



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

**Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la
Empresa PEVOEX Contratistas S.A.C. - YUMPAG - Buenaventura, 2023**

Tesis


Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Kelin Arnaldo Cuenca De La Rosa

Asesor

Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera



Dr. Santiago E. Ramos y Yovera
DNU: 0395

Huacho-Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

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

Reconocimiento: El autor debe recibir la atribución merecida, incluir un vínculo a los términos de uso y especificar las modificaciones efectuadas. Esta atribución puede realizarse mediante cualquier método razonable, evitando insinuar que existe respaldo del titular de los derechos hacia quien lo utiliza o hacia su aplicación. **No Comercial:** La utilización del contenido con propósitos mercantiles está vetada. **Sin Derivadas:** En caso de adaptar, modificar o crear obras basadas en el contenido original, no está permitida la difusión del material alterado. **Sin restricciones adicionales:** o es posible implementar condiciones jurídicas ni dispositivos técnicos que impongan restricciones legales adicionales a terceros respecto a lo que la licencia permite.



UNIVERSIDAD NACIONAL

JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

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

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

METADATOS

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Kelin Arnaldo Cuenca De La Rosa	47213998	09 /01/2025
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Santiago Ernesto, Ramos Y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS-PREGRADO/POSGRADO: MAESTRÍA-DOCTORADO		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Viviana Inés Vellon Flores	15596783	0000-0001-7467-7178
Dr. Elvis Richar Sánchez García	15736456	0000-0003-0397-5420
M(a). Tania Luz Tafur Pittman	15730137	0000-0002-4370-090X

Kelin Cuenca De La Rosa 2024-093866

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA PEVOEX CONTRATIS...

- Quick-Submit
- Quick-Submit
- Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega:
Entrega:13122175282

Fecha de entrega:
26 de 2024, 11:54 a.m. GMT-5

Fecha de descarga:
26 de 2024, 12:05 p.m. GMT-5

Nombre de archivo:
2024-093866_5061CTUD-SN_1_removed.pdf

Tamaño de archivo:
1,1 MB

85 Páginas

18,782 Palabras

107,834 Caracteres

 Página 1 de 80 - Puntaje

Identificador de la entrega:Entrega:13122175282

 Página 2 de 90 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega:Entrega:13122175282

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, que se...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias mínimas (menor de 10 palabras)

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

Nº de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar coincidencias que permitan distinguir de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problema. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

DEDICATORIA

A mi dulce madre, no tengo palabras suficientes para expresar mi agradecimiento por todo lo que has hecho por mí. Desde el primer día, has sido mi guía, mi protectora y mi inspiración. Tu amor incondicional, tus palabras sabias y tu infinita paciencia me han dado el valor para enfrentar cualquier desafío. Cada paso que he dado en este camino ha sido posible gracias a ti, mamá. Eres mi roca y mi ejemplo a seguir, y siempre estaré agradecido/a por todo lo que has hecho por mí.

A mis adorados hermanos, sois mis cómplices, mis mejores amigos y mi fuente de alegría constante. Hemos compartido risas, lágrimas, sueños y retos juntos. Vuestra presencia ha llenado mi vida de felicidad y significado. Vuestra fe en mí y vuestro apoyo incondicional me han dado la confianza para perseguir mis metas y superar cualquier obstáculo. Siempre estaré agradecido/a por teneros a mi lado.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud hacia cada individuo que aportó sustancialmente al desarrollo de este trabajo de investigación. Las contribuciones, guía y respaldo brindados resultaron esenciales para la consecución de esta meta académica.

En primer lugar, deseo agradecer a mi asesor de tesis, Dr. Santiago Ernesto, Ramos Y Yovera, por su guía experta y su dedicación inquebrantable a lo largo de todo el proceso. Su conocimiento, paciencia y entusiasmo me motivaron a superar los desafíos y a mejorar constantemente.

También quiero expresar mi gratitud a mis profesores de la universidad, por su valioso aporte y por compartir sus conocimientos en método de investigación. Sus comentarios y sugerencias enriquecieron mi investigación y contribuyeron a la calidad de este trabajo.

ÍNDICE

CARATULA.....	i
LICENCIA DE CREATIVE COMMONS.....	ii
DATOS DEL AUTOR, ASESOR Y JURADO (METADATOS).....	iii
RESULTADO DEL INDICE DE SIMILITUD DEL REPORTE DE ORIGINALIDAD	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.5. Delimitación del estudio.....	6
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	7
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	9
2.2. Bases teóricas	12

2.3. Definición de términos básicos	24
2.4. Hipótesis de investigación.....	26
2.4.1. Hipótesis general	26
2.4.2. Hipótesis específicas.....	26
2.5. Operacionalización de las variables	27
Capítulo III: METODOLOGÍA.....	28
3.1. Diseño metodológico.....	28
3.2. Población y muestra	29
3.2.1. Población	29
3.2.2. Muestra.....	29
3.3. Técnicas de recolección de datos	30
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	31
Capítulo IV: RESULTADOS	32
4.1. Análisis de resultados.....	32
4.2. Contrastación de hipótesis.....	42
Capítulo V: DISCUSIÓN.....	48
5.1. Discusión de resultados.....	48
Capítulo VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
6.1. Conclusiones	53
6.2. Recomendaciones.....	54
Capítulo VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Gestión del talento humano.....	34
Tabla 2.	Incorporación del talento humano.....	35
Tabla 3.	Colocación del talento humano	36
Tabla 4.	Recompensar al talento humano	37
Tabla 5.	Desarrollo del talento humano	38
Tabla 6.	Supervisión del talento humano	39
Tabla 7.	Indicadores de la variable gestión del talento humano.....	40
Tabla 8.	Desempeño laboral	42
Tabla 9.	Eficacia.....	43
Tabla 10.	Eficiencia.....	44
Tabla 11.	Trabajo en campo	45
Tabla 12.	Indicadores de la variable desempeño laboral.....	46
Tabla 13.	Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnova.....	47
Tabla 14.	Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral	48
Tabla 15.	Correlación entre la gestión del talento humano y la eficacia.....	49
Tabla 16	Correlación entre la gestión del talento humano y la eficiencia.....	50
Tabla 17	Correlación entre la gestión del talento humano y el trabajo en campo...	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Diseño de investigación	29
Figura 2.	Gestión del talento humano	34
Figura 3.	Incorporación del talento humano	35
Figura 4.	Colocación del talento humano.....	36
Figura 5.	Recompensar al talento humano.....	37
Figura 6.	Desarrollo del talento humano.....	38
Figura 7.	Supervisión del talento humano.....	39
Figura 8.	Indicadores de la variable gestión del talento humano.....	40
Figura 9.	Desempeño laboral	42
Figura 10.	Eficacia	43
Figura 11.	Eficiencia	44
Figura 12.	Trabajo en campo.....	45
Figura 13.	Indicadores de la variable desempeño laboral.....	46

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023. La metodología el tipo de estudio fue básico, de nivel descriptivo -correlacional, enfoque cuantitativo y de diseño no experimental – transversal, se trabajó con una muestra de 59 colaboradores, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios para la recopilación de datos. El procesamiento de datos se realizó en el programa SPSS versión 27. El resultado, indica que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023; con un nivel de significancia de 0.000 y el coeficiente de Rho de Spearman de 0.715. Asimismo, se encontró que la gestión del talento humano en sus dimensiones incorporación del talento humano, colocación del talento humano, recompensar al talento humano, desarrollo del talento humano y supervisión del talento humano se relaciona en el desempeño laboral de los colaboradores. En conclusión, esto implica que a medida que mejora la gestión del talento humano en la empresa, también mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras claves: talento humano, desempeño, colaborador.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between human talent management and work performance in the company Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023. The methodology, the type of study was basic, descriptive-correlational, quantitative approach and non-experimental-cross-sectional design, working with a sample of 59 employees, using the survey as a technique and two questionnaires as an instrument for data collection. Data processing was carried out in SPSS version 27. The result indicates that human talent management is related to work performance in the company Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023; with a significance level of 0.000 and Spearman's Rho coefficient of 0.715. Likewise, it was found that human talent management in its dimensions incorporation of human talent, placement of human talent, rewarding human talent, development of human talent and supervision of human talent is related to the work performance of employees. In conclusion, this implies that as human talent management improves in the company, the job performance of employees will also improve.

Keywords: human talent, performance, collaborator.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en el entorno empresarial la gestión del talento humano ha emergido como un factor crítico para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. En un contexto caracterizado por la rápida evolución tecnológica, la globalización y la creciente competitividad, las empresas se enfrentan a desafíos sin precedentes para atraer, desarrollar y retener a los profesionales más capacitados y comprometidos.

Por lo que, la gestión del talento humano abarca un conjunto de estrategias y prácticas que tienen como objetivo principal optimizar el rendimiento y la eficacia de los empleados, alineándolos con los objetivos y la misión de la empresa. Se trata de mucho más que simplemente contratar a personas con habilidades y conocimientos sobresalientes; implica una comprensión profunda de las necesidades y aspiraciones individuales, y cómo estas pueden integrarse de manera armónica con los intereses y objetivos corporativos.

En ese contexto, el presente estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023. A continuación, se detalla la estructura de la investigación mediante capítulos:

En el capítulo I, se aborda como título planteamiento del problema donde se expuso la descripción de la realidad problemática que motiva la investigación. El enfoque se centra en la formulación del problema, tanto problema general y específicos. Asimismo, se establecen los objetivos de la investigación las cuales son objetivo general como objetivos específicos. Además, se realizó la justificación, delimitación y la viabilidad del estudio.

En el capítulo II, se denominó como marco teórico las cuales presentan los antecedentes a nivel internacional y nacional que fundamentan la investigación. Luego se aborda las bases teóricas de las variables de estudio, conceptos, teorías que fundamentan la investigación.

Asimismo, se formulan la hipótesis general y específicas y para finalizar se realizó la operacionalización de las variables.

En el capítulo III, se describe la metodología, donde se especifica el, tipo, nivel, diseño y enfoque que se utilizarán para abordar el problema planteado. Asimismo, se establece la población y muestra del estudio. Luego se describen las técnicas e instrumentos para recolectar datos. Además, se explica cómo se procesará la información recopilada para obtener los resultados. En el capítulo IV, se presenta los resultados obtenidos tras aplicar la metodología de investigación, se muestran los datos recopilados y se interpretan para responder a los objetivos planteados. Asimismo, se realizan la contrastación de hipótesis y los hallazgos se presentan de manera clara y concisa.

La sección quinta presenta un análisis exhaustivo de los datos encontrados, estableciendo comparaciones con las investigaciones previas y examinando tanto las concordancias como las divergencias entre los descubrimientos propios y aquellos reportados por diferentes investigadores.

En el capítulo VI, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, se responden a los objetivos y se resalta la importancia de los hallazgos para la comprensión del problema planteado y asimismo se formulan recomendaciones basadas en los hallazgos para abordar la realidad problemática y se sugiere acciones para mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En el capítulo VII, se incluye las referencias, que se presenta a través de fuentes bibliográficas, documentales, hemerográficas y fuentes electrónicas utilizadas para sustentar la investigación.

Para finalizar, se detallan los anexos las cuales son los elementos adicionales que complementan la investigación como son la matriz de consistencia, los cuestionarios utilizados según las variables y otros documentos que respaldan la información presentada.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, la gestión de los recursos humanos es un aspecto fundamental en cualquier empresa, ya que la efectividad y productividad de una organización dependen en gran medida de la calidad de su capital humano. Sin embargo, en muchos casos, las empresas enfrentan diversas problemáticas, deficiencias y limitaciones en la gestión de sus recursos humanos, lo que puede impactar negativamente en su desempeño y resultados. Uno de los principales problemas que enfrentan las empresas en la gestión de sus recursos humanos en el mundo es la falta de planificación estratégica. Un número importante de empresas no tienen un plan detallado y estructurado para la gestión de su capital humano, lo que puede llevar a una falta de coherencia en las políticas y prácticas de recursos humanos. Según un estudio de Linares y Flores (2020) el 45% de las empresas no tienen una estrategia de recursos humanos a largo plazo.

Otra deficiencia a nivel internacional en las organizaciones, es falta del personal de campo. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) más de la mitad de los trabajadores en el mundo no reciben capacitación o formación en el trabajo. Esto puede llevar a una falta de actualización de habilidades y conocimientos, lo que impacta negativamente en la productividad y la calidad del trabajo. La falta de diversidad e inclusión también es un problema común en muchas empresas. Según la investigación de Cuesta (2019), solo el 21% de los puestos de liderazgo en las empresas a nivel mundial son ocupados por mujeres, y solo el 14% son ocupados por personas de color. La falta de diversidad e inclusión puede llevar a una falta de representatividad y perspectivas en la toma de decisiones, lo que puede impactar negativamente en la innovación y la creatividad de la empresa.

A nivel América Latina, la gestión de los recursos humanos en las empresas mineras se ha convertido en un desafío importante en los últimos años. La industria minera en la región ha experimentado un crecimiento significativo, pero también ha enfrentado una serie de problemas relacionados con la gestión del talento humano. Según un estudio de González (2019) la tasa de rotación de personal en la industria minera en América Latina era del 22%, lo que representa un aumento del 7% con respecto al año anterior. Esta alta tasa de rotación puede ser atribuida a una serie de factores, como la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la falta de incentivos para retener a los empleados.

Por otro lado, la industria minera en América Latina también está enfrentado problema relacionados con la formación y capacitación de los trabajadores. Según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 202), la falta de capacitación y formación adecuada ha sido uno de los principales desafíos que enfrentan los trabajadores en la industria minera de la región. Esto puede deberse a una serie de factores, como la falta de inversión en programas de capacitación y la falta de incentivos para que los trabajadores adquieran nuevas habilidades. Del mismo modo, un estudio de García (2019) indica que la industria minera ha experimentado una competencia cada vez mayor por el talento en la región. Esto ha llevado a un aumento en los costos de contratación y ha hecho que sea más difícil para las empresas atraer y retener a los trabajadores más talentosos.

En el Perú, la gestión de los recursos humanos en las empresas mineras es una problemática recurrente en los últimos años. A pesar de que el sector minero es uno de los más importantes de la economía peruana y ha experimentado un crecimiento constante en los últimos años, la gestión de los recursos humanos se ha convertido en un desafío para las empresas mineras del país. Una de las principales problemáticas en la gestión de los recursos humanos en el sector minero peruano es la falta de personal calificado. Según datos del Ministerio de Energía y Minas (2020) solo el 37% del personal de las empresas mineras tenía

estudios superiores, mientras que el 21% tenía solo educación secundaria. Esta falta de personal calificado ha llevado a las empresas a invertir en programas de capacitación y formación para mejorar la calidad de su personal. Otro problema importante en la gestión de los recursos humanos en las empresas mineras del Perú es la alta rotación de personal. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el año 2021 la tasa de rotación de personal en el sector minero fue del 25,9%, una de las más altas del país. Esta alta rotación de personal puede tener un impacto negativo en la productividad y rentabilidad de las empresas mineras, ya que la formación y capacitación del personal puede llevar tiempo y recursos.

La seguridad laboral es otra de las problemáticas en la gestión de los recursos humanos en las empresas mineras del Perú. En el año 2020, según el Ministerio de Energía y Minas, se registraron 48 accidentes mortales en las operaciones mineras del país. La seguridad laboral es esencial para garantizar el bienestar de los trabajadores y su retención en la empresa, y las empresas mineras deben invertir en medidas de seguridad y en la formación de su personal para evitar accidentes laborales. Otra problemática en la gestión de los recursos humanos en las empresas mineras del Perú es la falta de atención a la salud mental de los trabajadores. Según un estudio del Instituto de Salud Mental de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (2021), el 20% de los trabajadores mineros tiene síntomas de ansiedad y depresión, y el 6% presenta síntomas de estrés postraumático. Las empresas mineras deben invertir en programas de salud mental para garantizar el bienestar de sus trabajadores.

A nivel local, en la Empresa Pevoex Contratistas tienen una serie de dificultades para la gestión del talento humano debido a que se encuentra en una área remota y desfavorecida, lo que dificulta la contratación y retención de trabajadores calificados. El trabajo es peligroso y físicamente exigente, lo que aumenta el riesgo de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. En la actualidad, los trabajadores mineros son contratados por proyectos a corto plazo y, una vez que termina el proyecto, se ven obligados a buscar trabajo en otra empresa

minera. Esto hace que sea difícil para las empresas mineras retener a los trabajadores con experiencia y habilidades valiosas.

Las causas fundamentales de la problemática en PEVOEX Contratistas, radican en las deficiencias críticas identificadas en la gestión del talento humano, como la implementación de procesos inadecuados para el reclutamiento y selección de personal, una asignación ineficiente de roles y responsabilidades dentro de la organización, la ausencia de un sistema estructurado de compensación y reconocimiento, la carencia de programas efectivos de capacitación y desarrollo profesional, así como la existencia de mecanismos insuficientes para la supervisión y seguimiento del desempeño del personal.

Los síntomas de esta deficiente gestión del talento humano se manifiestan notoriamente en el deterioro del desempeño laboral de los colaboradores, evidenciándose a través de diversos aspectos críticos como una significativa disminución en la eficiencia operativa que compromete el cumplimiento de las metas establecidas, una notable reducción en la eficacia de los procesos tanto productivos como administrativos, así como un marcado deterioro en la capacidad de trabajo en equipo que afecta directamente la coordinación y ejecución de las actividades cotidianas en la operación minera.

A consecuencia de lo antes descrito, se puede afectar la rentabilidad y la reputación de la empresa. Asimismo, puede llevar a que los trabajadores no estén produciendo un trabajo de calidad, la empresa puede tener problemas para cumplir con las normas de calidad y las expectativas de los clientes. La baja calidad también puede afectar la rentabilidad de la empresa, ya que los clientes pueden buscar proveedores alternativos si la calidad no es suficiente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la

Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Empresa

Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Empresa

Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023?

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la

Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la

Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Empresa

Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

Demostrar la relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Empresa

Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la

Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

En ese marco, el estudio contribuyo con información que evidencia la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura. Dicho análisis se realizará bajo la teoría de Chiavenato para ambas variables, los hallazgos teóricos que se encontrarán pueden ser tomados como referencias por

futuras investigaciones, con ello consolidar que la gestión del talento humano no solo beneficia a la empresa, sino que, a otras de diversos sectores, los cuales ayudan a impulsar la mejora del desempeño laboral en las organizaciones.

Justificación práctica

El estudio aportó recomendaciones a la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C, los cuales permitirán gestionar adecuadamente el talento humano y con ello mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores, asimismo se pueden implementar en el resto de las organizaciones de Lima, el cual es esencial para lograr una ventaja competitiva en el mercado y asegurar la sostenibilidad a largo plazo.

Justificación metodológica

El trabajo aportó al campo académico el diseño de dos instrumentos, una para evaluar la gestión del talento humano y otra para medir el desempeño laboral. Ambos fueron determinados su confiabilidad mediante una prueba piloto con 15 colaboradores y el coeficiente Alfa de Cronbach. Estos instrumentos podrán ser utilizadas por investigadores en el futuro.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C – Yumpag Buenaventura., ubicada en Av. Circunvalación del club golf de los incas 154, Santiago de Surco, Lima 15023 – Perú.

1.5.2. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló entre los meses de marzo a junio del año 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Poveda (2021) desarrollo una investigación en Ecuador, con el objetivo de analizar la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal. La metodología fue de tipo descriptiva y documental, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores del área de gerencia, administración y área operativa. Los resultados indican que la empresa no cuenta con una filosofía institucional carece de misión, visión y valores corporativos orientados al cumplimiento de los objetivos empresariales; existen retrasos en las asignaciones salariales con respecto al pago de sueldos y salarios al talento humano por el congelamiento de las cuotas a cancelar por parte del sector público en el desarrollo de determinadas obras y la pandemia provocó recortes salariales, terminación de contratos ocasionales y suspensión temporal del pago de sueldos y salarios. En conclusión, la gestión de talento humano en la empresa presenta deficiencias en el logro de sus objetivos empresariales.

Colcha (2021) desarrollo un estudio en Ecuador, con la finalidad de determinar la incidencia que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A. El estudio se desarrolló bajo un enfoque descriptivo, explicativo y propositivo, combinando investigación de campo con revisión bibliográfica. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios aplicados a una población muestral de 38 colaboradores. El análisis reveló deficiencias significativas en el área de recursos humanos, particularmente en sus mecanismos de reclutamiento y selección, los cuales no garantizan la identificación del postulante más apto para cada vacante. Adicionalmente, se detectó una insuficiencia en los planes formativos y una notable ausencia

de estímulos que impulsen el rendimiento laboral del personal. Como resultado final, se determinó que las prácticas actuales de gestión del capital humano presentan limitaciones que impactan negativamente en el desempeño organizacional, generando desmotivación entre los colaboradores.

Wiradendi (2020) desarrollo una investigación en Indonesia, con el objetivo de implementar la gestión del talento para mejorar el rendimiento de la organización. La metodología fue de enfoque cualitativa basada en revisiones bibliográficas, se empleó la técnica de la encuesta. La muestra estuvo constituida por empresas de indonesia. Los resultados indican que la gestión del talento es muy importante para los supervivientes de las organizaciones con ánimo de lucro en el moderno y entorno empresarial global altamente competitivo. La aportación teórica contribución teórica de esta investigación es presentar un enfoque clave de la gestión del talento, porque en la práctica y en el proceso de aprendizaje de la gestión del talento algunas organizaciones aún no entienden. En conclusión, la gestión del talento influye en el rendimiento de la organización.

Al Aina y Atan (2020) desarrollo un trabajo en Emiratos Árabes Unidos, con el objetivo de investigar el efecto de las prácticas de gestión del talento en el rendimiento organizativo sostenible de las empresas inmobiliarias. La metodología fue de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La muestra estuvo constituida por 306 directivos que trabajan en empresas inmobiliarias. Los resultados indican que las prácticas de atracción y retención de talento no tuvieron impacto en el rendimiento organizativo de pequeñas y medianas organizaciones inmobiliarias. Asimismo, se encontró que las prácticas de aprendizaje y desarrollo, así como la gestión de la carrera profesional, tuvieron efectos positivos y significativos en el rendimiento organizativo sostenible de estas empresas. En conclusión, la mayoría de las organizaciones

reconocen la importancia de aplicar estrategias y prácticas de gestión del talento para mejorar su rendimiento y ser competitiva sostenible en el mercado.

Almokdad (2022) desarrollo una investigación en Jordania, con el objetivo de investigar el impacto de la gestión, el desarrollo y la motivación del talento el sector jordano de las telecomunicaciones. La metodología fue de enfoque cuantitativo, se empleó un cuestionario. La muestra estuvo constituida por 400 directivos de diferentes niveles del sector de las telecomunicaciones. Los resultados indican que la gestión del talento influye positivamente en el rendimiento organizativo en el sector de las telecomunicaciones y los factores claves son el rendimiento organizativo, la atracción de talentos, el aprendizaje y el desarrollo de talentos y la motivación de los talentos. En conclusión, la aplicación de la gestión de talentos en el sector de las telecomunicaciones ha demostrado aumentar el rendimiento de la organización.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ludeña y Sanchez (2021) desarrollaron una tesis en Lima, con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa marroquín y contreras contratistas generales S.R.L. Se trabajo bajo una aproximación cuantitativa, de carácter descriptivo correlacional y estructura no experimental. La recopilación de información se realizó a través de un cuestionario administrado a un grupo muestral compuesto por 50 trabajadores. El análisis estadístico arrojó un coeficiente de significación de 0.062, superando el umbral establecido de $p > 0.05$, lo cual condujo al rechazo del planteamiento hipotético principal. Los hallazgos determinaron la ausencia de correlación relevante entre las variables de administración del capital humano y rendimiento.

Escobar (2020) realizo un estudio en Cajamarca, con el objetivo de determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Contratistas Generales el Baúl San José S.R.L. La metodología fue de tipo cuantitativa, alcance correlacional y de diseño transversal, se empleó la técnica de la encuesta

y como instrumento un cuestionario de 32 preguntas. La muestra estuvo constituida por 66 colaboradores del área de operaciones. Los resultados indican que la gestión de talento humano y el desempeño laboral tienen un valor correlación de $r = 0.921$, por lo cual existe una relación positiva muy alta dentro de la empresa Contratistas. En conclusión, la gestión de talento humano tiene un impacto significativo en el desarrollo del desempeño laboral de los trabajadores.

Mesones y Rojas (2022) desarrollaron un trabajo en Chiclayo, con el objetivo de determinar la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Konecta. Se trabajó bajo un enfoque descriptivo-correlacional con orientación cuantitativa. La obtención de datos se efectuó mediante la aplicación de cuestionarios a un conjunto muestral conformado por 66 colaboradores. El análisis evidenció que los procedimientos de captación de personal implementados por el área de Gestión del Capital Humano son percibidos como inequitativos por los empleados, revelando deficiencias en su ejecución. Además, en relación al desempeño laboral es de nivel bajo ya que el clima laboral es deficiente y no se está motivando adecuadamente al personal lo que influye negativamente en su desempeño. En conclusión, la gestión de talento humano no está realizando un adecuado proceso administrativo lo que lleva a un bajo desempeño laboral en el personal.

Hernández y Díaz (2021) realizaron una tesis en Cajamarca, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Empresa Santa Rosa EIRL. La metodología fue transversal y de alcance correlacional, se aplicó dos cuestionarios. La muestra estuvo constituida por 20 trabajadores. Los resultados indican que el 70,0% de los encuestados considera que su desempeño laboral siempre es satisfactorio, mientras que el 30,0% lo encuentra satisfactorio la mayoría de las veces. Además, se reveló una asociación positiva moderada, con un valor de $r = 0,355$ y un nivel de

significación aproximado de 0,125. Los hallazgos finales evidenciaron la existencia de una vinculación positiva de intensidad media entre las variables de administración del capital humano y rendimiento organizacional del personal evaluado.

Chilón y Montoya (2021) desarrollaron un estudio en Cajamarca con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC. El estudio se ejecutó siguiendo una estructura no experimental de corte transversal con alcance correlacional, empleando un abordaje hipotético-deductivo. La recopilación de información se realizó mediante cuestionarios aplicados a un grupo muestral integrado por 22 trabajadores. Los hallazgos indican que el 54.5% de los colaboradores consideraron que la gestión personal era satisfactoria en la mayoría de las ocasiones, y dentro de este grupo, el 45.5% opinó que su desempeño laboral era satisfactorio en la mayoría de las ocasiones. También se aplicó una prueba estadística llamada correlación de Rho de 0.540 y un $p = 0.000$. En conclusión, se evidenciaron la existencia de una vinculación entre la administración del capital humano y el rendimiento organizacional del personal en la entidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano se refiere al conjunto de prácticas y estrategias utilizadas por las organizaciones para atraer, desarrollar, retener y motivar a su personal (Castro et al., 2020).

Según Cabezas y Brito (2021) la gestión de talento humano no es más que aquellos procesos que están dirigidos al cliente interno, los cuales son indispensables para el cumplimiento de cada uno de los procesos que comprometen la misión de la empresa.

Para Colcha et al. (2021) es un proceso continuo que busca identificar, atraer, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y motivados para la organización.

A. Teoría de gestión del talento humano: Teoría del Capital Humano

La Teoría del Capital Humano, desarrollada principalmente por Gary Becker, sostiene que los trabajadores son una inversión para la organización y que su desarrollo y capacitación son esenciales para maximizar su contribución a la misma. Esta teoría sugiere que los trabajadores son un activo valioso y que, al igual que otros activos de la organización, su valor puede aumentar mediante la inversión en su formación, capacitación y desarrollo. Según esta teoría, la inversión en el desarrollo del capital humano puede tener un impacto significativo en la rentabilidad y el éxito de la organización. Por ejemplo, si una empresa invierte en la formación de sus empleados, estos pueden adquirir nuevas habilidades y conocimientos que les permitan realizar mejor su trabajo, aumentar su productividad y, en última instancia, mejorar los resultados de la organización (Castro et al., 2020).

La Teoría del Capital Humano también sostiene que la educación y la experiencia son importantes para el desarrollo del capital humano. Es decir, cuanto más educación y experiencia tenga un trabajador, mayor será su valor para la organización. Por lo tanto, la formación continua y el desarrollo profesional son esenciales para maximizar el valor del capital humano de la organización. Esta teoría ha tenido un impacto significativo en la gestión del talento humano, ya que ha llevado a las organizaciones a invertir más en la formación y el desarrollo de sus empleados. Además, la teoría ha sido utilizada para justificar la inversión en beneficios para los empleados, como los planes de salud y de pensiones, ya que estos beneficios pueden ayudar a retener a los empleados y aumentar su valor para la organización a largo plazo.

Sin embargo, la Teoría del Capital Humano ha sido criticada por algunos teóricos que argumentan que no tiene en cuenta otros factores importantes en la gestión del talento humano, como la motivación, la cultura organizacional y la diversidad. Además, algunos críticos argumentan que la teoría puede llevar a una visión reduccionista de los trabajadores como simples activos económicos, en lugar de reconocer su valor intrínseco como seres humanos y

miembros de una comunidad laboral (Cabezas y Brito, 2021).

B. Dimensiones de gestión del talento humano

De acuerdo a Chiavenato (2020) las dimensiones de la gestión del talento humano son: Incorporación del talento humano, colocación del talento humano, recompensar al talento humano, desarrollo del talento humano y supervisión del talento humano:

Incorporación del talento humano: Constituye el proceso mediante el cual se incorporan nuevos colaboradores a la entidad. Representa un punto de acceso selectivo que únicamente permite el ingreso de aquellos postulantes cuyas competencias y atributos personales se alinean con los valores y requerimientos institucionales (Chiavenato, 2020). Sus indicadores son:

Reclutamiento del talento humano: Consiste en comunicar al mercado laboral las posiciones disponibles que la entidad propone para individuos que reúnan el perfil de competencias específicas requeridas.

Selección del talento humano: Es escoger y clasificar a los candidatos más idóneos para las necesidades del puesto y de la organización.

Colocación del talento humano: Implican los primeros pasos de la integración de los nuevos miembros de la organización, el diseño del puesto que desempeñarán y la evaluación de su desempeño en el puesto (Chiavenato, 2020). Sus indicadores son:

Orientación del talento humano: Consiste en asignar a los colaboradores sus responsabilidades específicas dentro de la entidad y especificar claramente sus metas y atribuciones. Esto incluye los procesos de adaptación e incorporación del personal a los valores y prácticas de la cultura institucional (Chiavenato, 2020).

Modelado del trabajo: Implica la forma de diseñar y estructurar los puestos en la organización.

Evaluación del desempeño: Implica el monitoreo del desempeño que registran las personas en sus actividades.

Recompensar al talento humano: Representan los componentes esenciales para estimular y potenciar el desempeño del personal en la entidad, condicionado al logro de las metas institucionales y la satisfacción de las aspiraciones individuales (Chiavenato, 2020). Sus indicadores son:

Remuneración: Todo colaborador espera una contraprestación por sus servicios. En su rol de miembro de la entidad, cada individuo está dispuesto a aportar su labor, compromiso y energía, así como sus competencias y destrezas, bajo la condición de recibir una compensación adecuada (Chiavenato, 2020).

Programas de incentivos: Las entidades, para operar bajo determinados estándares, implementan un esquema dual de motivación: por un lado, beneficios e incentivos destinados a promover conductas deseadas; por otro, medidas correctivas y consecuencias, tanto efectivas como potenciales, orientadas a desalentar comportamientos inadecuados. Este sistema busca modelar y fortalecer los patrones conductuales de los colaboradores que integran la institución (Chiavenato, 2020).

Prestaciones y servicios: Representan componentes complementarios de la compensación integral. Un segmento significativo de la retribución se materializa mediante beneficios y servicios sociales otorgados a los colaboradores. Adicionalmente, estos elementos compensatorios que la entidad proporciona a su personal impactan sustancialmente en el bienestar laboral dentro de la institución (Chiavenato, 2020).

Desarrollo del talento humano: La formación del personal trasciende la mera transmisión de información para adquirir competencias, capacidades y destrezas que incrementen su eficiencia operativa. Implica, fundamentalmente, facilitar herramientas cognitivas que permitan incorporar nuevas perspectivas, innovaciones, conceptos y soluciones, promoviendo la transformación de conductas y patrones de comportamiento para optimizar su efectividad laboral (Chiavenato, 2020).

Sus indicadores son:

Capacitación Constituye una herramienta que potencia el rendimiento laboral. Tradicionalmente, el proceso de capacitación se ha interpretado como el mecanismo que dota al individuo de las competencias necesarias para ejecutar con maestría las funciones específicas inherentes a su posición.

Crecimiento profesional: Se vincula primordialmente con la formación continua y la proyección a largo plazo, trascendiendo el concepto de capacitación inmediata. Este proceso enfatiza la evolución integral del colaborador, centrándose en su trayectoria profesional futura más allá de sus responsabilidades actuales.

Supervisión del talento humano: El monitoreo del capital humano implica la implementación de mecanismos organizacionales para el seguimiento del desempeño individual, adoptando un enfoque participativo y democrático en la gestión del personal (Chiavenato, 2020).

Sus indicadores son:

Banco de datos: Es un conjunto integral de archivos, con relación lógica, y una organización que mejore y facilite el acceso a los datos y elimine la redundancia.

La plataforma administrativa de gestión del capital humano constituye la herramienta más integral para el monitoreo del personal, facilitando a los profesionales de recursos humanos y directivos operativos la realización de evaluaciones, la implementación de iniciativas y la formulación de decisiones estratégicas.

C. Desarrollo de colaboradores

Consiste en el establecimiento de planes de capacitación, adiestramiento, actualización, especialización y perfeccionamiento del colaborador, a través de cursos, seminarios, o talleres, con la finalidad de motivarlos e incrementar y mejorar su conocimiento, habilidades y destrezas con el objeto de incrementar la productividad empresarial. Las empresas deben considerar a los

colaboradores como el recurso más valioso del programa e invertir en ellos, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades. Esto se conoce como desarrollo de personal e incluye aquellas actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización. Desarrollar las capacidades del colaborador, proporciona beneficios para los empleados y para la organización (Ayala, 2004).

Su objetivo principal de esta función, es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo, con el único objetivo de mejorar los niveles de productividad del personal y la eficacia en el desarrollo de las labores. Hoy en día, el desarrollo profesional del capital humano surge como respuesta ante el requerimiento organizacional de disponer de colaboradores competentes y eficientes en las corporaciones e instituciones. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia (Ayala, 2004).

De acuerdo con Ayala (2004), el perfeccionamiento del talento humano representa un elemento fundamental para las corporaciones y organizaciones, puesto que fomenta el crecimiento tanto individual como laboral de sus colaboradores, lo cual genera simultáneamente ventajas significativas para la entidad. Dentro de los objetivos básicos de esta función para con los colaboradores se tiene:

Incrementar el nivel de conocimientos teóricos prácticos, corrigiendo y mejorando su rendimiento funcional y comportamiento personal en el desempeño de sus responsabilidades. Asimismo, motivar al personal tener actitudes tendientes al cambio de su comportamiento funcional. También lograr la poli funcionalidad de los colaboradores ubicados en los niveles medios e inferiores. Y por último servir como base para la promoción y ascenso del personal.

D. Funciones de la gestión del talento humano

Según Ayala (2004) la buena dirección estratégica en la administración de los

colaboradores en las organizaciones, debe estar orientada a ayudar a las personas a utilizar su capacidad al máximo, y a obtener no sólo máxima satisfacción, sino su integración como parte de un grupo de trabajo orientado a lograr sus logros individuales como institucionales. Asimismo, es considerada como una técnica para conducir las actividades de las personas, dentro de un marco formal de actuación, a fin de que puedan alcanzar un resultado determinado, por ello tiene que desarrollar funciones técnicas especializadas como las que presentamos en forma gráfica, y que a continuación detallamos muy sintéticamente su objetivo e importancia.

Según Ayala (2004) la gestión del talento humano tiene seis funciones:

Función de admisión y empleo: Constituye una de las primeras funciones, que consiste en buscar y escoger los mejores candidatos, y los recomienda para ocupar los puestos de trabajo concordantes con el perfil del puesto o cargo. Esta función tiene como misión obtener el mejor colaborador para la vacante existente, calificando sus aptitudes y actitudes para el puesto.

Función de desarrollo de colaboradores: Consiste en el establecimiento de planes de capacitación, adiestramiento, actualización, especialización y perfeccionamiento del colaborador, a través de cursos, seminarios, o talleres, con la finalidad de motivarlos e incrementar y mejorar su conocimiento, habilidades y destrezas con el objeto de incrementar la productividad empresarial.

Función de registro y control de colaboradores: Es el procedimiento administrativo, que consiste en la implementación de una serie de instrumentos, con la finalidad de registrar y controlar al personal que labora en una organización o empresa determinada.

Función de relaciones laborales: Esta función es sin duda la más delicada dentro del área de recursos humanos, por las repercusiones y proyección social que se derivan de sus actuaciones; Consiste específicamente en el establecimiento de sistemas, que fomenten el bienestar y seguridad del colaborador en el puesto de trabajo; es la función encargada de mantener el equilibrio de aspiraciones, participación e integración entre los colaboradores y el

empleado.

Función de derechos remunerativos: Es la función encargada de proponer y ejecutar la política remunerativa; Esta distribución de sueldos y salarios al colaborador debe hacerse en forma justa, y digna, en función de su trabajo físico, mental, visual, riesgo, etc. y responsabilidad.

Función de seguridad e higiene: Función importante, que consiste en prevenir, resguardar y proteger a los colaboradores, máquinas y equipos; Referente a los hombres dándole la seguridad y confianza para el desempeño de sus responsabilidades, evitando accidentes o riesgos que atenten contra su vida, salud y capacidad psico-física, que contribuyan a mermar el rendimiento.

2.2.2. Desempeño laboral

Según Checa et al. (2020) el desempeño laboral es el desenvolvimiento del colaborador ante las metas planteadas por una organización.

El desempeño laboral es la capacidad de rendimiento del trabajador en el desarrollo de sus actividades y funciones, además es un factor fundamental para el desarrollo organizacional de la empresa, ya que mediante ello se puede ver el desenvolvimiento del colaborador en sus labores (Cubas et al., 2022).

Es el conjunto de actividades, habilidades y comportamientos que un empleado realiza en el desempeño de sus responsabilidades laborales en una organización (Mestas et al., 2021).

A. Teoría del desempeño laboral: Teoría de la Expectativa de Victor Vroom

La Teoría de la Expectativa de Victor Vroom es relevante para el análisis del desempeño laboral, ya que sugiere que el desempeño laboral depende de la percepción del trabajador sobre la relación entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas. La teoría sostiene que si los trabajadores creen que su esfuerzo influirá en su desempeño y que su desempeño será recompensado con algo valioso, es más probable que tengan un buen

desempeño laboral (Cubas et al., 2022).

Por lo tanto, para mejorar el desempeño laboral, los gerentes deben asegurarse de que los empleados perciban una relación clara entre su esfuerzo, su desempeño y las recompensas que recibirán. Si los empleados perciben que su esfuerzo no influirá en su desempeño o que su desempeño no se relaciona con las recompensas, es menos probable que se sientan motivados y que su desempeño sea óptimo. La teoría sugiere que, para mejorar el desempeño laboral, los gerentes deben trabajar en tres factores principales: expectativas, instrumentalidad y valencia. Expectativas: Los gerentes deben asegurarse de que los empleados crean que su esfuerzo influirá en su desempeño. Para ello, pueden establecer metas claras y realistas para los empleados y proporcionar retroalimentación constante sobre su desempeño. Instrumentalidad: Los gerentes deben asegurarse de que los empleados perciban una relación clara entre su desempeño y las recompensas que recibirán. Para ello, pueden ofrecer recompensas que sean relevantes y valiosas para los empleados y que estén claramente vinculadas a su desempeño. Valencia: Los gerentes deben asegurarse de que los empleados valoren las recompensas que recibirán por su desempeño. Para ello, pueden proporcionar recompensas que se adapten a las necesidades y deseos de los empleados, y que sean relevantes para su estilo de vida y objetivos personales (Mestas et al., 2021).

En resumen, la Teoría de la Expectativa de Vroom sugiere que el desempeño laboral depende de la percepción del trabajador sobre la relación entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas. Para mejorar el desempeño laboral, los gerentes deben asegurarse de que los empleados crean que su esfuerzo influirá en su desempeño, perciban una relación clara entre su desempeño y las recompensas, y valoren las recompensas que recibirán.

B. Dimensiones del desempeño laboral

Para Chiavenato (2019) se consideran tres dimensiones del desempeño laboral, las cuales se presentan a continuación:

Dimensión Eficacia: Capacidad de alcanzar los objetivos trazados en el tiempo previsto y con la calidad esperada. Es una medida normativa del logro de resultados, este se preocupa de los fines, el alcance de los objetivos previstos es la esfera de competencia de la eficacia. Cuando utiliza instrumentos para evaluar el alcance de los resultados, es decir, para verificar si las cosas bien hechas son las que de verdad se deben hacer, hace referencia a la eficacia.

Dimensión Eficiencia: La eficiencia laboral representa la aptitud del colaborador para alcanzar los objetivos organizacionales optimizando recursos sin comprometer los estándares de calidad establecidos. Esta constituye un indicador normativo sobre el aprovechamiento de los medios disponibles durante los procedimientos operativos. En esencia, establece una vinculación entre inversión y resultados, enfocándose en la identificación e implementación de metodologías óptimas que permitan utilizar los insumos disponibles (humanos, tecnológicos y materiales) de la manera más óptima posible.

Dimensión Trabajo en equipo: Es una forma de realizar una actividad entre varias personas con la finalidad de lograr objetivos comunes. Un trabajo en equipo produce mejores rendimientos, mejores resultados y da una mayor satisfacción. Por lo que, el objetivo de cada miembro del equipo también debe ser compatible con todo el equipo, cada uno debe ayudar al otro y el compromiso debe ser alcanzado mediante la discusión abierta y consenso espontáneo entre los miembros. Nada debe ser impuesto a los miembros.

C. Evaluación del desempeño

La evaluación del rendimiento o administración del desempeño constituye una herramienta para la gestión, conducción y monitoreo del personal. Sus finalidades principales incluyen impulsar el crecimiento individual y profesional de los trabajadores, optimizar continuamente los resultados organizacionales y gestionar eficientemente el capital humano. Asimismo, establece un canal de comunicación entre supervisores y subordinados, facilitando la comprensión mutua y el diálogo efectivo sobre las expectativas recíprocas y las vías para

mejorar el desempeño (Alles, 2015).

Según Alles (2015), existe una percepción generalizada de que las valoraciones del desempeño sirven únicamente para determinar incrementos salariales o decisiones de despido. Si bien esto puede ocurrir ocasionalmente, la trascendencia de estas evaluaciones es más amplia e impacta significativamente tanto en la interacción supervisor-colaborador como en el vínculo duradero entre la organización y su personal.

Las evaluaciones del desempeño resultan fundamentales para múltiples propósitos: fundamentar decisiones sobre ascensos y compensaciones; consolidar y analizar las apreciaciones de superiores y subordinados respecto al comportamiento laboral del empleado; proporcionar retroalimentación sobre la calidad del trabajo realizado y el nivel de satisfacción de los empleadores. Los colaboradores generalmente requieren y anticipan esta retroalimentación, pues les permite identificar aspectos de su desempeño que podrían necesitar ajustes o modificaciones (Alles, 2015).

D. Elementos a considerar el desempeño laboral

Checa et al. (2020) indica que para medir el desempeño laboral se deben tener en cuenta cinco puntos esenciales:

Lo que el trabajador puede hacer: Es uno de los elementos clave en la evaluación del desempeño laboral es lo que el trabajador puede hacer, es decir, sus habilidades, conocimientos y capacidades para desempeñar su trabajo de manera efectiva. En este sentido, es importante que la evaluación del desempeño laboral tenga en cuenta las habilidades y capacidades del trabajador, ya que esto permitirá determinar si el trabajador está cumpliendo con las expectativas de su puesto y si tiene el potencial para desarrollar nuevas habilidades y asumir mayores responsabilidades.

Cómo autoevaluar su buen desempeño: Para autoevaluar su buen desempeño laboral, el trabajador debe tener en cuenta lo siguiente: Conocimiento de las expectativas del trabajo: El

trabajador debe conocer claramente las expectativas de su puesto, es decir, las responsabilidades, tareas y objetivos que se esperan de él. Identificación de logros y fortalezas: El trabajador debe reflexionar sobre sus logros y fortalezas en relación con su trabajo.

Capacidad para adaptarse al cambio tecnológico y metodológica: Para evaluar esta capacidad, es necesario considerar la capacidad de aprender nuevas tecnologías y herramientas, la capacidad de adaptarse a nuevas metodologías de trabajo y la capacidad de identificar oportunidades de mejora en los procesos y sistemas existentes

Capacidad de solucionar problemas: En este aspecto se tiene que considerar la capacidad del empleado para identificar y analizar problemas, generar soluciones creativas y efectivas, tomar decisiones informadas y responsables, e implementar soluciones efectivas.

La actividad realizada en relación con otros debe ser organizada: Se tiene en cuenta la capacidad del empleado para colaborar y trabajar en equipo, planificar y coordinar proyectos y tareas en colaboración con otros miembros del equipo, establecer y mantener relaciones interpersonales efectivas, y utilizar herramientas y tecnologías que faciliten la colaboración y el trabajo en equipo.

E. Factores involucrados en el desempeño laboral

Según Castro y Delgado (2020) existen una gran diversidad de teorías que postulan sobre aquellos elementos o que influyen de forma directa al desempeño laboral, encontrándose comúnmente a los factores internos y externos, medidos por condiciones como el liderazgo, motivación y los problemas de cada individuo, ante ello Chiavenato (2011) el rendimiento organizacional se encuentra condicionado por dos dimensiones fundamentales: los elementos conductuales del individuo y los componentes funcionales.

La dimensión conductual comprende los aspectos inherentes al comportamiento del colaborador en su entorno laboral, incluyendo elementos como: el cumplimiento de normas, la disposición colaborativa, el espíritu proactivo, el sentido del compromiso, la prudencia en el

manejo de información, la imagen profesional, la motivación, el pensamiento innovador y la capacidad de consecución de resultados.

Los aspectos funcionales abarcan los elementos directamente vinculados con el desempeño organizacional, que incluyen: el dominio de las funciones asignadas, los estándares de excelencia, el volumen de producción, la precisión en la ejecución, la capacidad de colaboración grupal y las competencias directivas. Por tanto, podemos indicar que el desempeño de un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en equipo, capacitación del trabajador, supervisión, y factores situacionales de cada persona; así como la percepción que se tenga del papel que se desempeña. Observando así que son múltiples los factores que determinan el desempeño laboral.

E. Momentos en el desempeño laboral

Según Alles (2015) el análisis de la gestión o el desempeño de una persona tiene a su vez tres momentos diferentes:

La fase preliminar de establecimiento de metas comprende la definición de las finalidades esenciales del cargo y las prioridades anuales. Este proceso inicial requiere concretarse mediante un encuentro formal donde se determinen dichos propósitos.

Etapas intermedias o de evaluación del progreso. Antes de llegar al período final de evaluación generalmente un año es aconsejable establecer con cierta periodicidad, por ejemplo, cada tres meses, cada cuatro o cada seis— una reunión de progreso, donde se realice un balance de lo actuado en ese ejercicio en curso y el avance en la consecución de objetivos.

Al final del período, reunión final de evaluación de los resultados. Si por alguna circunstancia una persona tuvo dos dependencias, por ejemplo, un consultor que en el año lleva dos grandes proyectos reportando a dos jefes diferentes, será evaluada por los dos jefes; si el empleado es transferido durante el año de área, de plaza o ciudad, deberá segmentarse el

período y será igualmente evaluado por los diferentes jefes.

2.3. Definición de términos básicos

Selección

El proceso de identificar al candidato más apropiado para ocupar una posición vacante. En términos más extensos, consiste en determinar, entre los postulantes captados, aquellos que mejor se ajustan a los requerimientos del cargo (Yupanqui, 2022).

Talento humano

Representa la aptitud del individuo que capta y asimila inteligentemente cómo solucionar tareas en un rol específico, implementando sus competencias, pericias, trayectoria y cualidades distintivas propias de una persona dotada (Yupanqui, 2022).

Calidad

El nivel de excelencia en el trabajo se define por la efectividad, la minuciosidad, el comportamiento y el compromiso en el cumplimiento de las funciones asignadas, según la naturaleza de las responsabilidades establecidas en su contratación (Ramírez et al., 2019).

Dirección

El liderazgo organizacional debe focalizar sus iniciativas en la consecución de las metas y objetivos establecidos dentro de plazos específicos, trabajando colaborativamente y en armonía con sus colaboradores (Ramírez et al., 2019).

Talento

Atributos distintivos de los individuos cuyas competencias están orientadas a ejecutar acciones que potencien los logros organizacionales (Anastacio et al., 2020).

Actitud

Se refiere a la capacidad de impulsar acontecimientos, mantener la consciencia sobre las metas, promover transformaciones constructivas, buscar la superación, generar valor agregado y encaminarse hacia la realización máxima del potencial individual (Anastacio et al.,

2020).

Habilidad

Comprende el conocimiento práctico, representa y aplica el saber, ya sea para resolver dificultades o circunstancias, crear e implementar soluciones. Adicionalmente, la habilidad constituye la manifestación práctica del conocimiento (Gusmán, 2022).

Motivación

Representa la disposición a realizar un esfuerzo significativo para conseguir los objetivos organizacionales, vinculada a la posibilidad de satisfacer necesidades personales específicas (Gusmán, 2022).

Reclutamiento:

Es proceso en el cual la organización atrae a sus futuros empleados para así cumplir con sus objetivos (Romero y Salcedo, 2019).

Competencia

Es capacidad con la que cuenta el trabajador para poder realizar de manera efectiva y eficiente sus actividades dentro del área de la organización (Romero y Salcedo, 2019).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

Existe relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Instrumento	Muestra
V. 1 Gestión del talento humano	1.1. Incorporación del talento humano	Reclutamiento del personal	1-2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario	Colaboradores de la empresa
		Selección de personal	3-4			
	1.2. Colocación del talento humano	Orientación de personal	5-6			
		Modelado del trabajo	7- 8			
	1.3. Recompensar al talento humano	Evaluación del desempeño	9-10			
		Remuneración	11-12			
	1.4. Desarrollo del talento humano	Programas de incentivos	13-14			
		Prestaciones y servicio	15-16			
	1.5. Supervisión del talento humano	Capacitación	17-18			
		Crecimiento profesional	19-20			
	Banco de datos	21-22				
	Sistemas de información administrativa de recursos humanos	23-24				

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Instrumento	Muestra
V. 2 Desempeño laboral	1.1. Dimensión Eficacia	Cumplimiento de objetivos	1-2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario	Colaboradores de la empresa
		Tiempo previsto	3-4			
		Calidad esperada	5-6			
	1.2. Dimensión Eficiencia	Optimización de recursos	7-8			
		Reducción de costos	9-10			
	1.3. Dimensión Trabajo en equipo	Mejora de procesos	11-12			
		Rendimiento	13-14			
		Compromiso	15-16			
		Satisfacción	17-18			

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo fue básico, porque adquirió nociones generales sobre el tema a investigar, sin preocuparse por su aplicación práctica. Según Baena (2017) con este tipo de estudio se busca conocer más acerca de un tema en sí mismo, sin necesidad de tener una aplicación directa.

3.1.2. Nivel de investigación

De nivel descriptivo-correlacional, porque se buscó conocer cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral, describiendo las características relevantes de los mismos. Para Bernal (2016) con este nivel se busca describir las características o propiedades de un fenómeno en particular y establecer relaciones entre las variables.

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño será no experimental, porque solo se observó y se registrará lo que sucede naturalmente, sin intervenir en el proceso. Para Hernández y Mendoza (2018) estas investigaciones se llevarán a cabo sin manipular intencionalmente ninguna variable.

La forma en que se expresa es la siguiente:

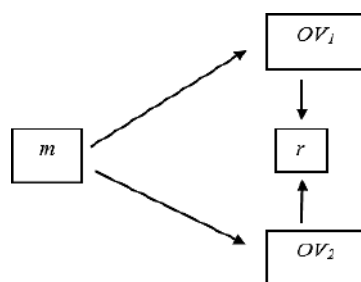


Figura 1. Diseño de la investigación

Fuente: Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

Dónde:

M: Colaboradores

OV1: Gestión del talento humano

OV2: Desempeño laboral

r: Coeficiente de correlación.

3.1.4. Enfoque diseño de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativa, porque los datos fueron analizados empleando técnicas estadísticas para obtener resultados confiables. Según Hernández y Mendoza (2018) este se enfoca en la recopilación y el análisis de datos numéricos para llegar a conclusiones objetivas.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo constituida por 70 colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura. De acuerdo a García (2016) es el total de unidad de análisis, y que comparten una característica en común.

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 59 colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura. Según Bernal (2016) es un subconjunto de la población que se selecciona para representarla en el estudio.

Se empleará la siguiente fórmula para establecer la muestra:

$$n = \frac{Z^2 P \times Q \times N}{E^2 (N-1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

n: Cantidad de muestra (¿?)

N: Población (XX)

p: Probabilidad de que ocurra el evento (p=0.5)

Q: Probabilidad de que no ocurra el evento ($q=0.5$)

Z: Nivel de confianza de 95% ($Z=1.96$)

E: Error muestral ($E=5\%$)

Al utilizar los datos en la fórmula, se llegará a los siguientes resultados:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 70}{0.05^2 (70 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 59$$

El muestreo probabilístico aleatorio simple sirvió para seleccionar a los participantes, porque los miembros de la población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados. Para García (2016) con esto se garantiza que de que cada participante que engloba la población tenga una probabilidad de formar parte de la muestra.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnica a emplear

El estudio empleó la encuesta, porque se aplicó una serie de preguntas a un grupo de individuos que representan a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C. Según Arias (2006) esta técnica permite obtener información detallada acerca de actitudes, opiniones, conocimientos y comportamientos de las unidades de análisis.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

Cuestionarios

El cuestionario se utilizó como instrumento de investigación, ya que se elaborarán una serie de preguntas relacionadas con las dimensiones de cada variable. Según Kumar (2019), un cuestionario es una lista escrita de preguntas en las cuales los encuestados registran sus respuestas.

Propiedades del instrumento

Instrumento de gestión del talento humano: En el presente estudio se utilizó un

cuestionario compuesto por 24 ítems, el cual ha sido diseñado por el investigador. Este cuestionario abarca cinco dimensiones: dimensión incorporación del talento humano (4 ítems), dimensión colocación del talento humano (6 ítems), dimensión recompensar al talento humano (6 ítems), dimensión desarrollo del talento humano (4 ítems) y la dimensión supervisión del talento humano (4 ítems), y se aplicó a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura. Las respuestas se registrarán utilizando la escala de valoración de Likert. Se estima que el tiempo requerido para completar el cuestionario será de aproximadamente 15 minutos.

Instrumento del desempeño laboral: En el presente estudio se utilizó un cuestionario compuesto por 18 ítems, el cual ha sido diseñado por el investigador. Este cuestionario abarca tres dimensiones: dimensión eficacia (6 ítems), dimensión eficiencia (6 ítems) y la dimensión trabajo en campo (6 ítems), y se aplicó a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura. Las respuestas se registrarán utilizando la escala de valoración de Likert. Se estima que el tiempo requerido para completar el cuestionario será de aproximadamente 15 minutos.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Después de recolectar los datos de la encuesta, se requiere procesar y analizar la información obtenida para obtener resultados útiles y relevantes para la investigación. En ese sentido, se utilizarán programas informáticos como Excel y SPSS para llevar a cabo la codificación, tabulación y análisis estadístico de los datos. Posteriormente, se llevarán a cabo los siguientes análisis:

Análisis descriptivo

Se empleó para comprender como se comportan las variables y sus dimensiones, los resultados se presentarán en tablas y figuras con sus correspondientes interpretaciones.

Análisis correlacional

Consistió en medir el nivel de relación existente entre las variables a través del coeficiente y/o la significancia obtenidos de la prueba de Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano

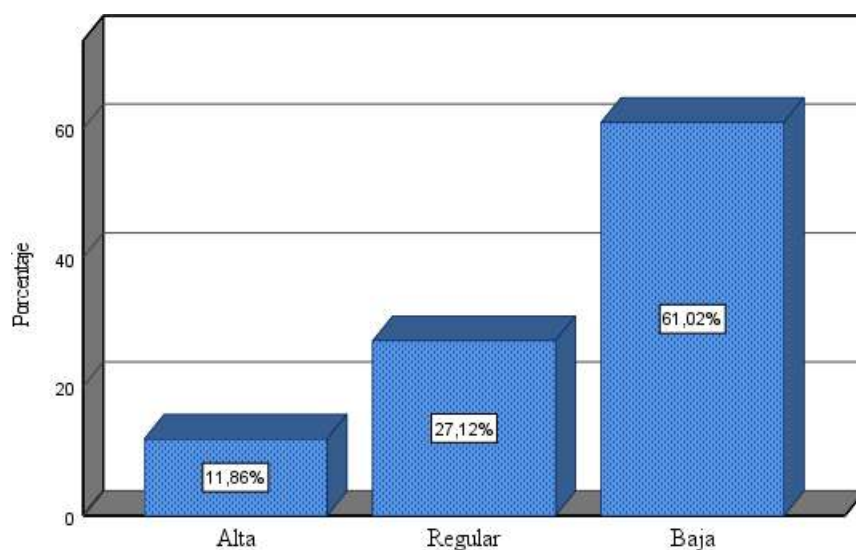
Tabla 1

Gestión del talento humano

Niveles	Rango	Colaboradores	% colaboradores
Alta	89 - 120	7	11.9%
Regular	57 - 88	16	27.1%
Baja	24 - 56	36	61.0%
Total		59	100.0

Figura 2

Gestión del talento humano



En la tabla 1 se demuestra los hallazgos de la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C., donde el 61.0% de los colaboradores consideran que la gestión del talento humano es baja; mientras que el 27.1% indican que es regular y el 11.9% manifiesta que es alta. En ese sentido, la mayoría de los colaboradores

coinciden en que la gestión del talento humano es baja en la Empresa Pevoex.

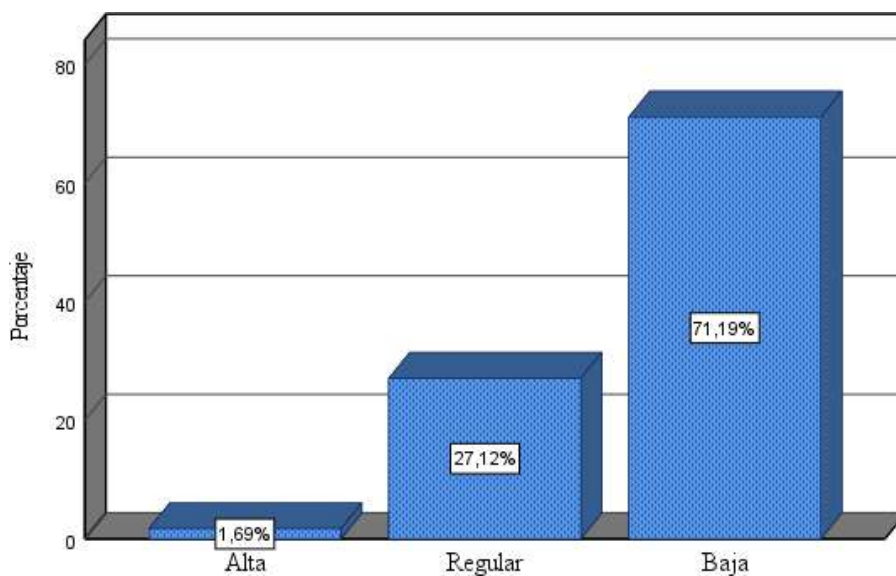
Tabla 2

Incorporación del talento humano

Niveles	Rango	Colaboradores	% colaboradores
Alta	16 – 20	1	1.7%
Regular	10 – 15	16	27.1%
Baja	4 - 9	42	71.2%
Total		59	100.0

Figura 3

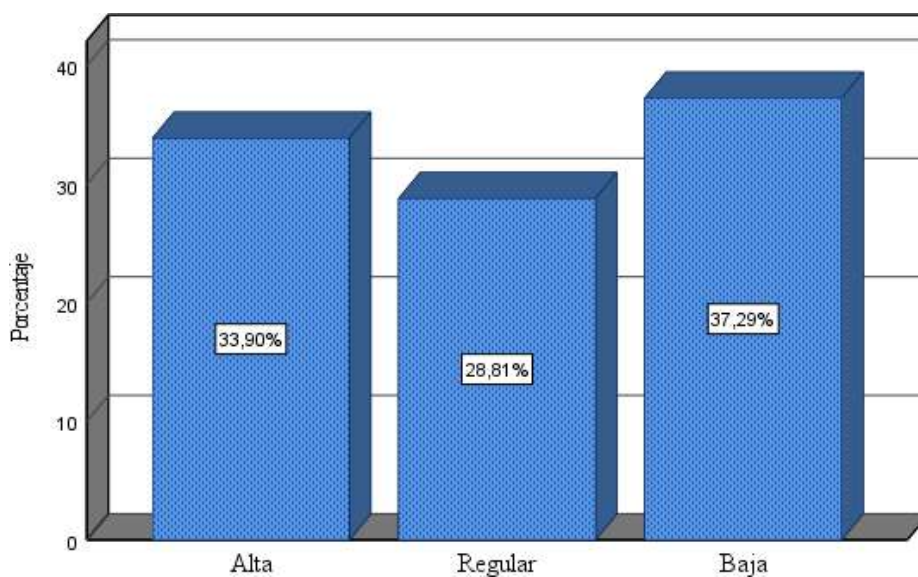
Incorporación del talento humano



En la tabla 2 se demuestra los hallazgos de la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C., donde el 71.2% de los colaboradores consideran que la incorporación del talento humano es baja en la entidad; mientras que el 27.1% indican que es regular y el 1.7% manifiesta que es alta. En ese sentido, la mayoría de los colaboradores coinciden en que la incorporación del talento humano es baja en la Empresa Pevoex.

Tabla 3*Colocación del talento humano*

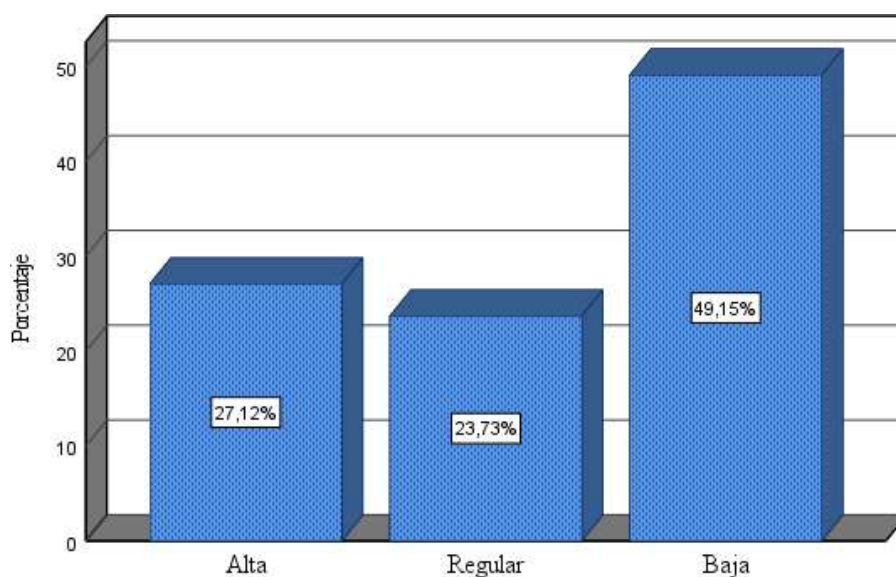
Niveles	Rango	Colaboradores	% colaboradores
Alta	23 – 30	20	33.9%
Regular	15 – 22	17	28.8%
Baja	6 - 14	22	37.3%
Total		59	100.0

Figura 4*Colocación del talento humano*

En la tabla 3 se demuestra los hallazgos de la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C., donde el 37.3% de los colaboradores consideran que la colocación del talento humano es baja en la entidad; mientras que el 33.9% indican que es alta y solo el 28.8% manifiesta que es regular. En ese sentido, la mayoría de los colaboradores coinciden en que la colocación del talento humano es baja en la Empresa Pevoex.

Tabla 4*Recompensar al talento humano*

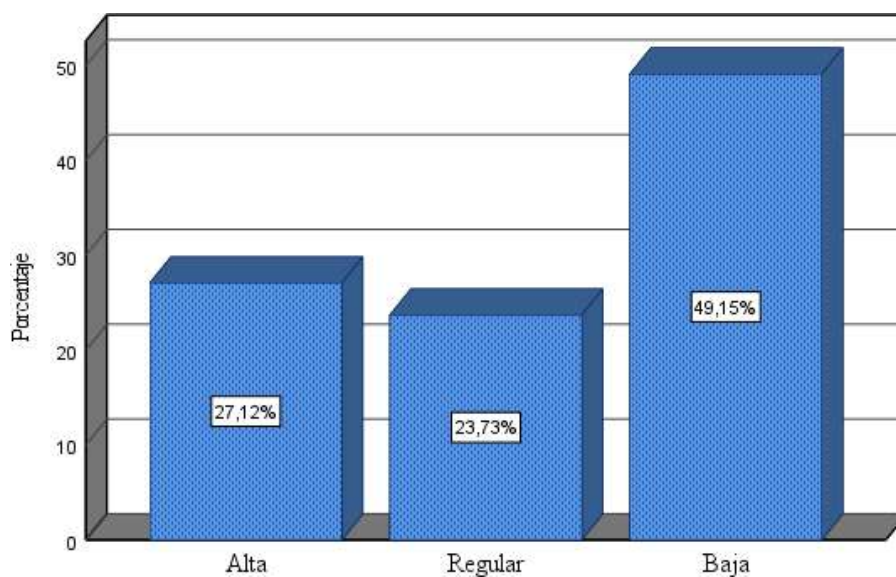
Niveles	Rango	Colaboradores	% colaboradores
Alta	23 – 30	16	27.1%
Regular	15 – 22	14	23.7%
Baja	6 - 14	29	49.2%
Total		59	100.0

Figura 5*Recompensar al talento humano*

En la tabla 4 se demuestra los hallazgos de la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C., donde el 49.2% de los colaboradores consideran que la recompensa al talento humano en la entidad es baja; mientras que el 27.1% indican que es alta y solo el 23.7% manifiesta que es regular. En ese sentido, la mayoría de los colaboradores coinciden que la recompensa al talento humano es baja en la Empresa Pevoex.

Tabla 5*Desarrollo del talento humano*

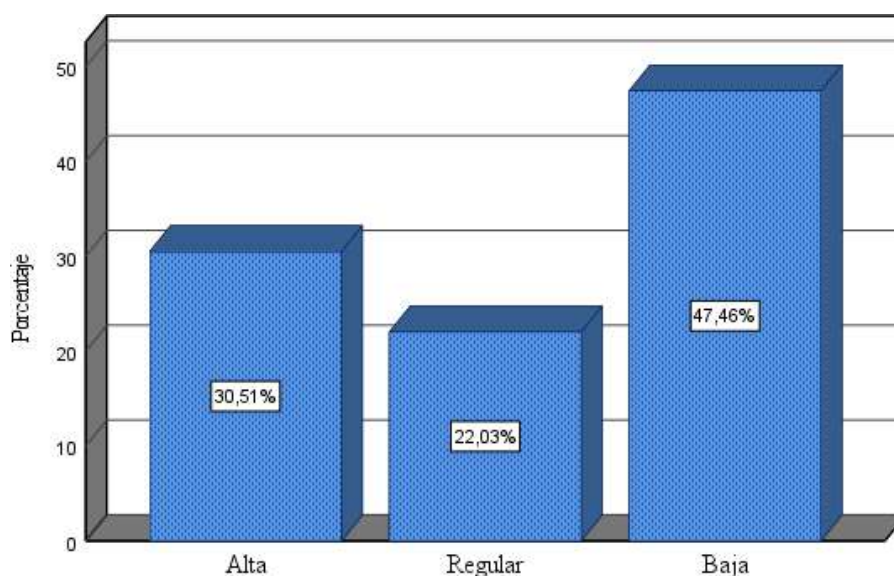
Niveles	Rango	Colaboradores	% colaboradores
Alta	16 – 20	25	42.4%
Regular	10 – 15	17	28.8%
Baja	4 - 9	17	28.8%
Total		59	100,0

Figura 6*Desarrollo del talento humano*

En la tabla 5 se demuestra los hallazgos de la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C., donde el 42.4% de los colaboradores consideran que el desarrollo del talento humano en la entidad es alto; mientras que el 28.8% indican que es regular y el 28.8% manifiesta que es baja. En ese sentido, la mayoría de los colaboradores coinciden que el desarrollo del talento humano es alto en la Empresa Pevoex.

Tabla 6*Supervisión del talento humano*

Niveles	Rango	Colaboradores	% colaboradores
Alta	16 – 20	18	30.5%
Regular	10 – 15	13	22.0%
Baja	4 - 9	28	47.5%
Total		59	100.0

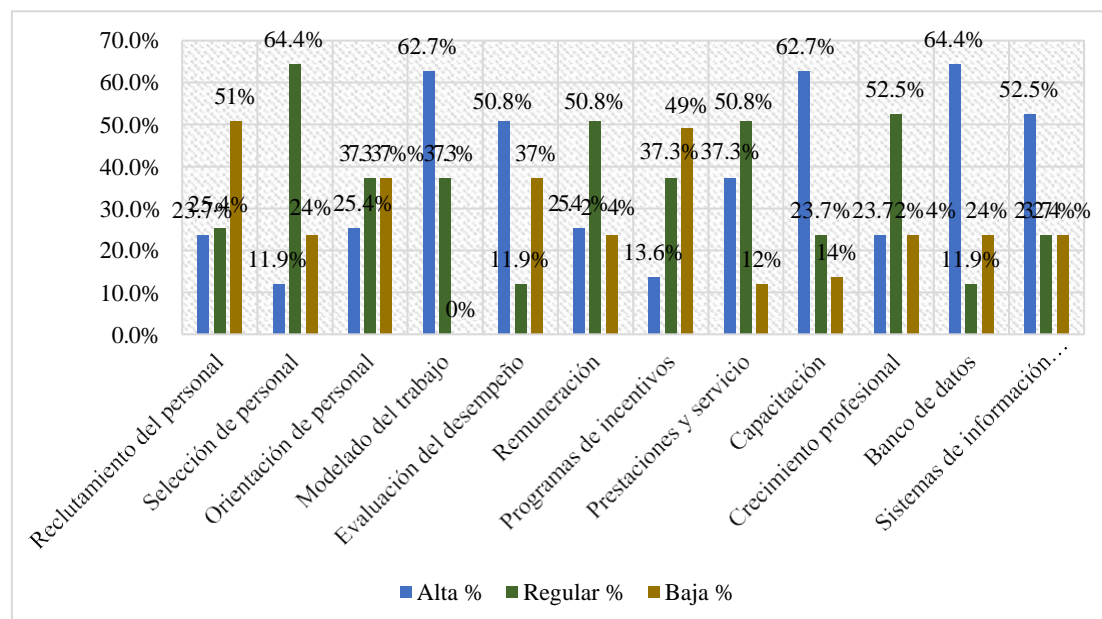
Figura 7*Supervisión del talento humano*

En la tabla 6 se demuestra los hallazgos de la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C., donde el 47.5% de los colaboradores consideran que la supervisión del talento humano en la entidad es baja; mientras que el 30.5% indican que es alta y solo el 22.0% manifiesta que es regular. En ese sentido, la mayoría de los colaboradores coinciden que la supervisión del talento humano es baja en la Empresa Pevoex.

Resultados descriptivos de los indicadores de la gestión del talento humano

Tabla 7*Indicadores de la variable gestión del talento humano*

Indicadores	Alta		Regular		Baja		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
a) Reclutamiento del personal	14	23.7	15	25.4	30	50.8	59	100.0
b) Selección de personal	7	11.9	38	64.4	14	23.7	59	100.0
c) Orientación de personal	15	25.4	22	37.3	22	37.3	59	100.0
d) Modelado del trabajo	37	62.7	22	37.3	0	00.0	59	100.0
e) Evaluación del desempeño	30	50.8	7	11.9	22	37.3	59	100.0
f) Remuneración	15	25.4	30	50.8	14	23.7	59	100.0
g) Programas de incentivos	8	13.6	22	37.3	29	49.2	59	100.0
h) Prestaciones y servicio	22	37.3	30	50.8	7	11.9	59	100.0
i) Capacitación	37	62.7	14	23.7	8	13.6	59	100.0
j) Crecimiento profesional	14	23.7	31	52.5	14	23.7	59	100.0
k) Banco de datos	38	64.4	7	11.9	14	23.7	59	100.0
l) Sistemas de información administrativa de recursos humanos	31	52.5	14	23.7	14	23.7	59	100.0

Figura 8*Indicadores de la variable gestión del talento humano*

En la tabla 7 se demuestra los hallazgos de la aplicación de la encuesta realizada a los

colaboradores de la Empresa Pevoex., el 50.8% manifiesta que el reclutamiento del personal es baja; el 64.4% indica que la selección de personal es regular; el 37.3% expresa que la orientación de personal es baja; el 62.7% indica que el modelado del trabajo es alta; el 50.8% manifiestan que la evaluación del desempeño es alta; el 50.8% indican que la remuneración es regular; el 49.2% expresa que los programas de incentivos es baja; el 50.8 manifiestan que las prestaciones y servicios es regular y el 62.7% indican que la capacitación es alta; el 52.5% indican que el crecimiento profesional es regular, el 64.4% expresan que el Banco de datos es alta y el 52.5% indican que los sistemas de información es alta. Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores expresa que existe deficiencias en la gestión del talento humano dentro de las instalaciones de la Empresa.

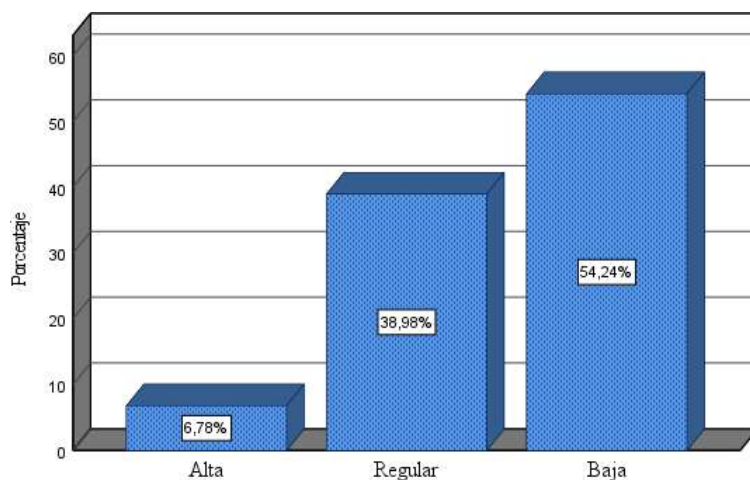
4.1.2 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

Tabla 8
Desempeño laboral

Niveles	Rango	Colaboradores	% colaboradores
Alta	67 - 90	4	6.8%
Regular	43 - 66	23	39.0%
Baja	18 - 42	32	54.2%
Total		59	100.0

Figura 9

Desempeño laboral



En la tabla 8 se demuestra los hallazgos de la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C., donde el 54.2% de los colaboradores consideran que el desempeño laboral en la entidad es bajo; mientras que el 39.0% indican que es regular y solo el 6.8% manifiesta que es alta. En ese sentido, la mayoría de los colaboradores coinciden que el desempeño laboral es baja en la Empresa Pevoex.

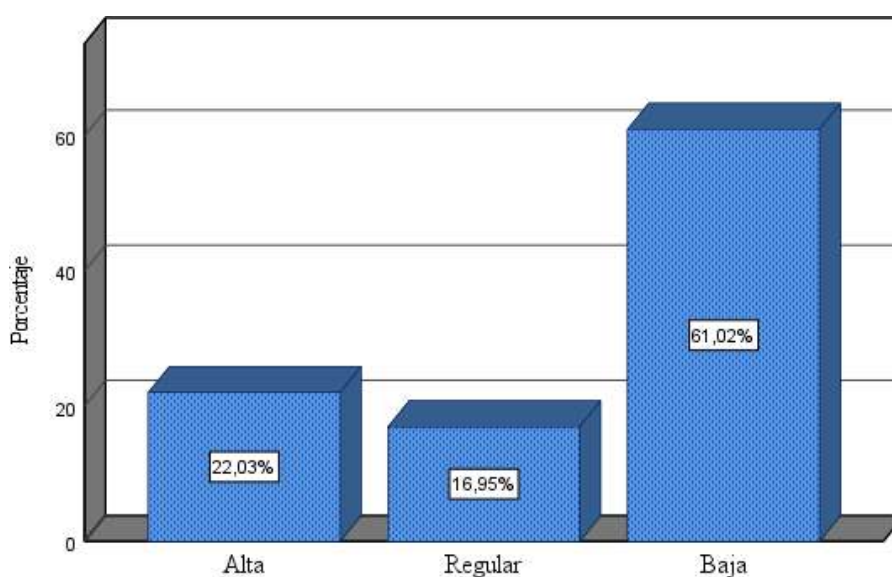
Tabla 9

Eficacia

Niveles	Rango	Colaboradores	% colaboradores
Alta	23 – 30	13	22.0%
Regular	15 – 22	10	16.9%
Baja	6 – 14	36	61.0%
Total		59	100.0

Figura 10

Eficacia



En la tabla 9 se demuestra los hallazgos de la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C., donde el 61.0% de los

colaboradores consideran que la eficacia en la entidad es baja; mientras que el 22.0% indican que es alta y solo el 16.9% manifiesta que es regular. En ese sentido, la mayoría de los colaboradores coinciden que la eficacia es baja en la Empresa Pevoex.

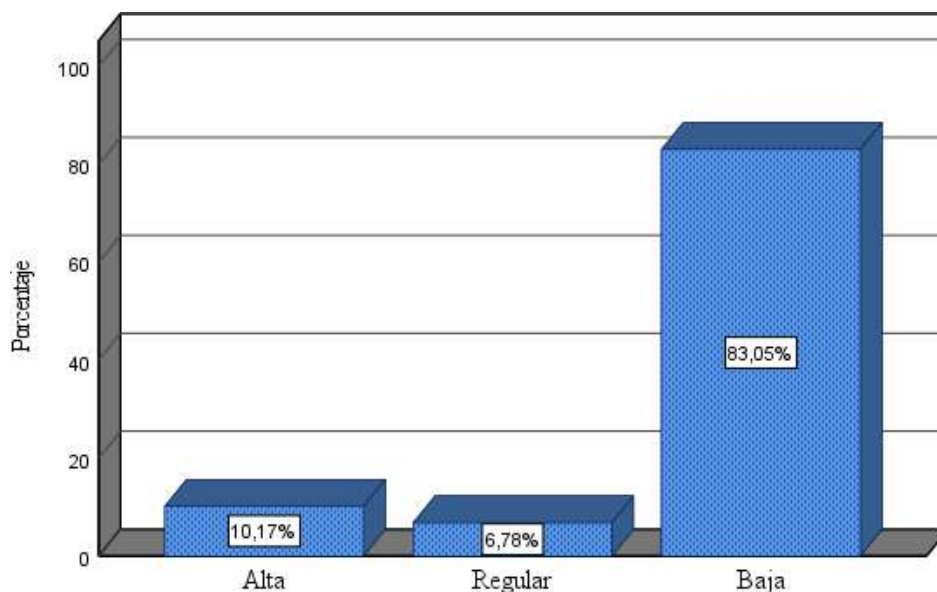
Tabla 10

Eficiencia

Niveles	Rango	Colaboradores	% colaboradores
Alta	23 – 30	6	10.2%
Regular	15 – 22	4	6.8%
Baja	6 - 14	49	83.1%
Total		59	100.0

Figura 11

Eficiencia



En la tabla 10 se demuestra los hallazgos de la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C., donde el 83.1% de los colaboradores consideran que la eficiencia en la entidad es baja; mientras que el 10.2% indican que es alta y

solo el 6.8% manifiesta que es regular. En ese sentido, la mayoría de los colaboradores coinciden que la eficiencia es baja en la Empresa Pevoex.

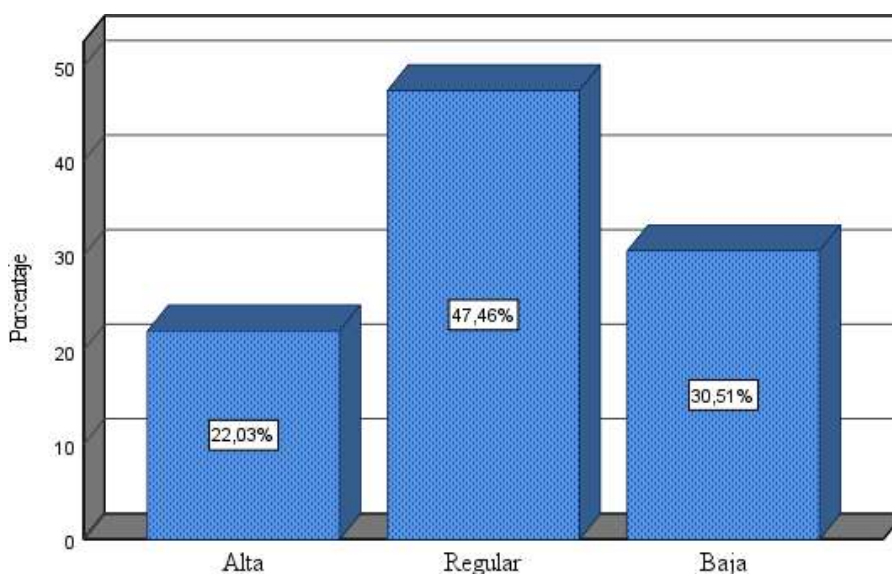
Tabla 11

Trabajo en equipo

Niveles	Rango	Colaboradores	% colaboradores
Alta	23 – 30	13	22.0%
Regular	15 – 22	28	47.5%
Baja	6 - 14	18	30.5%
Total		59	100.0

Figura 12

Trabajo en equipo



En la tabla 11 se demuestra los hallazgos de la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C., donde el 47.5% de los colaboradores consideran que el trabajo en campo en la entidad es regular; mientras que el 30.5% indican que es baja y solo el 22.0% manifiesta que es alta. En ese sentido, la mayoría de los colaboradores coinciden que el trabajo en campo es regular en la Empresa Pevoex.

Resultados descriptivos de los indicadores de la variable desempeño laboral

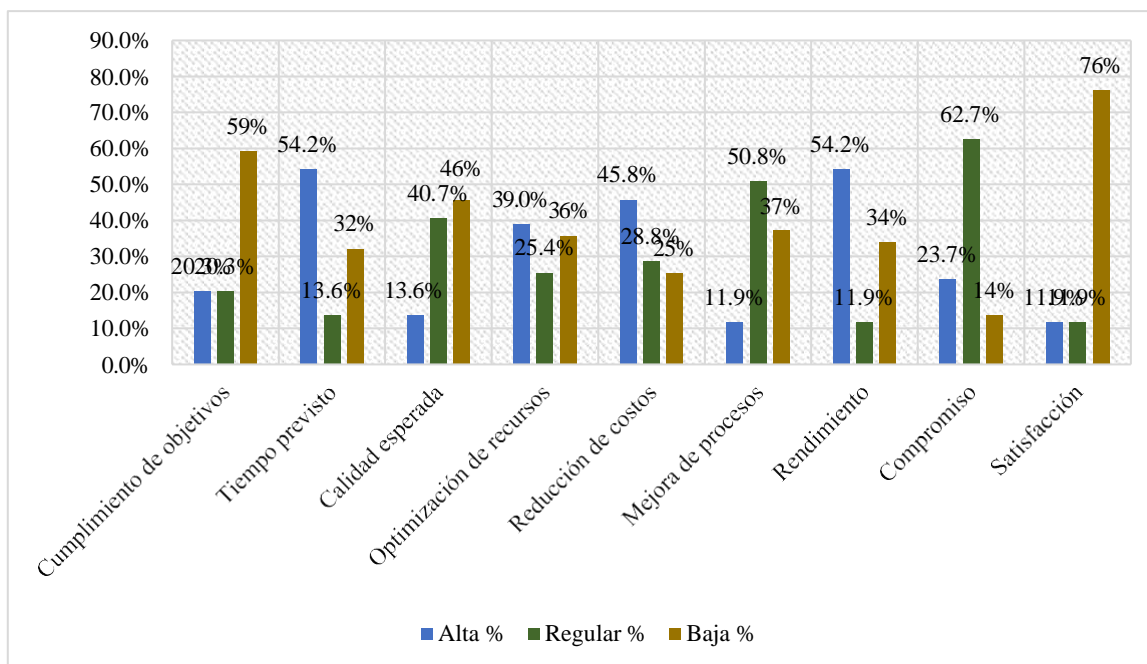
Tabla 12

Indicadores de la variable desempeño laboral

Indicadores	Alta		Regular		Baja		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%
a) Cumplimiento de objetivos	12	20.3	12	20.3	35	59.3	59	100.0
b) Tiempo previsto	32	54.2	8	13.6	19	32.2	59	100.0
c) Calidad esperada	8	13.6	24	40.7	27	45.8	59	100.0
d) Optimización de recursos	23	39.0	15	25.4	21	35.6	59	100.0
e) Reducción de costos	27	45.8	17	28.8	15	25.4	59	100.0
f) Mejora de procesos	7	11.9	30	50.8	22	37.3	59	100.0
g) Rendimiento	32	54.2	7	11.9	20	33.9	59	100.0
h) Compromiso	14	23.7	37	62.7	8	13.6	59	100.0
i) Satisfacción	7	11.9	7	11.9	45	76.3	59	100.0

Figura 13

Indicadores de la variable desempeño laboral



En la tabla 12 se demuestra los hallazgos de la aplicación de la encuesta realizada a los colaboradores de la Empresa Pevoex., el 59.3% manifiesta que el cumplimiento de objetivos es baja; el 54.2% indica que el tiempo previsto es alta; el 45.8% expresa que la calidad esperada

es baja; el 39.0% indica que la optimización de recursos es alta; el 45.8% manifiestan que la reducción de costos es alta; el 50.8% indican que la mejora de procesos es regular; el 54.2% expresa que el rendimiento es alta; el 62.7 manifiestan que el compromiso es regular y el 76.3% indican que la satisfacción es baja. Por lo tanto, la mayoría de los colaboradores expresa que existe deficiencias en el desempeño laboral.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 13

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.234	59	0.000
X1: Incorporación del talento humano	0.250	59	0.000
X2: Colocación del talento humano	0.243	59	0.000
X3: Recompensar al talento humano	0.246	59	0.000
X4: Desarrollo del talento humano	0.238	59	0.000
X5: Supervisión del talento humano	0.190	59	0.000
Desempeño laboral	0.190	59	0.000
Y1: Eficacia	0.215	59	0.000
Y2: Eficiencia	0.141	59	0.005
Y3: Trabajo en campo	0.319	59	0.000

Interpretación

La tabla 13 evidencia los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogoroy-Smirnova. Se observa el resultado de la variable gestión del talento humano ($p < 0.05$) y sus dimensiones de incorporación del talento humano ($p < 0.05$), colocación del talento humano ($p < 0.05$), recompensar al talento humano ($p < 0.05$), desarrollo del talento humano ($p < 0.05$) y supervisión del talento humano ($p < 0.05$), presentan distribución no normal. Al igual que la variable desempeño laboral ($p < 0.05$) y sus dimensiones eficacia ($p < 0.05$), eficiencia ($p < 0.05$) y trabajo en campo ($p < 0.05$), presentan distribución no normal. Por lo tanto, se optó por utilizar

la prueba estadística de Rho Spearman para calcular el grado de relación entre las dos variables de estudio.

Contrastación de hipótesis general

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

H_a: Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha=0.05$

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 14

Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	0.715**
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	0.000
		N	59

Interpretación

La tabla 14 evidencia los resultados de relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en el cual se demuestra un p-valor de 0.000; siendo menor al 0.05; esto significa, que la hipótesis nula es rechazada siendo aceptada la hipótesis de la investigación, asimismo, se demuestra una correlación positiva media (Rho de Spearman = 0.715). En conclusión, la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023. Es decir, esto implica que a

medida que mejora la gestión del talento humano en la empresa, también mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.

Contrastación de hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

H_a : Existe relación entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha=0.05$

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0)

Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 15

Correlación entre la gestión del talento humano y la eficacia

		Eficacia	
		Coefficiente de correlación	0.638**
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	0.000
		N	59

Interpretación

La tabla 15 evidencia los resultados de relación de la gestión del talento humano y la eficacia, en el cual se demuestra un p-valor de 0.000; siendo menor al 0.05; esto significa, que la hipótesis nula es rechazada siendo aceptada la hipótesis de la investigación, asimismo, se demuestra una correlación positiva media (Rho de Spearman = 0.638). En conclusión, la gestión del talento humano se relaciona con la eficacia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023. Es decir, esto implica que a medida que mejora la gestión del talento humano, también se observa un aumento en la eficacia de la empresa.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

H_a: Existe relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha=0.05$

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 16

Correlación entre la gestión de humano y la eficiencia

			Eficiencia
		Coefficiente de correlación	0.724**
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	0.000
		N	59

Interpretación

La tabla 16 evidencia los resultados de relación de la gestión del talento humano y la eficiencia, en el cual se demuestra un p-valor de 0.000; siendo menor al 0.05; esto significa, que la hipótesis nula es rechazada siendo aceptada la hipótesis de la investigación, asimismo, se demuestra una correlación positiva media (Rho de Spearman = 0.724). En conclusión, la gestión del talento humano se relaciona con la eficiencia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023. Es decir, esto implica que a medida que mejora la gestión del talento humano, también tiende a aumentar la eficiencia en la empresa.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en campo en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

H_a : Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en campo en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha=0.05$

Regla de decisión: Sig. ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0)

Sig. < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Tabla 17

Correlación entre la gestión del talento humano y el trabajo en campo

		Trabajo en campo	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	0.699**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	59

Interpretación

La tabla 17 evidencia los resultados de relación de la gestión del talento humano y el trabajo en campo, en el cual se demuestra un p-valor de 0.000; siendo menor al 0.05; esto significa, que la hipótesis nula es rechazada siendo aceptada la hipótesis de la investigación, asimismo, se demuestra una correlación positiva media (Rho de Spearman = 0.699). En conclusión, la gestión del talento humano se relaciona con el trabajo en campo en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023. Es decir, esto implica que a medida que mejora la gestión del talento humano, también mejorará el rendimiento del trabajo en campo en la empresa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

La presente investigación se llevó a cabo con la intención de analizar de manera integral la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral y sus distintas dimensiones, en los colaboradores de la empresa Pevoex Contratistas S.A.C, Yumpag ubicado en Buenaventura. Para ello, se empleó una metodología que consistió en aplicar un cuestionario a una muestra representativa de 59 trabajadores. Mediante este estudio, se pretendió reconocer y evaluar las diferentes dimensiones del desempeño laboral, así como de indagar cómo se vinculan con la gestión del talento humano y sus manifestaciones específicas.

El resultado principal de este estudio evidencia que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C. Esta relación se determinó mediante la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de 0.715 y un valor p de 0.000. Este resultado es consistente con el de Colcha (2021), quien en su investigación demostró que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores, es decir, que las acciones orientadas a desarrollar y motivar al personal impactan en su rendimiento.

De igual manera, el estudio de Hernández y Díaz (2021) sobre Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores, se encontró correlación positiva media de 0,355, entre las variables. Además, en la investigación de Mesones y Rojas (2022) se encontró que la Gestión de Talento Humano es de nivel bajo respecto al desempeño laboral. También en el estudio de Chilón y Montoya (2021), se evidenció que existe relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa ($r=0.540$, $p= 0.000$).

Un aspecto que refuerza el planteamiento de esta investigación es la coincidencia con otros estudios que han analizado la relación entre la gestión del talento y el rendimiento

organizativo. Por ejemplo, Wiradendi (2020) examinó diferentes empresas y concluyó que la gestión del talento influye en el rendimiento de la organización. Asimismo, Almokdad (2022) realizó una investigación acerca de la gestión del talento y su repercusión en el rendimiento de la organización, y encontró que la gestión del talento tiene un efecto positivo en el rendimiento organizativo. De manera similar, Escobar (2020) reportó una relación positiva muy alta ($r = 0.715$) entre las variables en su estudio. Estos hallazgos sugieren que la aplicación de la gestión de talentos humanos contribuye a aumentar el rendimiento de la organización.

Estos resultados contrastan con los hallazgos de otros estudios que no encontraron una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por ejemplo, Al Aina y Atan (2020), analizaron una muestra de 306 directivos de pequeñas y medianas organizaciones y concluyeron que las estrategias de atracción y retención de talento humano no influyeron en el desempeño laboral de sus trabajadores. De igual manera difiere con la investigación de Ludeña y Sanchez (2021), quienes demostraron que no existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral.

Según el concepto de Castro et al., (2020) La gestión del talento humano se refiere al conjunto de prácticas y estrategias utilizadas por las organizaciones para atraer, desarrollar, retener y motivar a su personal. En ese sentido, la Teoría del Capital Humano, sostiene que los trabajadores son una inversión para la organización y que su desarrollo y capacitación son esenciales para maximizar su contribución a la misma. Esta teoría sugiere que los trabajadores son un activo valioso y que, al igual que otros activos de la organización, su valor puede aumentar mediante la inversión en su formación, capacitación y desarrollo. (Castro et al., 2020).

Asimismo, el desempeño laboral según Checa et al. (2020) es el desenvolvimiento del colaborador ante las metas planteadas por una organización, según la Teoría de la Expectativa de Victor Vroom es relevante para el análisis del desempeño laboral, ya que sugiere que el

desempeño laboral depende de la percepción del trabajador sobre la relación entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas. La teoría sostiene que si los trabajadores creen que su esfuerzo influirá en su desempeño y que su desempeño será recompensado con algo valioso, es más probable que tengan un buen desempeño laboral (Cubas et al., 2022).

El presente estudio y las investigaciones anteriores que se han citado, evidencian la relevancia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa. Estos hallazgos sugieren la conveniencia de potenciar la gestión del talento humano como un elemento estratégico, proporcionando un clima laboral favorable para que el trabajador se sienta motivado y despliegue un buen desempeño laboral. Al reconocer y promover la buena gestión del talento humano, se contribuye a una mejor comprensión y tratamiento del desempeño laboral.

En primer resultado específico, evidencia que existe una correlación positiva media entre la gestión del talento humano y la eficacia en los colaboradores de la empresa, el cual se determinó mediante la prueba estadística de correlación de Rhode Spearman ($R= 0.638$; $Sig= 0.000$). En el estudio de Mesones y Rojas (2022), se observó que el 44.62 % de los trabajadores no estaban satisfechos con su desempeño laboral, el 36.92% sí lo estaban, el 15.38% lo cuestionaban y solo el 3.08% lo valoraban positivamente. Estos datos sugieren que existen diversos factores que afectan la eficacia del trabajo en la empresa.

En segundo resultado específico, evidencia que existe correlación positiva media entre la gestión del talento humano y la eficiencia en los colaboradores de la empresa, el cual se determinó mediante la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman ($R= 0.724$; $Sig= 0.000$). El resultado es similar a lo obtenido por Escobar (2020), en su tesis demostró que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el nivel de eficiencia de los trabajadores, tal como lo indica el coeficiente de correlación ($R= 0,891$; $Sig= 0.000$). Según la investigación de Mesones y Rojas (2022), quienes recolectaron la percepción de los

trabajadores respecto a la evaluación de eficiencia del trabajador en una empresa, en donde encontraron que el 46.15 % de los trabajadores estaban en desacuerdo con dicha evaluación, el 21.54% estaban de acuerdo, el 16.92% estaban totalmente de acuerdo, el 10.77 % estaban totalmente en desacuerdo y el 4.62% se mostraban indiferentes. Estos datos sugieren que la evaluación de eficiencia no se aplica de manera equitativa a todo el personal de la empresa, lo que genera insatisfacción y malestar en los trabajadores.

En tercer resultado específico, evidencia que no existe correlación positiva media entre la gestión del talento humano y el trabajo en campo en los colaboradores de la empresa, el cual se determinó mediante la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman ($R = 0.699$; $Sig = 0.000$). Lo hallado se complementan con Escobar (2020), quien en su estudio encontró que la gestión del talento humano y la participación por objetivos, poseen una correlación positiva moderada debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,673$ y una significancia bilateral ($p = 0,000$).

En ese sentido, el estudio tiene un valor significativo, ya que brinda evidencia sólida de una relación positiva media entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa. Los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman demuestran de manera consistente que una buena gestión del talento humano se relaciona con un buen o menor desempeño laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023 (Rho de Spearman = 0.715; $p=0.000$). Esto implica que, a medida que mejora la gestión del talento humano en la empresa, también mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.

Segundo: La gestión del talento humano se relaciona con la eficacia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023 (Rho de Spearman = 0.638; $p=0.000$). Esto implica que, a medida que mejora la gestión del talento humano, también se observa un aumento en la eficacia de la empresa.

Tercero: La gestión del talento humano se relaciona con la eficiencia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023 (Rho de Spearman = 0.724; $p=0.000$). Esto implica que, a medida que mejora la gestión del talento humano, también tiende a aumentar la eficiencia en la empresa.

Cuarto: La gestión del talento humano se relaciona con el trabajo en campo en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023 (Rho de Spearman = 0.699; $p=0.000$). Esto implica que, a medida que mejora la gestión del talento humano, también mejorará el rendimiento del trabajo en campo en la empresa.

6.2. Recomendaciones

Primero: Implementar programas de desarrollo y capacitación, esto implica desarrollar programas como talleres, cursos de formación y oportunidades de aprendizaje continuo que promuevan el crecimiento profesional y personal de los trabajadores. Con el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los trabajadores, se espera que su desempeño mejore, lo que a su vez contribuirá a la gestión del talento humano.

Segundo: Establecer políticas de reconocimiento y recompensa, esto se enfocará en reconocer el desempeño del trabajador, ya sea a través de incentivos económicos, reconocimientos públicos u oportunidades de crecimiento profesional. Asimismo, con la implementación de estas políticas se espera ayudar y motivar a los colaboradores, reforzar su compromiso y fortalecer la cultura de la empresa, lo que a su vez contribuirá a mejorar la eficacia general de la empresa.

Tercero: Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, esto implica que el gerente de recurso humanos fomente un ambiente de trabajo colaborativo, mediante la implementación de programas de formación en habilidades de comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo. Al promover la colaboración entre los trabajadores, se mejorará la eficiencia al optimizar los procesos de trabajo y aprovechar las habilidades complementarias de los miembros del equipo.

Cuarto: Establecer protocolos de seguridad claros, esto conlleva el uso obligatorio de equipos de protección personal, capacitación en procedimientos de seguridad, identificación y evaluación de riesgos, y la implementación de medidas de prevención de accidentes. Esta implementación garantizará un ambiente de trabajo de campo seguro enfocado en proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de RR. HH. Vol I-: Gestión por competencias. Ediciones Granica.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (Ed. 6ts). Caracas. Venezuela: Editorial Episteme C.A.
- Ayala, S. (2004). Administración de recursos humanos. Editorial Universidad Nacional de San Martín. Perú.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. México: Grupo Editorial Patria.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. Décima edición. México: McGRAW- HILL.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones (5.a. ed.). McGraw-Hill Publishing Co.
- García, J. (2016). Metodología de la investigación para administradores. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Hernández, R. y Mendoza, C.P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. México: Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.
- Kumar, R. (2019). Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners (5. a ed.). SAGE Publications Ltd.
- Anastacio, C., García, A., y Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. TZHOECOEN, 12(4), 436-448.
<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>

- Gusmán, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1), 78-90. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i1.270>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Romero, L., y Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 99-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990344>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Romero, L., y Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 99-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=699034>
- Al Aina, R., & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability in International Business*, 12(20), 8372. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Almokdad, H. M. (2022). Talent Management and Its Impact on Organizational Performance in the Jordanian Telecommunications Sector. [Tesis de posgrado, Universidad de Petra]. Repositorio Google académico. <https://acortar.link/mA4YWw>

- Cabezas, C., y Brito, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Castro, K., Luna, K., y Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Checa, L., Cabrera, X., y Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación valdizana*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chilón, L. Y., & Montoya, D. C. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la empresa Clinicar Diesel SAC, Cajamarca 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1932>
- Colcha, J. E. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la constructora general Services SA para el año 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Google académico. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8042>
- Colcha, J., Tapia, L., Romero, M., y Chiriboga, P. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services SA. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 834-844. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2890>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). Estudio económico de América Latina y el Caribe 2022: Dinámica y desafíos de la inversión [Informe]. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48077/1/S2100479_es.pdf
- Cubas, N., Gonzales, L., Díaz, M., Polo, B., De La Cruz, R., Gonzáles, E., y Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56-68. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- Cuesta, M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(6), 167-174. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Escobar, R. M. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Contratistas Generales el Baúl San José SRL, Cajamarca, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://hdl.handle.net/11537/28679>
- Hernández, C., & Díaz, N. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Santa Rosa EIRL 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1651>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). Encuesta Nacional de Empresas 2021. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1533/index.html
- García, J. (2019). La gestión del talento en la industria minera: un estudio de caso en una empresa minera en Perú. *Revista Científica de Administración*, 7(1), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6132035.pdf>

- González, J. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(4), 163-170. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Linares, R., & Flores, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco. *Revista Científica de Administración*, 8(2), 20-30. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/>
- Ludeña, W. J. & Sanchez, C.D. (2022). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa marroquín y contreras contratistas generales S.R.L, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105082>
- Mesones Dávila, L. A. (2022). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta, Chiclayo–2020. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10528>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., y Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 1(2), 21-29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Ministerio de Energía y Minas. (2020). Minería. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minem/tema/mineria>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Diversidad e inclusión de la fuerza de trabajo: Es esencial para el futuro del trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_841338/lang-es/index.htm
- Poveda, M. (2021). Gestión de talento humano en la Empresa Electconstru S.A del cantón Babahoyo. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio Google académico. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/9455>

Wiradendi, C. (2020). Implementation Talent Management to Improve Organization's Performance in Indonesia to Fight Industrial Revolution 4.0. *International journal of scientific & technology research* volume 9, ISSUE 01.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3620763

ANEXOS

ANEXO 1
Matriz de consistencia

Tema: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable/Dimensión	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.</p>	<p>X: Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <p>X1: Incorporación del talento humano</p> <p>X2: Colocación del talento humano</p> <p>X3: Recompensar al talento humano</p> <p>X4: Desarrollo del talento humano</p> <p>X5: Supervisión del talento humano</p>	<p>Investigación de:</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel y diseño de investigación: Descriptivo - Correlacional.</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativa</p> <p>Diseño de investigación: No experimental - transversal</p> <p>Población 70 colaboradores de la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la eficacia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.</p>	<p>Y: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Y1: Eficacia</p> <p>Y2: Eficiencia</p> <p>Y3: Trabajo en campo</p>	<p>Muestra 59 colaboradores.</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Procesamiento de información: El software SPSS 25.0</p>
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023?</p>	<p>Demostrar la relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.</p>	<p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.</p>		
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.</p>	<p>Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023.</p>		

ANEXO 2

Cuestionario de Gestión del talento humano

Indicaciones: Estimado señor (a) solicito su colaboración respondiéndome el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre la gestión del talento humano en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023. Pedimos que sea sincero con sus respuestas, dado que el cuestionario es anónimo

1. Edad: _____

2. Sexo: (F) (M)

3. Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas (según la siguiente tabla).

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

Nº	Incorporación del talento humano	1	2	3	4	5
1	¿Considera que el proceso de reclutamiento de personal de la empresa minera es efectivo para seleccionar a los candidatos adecuados?					
2	¿Considera que la empresa minera debería ampliar su alcance de reclutamiento para atraer a candidatos más diversos y con diferentes habilidades?					
3	¿Considera que el proceso de selección de personal de la empresa minera es justo e imparcial en la evaluación de los candidatos?					
4	¿Considera que la empresa minera debería involucrar a los empleados en la selección de nuevos miembros del equipo?					
	Colocación del talento humano					
5	¿Considera que la empresa minera brinda suficiente orientación y capacitación a los nuevos empleados para ayudarles a adaptarse a su nuevo trabajo?					
6	¿Considera que la empresa minera debería ofrecer programas de orientación personalizados para satisfacer las necesidades individuales de cada empleado?					
7	¿Considera que la empresa minera asigna responsabilidades y tareas adecuadas a sus empleados para lograr los objetivos empresariales?					
8	¿Considera que la empresa minera debería fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y permitir que los empleados participen en la toma de decisiones en cuanto a la asignación de tareas?					
9	¿Considera que los criterios de evaluación del desempeño utilizados por la empresa minera son claros y justos?					
10	¿Considera que la empresa minera debería implementar un sistema de evaluación más frecuente y regular para brindar un feedback más oportuno a sus empleados?					
	Recompensar al talento humano					
11	¿Considera que la remuneración que recibe por su trabajo en la empresa minera es justa en comparación con otros empleadores de la industria?					

12	¿Considera que la empresa minera debería ofrecer un sistema de compensación más transparente y basado en el mérito?					
13	¿Considera que los programas de incentivos de la empresa minera son efectivos en motivar a los empleados para lograr un desempeño excepcional?					
14	¿Considera que la empresa minera debería ofrecer programas de incentivos más personalizados para satisfacer las necesidades individuales de cada empleado?					
15	¿Considera que la empresa minera brinda suficientes prestaciones y servicios para satisfacer las necesidades de sus empleados?					
16	¿Considera que la empresa minera debería ampliar su oferta de prestaciones y servicios para mejorar la satisfacción y retención de sus empleados?					
	Desarrollo del talento humano					
17	¿Considera que la empresa minera ofrece suficientes oportunidades de capacitación y desarrollo para sus empleados?					
18	¿Considera que la empresa minera debería ofrecer programas de capacitación más específicos para satisfacer las necesidades individuales de cada empleado?					
19	¿Considera que la empresa minera ofrece suficientes oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para sus empleados?					
20	¿Considera que la empresa minera debería ofrecer un programa de desarrollo de carrera más estructurado y transparente?					
	Supervisión del talento humano					
21	¿Considera que la empresa minera utiliza eficazmente su banco de datos para mantener registros precisos de sus empleados?					
22	¿Considera que la empresa minera debería mejorar su banco de datos para incluir información más detallada y actualizada sobre el desempeño y las habilidades de sus empleados?					
23	¿Considera que los sistemas de información administrativa de recursos humanos utilizados por la empresa minera son eficaces en la gestión de la información del personal?					
24	¿Considera que la empresa minera debería implementar sistemas de información más avanzados para mejorar la eficiencia en la gestión de los recursos humanos y la toma de decisiones estratégicas?					

¡Muchas gracias!

Cuestionario de desempeño laboral

Indicaciones: Estimado señor (a) solicito su colaboración respondiéndome el siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre el desempeño laboral en la Empresa Pevoex Contratistas S.A.C - Yumpag - Buenaventura, 2023. Pedimos que sea sincero con sus respuestas, dado que el cuestionario es anónimo.

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas (según la siguiente tabla).

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

N°	Eficacia	1	2	3	4	5
1	¿Considera que la empresa minera establece objetivos claros y medibles para sus colaboradores?					
2	¿Considera que la empresa minera proporciona los recursos necesarios para que los colaboradores cumplan con los objetivos establecidos?					
3	¿Considera que la empresa minera establece plazos realistas y alcanzables para sus proyectos?					
4	¿Considera que la empresa minera proporciona herramientas y tecnologías adecuadas para que los colaboradores completen sus tareas en el tiempo previsto?					
5	¿Considera que la empresa minera establece estándares claros de calidad para sus productos o servicios?					
6	¿Considera que la empresa minera proporciona capacitación y apoyo suficiente para que los colaboradores puedan cumplir con los estándares de calidad esperados?					
	Eficiencia					
7	¿Considera que la empresa minera utiliza eficientemente sus recursos para lograr sus objetivos?					
8	¿Considera que la empresa minera promueve prácticas de ahorro de recursos y energía entre sus colaboradores?					
9	¿Considera que la empresa minera implementa estrategias efectivas para reducir los costos de sus operaciones?					
10	¿Considera que la empresa minera involucra a sus colaboradores en la identificación de oportunidades de reducción de costos?					
11	¿Considera que la empresa minera identifica y mejora constantemente sus procesos para aumentar su eficiencia y productividad?					
12	¿Considera que la empresa minera brinda oportunidades y recursos para que sus colaboradores propongan mejoras en los procesos existentes?					
	Trabajo en campo					
13	¿Considera que la empresa minera establece metas de rendimiento claras y alcanzables para sus colaboradores?					
14	¿Considera que la empresa minera proporciona los recursos necesarios para que los colaboradores alcancen un alto nivel de rendimiento en sus tareas?					

15	¿Considera que la empresa minera promueve un ambiente de trabajo que fomenta el compromiso y la motivación de sus colaboradores?					
16	¿Considera que la empresa minera reconoce y recompensa el compromiso y el desempeño sobresaliente de sus colaboradores?					
17	¿Considera que la empresa minera se preocupa por la satisfacción laboral de sus colaboradores?					
18	¿Considera que la empresa minera toma en cuenta las opiniones y sugerencias de sus colaboradores para mejorar su satisfacción laboral?					

¡Muchas gracias!

ANEXO 3

Confiabilidad

Confiabilidad del cuestionario de la gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.901	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
G1	63.63	149.031	0.321	0.902
G2	65.24	146.701	0.568	0.895
G3	64.56	149.906	0.528	0.897
G4	65.66	158.814	0.005	0.903
G5	64.78	144.451	0.578	0.895
G6	64.68	149.084	0.876	0.894
G7	64.05	132.911	0.784	0.888
G8	64.85	145.269	0.601	0.895
G9	64.69	132.733	0.932	0.885
G10	63.68	143.395	0.589	0.895
G11	64.85	145.269	0.601	0.895
G12	64.68	149.084	0.876	0.894
G13	65.24	146.701	0.568	0.895
G14	63.59	155.383	0.073	0.909
G15	64.37	142.169	0.854	0.890
G16	65.17	149.523	0.448	0.898
G17	64.64	149.199	0.720	0.895
G18	64.80	161.130	-0.115	0.913
G19	64.80	157.544	0.040	0.906
G20	64.17	134.488	0.807	0.888
G21	64.36	147.302	0.444	0.898
G22	64.61	150.587	0.311	0.901
G23	64.53	140.185	0.600	0.894
G24	64.36	140.440	0.717	0.891

Confiabilidad del cuestionario del desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.878	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
S1	47.42	104.007	0.242	0.880
S2	47.34	95.607	0.880	0.862
S3	46.03	101.378	0.256	0.883
S4	46.31	94.940	0.872	0.861
S5	47.27	103.580	0.174	0.885
S6	46.31	94.940	0.872	0.861
S7	46.19	104.396	0.168	0.884
S8	46.86	91.705	0.822	0.859
S9	46.76	94.770	0.743	0.863
S10	46.97	104.826	0.151	0.885
S11	46.07	109.237	-0.065	0.897
S12	46.31	94.940	0.872	0.861
S13	46.31	94.940	0.872	0.861
S14	46.31	94.940	0.872	0.861
S15	45.59	93.970	0.627	0.866
S16	47.17	103.764	0.271	0.879
S17	46.63	91.341	0.647	0.865
S18	46.64	91.819	0.632	0.866

ANEXO 4**Grado de correlación**

Coefficientes de correlación^a

- 1.00 = Correlación negativa perfecta.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00** = No existe correlación alguna entre las variables.
- 0.10 = Correlación positiva muy débil.
- 0.25 = Correlación positiva débil.
- 0.50 = Correlación positiva media.
- 0.75 = Correlación positiva considerable:
- 0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- 1.00 = Correlación positiva perfecta

Nota. a. Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00; Fuente: De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Libro “Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta” (p. 346). <https://acortar.link/BK6KhR>