto al capital humano con respecto al rendimiento productivo dentro de su desenvolvimiento en el trabajo,

1.4.3. Justificación Práctica

La razón investigativa reside acorde a la habilidad para reconocer el grado de relación del proceso administrativo hacia el capital humano con la productividad en la empresa de cada empleado. Este análisis proporciona una contribución valiosa, especialmente dentro del sector de recursos humanos, sector que enfatiza la importancia del monitoreo continuo y promueve el trabajo en equipo, lo que puede ser beneficioso para cualquier entidad empresarial.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación espacial

La realización de estudio logrará realizarse en la ciudad de Huacho, en la Empresa, Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura – Perú.

1.5.2. Delimitación social

El desarrollo del análisis lograra concretarse utilizando información suministrada por parte de los consumidores de la empresa Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura – Perú. Asimismo, de trabajadores, directivos, líderes.

1.5.3 Delimitación temporal

Este prospecto investigativo empleará datos e información recopilados durante el año 2023.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes internacionales

Zeballos (2019) llevó a cabo la investigación titulada "Gestión del talento humano y desempeño laboral en Industria Cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre", proyecto de estudio adecuado para permitirle lograr su maestría en la Universidad Andina Simón Bolívar - Sede Central, en Bolivia. Planteándose el tema del ausente sentimiento motivacional en los trabajadores debido a la incomodidad en sus puestos de trabajo, así como la falta de elementos esenciales como muebles y asientos que facilitan sus labores. Situando como análisis principal la sugerencia de adoptar un enfoque fundamental hacia la gestión del talento humano en consolidar eficazmente el rendimiento del personal perteneciente a la empresa INCERMAZ S.R.L. en Sucre. A través de este estudio logró realizarse empleando un método combinado (cualitativo y cuantitativo), con el objetivo descriptivo para identificar las causas y efectos, y un nivel descriptivo donde empleo entrevistas y encuestas como fuente que le propicio datos e información, al igual que cuestionarios como instrumentos.

Se pudo establecer que en la compañía INCERMAZ S.R.L. posee la ausencia de un departamento especializado en la administración del capital humano, junto con una estructura organizativa poco sólida. Por lo tanto, se enfatiza la necesidad de que la gerencia tome medidas en beneficio de la empresa, especialmente centrándose en el bienestar de sus empleados. Este estudio destaca la importancia de mejorar diversos aspectos como el la captación, elección, empleo, formación, bienestar laboral y también la seguridad en el trabajo. Dentro de este contexto, se resalta la función fundamental en Recursos Humanos

para garantizar en los empleados experimentar satisfacción en el desempeño de sus responsabilidades laborales.

Por otro lado, Díaz y Quintana (2021) concretaron una investigación titulada "La gestión del talento humano y su impacto en la productividad organizativa" para la Revista científica de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA) de Ecuador. La problemática identificada se centra en la percepción de muchos profesionales ecuatorianos acerca de la escasez de oportunidades y la sensación de experimentar una falta de reconocimiento y aprecio en el ámbito laboral, a pesar de poseer experiencia y habilidades en diferentes campos. El objetivo establecido fue examinar la influencia del correcto proceso administrativo de recursos humanos hacia la efectividad empresarial. Se empleó un método cualitativo en la metodología, con un grado de correlación descriptivo, haciendo uso de fuentes bibliográficas y documentales para analizar las ideas de diferentes escritores acerca de la administración del talento humano. Ambos autores determinaron que entidades empresariales con el rubro industrial requieren ser flexibles y adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado, reconociendo que las demandas actuales son distintas a las de décadas pasadas. En este sentido, las empresas deben centrarse en el talento humano de su equipo de trabajo para ofrecer productos y servicios de manera efectiva. Además, se destaca la importancia del ambiente laboral como un factor determinante que puede influir positiva o negativamente en una organización.

En consecuencia, la gestión por parte de la gerencia se vuelve crucial, ya que debe enfocarse en la administración del talento y reconocer que el entorno laboral es percibido como un segundo hogar por los trabajadores, dado que pasan la mayoría del día, incluso más

de ocho horas, interactuando con diversos talentos. Es esencial mantener el respeto y la comunicación en toda organización, considerando que los empleados comparten este tiempo en convivencia con otros talentos dentro del ambiente laboral.

Chango (2019) desarrollo estudio titulado "Gestión del talento humano y su impacto en la rotación del personal en la empresa Grancomar S.A.", en la Universidad de Guayaquil. Mediante, el cual detectó numeras veces que se realizó una rotación de empleados en roles operativos tuvo un impacto adverso hacia el desempeño y productividad en la empresa. El objetivo principal establecido consistió en evaluar cómo esta elevada rotación afectó a Grancomar S.A. El estudio empleó una combinación de métodos (cualitativo y cuantitativo) y fue catalogada descriptiva, explicativa y documental. Los métodos para recopilar información abarcaron entrevistas y encuestas. El grupo de participantes estuvo compuesto por 32 empleados de la compañía. Los resultados que arrojó su estudio dieron a conocimiento el proceso administrativo del personal en Grancomar donde el procedimiento era inapropiado en la etapa selectiva y contratación de los trabajadores. Además, de no ofrecer incentivos económicos o reconocimientos relevantes. Estos factores contribuyeron a la alta rotación de personal, así como a una falta de identificación con el compromiso en los trabajadores con lo provisto por la empresa.

Este estudio sugiere introducir sistemática un seguimiento que permita la evaluación de la rotación de empleados. Además, propone mejorar los procedimientos de selección y contratación con el fin de elegir candidatos más adecuados para los puestos. Por último, recomienda mejorar los beneficios económicos, las condiciones laborales y ofrecer incentivos como medidas para reducir la rotación laboral.

Hernández (2019) realizó una investigación para su tesis de maestría, titulada "Plan de acción centrado en la gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral de los docentes en el colegio Santa Rosa", en la Universidad de Carabobo de Venezuela. Plasmando como tema de análisis la falta de aplicación de estrategias eficaces bajo el afán de elevar la productividad con cada empleado perteneciente del colegio, dado que esto contribuía a una baja productividad y a una calidad educativa insatisfactoria. El objetivo de la investigación consistía en sugerir tácticas de gestión administrativa fundamentadas acorde al gestionamiento del personal de trabajo, específicamente dirigidas hacia los docente con especialización en educación inicial en la Unidad Colegio Santa Rosa, forma que daría como resultado un crecimiento productivo de los trabajadores. Durante la ejecución del análisis y exploración se empleó el método con enfoque numérico, incluyendo un diseño que describió la situación. Se utilizaron encuestas como método para recopilar datos, mediante un cuestionario que presentaba una escala nominal de respuesta "sí" o "no". El grupo de participantes consistió en 21 profesores.

La conclusión obtenida indicó que hubo una reducción del 70% con la productividad de los profesores en el colegio puesto en análisis. La razón detrás de esto fue la falta de aplicación por parte de la dirección de estrategias como una selección de personal eficiente, una distribución adecuada de roles y una evaluación del rendimiento, considerando elementos como la formación académica, la experiencia, las habilidades y las capacidades del personal. Como resultado, los docentes mostraron desmotivación y una disminución en su rendimiento, ya que percibían que no se valoraba su contribución y aportes de ideas. Esta investigación recomienda que todas las instituciones educativas deben ajustarse a la demanda

del consumidor, de esta forma, ofrecerles un servicio de excelencia, en este contexto a cada estudiante. Se resalta que toda organización, el recurso humano es fundamental y, por lo tanto, la gerencia debe aplicar estrategias de evaluación, como analizar el ajuste del perfil del personal con sus responsabilidades laborales, para identificar tanto las deficiencias colectivas como individuales y corregirlas adecuadamente.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Hernández y Díaz (2021) realizaron una investigación llamada “La administración del talento humano y su efecto en el desempeño laboral de los empleados de la compañía Santa Rosa EIRL en 2021”. Se identificó que esta empresa enfrentaba problemas relacionados con la falta de implementación adecuada en el procedimiento selectivo, capacitación e inducción hacia nuevos colaboradores. Además, se observó una carencia de motivación para el progreso del personal y la falta de estímulos para el avance laboral de los empleados. El objetivo bajo análisis se trató de establecer relación mediante la administración de los empleados y cómo afecta la productividad laboral en la compañía Santa Rosa EIRL en el año 2021.

Hernández y Díaz adoptaron un método numérico, utilizando un diseño no experimental de correlación. Donde se puso bajo análisis un grupo compuesto por 20 empleados pertenecientes al centro laboral, seleccionados mediante la selección no aleatoria por conveniencia. Como método investigativo utilizaron encuestas, empleando cuestionarios formulado a través de escala de Likert que sirvió tal cual una herramienta de medición. Ambos autores determinaron que tanto la gestión del talento humano y el desempeño laboral mantienen vínculo moderadamente positivo con la forma administrativa en que se establece

los trabajadores además evaluar su rendimiento en la empresa Santa Rosa EIRL ubicada en Cajamarca durante el año 2021. Además, recomendaron que la gerencia de la empresa debería tomar acciones que eleven la integridad del personal. En sus actividades laborales, así como ofrecer bonos de eficiencia y estímulos no monetarios, dado que estas tácticas pueden contribuir a generar un mayor compromiso por parte de los empleados hacia la empresa.

Estrella (2020) realizó un proyecto de investigación de nivel superior llamado "Gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco" en 2018, para la Universidad Nacional Alcides Carrión. El tema tratado se vinculaba con las carencias en el procedimiento de contratación de personal del hospital, donde varios trabajadores reclutados no cumplían con el perfil requerido. El propósito del análisis fue examinar cómo la administración del personal afecta al rendimiento productivo en las horas laborales del trabajador. Este estudio adoptó un enfoque mixto, combinando elementos cuantitativos y cualitativos, empleando el enfoque transversal, No basado en experimentos, utilizando un método relacional. El grupo de participantes incluyó a 30 empleados administrativos del hospital, empleando la metodología de encuestas y un cuestionario con escala de Likert como herramienta para recopilar datos.

La conclusión reveló como el gestionamiento del personal tuvo una influencia significativa relacional al desempeño en las laborales tal como lo percibían los empleados administrativos del hospital puesto como foco de análisis. También se notó que la efectividad, eficiencia y eficacia influyeron de manera notable al grado de cumplimiento de metas en los

empleados. En consecuencia, esta investigación recomienda mejorar la administración del personal en el Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco que permita fortalecer el dialogo entre colaboradores y los altos directivos. Además, recomienda reestablecer las tácticas del hospital, demostrando así que se garantizará la contratación adecuada de personal, lo que podría fomentar la fidelidad de los empleados logrando disminuir la movilidad laboral.

Castro et al. (2020) realizaron un estudio denominado "Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020" por la revista científica Ciencia Latina. El problema en cuestión se centraba en los desafíos que la empresa enfrentaba al administrar su capital humano, lo cual afectaba la eficiencia y la dedicación del personal hacia sus labores. Donde se fijó como objetivo principal del estudio identificar las circunstancias relacionadas del sector administrativo de los trabajadores, al mismo tiempo la repercusión que generaba al rendimiento laboral del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo durante el 2020. Dicha investigación fue desarrollada con el método cuantitativo, con carácter aplicado, y se llevó a cabo mediante un diseño descriptivo que no implica experimentación. Estableciéndose como población y muestra un total de 70 trabajadores de PEHCBM. Lográndose analizar mediante la metodología de encuestas para recopilar datos, empleando un cuestionario con escala de Likert como instrumento principal.

Este estudio llegó a la conclusión de que la implementación de una administración eficaz del recurso humano conlleva el incremento del desempeño del trabajo en la organización mencionada. Asimismo, determinó que una administración eficaz en el capital

humano impacta positivamente en el rendimiento de trabajo dentro en la organización. El escritor sostiene “la gestión del reclutamiento de personal” imprescindible dentro de una entidad empresarial requiere fijar metas concretas y mensurables, que luego deben pasar una evaluación utilizando factores específicos que permita medir el compromiso de cada empleado mediante los propósitos estratégicos establecidos en su evaluación.

2.2 Bases teóricas

2.2.1.-Gestión del talento humano

Cada organización, suele estar conformado por personas que se adoptan diferentes términos según el contexto en el que operen. Se les puede denominar empleados, personal, equipo humano, colaboradores, fuerza laboral, entre otros; dependiendo de requerimientos particulares pautadas por la empresa. Dentro del caso de las instituciones pertenecientes al ámbito educativo privado, aspiran a sobresalir a causa de sus beneficios, rivalidad como también de su excelencia en el servicio que proporcionan. Además, dentro del ámbito universitario es considerado importante la colocación laboral de sus graduados. Considerando este contexto, actualmente se destaca la relevancia de cumplir a las personas en términos de oportunidades de crecimiento, remuneración y habilidades de trabajo en equipo, para que puedan aportar a alcanzar las metas de la empresa. Cuya razón ha emergido un interés significativo en mejorar la administración del personal.

2.2.1.2 Concepto:

Según las palabras expresadas por Chiavenato (2002, p. 9) la gestión del talento humano abarca todos los reglamentos, al igual que, procedimientos esenciales dirigidos a las áreas en los sectores de gerencia que implican la participación de individuos o activos, tales

como la contratación, la elección, el entrenamiento, las compensaciones y la revisión del rendimiento".

De igual manera, Eslava (2004) citado por Moncada y Rodríguez (2015, p. 21) define su conceptualización como una estrategia de gestión que busca generar el mayor valor posible para la organización, a través de un conjunto de medidas destinadas a asegurar un nivel un nivel adecuado de conocimientos, competencias y destrezas, con la finalidad de lograr preservar la competitividad tanto en el presente como en el futuro.

Bajo la perspectiva de Dessler & Varela (2004, p.2), la administración del capital humano incluye principios al igual que medidas fundamentales donde se permiten administrar aspectos relacionados con las relaciones laborales en el ámbito administrativo. Concretamente, se refiere al reclutamiento, evaluación, capacitación, remuneración y garantía del entorno laboral adecuado y equitativo para el personal de la empresa.

Cada investigador concuerda con la aplicación del conjunto de métodos dirigidos hacia la interacción entre los gerentes y su equipo. Esto implica que los directivos se comprometen continuamente con la participación de sus empleados durante el progreso de la empresa, considerando sus habilidades y aptitudes, mientras fomentan su crecimiento personal. Esto implica un compromiso constante por parte de los directivos hacia la participación de los empleados en el progreso de la empresa, teniendo en cuenta sus habilidades y aptitudes, al mismo tiempo que fomentan su crecimiento personal. Destacándose así, la necesidad de que los directivos reconozcan y valoren las habilidades

individuales de sus empleados, así como su potencial de crecimiento, como parte integral del progreso de la empresa.

2.2.1.3.-Procesos

Según afirma Chiavenato (2002, pp. 6, 7) identifica seis etapas:

a) Incorporación del personal. - Implica la contratación y elección de nuevos trabajadores, donde evalúan cada criterio de los aspirantes requieren satisfacer para ocupar el cargo necesario.

Donde se consideran dos principales puntos estratégicos:

- El reclutamiento de personal: Se refiere a los métodos utilizados para atraer aspirantes para desempeñar los roles vacantes. Este proceso implica la aplicación de métodos diversos que van desde la publicación de ofertas de empleo hasta la búsqueda proactiva de talento en distintos canales y plataformas. El reclutamiento no solo se limita a captar candidatos, sino que también implica la evaluación inicial de habilidades y competencias para asegurar un ajuste adecuado con las necesidades y requerimientos del puesto.

- Reclutamiento de trabajadores: Procedimiento que implica determinar aquellos que poseen mayor perfilación a el puesto, considerando su idoneidad y eficiencia en el trabajo. Ejemplo de ello, es el Instituto Pablo Casals, donde este proceso incluye la revisión del expediente, la realización de entrevistas personales y la observación de una clase modelo. De acuerdo con el investigador, esta etapa debería brindar datos sobre capacidades del postulante para adquirir conocimientos o llevar a cabo una actividad, demostrando que requiere una base sólida.

b) Gestión de personal. - Este proceso, vinculado con la gestión de cargos y salarios, implica considerar la función que desempeñará la persona. Engloba la planificación de las tareas a realizar, junto con la dirección, supervisión y valoración hacia el desempeño del personal. Este proceso multifacético estuvo destinado a lograr maximizar el potencial de los recursos humanos de una organización mediante una administración eficaz y estratégica.

c) Remuneración del personal. - Este proceso se enfoca en la distribución de los beneficios sociales, y busca determinar cómo compensar e incentivar a los empleados para atender las carencias personales importantes por las que atraviesa. La entidad educativa que será analizada, ciertos profesores reciben reconocimientos y premios debido a su destaque en determinadas labores. De acuerdo con los procedimientos previos, este se ha fusionado en uno solo llamado: Incentivación y estímulo del personal.

d) Formación y Desarrollo de los trabajadores. - Este proceso está vinculado con la provisión de capacitación, que abarca programas diseñados hacia lograr potenciar las aptitudes y capacidades individuales, así como iniciativas de innovación en los campos laborales y de comunicación y cohesión. Dentro del Instituto Pablo Casals, se llevan a cabo sesiones de capacitación durante el comienzo del período académico, abordando temas seleccionados por la administración y usualmente son enseñados por profesores del establecimiento.

e) Bienestar del personal. - Este proceso, relacionado con la administración de la limpieza y la protección se enfoca en establecer condiciones ambientales y mentales

adecuadas, que abarcan la gestión de la conducta, la limpieza, la protección, el bienestar y la gestión de las relaciones laborales. En lo que respecta al Instituto Pablo Casals, no posee mayor alcance sobre la aplicación de un programa de retención; no obstante, algunos profesores con trayectoria han optado por dejar la institución buscando una valoración más importante.

f) Evaluación del personal. - En este proceso, que aborda la gestión de los empleados, se busca brindar seguimiento y supervisión a las labores llevadas a cabo por los trabajadores, y también comprobar los resultados obtenidos. Se emplean recursos de almacenamiento en forma de sistemas de manejo de datos para este propósito. Dentro del lugar de estudio mencionado, pudieron llevarse a cabo sondeos a los estudiantes al terminar el ciclo académico, considerando la participación en el itinerario adicional organizadas en el plantel educativo. Tomándose en cuenta ciertos procedimientos citados para adaptar los instrumentos de recolección de información, considerando el contexto particular del Instituto Pablo Casals.

2.2.1.4. Funciones

Chiavenato (2009, p.46) presenta actividades esenciales para generar una Gestión a los recursos de personal, estas se caracterizan por la adaptabilidad como intrincada al mismo tiempo. Dado el contexto actual, es necesario que aquellos encargados de esta gestión asuman roles de supervisión y de colaboración con los empleados con la finalidad de alcanzar lo previsto.

Estas se definen como:

Gestión del personal.

Hace alusión a cómo aquellos responsables durante la administración del sector de recursos humanos colaboran a impulsar metodologías entre cada sector laboral por medio del análisis, proceso mediante el cual se logran identificar tanto los puntos fuertes y los ambientes que requieren desarrollar su potencial. Para que, de esta forma, cada profesional colabore activamente en la implementación de estrategias que optimicen el rendimiento y el ambiente laboral, facilitando así el crecimiento y el rendimiento global de la compañía. Su labor es fundamental en conseguir y mantener un ambiente laboral productivo y estimulante. que impulse el éxito y la realización tanto individual como colectiva de los empleados

Gestión de la estructura empresarial

Aborda cómo los gestores que evalúan las capacidades de los trabajadores ofrecen un conjunto de estrategias que les permiten colaborar en incrementar el desempeño y eficacia a través del orden. Mediante este rol, permite evaluar tanto disminución de gastos como a su vez el incremento de la utilidad mediante la búsqueda de servicios compartidos que permite potenciar continuamente la organización.

Gestión en relación con el rendimiento del personal.

Implica la habilidad para escuchar a los empleados para ayudarlos a comprometerse y participar activamente, convirtiéndolos en colaboradores emprendedores, aliados y contribuyentes clave para la organización. Al fomentar el entorno en el que el personal perciban su valía. y empoderados, los gestores pueden transformarlos en colaboradores emprendedores, aliados estratégicos y contribuyentes clave para el éxito de la organización. Esta gestión efectiva del rendimiento del personal también

fortalece la cultura organizacional y promueve un mayor sentimiento de identificación y la dedicación de los empleados hacia la organización.

Gestión de la transformación y el cambio

Su objetivo es facilitar la renovación organizacional, lo que implica promover habilidades que se ajusten a cambios, donde abarca reconocer, pero a su vez solucionar problemas. Acorde al contexto en el Instituto Pablo Casals, carece de un departamento dedicado específicamente a la gestión del talento humano; estas responsabilidades recaen hacia el área de gerencia. Sin embargo, el enfoque es distorsionado y posee poca claridad hacia los empleados para convertirlos en los agentes de cambio mencionados por el autor.

2.2.1.5.- Objetivos

De acuerdo con Vallejo (2015, pp. 19-21), cada propósito establecido en la gestión del talento humano se centraliza hacia aumentar tanto eficacia, al igual que, la efectividad aspectos organizacionales. El autor sugiere los siguientes:

a) Facilitar la ejecución de propósitos como visión de la empresa. Este propósito implica realizar un conjunto de actos requeridos que garantizan la ejecución de lo planeado y establecido dentro de la empresa. Implica coordinar y alinear el personal, presupuesto y herramientas vinculadas con la tecnología para dirijan a concretar objetivos estratégicos, además materializar la visión de la organización. Además, esta facilitación requiere una comunicación clara y constante, así como la aplicación de monitoreos, supervisión y estudio sistematizado que logré observar el progreso hacia las metas. Al asegurar una ejecución fluida y eficiente hacia las metas empresariales fortaleciendo el posicionamiento y se maximiza su capacidad para enfrentar los desafíos del mercado.

b) Incrementar la competitividad de la organización. La gestión se enfoca en cultivar, fomentar y aplicar las habilidades y competencias de su personal para garantizar su productividad. Además, esta gestión proactiva del talento humano contribuye a el progreso productivo que garantizará la correcta producción como servicios ofrecidos, a minimizar procesos internos y responder de manera ágil y efectiva a las demandas del mercado.

c) Suministrar a la organización individuos adecuados y motivados. Este objetivo se centra en el reclutamiento y selección del personal más apto, así como en la aplicación de tácticas para retenerlos y mantenerlos mantener su entusiasmo dentro en las instalaciones laborales. Una vez que se incorporan al equipo, se implementan tácticas de retención que abarcan iniciativas de crecimiento profesional, ventajas competitivas, un ambiente laboral favorable y posibilidades de avance personal y profesional. Estas tácticas están diseñadas para mantener altos niveles de motivación y compromiso entre los empleados, de igual manera, favorece el rendimiento como triunfo empresarial

d) Mejorar el grado de contento en el trabajo. Gestión debe involucrar la implementación de iniciativas destinadas asegurar que los empleados experimenten satisfacción dentro de su ambiente de trabajo, lo que contribuirá al incremento de una mayor productividad. Cuando esto no sucede, los empleados tienden a desvincularse, ausentarse con regularidad, lo que afecta negativamente el progreso de la empresa.

e) Promover y preservar el nivel de vida en el trabajo. Este propósito busca establecer un entorno laboral motivador, acogedor y atrayente dirigidos a los trabajadores. Este factor posee una significancia esencial, razón por la cual se debe enfocar una gestión adecuada, promoción de la libertad y la libertad para decidir como también crear un ambiente de trabajo positivo, creación de un ambiente familiar, garantizar la protección laboral, gestionar

adecuadamente el tiempo laboral, asimismo, proporcionar labores importantes como gratificantes.

f) Gestionar y promover la adaptación al cambio. Se reconoce que las organizaciones deben estar listas para enfrentar los cambios que surgen dentro del campo de aspecto social, técnico, económico, cultural y político. Implicando formular diversas metodologías de adaptación hacia desafíos, asimismo, ceñirse a patrones actuales en la industria. Por ejemplo, dentro del marco perteneciente a institutos focalizados a la educación superior, resalta la urgencia de obtener acreditaciones, lo cual requiere un esfuerzo colaborativo de los integrantes (estudiantes).

g) Fomentar la moral y claridad en las políticas. Propósito destinado a promover en la organización transparencia en las cuentas, de forma equitativa, confiable y ética. Sin embargo, en algunas instituciones educativas privadas, propósito que se incumple, dado que los trabajadores pocas veces son informados sobre el manejo de las inversiones.

h) Sinergia. Se refiere a la unión de todos los integrantes de un equipo dentro de una organización para trabajar en conjunto hacia un objetivo compartido, tanto a nivel individual como organizacional. El propósito es obtener beneficios recíprocos, lo que constituye lo que se denomina una cultura corporativa. La sinergia no solo se limita a la suma de esfuerzos, sino que también busca obtener beneficios recíprocos, enriqueciendo así la experiencia y el rendimiento de cada individuo y del conjunto organizacional. Este tipo de colaboración efectiva y armoniosa constituye lo que se conoce como una cultura corporativa sólida, donde los valores compartidos, la confianza mutua y la cooperación son elementos clave para el logro de metas, además la sostenibilidad empresarial a largo plazo.

Capacitación

Acción planificada como sistematizada dirigida a buscar preparar al trabajador para desempeñarse eficazmente en su área designada dentro del entorno laboral, asegurando al momento de la ejecución de las actividades programadas sigan su procedimiento sin dificultad o deficiencias durante su trayecto. Se considera parte integral del proceso de desarrollo, dado a su significancia implica la formación y progreso se enfocan al crecimiento personal como también ayudar a las personas en cómo pueden cultivar habilidades y mostrar su talento dentro de la estructura organizativa (Werther, W, 2008).

Contratación de trabajadores

Es el procedimiento para seleccionar a postulantes idóneos que asuman con excelencia vacantes disponibles dentro de las instalaciones, para cumplir el objetivo garantizando excelencia y buena adaptación laboral. Esto implica escoger a los trabajadores reclutados que mejor se ajusten a los requisitos del puesto, contribuyendo así a mantener altos niveles de rendimiento y satisfacción tanto para el empleado como para la organización.

Los criterios para el electivo poseen la fundamentación y datos relevantes para ejercer el cargo. La selección se rige principalmente por la descripción detallada del trabajo, con el objetivo de lograr una selección de empleados más objetiva y precisa para las responsabilidades laborales. (Chiavenato, 2006).

Reclutamiento de personal

Se desarrolla bajo el ámbito interno o externo, dependiendo de su aplicación. La contratación interna se enfoca hacia ciertos colaboradores perteneciente a los integrantes de la

corporación empresarial, con el fin de motivarlos o trasladarlos a roles más desafiantes y estimulantes. Chiavenato (2009) define reclutar tal cual, a el procedimiento de gestión de recursos humanos destinado a cubrir los puestos vacantes, involucrando el análisis del puesto, el proceso de contratación y la atracción de candidatos cualificados para la posición.

Retención del Talento Humano

Chiavenato (2008) hace referencia a "Gestión del talento", a que una organización efectiva no solo se concentra en reclutar y emplear adecuadamente a su personal, sino que también se esfuerza por mantenerlos satisfechos y comprometidos dentro de la empresa.

En su obra "Guerra del trabajador", Michaels (1997) analiza la influencia del talento humano hacia la ejecución organizacional como laboral. Destaca la importancia que tienen las empresas altamente exitosas en la contratación, evaluación y retención de individuos talentosos para alcanzar el éxito empresarial.

Algunos individuos en una organización pueden conformarse con una vida cómoda y sin mayores aspiraciones. Sin embargo, existen algunos que sobresalen por sus destrezas ambiciones, personalidad y capacidad intelectual. Estos últimos son considerados como talento humano, ya que poseen habilidades superiores o destacadas. Es crucial que las organizaciones se enfoquen en nutrir y retener a este tipo de individuos, ya que no todas las personas en la organización pueden considerarse talentosas ni satisfacer necesidades específicas. Por lo tanto, se implementan estrategias orientadas a retener este talento humano dentro de los integrantes que conforman a la organización.

2.2.6 Desempeño Laboral

2.2.6.1. Concepto. – Se conceptualiza como el rendimiento laboral ejercido por el personal realizan tareas como obligaciones asignadas por la organización, siguiendo ciertos criterios, estándares o directrices, y consagrando logros conforme a las metas fijadas.

Según Chiavenato (2009, p. 90), la actuación en el trabajo puede definirse como el cumplimiento exitoso de responsabilidades dirigidas hacia cada colaborador, con el fin de alcanzar los mejores resultados que satisfagan a los líderes de la empresa.

La actuación en el trabajo logra ser el componente esencial hacia el triunfo además funciona como capacidad de competencia dentro de cualquier entidad empresarial. Cuando los empleados desempeñan sus funciones efectivamente ciñéndose hacia las expectativas establecidas por los superiores, contribuyen a lograr las metas. empresariales también al crecimiento empresarial en su conjunto. Por lo tanto, resulta crucial que jefes como trabajadores trabajen en conjunto para establecer claras expectativas de desempeño, brindar apoyo y recursos necesarios, y ofrecer retroalimentación constructiva para mejorar continuamente la actuación en el trabajo. Esto no solo beneficia a la empresa, sino que también promueve crecimiento como logro personal del personal.

Por otro lado, Chiavenato (2009) sostiene lo esencial de realizar inspecciones regulares hacia el rendimiento de cada trabajador en una empresa, dado que los resultados posiblemente llegan a ser influenciados a causa de múltiples series de elementos, tanto personales y profesionales, que afectan a los trabajadores. Por lo tanto, se recomienda el uso

de diversas herramientas para monitorear específicamente cada labor como logros del empleado bajo diferentes ámbitos laborales.

Estas inspecciones permiten a los líderes y gerentes identificar áreas de mejora, reconocer el buen desempeño y proporcionar retroalimentación constructiva. Además, brindan la oportunidad de abordar cualquier problema o desafío que pueda estar afectando el rendimiento de los trabajadores, ya sea relacionado con habilidades, motivación, ambiente laboral u otros aspectos. Al implementar un sistema de inspecciones regulares, la empresa puede garantizar que cada empleado esté cumpliendo con sus responsabilidades de manera efectiva y contribuyendo al éxito general de la organización.

Además, al realizar inspecciones periódicas, se establece una cultura organizacional de mejora continua, donde tanto los líderes como los empleados están comprometidos con la excelencia y el crecimiento. Esta mentalidad de mejora constante impulsa la innovación y la adaptabilidad dentro de la empresa, permitiendo que se mantenga la competitividad bajo el contexto corporativo de forma evolutiva. Asimismo, promover contexto como comunicación franca y cooperación mediante todas las jerarquías. de la organización, las inspecciones contribuyen a fortalecer los vínculos entre los miembros del equipo y a construir el sentimiento de identificación además dedicación perfiladas a las metas.

2.2.6.2. Características del desempeño laboral

Según Huamán, (2016, como se citó en Hernández y Díaz, 2021) destaca los atributos fundamentales del rendimiento laboral que un empleado debe poseer para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva:

Adaptabilidad, implica la habilidad para expresar conceptos de manera personal y colectiva, además el desenvolvimiento eficaz ante los demás y mantener una comunicación efectiva. Además, implica desenvolverse eficazmente ante los demás, teniendo capacidad de dialogo persuasivo, breve y entendible adaptándose hacia los contextos que se le presenten. Su adaptabilidad no solo se limita a enfrentar desafíos y cambios repentinos, sino que también se manifiesta en la disposición para aprender de nuevas experiencias, aceptar retroalimentación constructiva y colaborar de manera efectiva con colegas y superiores.

Proactividad, la habilidad para ejercer influencia en circunstancias específicas a propósitos de lograr la visión y metas plasmadas dentro de la empresa. Este enfoque proactivo se caracteriza por la iniciativa, elecciones anticipadas como también búsqueda constante hacia las oportunidades para generar impacto y crear valor. Los individuos proactivos no esperan a que las cosas sucedan, sino que actúan de manera anticipada para identificar problemas potenciales, proponer soluciones innovadoras y liderar el cambio hacia el éxito organizacional. Además, la proactividad se manifiesta dentro del rol que se responsabiliza de concretar los objetivos y en la disposición para enfrentar desafíos con determinación y resiliencia.

Conocimientos, hace referencias al nivel competitivo adquirido por un empleado en términos de conocimientos técnicos y/o profesionales indispensables hacia el desarrollo de las tareas empresariales. El recurso humano con un alto nivel de conocimientos es capaz de resolver problemas de manera eficiente, tomar decisiones informadas además aportar significativamente en las metas organizacionales. Además, están en constante búsqueda de

oportunidades para ampliar y actualizar sus conocimientos, ya sea a través de la capacitación continua, la participación en programas de desarrollo profesional o trabajar en conjunto con compañeros y especialistas del área.

Colaboración en grupo, implica capacidades que promueven el trabajo un grupo laboral bajo la finalidad de alcanzar las metas empresariales, promoviendo ambientes hacia el consenso y empatía, donde se valora la diversidad de opiniones y se busca alcanzar acuerdos que beneficien al equipo en su conjunto. Los equipos que fomentan la colaboración son capaces de enfrentar desafíos de manera más eficaz, generar ideas innovadoras y adaptarse rápidamente a los cambios del entorno laboral.

Estándares de trabajo, se refieren a la habilidad de cumplir con los propósitos definidos por la empresa, además de recibir retroalimentación en todas las áreas laborales. Estos estándares no solo se limitan a la calidad como eficacia de desarrollo de las asignaciones, sino que también abarcan aspectos como la puntualidad, la responsabilidad y la comunicación efectiva. Además, los estándares de trabajo implican la capacidad de recibir y asimilar la retroalimentación proporcionada en todas las áreas laborales, ya sea respecto al desempeño individual o al funcionamiento del equipo en su conjunto.

Desarrollo de talentos, significa la capacidad de fomentar el desarrollo de aptitudes y capacidades en el personal mediante la implementación de tareas planificadas. Este proceso incluye la provisión de posibilidades de crecimiento y adquisición de habilidades, con cursos formativos., mentoría, coaching, asimismo, asignación de proyectos desafiantes. Además, implica la creación de un entorno que fomente

la experimentación y la innovación, donde los empleados puedan poner en práctica y perfeccionar sus habilidades en un ambiente de apoyo y colaboración.

Optimizar el rendimiento, implica promover la capacitación y la evaluación del rendimiento laboral bajo criterios imparciales manteniendo la objetividad. Esto se logra mediante la ejecución de iniciativas de formación y crecimiento diseñados hacia potenciar destrezas y capacidades necesarias para el éxito en el trabajo. Además, implica realizar una evaluación periódica del desempeño laboral. y objetiva, utilizando criterios imparciales para medir el desempeño de los empleados y proporcionar retroalimentación constructiva. Esta evaluación se basa en indicadores claros y medibles que permiten identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora para cada individuo. Al mantener la objetividad en el proceso de evaluación, se asegura que se reconozcan y recompensen los logros, al tiempo que se identifican y abordan las áreas de desarrollo.

2.2.6.2. Dimensiones del desempeño laboral

En este estudio consideraron ámbitos asociados con el rendimiento en el trabajo. Siendo estos:

- Satisfacción

Robbins y Judge (2013) definen la satisfacción laboral a semejanza del actuar del empleado tiene hacia sus labores, que es influenciada por sus convicciones y principios. Esta descripción implica el contento en el trabajo indica el nivel hacia la comodidad que experimenta el trabajador con respecto a su trabajo y el entorno laboral en general.

En contraste, Pumachahua (2019) sugiere los siguientes criterios que permiten la medición de agrado del equipo.

Agradecimiento por parte de la gerencia; se refiere a bonificaciones además reconocimientos por parte del sector administrativo que son otorgados de acorde al esfuerzo realizado por cada empleado, ya sea de manera individual o colectiva.

Remuneración; se comprende a los compromisos financieros del empleador con sus empleados, esto implica remunerar a cada uno de ellos con una cantidad específica de dinero por el servicio laboral proporcionados durante un período definido.

Posibilidad de progreso; implica estimular la creatividad y la satisfacción laboral mediante un cambio en la mentalidad de los trabajadores. Esto significa abrir puertas hacia nuevas oportunidades de crecimiento profesional y personal, fomentando un ambiente donde los empleados se sientan motivados y empoderados para desarrollar sus habilidades y perseguir metas ambiciosas. Al promover una cultura de aprendizaje continuo y de innovación, logra proporcionarse hacia cada trabajador posibilidades de investigación de nuevas ideas, poner en estudio innovadores enfoques y contribuir activamente al progreso y la evolución de la empresa.

Involucramiento durante la selección y ejecución de decisiones; es fundamental que los empleados perciban que sus opiniones son valoradas, ya que esto los motiva y compromete a contribuir con el propósito de alcanzar los objetivos corporativos que desea alcanzar.

Remuneración como ventajas

Acorde con Gaspar (2021), las remuneraciones y las prestaciones se relacionan con los pagos de salario y beneficios proporcionados a los empleados como contraprestación por su trabajo. En este sentido, es responsabilidad que parte desde el sector de recursos humanos asegurar contento en el personal, permitiendo paralelamente favorecer a la empresa al ayudarla reclutando y reteniendo empleados talentosos, así como a mantener su estímulo y contentamiento. Estas son valiosos instrumentos para ejercer el manejo del personal. Los parámetros relacionados con la categoría de remuneración y ventajas incluyen el reconocimiento por las horas laborales y los estímulos por rendimiento sobresaliente.

Colaboración grupal

De acuerdo con Pumachahua (2019), la cohesión de equipo se refiere al nivel en cuando una persona brinda respaldo a sus colegas, trabaja en conjunto además del esfuerzo por mantener las metas del grupo laboral. Además, implica la capacidad de dirigir las actividades de grupos humanos hacia una meta común.

Cuando hay una alta cohesión de equipo, los miembros se sienten conectados entre sí y están comprometidos con el éxito del equipo en su conjunto. Esto resulta hacia la mejora en la eficacia laboral. Los equipos cohesionados son más propensos a superar desafíos, resolver problemas de manera creativa y alcanzar resultados excepcionales.

Para fomentar la cohesión de equipo, es importante fomentar la comunicación franca, el respeto recíproco y la cooperación entre los integrantes

del equipo. También se deben establecer metas claras y compartidas, y brindar oportunidades para el involucramiento del personal hacia la búsqueda de soluciones de problemáticas.

Así, dentro del contexto del trabajo en equipo, es esencial promover valores de acción, establecer objetivos definidos e incorporar las ideas de todos los integrantes de la empresa. Al promover la participación activa y la inclusión de todos los miembros del equipo, se fomenta un ambiente de confianza y respeto mutuo, donde se potencian el proceso creativo, innovador y solución de problemas en equipo. De esta manera, maximiza el potencial del equipo para alcanzar resultados excepcionales y superar los desafíos de manera efectiva. En resumen, la promoción de valores de acción, la definición de objetivos claros y la integración de ideas de todos los integrantes es cimental hacia la prosperidad del trabajo colaborativo.

Los parámetros relacionados con la categoría de colaboración grupal abarcan:

- Intercambio de información intraequipo.
- Colaboración intraequipo.
- Confianza entre los miembros del equipo.
- Relaciones empáticas.

2.2.6.3. Evaluación del desempeño

Alles (2005) describe "valoración del rendimiento" hacia el conjunto de medidas implementadas como medio de evaluación a la productividad obtenida en cada trabajador dentro de su sector de trabajo, bajo la finalidad de reconocer aspectos que necesitan ser mejorados. tanto para la empresa como para sus empleados.

Chiavenato (2009, p. 45) señala que la retroalimentación basada en la información del desempeño es crucial para identificar y corregir errores, lo que a su vez permite mejorar los resultados en un período de tiempo más breve.

La evaluación del rendimiento involucra ejecutar un estudio metódico dirigido hacia como cada persona logra desenvolverse acorde sus responsabilidades asignadas, los metas y logros esperados, la demostración de sus habilidades y su capacidad para crecer y desarrollarse. Este proceso de evaluación es esencial hacia la evaluación del rendimiento del personal, identificar fortalezas, áreas para mejorar además ofrecer comentarios constructivos que impulsen al desarrollo y logro individual.

Al realizar evaluaciones de rendimiento de manera regular y objetiva, las empresas pueden reconocer y premiar el buen desempeño, así como también brindar apoyo y recursos adicionales a aquellos empleados que necesiten mejorar. Esto no únicamente aporta al crecimiento e incentivación del personal., sino que también promueve un ambiente de trabajo justo y equitativo.

El desempeño frecuentemente se define como la ejecución real de los trabajadores, lo que puede cuantificarse para permitir que la gestión tome decisiones orientadas a mejorar los resultados de la empresa mediante correcciones y mejoras. Esta evaluación constante del desempeño además de brindar información objetiva para la toma de decisiones, también posibilita la identificación de áreas particulares que requieren atención y desarrollo. Además, al brindar a los empleados una retroalimentación clara y objetiva sobre su rendimiento, se les

empodera para que puedan mejorar continuamente y alcanzar su máximo potencial. Esto crea el proceso constante en todos los niveles organizacionales, a causa que los integrantes muestran su compromiso hacia potenciar el rendimiento como el éxito colectivo de la empresa.

Cuesta (2013) señala su significancia como la evaluación de rendimiento que centra el desempeño futuro a través de la valoración del desarrollo por parte del trabajador evaluando con ello su cumplimiento con las metas trazadas hacia su productividad, y menciona cuatro métodos al respecto:

Autoevaluación: se refiere a la práctica en la que cada individuo analiza su desenvolvimiento, ya que, lo considere el recurso para concretar los objetivos además consagrar lo esperado y establecido (Cuesta, 2013). Este proceso no solo implica una mirada crítica sobre las acciones y resultados obtenidos, sino también la identificación de puntos fuertes, contrarrestar deficiencias además identificar posibilidades de crecimiento. Al realizar una autoevaluación de manera regular y sistemática, los individuos pueden aumentar su conciencia sobre sus habilidades, conocimientos y comportamientos, lo que les permite tomar medidas concretas para mejorar y crecer en su trayectoria laboral y personal.

Gestión basada en metas: implica que tanto como gerente y subordinado colaborador en la fijación de objetivos de desempeño deseados de manera conjunta. Esta metodología permite la revisión periódica de los objetivos para garantizar su cumplimiento. Los comentarios se enfocan en el progreso hacia estas metas exonerando el carácter personal de los empleados (Cuesta, 2013).

Pruebas psicológicas: en este método, es imprescindible la ayuda y asesoramiento a psicólogos que lleven a cabo los análisis. Teniendo como principal tarea consiste en evaluar el potencial de cada individuo, centrándose en sus capacidades futuras tratando de evadir en el rendimiento pasado (Cuesta, 2013).

Técnicas efectuadas en el lugar de análisis: Para su ejecución debe acudir a un lugar de análisis especialista para llevar a cabo diversas evaluaciones realizadas por diferentes evaluadores. Inicialmente, el empleado es sometido a un primer estudio. Posteriormente, permite lograr determinar una rama de análisis especializada adecuado para someterlo a una entrevista exhaustiva, pruebas psicológicas y revisión de historial personal. Además, se involucran dentro de discusiones como actividades que simulan situaciones laborales auténticas. A lo largo del itinerario plasmado, un equipo evalúa individualmente a cada trabajador (Cuesta, 2013). Estas técnicas de análisis proporcionan una visión integral del desempeño y el conjunto de capacidades del personal, lo cual habilita en la compañía realizar elecciones fundamentadas. sobre aspectos como la asignación de roles, el desarrollo profesional y la retención del talento.

Eficiencia y Eficacia Consecuencia Del Rendimiento En El Trabajo

La medición de eficiencia y eficacia es crucial para determinar si la organización está avanzando hacia los propósitos establecidos, aprovechando eficientemente sus recursos. Para evaluar la eficiencia, se analiza cómo la organización utiliza sus recursos, como el tiempo, el dinero y el personal, para lograr sus objetivos. Se pueden considerar métricas como el costo por unidad producida, la productividad laboral y la utilización de equipos y tecnologías. Por

otro lado, la eficacia se evalúa mediante el grado empresarial de concretizar cada propósito y finalidad establecidas. Esto puede incluir métricas como cumplir los requerimientos de los consumidores y los estándares de producción o servicio. Seguidamente, cada una se detalla minuciosamente:

1. Eficiencia: Conjunto de acciones donde se ejecuta la aplicación adecuada del material, así como tareas ejecutadas mediante a través de estructuración de deberes que permitieron alcanzar la proyección de los esperado en el rendimiento laboral. Evaluar la eficiencia en llevar a cabo lo proyectado nos permite identificar asimismo verificar la ejecución conforme a lo planeado. Además, nos brindan datos respecto al rendimiento de los colaboradores, incluyendo si cumplen con las competencias requeridas para sus puestos. (Robbins y Coulter, 2010).

2. Eficacia: Se define como alcanzar hasta el punto de hacer cumplir lo previsto y establecido en la empresa. Haciendo referencia a lo mencionado por Robbins y Coulter (2010), esta también es caracterizada por "realizar las acciones adecuadas", lo que implica llevar a cabo las actividades que contribuirán directamente al cumplimiento de las metas organizativas.

Factores En El Rendimiento Del Personal

Chiavenato (2000), afirma efectuar el análisis hacia el rendimiento de las personas se realiza a través de criterios establecidos y evaluados con antelación, como se detalla seguidamente: (citado en Araujo y Guerra, 2007).

1. Aspectos relacionados con la actitud

Chiavenato (2000) menciona los aspectos de la actitud de una persona, tales como el cumplimiento, disposición colaborativa, proactividad, compromiso, apariencia personal, compromiso y originalidad.

a. Mentalidad colaborativa: Se trata de un complejo tejido de conexiones sociales que va dando forma a su identidad y está continuamente vinculado e interactuando con otros, resaltando los puntos en común dentro de un grupo con el fin de fomentar la solidaridad y la camaradería (Caballero, 2017).

b. Iniciativa: Es la disposición constante de tomar la iniciativa en la acción antes que otros. Se trata de estar preparado para tomar medidas proactivas y evitar simplemente contemplar el rol que debería ejercerse a una próxima ocasión. Requiere establecer la dirección mediante acciones tangibles, no únicamente a través de expresiones verbales. (Alles, 2007).

c. Cumplimiento de normas y procedimientos. Se relaciona con la sumisión a autoridad y al estilo de vida que involucra sacrificios, restricciones y límites personales en apoyo de una empresa o proyecto. Con el fin de que una empresa funcione de manera exitosa y eficiente como un grupo unido, cada empleado debe:

- Contribuir con su completo potencial y compromiso durante sus responsabilidades designadas.
- Seguir la reglamentación y pautas que le incumben (Ospina, 2004).

d. Responsabilidad: Analiza el compromiso de sus colaboradores mediante las responsabilidades laborales que lleva a cabo el servicio dentro del tiempo establecido. Se refiere a la supervisión requerida para alcanzar los resultados esperados. Esto incluye la realización de las actividades asignadas con atención al detalle, cumpliendo con los estándares de calidad y precisión requeridos.

e. Presentación personal: Toma en cuenta la percepción que generan los demás respecto a la apariencia personal del empleado, incluyendo su vestimenta, arreglo personal, peinado, barba, entre otros aspectos. La presencia personal cuidada y apropiada puede contribuir a generar confianza y credibilidad en las relaciones laborales y comerciales.

f. Creatividad: Es la habilidad para proponer y solucionar nuevos problemas, que consiste en un proceso mental compuesto por una variedad de ideas conectadas mediante incentivos focalizados hacia propósitos específicos (Lambert, 2001).

2. Aspectos Productivos

Chiavenato (2007) menciona los aspectos relacionados con los aspectos laborales, tales como competencia laboral, calidad, cantidad, precisión, colaboración y liderazgo.

Calidad: Significa llevar a cabo las tareas de forma adecuada, concentrándonos en optimizar nuestros procedimientos para asegurar la excelencia en nuestro servicio. De acuerdo con Blanch (2003), el bienestar laboral se refiere al nivel de contenido y salud física, mental y social que experimentan los individuos en su empleo y ámbito laboral.

a. Exactitud: Consistencia entre las tareas asignadas y las llevadas a cabo. Nivel de meticulosidad evidenciado en el trabajo. El trabajo realizado no solo cumple con lo requerido, sino que también exhibe alta calidad. La exactitud se manifiesta en la capacidad del empleado para seguir instrucciones con precisión, evitar errores y realizar correcciones cuando sea necesario. Una atención meticulosa a los detalles es esencial para garantizar resultados precisos y confiables en cualquier tarea o proyecto

b. Trabajo en equipo: Este aspecto del entorno laboral desempeña el rol crucial para concretar las operaciones de manera efectiva. No solo implica promover la integración laboral que consagre el desarrollo de los objetivos comunes, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y camaradería entre los trabajadores. Esta colaboración y apoyo mutuo no solo mejora la moral y la satisfacción laboral, sino que también promueve la creatividad, la innovación y solución de dilemas o inconvenientes. Además, efectuar labores grupales a repartir el trabajo de manera justa y sacar el máximo provecho de las habilidades únicas de cada integrante, lo cual resulta en un mejor rendimiento y resultados más exitosos en general (Ramírez, 2010).

c. Liderazgo: Se refiere al liderazgo, a veces con características carismáticas, de quien dirige al equipo o a sus integrantes en entidades (Egg, 1995). Es importante destacar que el liderazgo no solo implica la capacidad de tomar decisiones y guiar a otros, sino también la habilidad para inspirar, motivar y generar confianza en el equipo. Un líder efectivo no solo es capaz de establecer metas claras y orientar el camino hacia su consecución, sino también de establecer un entorno laboral que fomente la colaboración y genere una atmósfera

positiva que fomente desarrollar el potencial de forma individual como trayectoria de cada integrante que conforma el equipo.

Según Mora (2007), el rendimiento posee relación con actos o comportamientos propios en los trabajadores, quienes muestran y ejercen gran importancia hacia poder congregar los propósitos dentro de la compañía. Estas acciones proceden a evaluarse de acuerdo con las destrezas individuales del empleado, al igual del grado de aporte productivo. Además, Mora sugiere que la definición de desempeño debe ir acompañada de una descripción clara de las expectativas para los empleados, así como de una constante orientación hacia la consecución de un rendimiento eficaz. Esta comprensión integral del rendimiento no solo permite una evaluación más precisa, sino que también proporciona un marco sólido hacia el desarrollo personal como laboral al personal, contribuyendo así la mejora continua empresarial.

Factores que afectan el Rendimiento en el Trabajo

Diversos estudios señalan distintos factores que permiten medir el desempeño laboral de los individuos. Algunos de estos factores incluyen capacidades, adaptabilidad, habilidades comunicativas, proactividad, competencia, colaboración, criterios laborales, fomento de las habilidades y la configuración de actividades para optimizar el rendimiento. Sin embargo, las demandas del cargo pueden generar estrés laboral, que se caracteriza mediante una notable improductividad en la capacidad laboral. Esto impacta directamente en la ejecución de tareas, haciendo que los trabajadores se sientan fatigados, desalentados y bajo presión. Ante el incremento de la tensión, puede generar tensiones y tener consecuencias negativas en el estado emocional y en los procesos

cognitivos, esto, a su vez, impacta en el rendimiento en el trabajo. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones implementen estrategias efectivas de gestión del estrés y promuevan un entorno laboral saludable para garantizar el bienestar de sus empleados y optimizar su desempeño.

2.3. Definición de términos básicos

Gestión. Implica numerosas acciones concretadas con el fin de supervisar una entidad empresarial. Originado en el latín "gestio", este término implica la acción y resultado de administrar o manejar algo. En este contexto, gestionar implica llevar a cabo las diligencias necesarias para llevar a cabo una operación comercial o satisfacer un deseo particular. Por otro lado, administrar implica conceptos como controlar, gestionar, dirigir, coordinar o estructurar un caso específico.

Recurso humano. El término es aludido como las personas pertenecientes a una organización empresarial, ya sea con fines de lucro o no, emplea para llevar a cabo sus acciones, actividades, labores o tareas en consonancia con sus objetivos y propósitos. Estas personas son seleccionadas específicamente satisfacer los requerimientos y alcanzar los propósitos fijados en la empresa. Actualmente, este concepto es sinónimo de "personal con habilidades y capacidades destacadas".

Talento humano. Bajo el ámbito administrativo empresarial, hace referencia a las series de contribuciones laborales proporcionadas realizadas por el personal dentro de una entidad. Sin embargo, comúnmente se utiliza este término para explicar el método de administración encargado a ejercer las actividades como el electivo del personal, elaboración

del contrato, capacitación del mismo, al igual de lograr retener su talento en la empresa. Estas responsabilidades pueden ser llevadas a cabo por un individuo o un departamento específico en colaboración con los líderes designados y seleccionados en la entidad empresarial.

Administración del personal. Consiste en la aplicación de procesos administrativos dirigidos a mejorar y mantener el trabajo, métodos, bienestar, el saber, las competencias, entre otros aspectos, propios a los integrantes que generan el desarrollo organizacional. Esta gestión busca beneficiar tanto a los individuos, a la organización en sí misma, así como a la nación en su totalidad. Vale la pena mencionar que la gestión del personal busca beneficiar no solo a los individuos y a la organización en sí misma, sino también al país en su conjunto, ya que un personal bien gestionado y altamente capacitado contribuye al crecimiento económico, la innovación y el desarrollo social.

Desempeño laboral. Se trata de las conductas o acciones exhibidas por el personal, estas son percibidas como pruebas relevantes hacia la demostración y alcance de los propósitos en la empresa. Estas conductas suelen ser valorados considerando las destrezas y competencias de los colaboradores, así como de la productividad efectiva hacia el logro esperado por el corporativo empresarial. La calidad y consistencia de estas conductas pueden impactar de manera notable hacia el rendimiento personal como grupal, además de influenciar la imagen y el éxito general de la empresa. Por lo tanto, es fundamental promover una cultura organizacional que fomente y reconozca las conductas positivas y proactivas, al tiempo que aborde y corrija cualquier comportamiento que pueda obstaculizar el progreso y el logro de los objetivos empresariales.

Satisfacción del trabajo. Se refiere al conjunto de actitudes laborales, ya sean positivas o negativas, que un empleado experimenta hacia su trabajo. Estas actitudes están influenciadas debido a la diversidad de tareas que realiza, además, por diferentes aspectos del entorno laboral, como el grupo laboral, la estructura y el trazado de la organización, etc. La satisfacción laboral puede variar según las expectativas individuales del empleado, sus valores personales, sus necesidades profesionales y su percepción de equilibrio entre vida laboral y personal. Una alta satisfacción laboral se correlaciona con un mayor compromiso, motivación y desempeño en el trabajo, mientras que una baja satisfacción puede dar lugar a problemas como la falta de compromiso, el ausentismo, el constante cambio de trabajadores, al igual que una disminución productiva.

Autoestima. Se trata del conjunto de requisitos personales que expresan el anhelo de alcanzar un nuevo estatus dentro de la empresa, junto con el anhelo de valoración del grupo de trabajo al que es perteneciente. Se atribuye a este factor como un papel fundamental en los empleos que brindan oportunidades para que las personas demuestren las capacidades que posee, ya que, una autoimagen positiva y una confianza en las propias capacidades pueden impulsar la motivación, la creatividad y el compromiso con el trabajo. Por otro lado, una baja autoestima puede manifestarse en la falta de confianza, la indecisión y la reticencia a asumir responsabilidades o desafíos nuevos.

Colaboración grupal. Se define al esfuerzo conjunto por parte del personal perteneciente a una empresa dirigida hacia el logro de metas institucionales. Es esencial considerar que la calidad del trabajo de los empleados puede incrementarse

a través de la comunicación el usuario del servicio ofrecido, o al formar parte del grupo laboral en el que rinde su total desenvolvimiento que es puesto bajo evaluación. Es dentro de este entorno de colaboración y apoyo mutuo donde los individuos pueden desplegar todo su potencial y habilidades, siendo su desempeño evaluado no solo en términos individuales, sino también en función de su contribución al equipo y al cumplimiento de los objetivos colectivos.

Formación del empleado. Conceptualizado como el procedimiento asignado a la implementación de programas de orientaciones dentro del área de recursos humanos, forma de poder asegurar a todo el equipo de trabajadores a cumplir con sus responsabilidades de manera óptima. La formación del empleado puede abarcar diversos ámbitos, que abarcan conocimientos técnicos, sectoriales específicos y habilidades interpersonales y competencias que gestiona el liderazgo, entre otras. Al invertir en la formación del empleado, las organizaciones pueden incrementar la eficiencia, excelencia laboral y nivel de aceptación laboral, al tiempo que promueven el crecimiento y el desarrollo profesional de su personal.

Relaciones industriales. Involucran la relación entre la dirección de una empresa y su personal a los empleados, así como líderes o representantes y el gremio laboral. Añadir que pueden ser descritas como un conjunto de reglas, procedimientos y prácticas establecidas en una entidad para aumentar la calidad productiva, al igual que la renta económica. en forma eficiente. Una cultura organizacional apropiada es fundamental, dado que puede tener un impacto considerable en el ánimo y rendimiento del personal, asimismo, el amplio campo competitivo que enfrenta la compañía dentro del mercado.

2.4. Operacionalización de variables

2.4.1 Variable independiente

Definición conceptual: Chiavenato (2009) conceptualiza “gestión de recursos humanos” al igual que un reglamento político además de series de acciones requeridas durante la supervisión las posiciones gerenciales relacionadas hacia el personal y bienes. Esto abarca actividades dirigidas a la búsqueda, selectivo del personal, formación que se les instruye, las recompensas, al mismo tiempo, la evaluación al rendimiento del personal. Asimismo, la administración de recursos humanos se define al proceso actual donde la etapa progresiva para sustituir métodos tradicionales incluidos en el sector del área de recursos humanos”. (p. 42)

Definición operacional: La dimensión de Administración de recursos humanos ha logrado ser subdividido bajo cuatro aspectos esenciales: contratación, selectivo, formación, estudio y retenimiento del personal. Además, se identificaron varios indicadores para esta variable, como la convocatoria, revisión de documentos, evaluación de conocimientos, entrevistas, programas de inducción, contenido apropiado en las capacitaciones, ejecución de instructivos, dedicación, colaboración, estímulos y seguridad en el empleo. Medir esta variable se concretó mediante el desarrollo y aplicación de un cuestionario que empleaba una escala de Likert, categorizando la variable como ordinal.

2.4.2. Variable dependiente

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
-----------	-------------	-------------

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño Laboral	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Apreciación de la administración • Compensación • Oportunidades de desarrollo
	Compensación y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento por el trabajo cumplido • Estímulos por el rendimiento sobresaliente.
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación en el grupo • Colaboración en el equipo • Confianza en el equipo
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> -Formación continua. -Formación apropiada y constante. -Educación
	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> -Métodos relevantes y apropiadas. -Entrevista pertinente. -Interrogantes pertinentes y planificadas. .
	Reclutamiento del personal	<ul style="list-style-type: none"> -Convocatoria -Selección de documentos. -Conocimientos

2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis General

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa María – Huaura 2023.

2.5.2 Hipótesis Especificas

La capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa María – Huaura 2023.

La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa María – Huaura 2023.

El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa María – Huaura 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Establecido con métodos investigativos utilizado permanentemente a una naturaleza básica, haciendo evidencia y significancia que lo puesto bajo estudio no tiene un propósito práctico directo, sino que busca principalmente profundizar y ampliar el conocimiento sobre un tema específico. De acuerdo con Carrasco (2005), la investigación básica direcciona el estudio hacia una realidad existente sin tener la intención de modificarla.

El estudio sigue una perspectiva cuantitativa, debido a que se utilizaron técnicas estadísticas que permiten estructurar los datos obtenidos mediante la utilización de herramientas elegidas. Acorde con Hernández, Fernández y Baptista (2014), desarrollar la estrategia cuantitativa implica recopilar información para verificar hipótesis utilizando mediciones numéricas además técnicas estadísticas para consagrar el propósito que posibilita identificar patrones de comportamiento y validar hipótesis.

El alcance del estudio se sitúa dentro de un enfoque descriptivo-correlacional. Según lo dicho por Hernández et al. (2014), Lo previsto en este tipo de estudio está enfocado en desglosar variables y examinar su correlación e influencia en un instante concreto.

Además, el método de análisis seleccionado ayuda en la primera identificación de aspectos propios e identificativos de las variables de estudio en conjunto a sus elementos, lo que les permite entablar conexiones o vínculos. En este estudio, el objetivo es evaluar la medida en que dos variables están relacionadas dentro de un único grupo de individuos: la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

3.2. Población y muestra

3.4.1 Población

Acorde lo mencionado por Hernández et al. (2014), se define como todas las circunstancias donde se proponen satisfacer ciertos criterios. Es importante que las poblaciones estén claramente definidas en términos de su contenido, ubicación y período de tiempo (p. 235).

En esta situación particular, la población consiste en los cincuenta (50) empleados que laboran en la empresa Inkaberris Sac – Santa María. Debido a que se trata de un grupo pequeño de empleados, se decidió utilizar a todos los individuos de la población como representación, empleando un método de selección no aleatoria basado a conveniencia, donde el investigador elige emplear a todos los miembros de la población como muestra.

La población es compuesta por 50 personas del personal administrativo pertenecientes a la empresa Inkaberris Sac – Santa María – Huaura.

3.4.2 Muestra

La muestra consiste en 50 individuos que integran el equipo administrativo de la compañía Inkaberris Sac en Santa María, Huaura.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se emplearon métodos, tales como:

El registro. Esto abarcó: referencias bibliográficas, citas literales y la síntesis.

El método investigativo bibliográfico y/o documental. Se revisaron diversos recursos de información.

El método de investigación en línea. Se emplearon diversos sitios web mediante navegadores de internet.

La técnica investigativa aplicada de campo. Se recopiló datos pertinentes sobre el tema mediante la aplicación del cuestionario.

3.4. Tratamiento estadístico

Tratamiento de la información.

Se utilizará el software SSPS versión 19 para calcular los valores de la escala de actitudes y correlaciones de forma independiente.

Posteriormente, se realizará un análisis cualitativo basado en las correlaciones obtenidas.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados e interpretación

Tabla 1 Las capacitaciones que brinda la empresa son de temas relacionados a tu puesto de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
b. Casi nunca	0	0
c. A veces	18	36
d. Casi siempre	23	46
e. Siempre	9	18
TOTAL	50	100

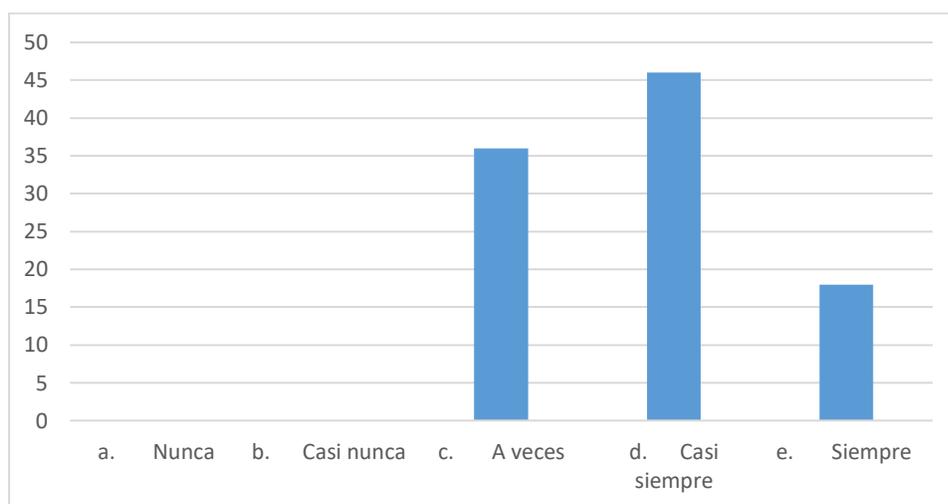


figura 1 Las capacitaciones que brinda la empresa son de temas relacionados a tu puesto de trabajo

En la figura 1, se observa que el 46% (23 encuestados) afirma que casi siempre las capacitaciones que brinda la empresa son de temas relacionados a su puesto de trabajo, un 36% (18 encuestados) indica que solo a veces se relacionan, mientras un 18%(9 encuestados) manifestaron que siempre consideran que las capacitaciones se relación con su puesto laboral.

Tabla 2 Crees tú que las capacitaciones que ofrece la empresa es de acuerdo a las necesidades de su puesto de trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	0	0
c. A veces	16	32
d. Casi siempre	28	56
e. Siempre	6	12
TOTAL	50	100

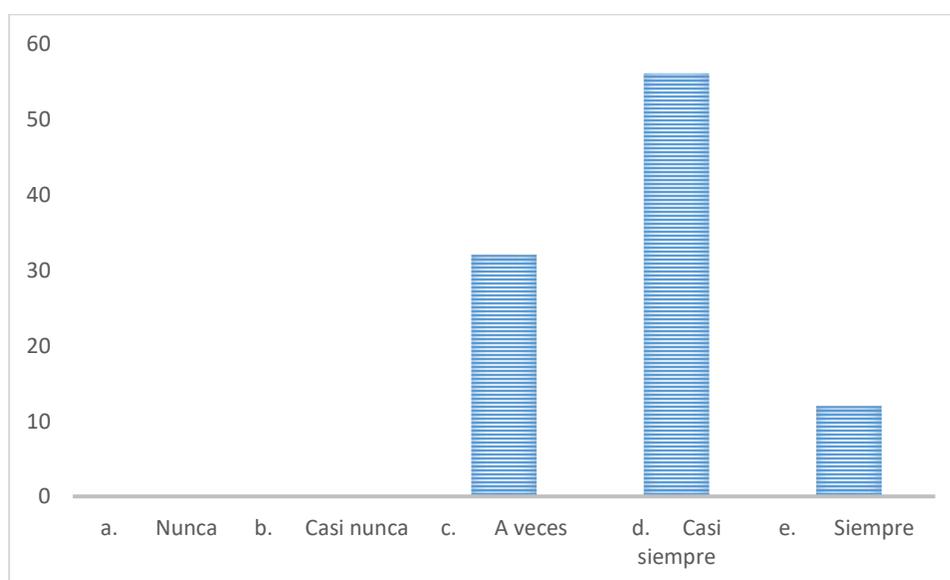


figura 2 las capacitaciones que ofrece la empresa es de acuerdo a las necesidades de su puesto de trabajo

En la figura 2, se observa que el 56% (28 encuestados) casi siempre considera que las capacitaciones que ofrece la empresa son acordes a las necesidades de su puesto de trabajo, un 32% (16 encuestados) indica que solo a veces siente que sean acorde a lo que necesitas mientras, un 12% (6 encuestados) manifiesta que siempre las capacitaciones brindadas es acorde a sus necesidades.

Tabla 3 Sientes que el esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	20	40
c. A veces	19	38
d. Casi siempre	11	22
e. Siempre	0	0
TOTAL	50	100

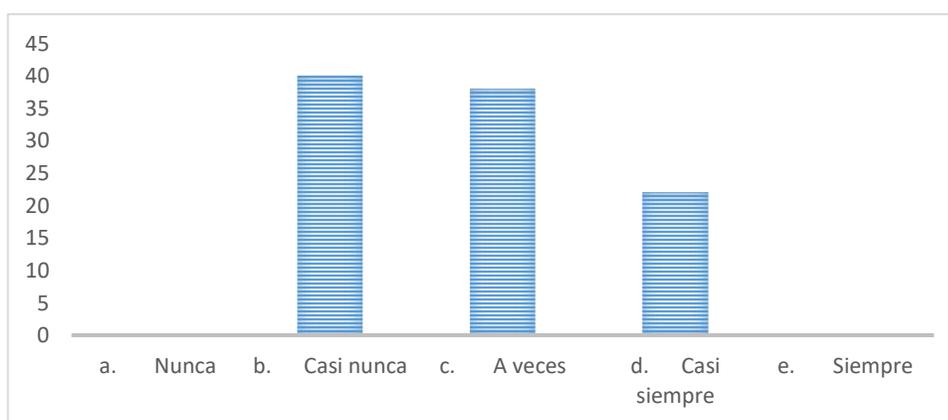


figura 3 Sientes que el esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores

En la figura 3, se observa que el 40% (20 encuestados) respondió que casi nunca siente que el esfuerzo que realiza en su trabajo es reconocido por sus superiores, un 38% (19 encuestados) indica que solo a veces lo siente mientras, un 22% (11 encuestados) manifiesta que casi siempre sienten el reconocimiento a su esfuerzo.

Tabla 4 Consideras que la remuneración que recibes es justa de acuerdo a tu trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	32	64
b. Casi nunca	0	0
c. A veces	0	0
d. Casi siempre	0	0
e. Siempre	18	36
TOTAL	50	100

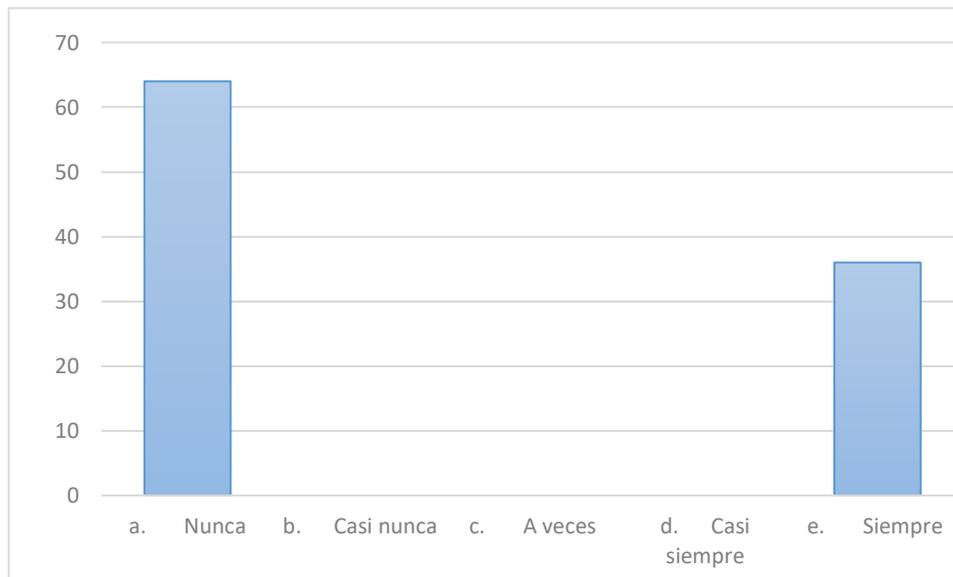


figura 4 La remuneración que recibes es justa de acuerdo a tu trabajo

En la figura 4, se observa que el 64% (32 encuestados) respondió que nunca consideran que la remuneración que recibe es justa de acuerdo a su puesto de trabajo, mientras un 36% (18 encuestados) manifiesta que siempre sienten que es justo la remuneración percibida.

Tabla 5 La empresa te recompensa por tu esfuerzo cuando logras un objetivo importante en tu trabajo

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	20	40
c. A veces	22	44
d. Casi siempre	8	16
e. Siempre	0	0
TOTAL	50	100

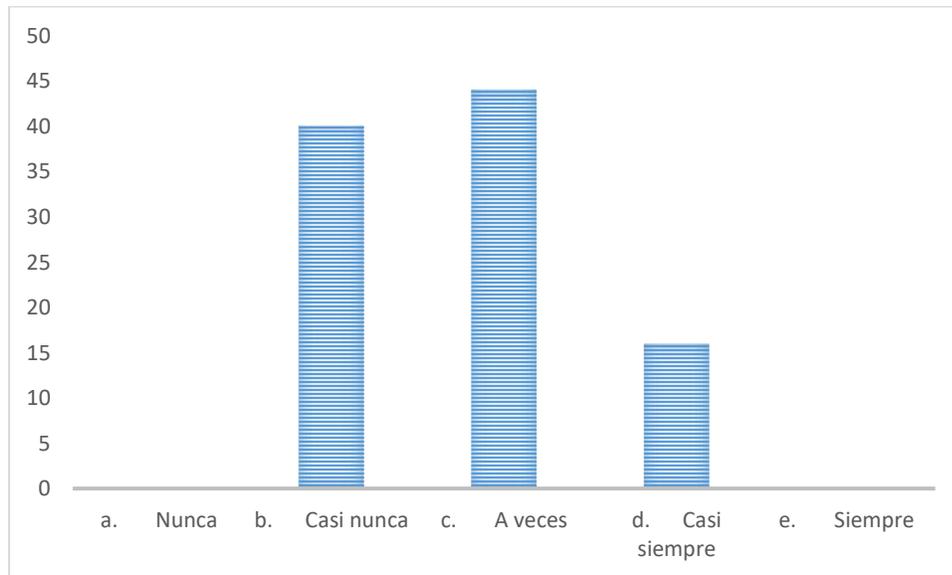


figura 5 Te recompensa por tu esfuerzo cuando logras un objetivo

En la figura 5, se observa que el 44% (22 encuestados) respondió que solo a veces la empresa los recompensa por su esfuerzo cuando logran un objetivo importante, el 40% (20 encuestados) indico que casi nunca reciben recompensa alguna, mientras un 16% (8 encuestados) manifiesta que siempre sienten que son recompensados.

Tabla 6 Crees que los incentivos que te da la empresa por un trabajo bien realizado te motivan más para mejorar tus labores

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	0	0
c. A veces	14	28
d. Casi siempre	36	72
e. Siempre	0	0
TOTAL	50	100

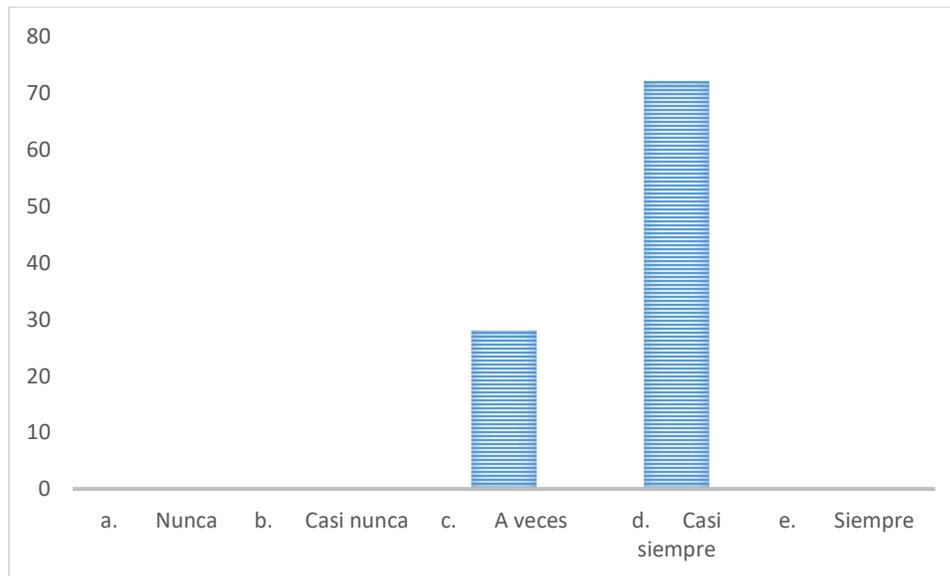


figura 6 Los incentivos que te da la empresa por un trabajo bien realizado te motivan

En la figura 6, se observa que el 72% (36 encuestados) respondió que casi siempre consideran que los incentivos que les da la empresa por un trabajo bien realizado los motivan más para mejorar en su trabajo y un 28% (14 encuestados) manifiesta que solo a veces sienten motivación con incentivos brindados por la empresa.

Tabla 7 Crees tú que el trabajo que realizas te permite oportunidades de mejorar profesionalmente

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	0	0
c. A veces	5	10
d. Casi siempre	28	56
e. Siempre	17	34
TOTAL	50	100

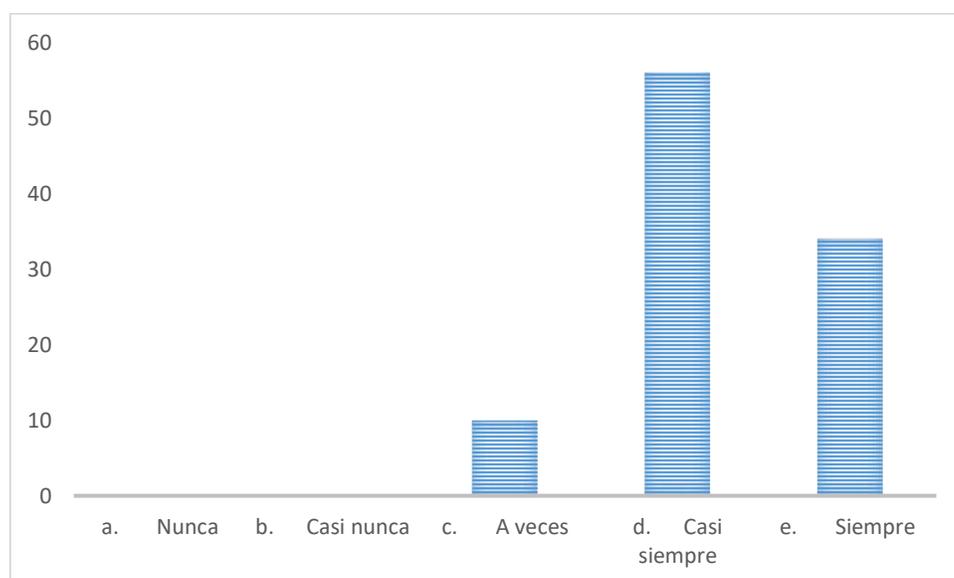


figura 7 El trabajo que realizas te permite oportunidades de mejorar profesionalmente

En la figura 7, se observa que el 56% (28 encuestados) respondió que casi siempre considera que el trabajo que realizan les permite oportunidades de mejorar profesionalmente, el 34% (17 encuestados) indica que siempre lo consideran así y un 10% (5 encuestados) manifiesta que solo a veces sienten que tienen oportunidades de mejoras profesionales.

Tabla 8 En la inducción que te dieron hubo información clara de la empresa y del puesto de trabajo que ibas a realizar

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	19	38
b. Casi nunca	0	0
c. A veces	0	0
d. Casi siempre	0	0
e. Siempre	31	62
TOTAL	50	100

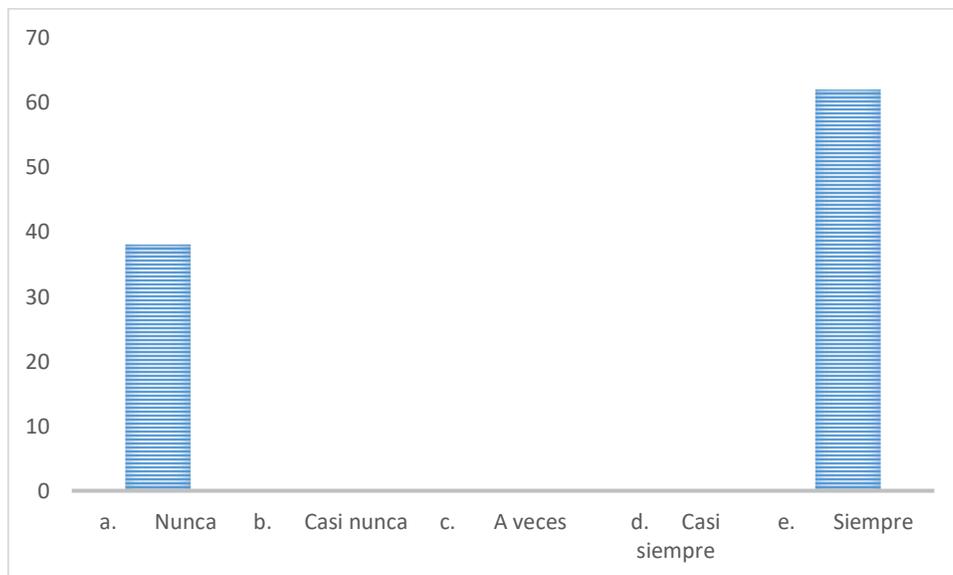


figura 8 En la inducción que te dieron hubo información clara de la empresa

En la figura 8, se observa que el 62% (31 encuestados) respondió que en la inducción que tuvieron siempre hubo información clara de la empresa y del puesto de trabajo que iban a realizar, y el 38% (19 encuestados) indica que nunca la hubo.

Tabla 9 Ud. Considera que el esfuerzo que realiza para el cumplimiento de sus funciones es reconocido

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	0	0
c. A veces	35	70
d. Casi siempre	15	30
e. Siempre	0	0
TOTAL	50	100

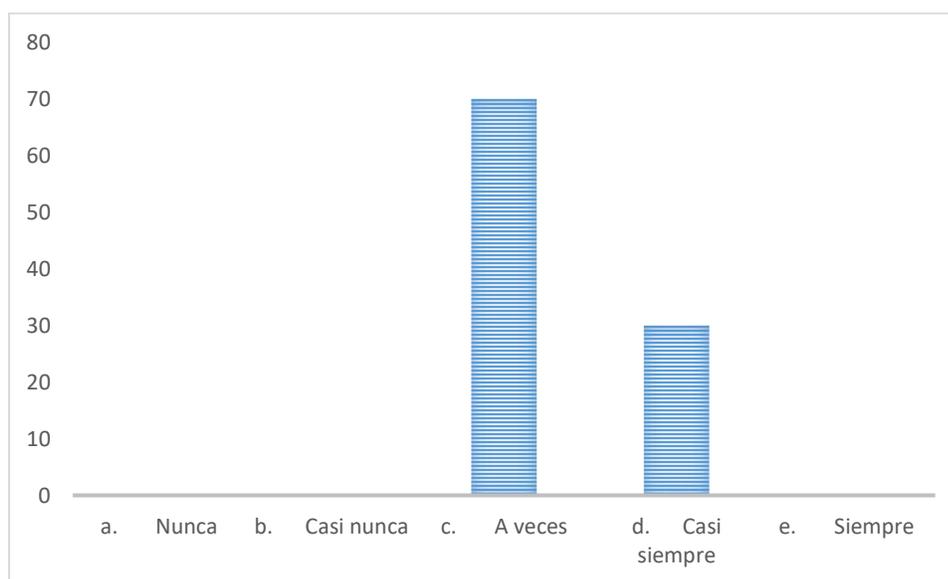


figura 9 El esfuerzo que realiza para el cumplimiento de sus funciones es reconocido

En la figura 9, se observa que el 70% (35 encuestados) respondió que solo a veces considera que el esfuerzo que realizan para el cumplimiento de sus funciones es reconocido, y el 30%(15 encuestados) indica que siempre es reconocido.

Tabla 10 Ud. Considera que la escala de sueldos es equitativa en función a las responsabilidades y funciones de cada trabajador

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	9	18
c. A veces	26	52
d. Casi siempre	15	30
e. Siempre	0	0
TOTAL	50	100

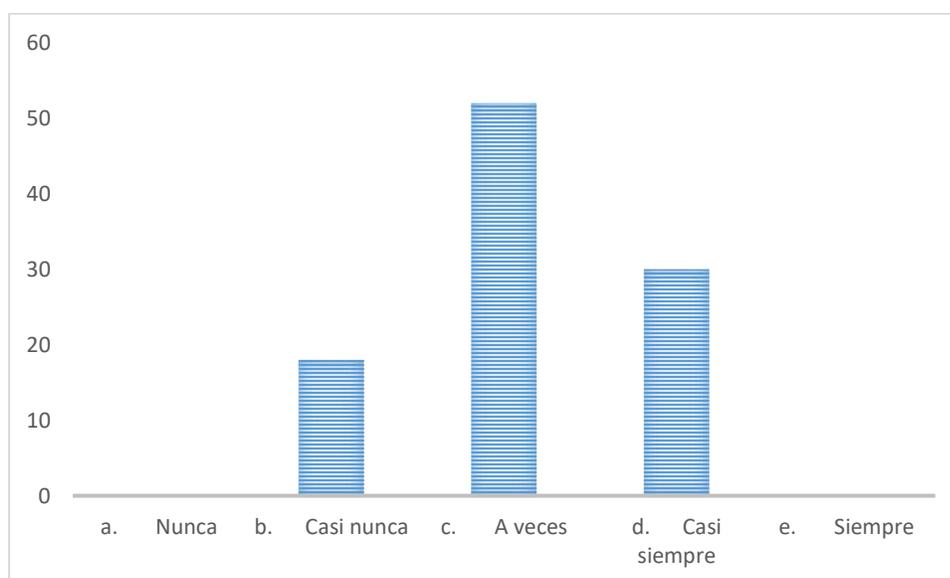


figura 10 La escala de sueldos es equitativa en función a las funciones de cada trabajador

En la figura 10, se observa que el 52% (26 encuestados) respondió que solo a veces considera que la escala de sueldos es equitativa en función a las responsabilidades y funciones de cada trabajador, el 30% (15 encuestados) indica que casi siempre lo consideran así y un 18% (9 encuestados) manifiesta que casi nunca consideran que los sueldos sean equitativos.

Tabla 11 La dirección de la empresa considera la participación de los trabajadores para la toma de decisiones.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Nunca	0	0
b. Casi nunca	29	58
c. A veces	21	42
d. Casi siempre	0	0
e. Siempre	0	0
TOTAL	50	100

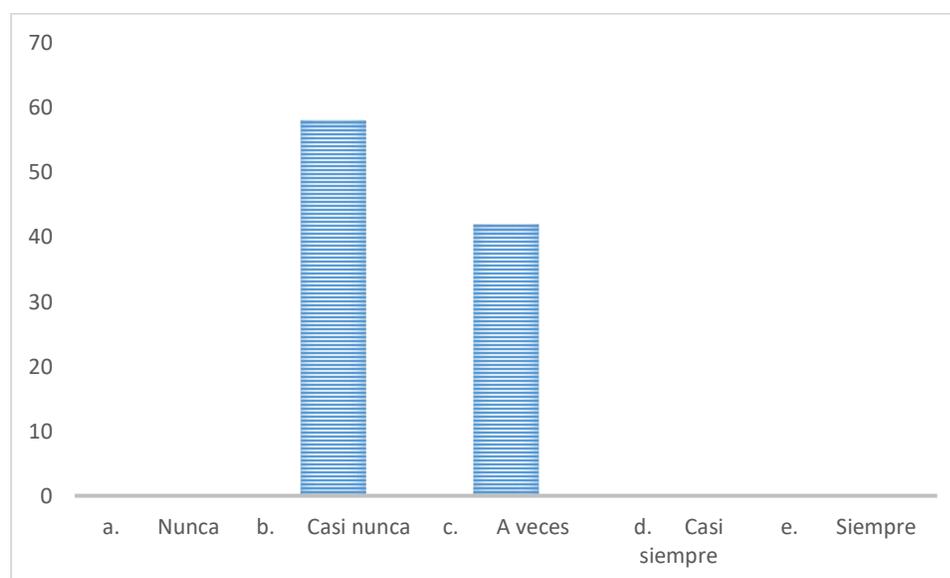


figura 11 La empresa considera la participación de los trabajadores para la toma de decisiones.

En la figura 11, se observa que el 58% (29 encuestados) respondió que casi nunca la dirección de la empresa considera la participación de los trabajadores para la toma de decisiones, y el 42% (21 encuestados) indica que siempre a veces si se considera la participación para la toma de decisiones.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa María – Huaura 2023.

H₁: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa María – Huaura 2023.

Hipótesis general.

Correlaciones				
		Gestión de talento	de	Desempeño laboral
Gestión de talento	Correlación	de	1	,688**
	Pearson			
	Sig. (bilateral)			,001
	N		40	40
Desempeño laboral	Correlación	de	,688**	1
	Pearson			
	Sig. (bilateral)		,001	
	N		40	40

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

La gestión del talento humano si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023. Teniendo una correlación de 0,688 lo que indica que tiene una correlación alta. Por otro lado, se ha contrastado que el valor de la significancia es p-valor=0,001 siendo altamente significativo.

Hipótesis específica 01

H₀: La capacitación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.

H₁: La capacitación si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.

Hipótesis específica 02.

Correlaciones				
		Capacitación	V2: Desempeño laboral	
Capacitación	Correlación	de	1	,785**
	Pearson			
	Sig. (bilateral)			,000
	N		40	40
V2: Desempeño laboral	Correlación	de	,785**	1
	Pearson			
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		40	40

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

La capacitación si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023. Teniendo un valor de 0,785 lo que indica que tiene una correlación muy alta. Por otro lado, se ha contrastado que el valor de la significancia p-valor=0,000 siendo altamente significativo.

Hipótesis específica 02

H₀: La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.

H₁: La selección del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa María – Huaura 2023.

Hipótesis específica 03.

Correlaciones				
		Selección del personal		V2: Desempeño laboral
	Correlación de		1	,689**
Selección del personal	Pearson Sig. (bilateral)			,000
	N		40	40
	Correlación de		,689**	1
V2: Desempeño laboral	Pearson Sig. (bilateral)		,000	
	N		40	40

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

La selección del personal si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa María – Huaura 2023. Teniendo un valor de 0,689 lo que indica que tiene una correlación alta. Por otro lado, se ha contrastado que el valor de la significancia p-valor=0,000 es altamente significativo.

Hipótesis específica 03

H₀: El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.

H₁: El reclutamiento del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.

Hipótesis específica 03.

Correlaciones				
			Reclutamiento del personal	V2: Desempeño laboral
	Correlación	de	1	,763**
Reclutamiento del personal	Pearson			,000
	Sig. (bilateral)			
	N		40	40
	Correlación	de	,763**	1
V2: Desempeño laboral	Pearson			
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		40	40

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

El reclutamiento del personal si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa María – Huaura 2023. Teniendo un valor de 0,763 lo que indica que tiene una correlación muy alta. Por otro lado, se ha contrastado que el valor de la significancia p-valor=0,000 es altamente significativo.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Durante la investigación se estableció explorar una probable correlación entre gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal operativo de Inkaberris Sac - Santa María - Huaura durante el año 2023. A continuación, se examinan los hallazgos a la luz de las teorías abordadas durante la investigación, así como las conclusiones presentadas por los autores pertinentes.

Según Zeballos (2019), INCERMAZ S.R.L. no cuenta con un sector especializado del sector administrativo del talento humano y una organización sólida. Esto plantea la necesidad de que la gerencia tome decisiones en beneficio de la empresa, priorizando el bienestar de sus empleados. La investigación subraya la relevancia de mejorar áreas como la captación, la elección, la contratación, el entrenamiento, la salud ocupacional y la seguridad laboral. En este contexto, se plantea la sugerencia de establecer una Unidad de Gestión del Talento Humano, sector donde se garantiza confort hacia cada empleado acorde sus responsabilidades laborales. Esta unidad sería fundamental en establecer medidas que impulsen el entorno de trabajo positivo, que estimulen el crecimiento tanto profesional como personal del personal, así contribuyendo al éxito general de la empresa. En última instancia, el reconocimiento y la inversión en el talento humano son aspectos clave para el crecimiento y la sostenibilidad de cualquier organización.

Asimismo, Díaz y Quintana (2021), el ambiente laboral es un elemento crítico que en su mayoría provoca efectos desfavorables y favorables dentro de la entidad empresarial. Bajo

esta perspectiva, la administración por parte de la gerencia juega un papel crucial, ya que debe enfocarse en la gestión del talento, asimismo reconocer la causa cimental del lugar de labores para el personal, quienes pasan al menos ocho horas, e incluso más, interactuando con diversos talentos. Es esencial mantener el respeto y la comunicación en todo momento, ya que estos aspectos son fundamentales para fomentar un ambiente laboral saludable y propiciar el adecuado desarrollo productivo en la empresa. Una gestión efectiva del talento no solo implica reclutar y retener a los empleados adecuados, sino también crear un entorno donde se sientan valorados, motivados y capaces de alcanzar su máximo potencial. Es por ello que, El enfoque en la cultura corporativa, el ambiente de trabajo e interacciones. interpersonales en la empresa son aspectos fundamentales que deben ser gestionados de manera proactiva por la gerencia para promover un entorno de trabajo positivo y productivo. Esto contribuirá no solo al éxito a corto plazo de la empresa, sino también a su sostenibilidad y crecimiento a largo plazo.

Por otro lado, Chango (2019) se determinó a Grancomar como una entidad empresarial que tiene defectos durante la reclusión y desarrollo de contratos que afecta directamente a la gestión del talento humano. Además, no proporciona incentivos económicos relevantes ni reconocimientos adecuados. Esto ha generado una alta rotación de personal y una carencia de implicación por parte de los empleados con los estándares esperados por la compañía empresarial. La investigación sugiere insertar un sistema de supervisión, de esta forma se logrará evaluar el intercambio del personal, junto con la mejora de los procedimientos de selección y contratación para asegurar una elección idónea de nuevos miembros de la empresa. También se recomienda incrementar las compensaciones económicas y realizar mantenimiento en el entorno laboral, así como ofrecer estímulos para

disminuir la rotación de empleados. Estas recomendaciones destacan la importancia de implementar medidas concretas que optimicen ese proceso dentro de Grancomar, para lograr promover retener al talento, la dedicación y el crecimiento laboral, aportando al triunfo.

Finalmente, Hernández y Díaz (2021) encontraron asociación positiva con la gestión del talento humano y rendimiento laboral dentro de la compañía Santa Rosa EIRL en Cajamarca durante el 2021. Además, los expertos proponen que la dirección de la empresa debería adoptar metodologías que contribuyan a incrementar el confort y comodidad en el trabajo para los empleados. Recomiendan ofrecer incentivos no financieros y un bono de productividad, ya que estas medidas pueden promover un mayor compromiso de los empleados hacia la compañía. Con el fin de elevar la eficiencia laboral y la felicidad de los trabajadores, es fundamental que las empresas implementen estrategias que incluyan incentivos. Favoreciendo tanto a trabajadores y la competitividad de la entidad empresarial dentro del mercado.

Las conclusiones alcanzadas por los autores citados están vinculadas a los elementos que son el foco de análisis.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluye que la gestión del talento humano si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa María – Huaura 2023. Teniendo una correlación de 0,688 lo que indica que tiene una correlación alta. Por otro lado, se ha contrastado que el valor de la significancia es $p\text{-valor}=0,001$ siendo significativamente alto

Se determina que la existencia significativa de correlación de la capacitación y el desempeño laboral del personal operativo de Inkaberris Sac en Santa María, Huaura, para durante el año 2023. La afirmación propuesta se argumenta bajo un coeficiente de correlación de 0.785, demostrando la relación muy fuerte. Asimismo, se observa el valor de significancia ($p\text{-valor}$) de 0.000, confirmando su alta significancia estadística.

Se concluye que, en el año 2023, hay una correlación estadísticamente importante tanto como en el procedimiento de contratación y el rendimiento laboral del personal operativo de Inkaberris. Sac en Santa María, Huaura. Esto se sustenta en un coeficiente de correlación de 0.689, demostrando una alta correlación. Al igual, el valor del $p\text{-valor}$ de 0.000 asegura su alta significancia estadística.

La conclusión que se concreta es que, en el año 2023, se presenció la correlación altamente significativa con el reclutamiento del personal y el desempeño laboral del personal

operativo de Inkaberris Sac en Santa María, Huaura. Esto se evidencia mediante un coeficiente de correlación de 0.763, indicando una alta correlación. Igualmente, el p-valor obtenido de 0.000 confirma su alta significancia estadística.

6.2 Recomendaciones

Se aconseja a los directivos de la empresa mejorar la gestión de recursos humanos además incluir sostener diálogos constantes y cercanos con el personal.

Se sugiere implementar una serie de medidas destinadas a mejorar el ambiente laboral y fomentar la cooperación de empleados. Las estrategias recomendadas es desarrollar proyectos grupales para fortalecer e incentivar trabajos en equipo forma que se estrechen las relaciones entre los empleados. Estas actividades pueden contribuir a crear un ambiente más cohesionado y positivo dentro de la organización. Además, se propone organizar reuniones periódicas para abordar temas relevantes tanto para la empresa como para los trabajadores, lo que permite una comunicación abierta y transparente que fortalece la relación entre la dirección y el equipo.

Otra sugerencia incluye establecer grupos de colaboración en áreas estratégicas, centrándose en el desarrollo de capacidades adaptativas que satisfagan necesidades fluctuantes de la demanda en su totalidad. Esta medida puede ayudar a fomentar la creatividad y productividad, al tiempo que promueve un sentido de propósito compartido entre los empleados. Forma que la implementación de estas acciones puede tener un impacto importante en la remodelación del ambiente de trabajo, promover la cooperación. e implicación de los trabajadores y el incremento de la eficiencia y el triunfo global de la compañía.

Integrar gestión del talento humano mediante una organización inclusiva con actividades recreativas, las cuales desempeñen la función de incentivar a los colaboradores, lo que contribuiría a optimizar su gestión y promover un mayor rendimiento laboral por parte de los empleados. Estas actividades recreativas no solo sirven como momentos de descanso y relajación para los empleados, sino que también actúan como incentivos que pueden aumentar el impulso y la dedicación hacia la empresa. Además, promueven un entorno de trabajo más favorable que podría conducir a una mayor satisfacción en el trabajo y disminución del nivel de estrés entre los empleados.

En lo que respecta a la capacitación de los empleados, es crucial reconocer la necesidad de que estén continuamente aprendiendo. Los nuevos conocimientos adquiridos deben estar alineados con las responsabilidades que desempeñan en la empresa, lo que sugiere la conveniencia de llevar a cabo un mayor número de capacitaciones. Para lograr esto, es conveniente llevar a cabo un mayor número de capacitaciones, tanto formales como informales, que aborden las necesidades específicas de los empleados y les proporcionen competencias y aptitudes requeridas a desempeñar de manera efectiva responsabilidades dentro de la organización.

La recomendación para la empresa es que evalúe y retenga a sus talentos humanos destacados. Aunque las evaluaciones deben ser continuas e imparciales, es crucial comunicar los resultados obtenidos a los empleados. Esto garantizará un mejor desempeño y una mayor satisfacción del personal. Esta práctica garantizará no solo un mejor desempeño por parte de los empleados, sino también una mayor satisfacción y compromiso con la organización.

Bibliografía

- Alles, M. (2005). Desarrollo del Talento Humano. Argentina: Granica.
- Alles, M. (2008). Dirección Estratégica Recursos humanos. Gestión por competencias. Buenos aires, Argentina: Granica S.A.
- Amador, A. (2016). Administración de recursos humanos, su proceso organizacional. México: Universitaria UANL.
- Armas, Y., Del Pilar, M., & Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Universidad Ecotec, pp. 1-143. Recuperado de: <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talentohumano.pdf>.
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), pp. 1-5. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación Científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. McGraw-Will: México.
- Condor, R., & Aranda, F. (2018). La Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Programa Nacional Cuna Más, Cajamarca. Lima, Perú.: (Tesis Maestría) Universidad Privada César Vallejo.
- Cotrina, A., & Núñez, D. (2019). Percepción de la gestión del Talento Humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo Cajamarca, 2019. Cajamarca, Perú: (Tesis de Licenciatura) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo Cajamarca.

- Crisóstomo, M. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018. Huacho, Perú: (tesis de Maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Chimbay y Simbaña. (2017). “Plan de gestión de talento humano para reducir el índice de rotación en la empresa PLUSSEVICES S.A pp.99.
- Del Castillo, A. (2017). La Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chaclacayo-2016. Lima, Perú: (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Chango, M. (2019). Gestión del talento humano y su incidencia en la rotación del personal de la empresa Grancomar S.A. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/46290/1/Tesis%20Final%20-%20Marylin%20Chango%2028%20agosto.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. McGraw-Hill. https://www.academia.edu/25792388/Libro_gestion_del_talento_humano_chiavenato
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Ciencia y Trabajo. 17(54). 159- 165. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Loufatt, E. (2021, 24 de febrero). ¿Qué desafíos enfrenta el área de Recursos Humanos con la prolongación del teletrabajo? Conexión Esan. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/02/24/que-desafios-enfrenta-elarea-de-recursos-humanos-con-la-prolongacion-del-teletrabajo/>

Dessler, G. y Varela, R. (2017). Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. México: Pearson. Díaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA). 22(1).
http://www.elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf

Desleir, G. (2009). Administración de recursos humanos. Mexico: DF: Pearson Education.

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación México: McGraw Hill Education.

Holguín, A., & Mancilla, D. (2015). Prácticas de gestión humana para retener el talento humano durante el periodo 2015-2020 en Sonoco de Colombia LTDA. Cali, Colombia: (Tesis de Licenciatura) Universidad del Valle.

Lara, L. (2018). Proyecto de investigación previo a la obtención del título de ingeniera en empresas y administración de negocios. Ambato, Ecuador: (Tesis Licenciatura) Universidad Regional Autónoma de los Andes.

León, D. (2017). La industria, motor de crecimiento: análisis y recomendaciones. Confederación Española de Organizaciones empresariales, pp. 1-90. Recuperado de: https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-442-la-industriamotor-de-crecimiento-analisis-y-propuestas.pdf.

ANEXOS

ENCUESTA

“Gestión del talento humano y desempeño laboral”

El presente cuestionario es para recolectar información. Te agradecemos por tomarte unos minutos para responder sinceramente nuestra encuesta.

Indicaciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente, la presente encuesta es de carácter estrictamente confidencial, de la veracidad de su respuesta depende el éxito de nuestra investigación.:

1. ¿Las capacitaciones que brinda la empresa son de temas relacionados a tu puesto de trabajo?
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

2. ¿Crees tú que las capacitaciones que ofrece la empresa es de acuerdo a las necesidades de su puesto de trabajo?
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

3. ¿Consideras que la convocatoria para tú puesto de trabajo fue óptima?
 - a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre

4. ¿En la entrevista personal que te hicieron te preguntaron sobre actitudes, comportamientos tuyos?
 - a. Nunca

- b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
5. ¿Sientes que el esfuerzo que realizas en tu trabajo es reconocido por tus superiores?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
6. ¿Consideras que la remuneración que recibes es justa de acuerdo a tu trabajo?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
7. ¿La empresa te recompensa por tu esfuerzo cuando logras un objetivo importante en tu trabajo? ¿Crees que los incentivos que te da la empresa por un trabajo bien realizado te motivan más para mejorar tus labores?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
8. ¿Crees que los incentivos que te da la empresa por un trabajo bien realizado te motivan más para mejorar tus labores?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
9. ¿Crees tú que el trabajo que realizas te permite oportunidades de mejorar profesionalmente?
- a. Nunca
 - b. Casi nunca
 - c. A veces

- d. Casi siempre
- e. Siempre

10. ¿En la inducción que te dieron hubo información clara de la empresa y del puesto de trabajo que ibas a realizar?

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. A veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

11. ¿Consideras que la selección de tus documentos cumplió con los requisitos de tu puesto de trabajo?

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. A veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

12. ¿Las pruebas que te tomaron para postular a tu trabajo exigían bastante conocimiento?

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. A veces
- d. Casi siempre
- e. Siempre

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES	HIPÓTESIS	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>- Capacitación</p> <p>-Selección del personal</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.</p>	<p>Tipo de Investigación: Descriptiva.</p> <p>Transversal</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental.</p> <p>Método de Muestreo Probabilístico aleatorio simple (PAS)</p> <p>Muestra: 50</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Establecer de qué modo la Capacitación se relaciona con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.</p>	<p>-Reclutamiento del personal.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>-Satisfacción</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>La capacitación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.</p>	

<p>¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023?</p>	<p>Analizar en qué medida la Selección personal se relaciona con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.</p>	<p>-Compensación y beneficios. - Trabajo en equipo</p>	<p>La selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.</p>	<p>Proceso de Análisis de información.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento del personal y el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023?</p>	<p>Determinar de qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.</p>		<p>El reclutamiento del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal operativo Inkaberris Sac – Santa Maria – Huaura 2023.</p>	