

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA VANGUARD, CIUDAD DE ICA, PERIODO 2023

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

MEDINA LOYOLA SILVIA ALEJANDRINA
NIETO CRUZ RUBÍ DEL ROSARIO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

ICA – PERÚ
2025

ASESOR

Mg. ROJAS GUTIÉRREZ, WILLIAM JESÚS

ORCID: 0000-0001-5296-2971

TESISTAS

MEDINA LOYOLA SILVIA ALEJANDRINA

ORCID: 0009-0004-9077-9288

NIETO CRUZ RUBÍ DEL ROSARIO

ORCID: 0009-0009-9581-1247

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD Y
DESARROLLO SOSTENIBLE

Agradecimiento

Agradecemos a la Universidad Privada San Juan Bautista por brindarnos las herramientas necesarias para que nuestra formación universitaria sea la adecuada. Asimismo, expresamos nuestro agradecimiento a nuestros queridos profesores por todas las enseñanzas y consejos que nos han brindado para seguir adelante y nunca rendirnos.

Rubí Nieto y Silvia Medina

Dedicatoria

A mis queridos padres por todo el apoyo incondicional que me han brindado durante toda la trayectoria de mi carrera.

Rubí Nieto

A mi familia que me apoyo durante toda mi carrera y a Dios por su incondicional apoyo y nunca dejarme sola.

Silvia Medina

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con el objetivo de abordar la relación existente entre el área de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, que se encuentra en la ciudad de Ica, durante el periodo 2023. En cuanto al enfoque metodológico empleado, se trató de una investigación básica, alcance correlacional; respecto al diseño, este fue no experimental y de corte transversal. La población objeto fue de 50 trabajadores de la empresa Vanguard y los datos fueron recopilados mediante la técnica de la encuesta con el uso de dos cuestionarios. Los resultados de la investigación revelaron que consideran como en un nivel alto la gestión del talento humano (80%) y el desempeño laboral (90%); asimismo, se aprobó la hipótesis de estudio con un valor de significancia de $0,00 < 0,05$ y valor Rho de 0,500, que indicó una correlación positiva moderada. Se concluye que efectivamente existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Vanguard.

Palabras claves: gestión de talento humano, desempeño laboral, recursos humanos.

ABSTRACT

This research work was carried out with the aim of addressing the relationship between the area of human talent management and job performance in the company Vanguard, which is located in the city of Ica, during the period 2023. As for the methodological approach used, it was a basic research, correlational in scope; with respect to the design, it was non-experimental and cross-sectional. The target population was 50 workers of the Vanguard company and the data were collected using the survey technique with the use of two questionnaires. The results of the research revealed that they consider human talent management (80%) and job performance (90%) to be at a high level; also, the study hypothesis was approved with a significance value of $0.00 < 0.05$ and Rho value of 0.500, which indicated a moderate positive correlation. It is concluded that there is indeed a positive relationship between human talent management and job performance in Vanguard employees.

Keywords: human talent management, labor performance, human resources.

INTRODUCCIÓN

En muchas empresas resulta difícil ejecutar estrategias eficaces para aumentar el rendimiento laboral, ya que la gestión del talento humano no se analiza detalladamente su relación con el rendimiento profesional afectando las decisiones gerenciales. En la empresa Vanguard, ubicada en Ica, se resalta la necesidad de estudiar los efectos de la gestión de recursos humanos en el desempeño de los empleados, ya que influye tanto en la productividad como en la capacidad de hacer planes a largo plazo; por lo tanto, la falta de un análisis estructurado sobre esta relación limita el desarrollo organizacional y la optimización del potencial de los colaboradores, lo que justifica la pertinencia de este estudio para generar conocimiento que contribuya a fortalecer la gestión empresarial y mejorar los resultados laborales.

El objetivo abarca en determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023; asimismo, los objetivos específicos son los siguientes: establecer la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral, estimar la relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral, identificar la relación que existe entre el desarrollo del empleado y el desempeño laboral.

El presente estudio se justifica tanto en el ámbito teórico como práctico, ya que, a nivel teórico, contribuye al análisis de las teorías de gestión del talento humano con la realidad observada en la empresa, permitiendo visualizar un marco conceptual que facilite la comprensión de los factores que influyen en el desempeño laboral; asimismo, en el ámbito práctico, sus hallazgos brindan información clave para identificar deficiencias en la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral, sirviendo de referencia para otras organizaciones; por lo tanto, esto no solo beneficia directamente a la empresa Vanguard, sino que también sirve como referencia para otras organizaciones con desafíos similares.

El alcance y delimitaciones de este estudio se enfoca en evaluar la relación entre estas dos variables dentro del periodo establecido para el año 2023, tomando como espacio de análisis la empresa Vanguard; al hacerlo, se pretende aportar soluciones prácticas y pertinentes que atiendan las necesidades de gestión empresarial, promoviendo un entorno laboral más eficiente, armónico y competitivo.

La estructura de la investigación comprende cinco capítulos; en el Capítulo I, se abordarán el planteamiento y descripción de la problemática, la formulación general y específicas de la misma, justificaciones, delimitaciones y limitaciones de la investigación, además de los objetivos general y específicos y el propósito del estudio. En el Capítulo II, se presentará el marco teórico, incluyendo antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas, marco conceptual, hipótesis general y específicas, variables de estudio y definición operacional de términos, donde se detallarán las dimensiones analizadas. El Capítulo III abarcará la metodología utilizada, incluyendo el tipo y nivel de investigación, la población objeto de estudio y la muestra seleccionada. También se describirán las técnicas, instrumentos y diseño de recopilación de información, así como el tratamiento y evaluación de la información, y los aspectos éticos considerados. En el Capítulo IV se presentará el análisis de los resultados obtenidos, detallando los hallazgos y su posterior discusión. Finalmente, en el Capítulo V se presentarán las conclusiones, así como las recomendaciones derivadas de los hallazgos del estudio. Asimismo, se detallarán las Fuentes bibliográficas consultadas y se adjuntarán los anexos pertinentes que respalden la investigación.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN	VIII
ÍNDICE.....	X
INFORME ANTIPLAGIO	XII
LISTA DE FIGURAS	XVII
LISTA DE ANEXOS	XX
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	5
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	5
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	5
1.4. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO.....	7
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.6. OBJETIVOS	7
1.6.1. OBJETIVO GENERAL	7
1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
1.7. PROPÓSITO	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS.....	9
2.2. BASES TEÓRICAS	15

2.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	39
2.4.	HIPÓTESIS	47
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	47
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	47
2.5.	VARIABLES.....	47
2.6.	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS	48
	CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
3.1.	DISEÑO METODOLÓGICO	50
3.1.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	50
3.1.2.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	50
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	51
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	52
3.4.	DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	56
3.5.	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	56
3.6.	ASPECTOS ÉTICOS.....	57
	CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	58
4.1.	RESULTADOS.....	58
4.2.	DISCUSIÓN	96
	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
5.1.	CONCLUSIONES.....	99
5.2.	RECOMENDACIONES	101
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102
	ANEXOS	120

INFORME ANTIPLAGIO

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA VANGUARD, CIUDAD DE ICA, PERIODO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	13%
2	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.ucv.edu.pe	

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 25-06-25

NOMBRE DE AUTOR/ASESOR: MEDINA LOYOLA SILVIA ALEJANDRINA Y NIETO CRUZ RUBI DEL ROSARIO / MG. WILLIAM JESÚS ROJAS GUTIÉRREZ

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (x)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO:
LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA VANGUARD, CIUDAD DE ICA, PERIODO 2023

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 24 %

Conformidad Autor 1:

Nombre: SILVIA ALEJANDRINA
MEDINA LOYOLA
DNI: 76465747

DNI:

Huella:



GYT-FR-64

Conformidad Autor 2 :

Nombre: RUBI DEL ROSARIO
NIETO CRUZ
DNI: 71733205

Huella:



V.1

Conformidad Asesor:

MG. William Jesús Rojas Gutiérrez
CATEDRÁTICO
ASESOR
ORCID: 0000-0001-5296-2971
Investigador Renacyt - P0109083

Nombre: MG. WILLIAM JESÚS
ROJAS GUTIÉRREZ

14/02/2020

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Teorías del desempeño.....	38
Tabla 2 Definición Conceptual y Operacional de las Variables.....	49
Tabla 3 <i>Ficha técnica de la variable Gestión del talento humano</i>	53
Tabla 4 <i>Ficha técnica de la variable Desempeño laboral</i>	54
Tabla 5 <i>Categorías de confiabilidad</i>	55
Tabla 6 <i>Prueba de confiabilidad del instrumento para la variable gestión del talento humano</i>	55
Tabla 7 <i>Prueba de confiabilidad del instrumento para el desempeño laboral</i>	56
Tabla 8 <i>Distribución de la variable gestión del talento humano</i>	58
Tabla 9 <i>Distribución de la dimensión selección del personal</i>	59
Tabla 10 <i>¿El currículum vitae es importante para la selección del personal?</i>	60
Tabla 11 <i>¿La evaluación de selección del personal contribuye a la gestión del talento humano?</i>	61
Tabla 12 <i>¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal?</i>	62
Tabla 13 <i>¿Considera usted que el proceso de selección del personal es necesario en la empresa Vanguard?</i>	63
Tabla 14 <i>¿Existe injerencia para la contratación de personal en la empresa Vanguard?</i>	64
Tabla 15 <i>Distribución de la dimensión capacitación del personal</i>	65
Tabla 16 <i>¿Las capacitaciones ayudan a que el personal esté actualizado en la empresa Vanguard?</i>	66
Tabla 17 <i>¿La capacitación recibida está orientada a la necesidad del trabajador?</i>	67

Tabla 18 <i>¿La empresa Vanguard adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal?</i>	68
Tabla 19 <i>¿Se asigna presupuesto para la capacitación del personal en la empresa Vanguard?</i>	69
Tabla 20 <i>Distribución de la dimensión desarrollo del personal</i>	70
Tabla 21 <i>¿La capacitación recibida les permite alcanzar sus objetivos?</i>	71
Tabla 22 <i>¿Los empleados poseen experiencias acordes a la labor desarrollada?</i>	72
Tabla 23 <i>¿Se propicia el trabajo en equipo para desarrollar nuevos proyectos?</i>	73
Tabla 24 <i>Distribución de la variable desempeño laboral</i>	74
Tabla 25 <i>Distribución de la dimensión rendimiento de la tarea</i>	75
Tabla 26 <i>¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario?</i>	76
Tabla 27 <i>¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?</i>	77
Tabla 28 <i>¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?</i>	78
Tabla 29 <i>¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr?</i>	79
Tabla 30 <i>¿Siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo?</i>	80
Tabla 31 <i>Distribución de la dimensión comportamientos contraproducentes</i>	81
Tabla 32 <i>¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?</i>	82
Tabla 33 <i>¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?</i>	83

Tabla 34 <i>¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?.....</i>	84
Tabla 35 <i>¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?.....</i>	85
Tabla 36 <i>Distribución de la dimensión rendimiento en el contexto</i>	86
Tabla 37 <i>¿Planifiqué mi trabajo, de manera que pude hacerlo en tiempo y forma?.....</i>	87
Tabla 38 <i>¿Participé activamente de las reuniones laborales para orientar a los clientes?.....</i>	88
Tabla 39 <i>¿Mi planificación laboral fue óptima al asumir tareas desafiantes?</i>	89
Tabla 40 <i>Prueba de normalidad</i>	90
Tabla 41 <i>Coeficientes de correlación de Spearman</i>	91
Tabla 42 <i>Nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral</i>	92
Tabla 43 <i>Nivel de relación entre la dimensión selección del personal y el desempeño laboral.....</i>	93
Tabla 44 <i>Nivel de relación entre la dimensión capacitación del personal y el desempeño laboral.....</i>	94
Tabla 45 <i>Nivel de relación entre la dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral.....</i>	95

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Gestión de recursos humanos	16
Figura 2 Principios de la administración científica	22
Figura 3 Enfoques de la teoría de las relaciones humanas.....	23
Figura 4 Jerarquía de las necesidades humanas de Maslow	24
Figura 5 Teoría de dos factores de Herzberg	25
Figura 6 Áreas vinculadas a la administración de los recursos humanos.....	28
Figura 7 Acciones para un excelente desempeño.....	31
Figura 8 Proceso de la gestión del desempeño	32
Figura 9 Ventajas y desventajas de la evaluación del desempeño de 360°	33
Figura 10 Objetivos de la evaluación del desempeño	34
Figura 11 Distribución de la variable gestión del talento humano.....	58
Figura 12 Distribución de la dimensión selección del personal	59
Figura 13 ¿El currículum vitae es importante para la selección del personal?	60
Figura 14 ¿La evaluación de selección del personal contribuye a la gestión del talento humano?	61
Figura 15 ¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal?	62
Figura 16 ¿Considera usted que el proceso de selección del personal es necesario en la empresa Vanguard?.....	63
Figura 17 ¿Existe injerencia para la contratación de personal en la empresa Vanguard?.....	64
Figura 18 Distribución de la dimensión capacitación del personal	65
Figura 19 ¿Las capacitaciones ayudan a que el personal esté actualizado en la empresa Vanguard?	66

Figura 20 ¿La capacitación recibida está orientada a la necesidad del trabajador?	67
Figura 21 ¿La empresa Vanguard adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal?	68
Figura 22 ¿Se asigna presupuesto para la capacitación del personal en la empresa Vanguard?.....	69
Figura 23 Distribución de la dimensión desarrollo del personal.....	70
Figura 24 ¿La capacitación recibida les permite alcanzar sus objetivos?	71
Figura 25 ¿Los empleados poseen experiencias acordes a la labor desarrollada?.....	72
Figura 26 ¿Se propicia el trabajo en equipo para desarrollar nuevos proyectos?.....	73
Figura 27 Distribución de la variable desempeño laboral	74
Figura 28 Distribución de la dimensión rendimiento de la tarea	75
Figura 29 ¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario?	76
Figura 30 ¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?	77
Figura 31 ¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?	78
Figura 32 ¿ En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr?....	79
Figura 33 ¿Siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo?	80
Figura 34 Distribución de la dimensión comportamientos contraproducentes	81
Figura 35 ¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?	82

Figura 36 ¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?	83
Figura 37 ¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?.....	84
Figura 38 ¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?.....	85
Figura 39 Distribución de la dimensión rendimiento en el contexto.....	86
Figura 40 ¿Planifiqué mi trabajo, de manera que pude hacerlo en tiempo y forma?	87
Figura 41 ¿Participé activamente de las reuniones laborales para orientar a los clientes?	88
Figura 42 ¿Mi planificación laboral fue óptima al asumir tareas desafiantes?	89

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de la variable	121
Anexo 2. Instrumentos	125
Anexo 3. Validación de expertos	127
Anexo 4. Confiabilidad de instrumentos	133
Anexo 5. Estudio piloto.....	134
Anexo 6. Matriz de consistencia.....	134
Anexo 7. Carta de Autorización (Permiso de la empresa)	139
Anexo 8. Aspectos éticos	140

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, la adecuada administración de talento humano forma parte de las áreas que con mayor frecuencia ha experimentado cambios dentro de la organización, por lo que ha tenido que adaptarse y cambiar su desarrollo de métodos que permitan incrementar el rendimiento laboral en los colaboradores. Además, se puede afirmar que esta área ha ejercido un gran impacto a nivel global e internacional dado su significativo impacto en el desempeño de trabajadores satisfechos, las empresas obtienen mayor rendimiento y crecimiento, por lo que las organizaciones que buscan crecer deben tener esto en cuenta. El desempeño laboral de un trabajador tiene influencia en los resultados laborales y esto dependerá de ciertos factores, como el sueldo, el reconocimiento y los beneficios que pueda brindar la empresa.

A nivel global, la administración de recursos humanos ha obtenido mucha significancia en todo tipo de organizaciones. El capital humano cualificado es quien plantea estrategias, desarrolla proyectos, establece objetivos y los dirige para que se logre cumplir (Valenzuela, 2022). El sector de exportaciones agricultura en 2022 alcanzó los 114,9 millones de toneladas métricas, a pesar de un incremento de 4,6 millones de toneladas respecto al año anterior, la presión por cumplir con demandas crecientes expone deficiencias en la capacitación (Orús, 2020). Por lo tanto, la gestión del talento humano se ha convertido en una pieza fundamental para que las empresas funcionen correctamente. Sin embargo, muchas organizaciones actuales no consideran importante el talento humano, por lo que, al contratar al personal, no lo hacen de manera cautelosa, poniendo en riesgo su productividad.

Asimismo, se evidenció que el 70 % de las empresas españolas han realizado el cambio de talentos de manera interna, con el fin de avanzar y construir favorablemente las competencias, permitiendo capacitar a sus empleados para que puedan mostrar un desempeño laboral oportuno. Por otro

lado, se mostró que el 59 % de las entidades se centraron en reinventar estrategias para mantener la motivación y flexibilidad para mejorar el bienestar del empleado y su entorno liberándolo de dificultades. Mientras mayor sea el desempeño laboral, mejor será el talento humano demostrado (Mercer, 2021).

Además, mercados de exportación de frutas europeos como Alemania, Francia e Italia, contrasta con las dificultades para consolidarse en mercados extracomunitarios, donde se evidenció una caída del 29 % en Canadá durante 2023, donde el panorama expone desafíos en la gestión del talento humano, particularmente en la capacitación de equipos comerciales y logísticos para enfrentar dinámicas cambiantes en mercados internacionales (E. Comercio Agrario, 2024).

Respecto al ámbito latinoamericano, precisamente en Ecuador existen algunos estudios, como el de Iturralde et al. (2020), que señalaron que las empresas buscan mejorar los conocimientos y capacidades de los empleados con el objetivo de incrementar su desempeño laboral y que el trabajo sea en equipo de manera eficiente, con el fin de obtener mejores resultados en cuanto a ideas. Según el estudio, el 52.9 % de las empresas ejecutan sus actividades en el mercado nacional, un 39.2 % posee participación en el mercado internacional, el 78 % de las medianas empresas han realizado evaluaciones de desempeño laboral, un 54 % busca mejorar el aprendizaje y los conocimientos de sus empleados, un 62 % considera aprovechar las capacidades de sus empleados, y un 58 % está orientado a la construcción de equipos de trabajo para potenciar sus conocimientos y capacidades.

Asimismo, el caso de Colombia, pese a generar más de 42.000 empleos directos y 108.000 indirectos durante 2022, persisten desafíos relacionados con la estabilidad laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores en exportación de frutos limitando la capacidad del sector para mejorar las condiciones laborales (UPRA, 2023). En suma, Troya-Vera et al. (2022) en Ecuador refiere que en las empresas agroindustriales se percibió deficiencia en la educación hacia los trabajadores, siendo fundamental

incrementar las capacidades de los trabajadores a través de capacitaciones constantes, también otro de los problemas que presentaron es la inadecuada comunicación interna en la empresa, lo cual genera que se realice una deficiente distribución de funciones.

Además, Parrales et al. (2023), precisaron que los problemas que manifiesta una empresa agrícola son: inconformidad con el clima laboral, desconocimiento de políticas y planes, falta de capacitaciones de gestión talento humano, desinterés de capacitaciones constantes, ineficiencia laboral y carencia de un adecuado liderazgo. Por tanto, es crucial contar con una sólida gestión en el proceso de contratación, selección, formación y evaluación del rendimiento del empleado, siendo así que todo este proceso se debe realizar a fin de lograr que los trabajadores perfeccionen sus capacidades y de esa manera cumplan con los objetivos empresariales.

En el ámbito nacional, se realizó una revisión de la investigación de Rojas et al. (2020), quien estableció que el 92.5 % de las empresas consideran realizar un diagnóstico al contratar personal operativo. El 87.5 % señaló que aplica procesos de reclutamiento, selección y evaluación al contratar personal y el 72.5 % en promedio requiere que el personal contratado tenga habilidades de comunicación. Además, el 87.50 % consideró importante la capacidad, conocimiento y habilidades del personal para mejorar su rendimiento y brindar un mejor servicio de calidad, y el 93.75 % hizo referencia al capital intelectual para poder capacitar a los trabajadores y así tener un mejor desempeño laboral. Dentro de las agroexportaciones, liderado por las frutas que representan el 48 % del total agrícola, resalta la importancia del sector en las exportaciones peruanas, enfrentando desafíos en la adaptación a los estándares internacionales de calidad, exigiendo mejorar el desempeño laboral en todas las etapas de la cadena productiva (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, 2019).

Por otro lado, Cubas et al. (2022) indicaron que el 54.7 % de los encuestados mostró un mejoramiento continuo en sus expectativas y el

trabajo en equipo para lograr la eficiencia, reflejado en el cumplimiento de sus actividades y metas establecidas. Además, el 50.7 % está dispuesto a participar en los proyectos para el crecimiento y progreso de las capacidades profesionales en la empresa.

En el contexto local, en la empresa Vanguard, la ausencia de un programa estructurado de incentivos laborales limita significativamente la motivación y el rendimiento de los empleados, lo que repercute en la productividad general. Respecto a la selección del personal la empresa actualmente posee políticas para sistematizar las convocatorias, pero las contrataciones de urgencia están limitando el análisis correcto del proceso selectivo, en suma, la capacitación del personal suele verse afectada por la carga laboral o falta de planificación, debido a las altas demandas laborales que requiere cubrir mayor tiempo en actividades operativas, lo que limita el enfoque en la preparación continua. Por tanto, el desarrollo del personal está condicionado por la repetición de sus labores diarias, lo que reduce la frecuencia de capacitaciones periódicas.

Adicionalmente, la comunicación entre las áreas funcionales es deficiente, lo que ocasiona falta de coordinación, retrasos en la ejecución de proyectos y una disminución en la eficiencia operativa. Por lo cual, el problema se agrava por la escasa promoción de habilidades interpersonales, lo que provoca desequilibrios en la asignación de responsabilidades, sobrecarga laboral en algunos colaboradores y una alta rotación de personal. Por otro lado, se identifican debilidades en la interacción efectiva y la cooperación entre directivos y colaboradores.

Por lo cual, afecta la cohesión interna, y la capacidad de los equipos para abordar de manera conjunta los desafíos organizacionales, dejando en evidencia la necesidad de estrategias que optimicen la gestión del talento humano y fortalezcan el ambiente laboral. Finalmente, la empresa no ha desarrollado la autoconfianza de sus empleados en la ejecución de tareas, lo que afecta de manera significativa en alcanzar los objetivos planteados por el

personal de la dirección. En base a lo antes mencionado es fundamental determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE 1: ¿Cómo se relaciona la selección del personal con el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023?

PE 2: ¿En qué medida existe relación entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023?

PE 3: ¿Qué relación existe entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica: El estudio proporcionó una comprensión de las teorías actuales de la gestión de personal y contrastarlas con la realidad observada en la empresa objeto de estudio. De esa manera, fue posible generar una nueva construcción teórica que analice la situación de los empleados y proponer estrategias eficaces para mejorar su desempeño. ***El estudio se realizó con el propósito de ampliar el conocimiento, a través de la teoría, generar estrategias para poder desempeñarse eficazmente.*** Por lo tanto, benefició a los empresarios del rubro agroindustrial y a futuros investigadores que deseen abordar esta temática.

Justificación práctica: Se justificó de manera práctica porque proporciona resultados verídicos que permite identificar problemas clave que enfrentan los empleados respecto a la gestión del talento humano y cómo estas deficiencias influyen en su desempeño laboral, por lo cual, el análisis de

los hallazgos permite orientar a los directivos elaboren planes de mejora, estrategias de los empresarios interesados y a investigadores interesados en ampliar los conocimientos, debido a que las estrategias concretas que pueden ser implementadas para optimizar el desempeño de los trabajadores, beneficia directamente a la empresa Vanguard e indirectamente como referencia para otras organizaciones que enfrenten desafíos similares en la gestión del talento humano.

Justificación metodológica: se justificó metodológicamente porque aportó instrumentos validados los cuales son diseñados específicamente para lograr los objetivos de este estudio; en suma, el estudio está orientado con una metodología según la naturaleza de los objetivos, correspondiente a un nivel correlacional de enfoque cuantitativo por proporcionar un constructo de ideas orientados a las variables, permitiendo obtener un conocimiento más profundo para la definición adecuada de los indicadores asociados a las dimensiones de las variables y su interrelación, acorde a la estructura metodológica. Por lo tanto, los instrumentos construidos bajo esta ruta metodológica son útiles para futuros investigadores que quieran seguir realizando estudios y análisis respecto al tema y aplicarlos a realidades distintas.

Justificación social: se justificó socialmente porque las recomendaciones contribuyen a orientar estrategias enfocadas en el bienestar de los trabajadores bajo la gestión del talento humano que potencien su desempeño laboral, mejorando la calidad de vida de los empleados y permitiendo fortalecer las relaciones laborales que promueve un entorno de trabajo más equitativo y motivador. Por tanto, socialmente proporciona a las empresas herramientas teóricas que optimizan el rendimiento organizacional, beneficiando directamente a fortalecer los procesos de selección, capacitación y retención de talento, favoreciendo tanto a empleadores como a la sociedad en general.

1.4. DELIMITACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

Delimitación espacial: la investigación se ejecutó en la ciudad de Ica, Perú.

Delimitación temporal: la investigación se desarrolló en los meses de junio 2023 a setiembre de 2023.

Delimitación social: se tomó en consideración a los empleados de la empresa Vanguard, ubicada en la ciudad de Ica, Perú.

Delimitación conceptual: se centró en las variables de estudio: Gestión del talento humano y Desempeño laboral.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Algunos obstáculos presentados en el desarrollo del estudio fueron: sintetizar la abundante información relacionada al tema, la necesidad de obtener permisos para acceder a la información necesaria para el desarrollo del estudio, pocos estudios en el rubro agroindustrial actuales, la limitación del tiempo debido a las obligaciones laborales y familiares, la asunción de la inversión económica para llevar a cabo la investigación.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Establecer la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

OE2. Estimar la relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

OE3. Identificar la relación que existe entre el desarrollo del empleado y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

1.7. PROPÓSITO

El propósito de esta tesis es conocer la relación entre la gestión del talento humano implementadas en la organización y el desempeño laboral de los empleados, orientado a identificar los problemas actuales identificadas en estas áreas. Al profundizar en la interacción entre estas variables permitirá a la empresa Vanguard optimizar la gestión de su capital humano, fortaleciendo sus estrategias de gestión y promoviendo un mejor rendimiento individual y colectivo; además, los procesos internos y el desarrollo del personal pueden ser orientados con medidas correctivas para mejorar el desempeño y garantizar una mejor gestión del talento humano.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

2.1.1. INTERNACIONALES

Valenzuela et al. (2022), en su título *Gestión de talento humano para la eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos* plantearon como objetivo establecer la administración en el área de talento humano a fin de lograr una adecuada eficiencia en la empresa. En la metodología se empleó el tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, diseño no experimental y transeccional. Por ello, se utilizó la encuesta como técnica, utilizando el cuestionario como instrumento. En cuanto a los resultados obtenidos se mostró que el 55 % de los empleados afirmaron que le gustaba el trabajo que realiza, el 15 % señaló que no le gustaba porque en ocasiones se le asignaban tareas que desconocía, y el 30 % restante consideró que su trabajo era poco agradable. El 73 % de los empleados opinó que recibir capacitación sería muy positivo, mientras que el 18 % indicó que necesitaban capacitación con frecuencia. En conclusión, para lograr el éxito de una empresa es necesario ejecutar una administración eficiente del capital humano que incluya el reclutamiento, selección, capacitación y la valoración del desempeño de los empleados en sus respectivos puestos.

Troya-Vera et al. (2022), realizaron un artículo de investigación en Argentina, titulado *Las capacidades dinámicas en el desarrollo del desempeño organizacional de las empresas agroindustriales de la provincia de El Oro*, donde el objetivo fue establecer las capacidades dinámicas de las empresas agroindustriales en la provincia de El Oro. En la metodología se empleó el tipo de investigación básica, enfoque mixto, nivel descriptivo y de diseño no experimental y el tiempo transeccional. La muestra fueron 50 trabajadores de cinco empresas agroindustriales, el procedimiento por el cual se obtuvo la información fue la encuesta con el instrumento cuestionario, entrevista y *focus group*. Por lo tanto, se obtuvo como resultado que en la mayoría de las

empresas agroindustriales conservan capacidades dinámicas óptimas, regidas por capacitaciones frecuentes y el uso de herramientas que permiten la eficacia de los procesos, por tanto, en innovación y toma de decisiones se obtuvo un valor de 2,43, adaptación 2,42, orientación estratégica de 2,46 y gestión de talento 1,15. Se concluyó que los factores negativos del desempeño laboral se hallan en menor cantidad, sobre todo en aquellos que se manipulan por el ambiente exterior.

Coello (2021), en su tesis de maestría presentada en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil-Ecuador, titulada *Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la organización bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro*. El objetivo fue determinar la incidencia entre las variables planteadas. En la metodología se empleó el tipo de investigación básica, enfoques cuantitativos y cualitativos, diseño no experimental y nivel descriptivo-correlacional. El tamaño de la muestra consistió en un total de 170 empleados participantes en el estudio, el recurso usado para recabar información fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los cálculos hallados por el método estadístico correlación de Pearson fue $r=0.998$ y el p-valúe fue de 0.045, lo que demuestra la existencia de una relación estadísticamente significativa entre los parámetros del trabajo. En conclusión, existen factores que intervienen en la concepción de los trabajadores de la organización sobre la manera de conllevar la gestión del talento humano frente a su desempeño laboral.

Palles y Palles (2020) en su tesis de licenciatura presentada en Ecuador, titulada *Análisis de la administración de talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Federación FEGRANDINOS NORTE periodo 2019-2020*. El objetivo fue examinar la correlación entre las variables propuestas. En la metodología se empleó el tipo de investigación básica, enfoque mixto, el diseño no experimental, de alcance correlacional. La muestra estuvo compuesta de 174 colaboradores de la Federación

FEGRANDINOS NORTE; el método que fue utilizado para obtener información fue la encuesta y la herramienta fue el cuestionario. Los principales hallazgos revelaron una significancia de 0,014, junto a un valor de chi cuadrado de Pearson equivalente a 3,84, siendo menor al chi calculado de 6,00; lo cual permitió evidenciar el nivel de entre los parámetros de estudio; por ello, se concluye afirmando una relación entre estos, lo cual se puede medir mediante resultados eficientes y eficaces de los trabajadores.

Iturralde et al. (2020), en su artículo científico publicado en Ecuador, titulada *La gestión de recursos humanos como elemento clave del éxito competitivo de las medianas empresa Machaleñas*. El objetivo fue entender cómo la administración del capital humano contribuye al éxito de las empresas. En la metodología se empleó un tipo de investigación básica, nivel correlacional, diseño no experimental, transaccional y de enfoque cuantitativo. Asimismo, la muestra lo conformaron 50 medianas empresas, el recurso para recabar información fue la encuesta y la herramienta el cuestionario. Los hallazgos después del cálculo empleado por medio de la correlación de Pearson fueron, $r = 0.31$ y el $p\text{-value} = 0.035$ la cual indica que hay un indicio de relación entre las variables. En conclusión, se evidencia una conexión importante entre los factores como la capacitación, el desarrollo organizacional y las competencias, los cuales tienen un impacto positivo en el progreso de una empresa.

En cuanto a los antecedentes internacionales, todos están relacionados de manera directa o indirecta con el tema en cuestión, subrayando lo relevante que es administrar adecuadamente el talento humano para mejorar el rendimiento en el trabajo, por ende, mejorar el desarrollo, productividad y progreso de las empresas. Contar con personal altamente calificado con conocimientos, experiencias y conductas positivas mejora favorablemente el desempeño laboral, haciendo un trabajo en equipo en beneficio de la empresa, que es alcanzar los objetivos. Es por ello por lo que

existe relación entre ambas variables. Mientras más se trabaje el talento humano, más desempeño tendrá el trabajador.

2.1.2. NACIONALES

Araujo y Medina (2022), en su tesis de licenciatura presentada en la Universidad Peruana los Andes, titulada *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda.-2021*. El objetivo fue establecer cómo las variables de estudio se relacionan durante el periodo mencionado. En cuanto a la metodología del estudio, fue básica y se centró en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra fueron 21 trabajadores de la cooperativa, con encuestas como técnica empleada y cuestionarios como instrumento. Los hallazgos revelaron una relación entre las variables, evidenciada por un $p\text{-value}=0.000$ y la correlación es positiva $Rho= 0,781$. En conclusión, se estableció una conexión sólida y estadísticamente significativa entre las variables de estudio, ya que a medida que la gestión del talento humano sea eficiente el desempeño laboral mejorará.

Rojas y Rudas (2021), en su trabajo de investigación para la obtención del título de licenciatura presentado en la Universidad Privada del Norte, titulado *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021*. El objetivo fue determinar la asociación entre los parámetros en el periodo mencionado anteriormente. Por ello, desarrollaron una metodología de tipo de investigación básica, con un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental; además, emplearon el método deductivo, y corte transversal. La muestra fueron 32 colaboradores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los hallazgos indicaron la relación entre las dos variables, es una correlación alta, directa y positiva la cual muestra la Rho de Spearman fue 0,831. Es por ello que se concluyó que, existe la urgencia llevar a cabo una planificación de gestión de talentos para el crecimiento profesional

de los empleados y una mejor organización, puesto que se asocia en el desempeño laboral de los trabajadores.

Medina (2020), elaboró una tesis de licenciatura en Administración en la Universidad César Vallejo, titulada *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero de Agro Pacha S.A. Morropón- Piura, 2019*. El objetivo fue establecer la relación entre las variables establecidas en la investigación. En la metodología se empleó un tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, además, se empleó un cuestionario como herramienta para recopilar información mediante encuestas, abarcando a una población de 136 empleados. Los resultados indicaron una relación directa y moderada siendo el valor de $\rho = 0.522$ y un nivel de significancia $p = 0.000$. La autora concluyó que los parámetros de la investigación se relacionan.

Bacalla (2019), presentó una tesis de licenciatura en Agronegocios en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, denominada *Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas-2018*. El objetivo planteado fue examinar la relación entre ambas. En la metodología se empleó un tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, nivel descriptiva-correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Además, la muestra seleccionada fueron 48 trabajadores. Se empleó la encuesta, utilizando como herramienta el cuestionario. Los resultados del estadístico correlación de Pearson es de 0.630. Por lo tanto, se concluyó que las variables de estudio se relacionan significativamente.

Tarazona (2019), presentó su tesis para la obtención del grado de magister en gestión y negocios, titulada *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa INDAPRO SAC, Huánuco - 2017*. El objetivo fue establecer la incidencia entre las variables de estudio en el periodo mencionado. En la metodología se empleó un tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, alcance

correlacional y un diseño no experimental. Se empleó un cuestionario para la recolección de datos de una muestra compuesta por 40 empleados. Los hallazgos que se obtuvieron dieron como resultado el valor de Pearson = 0,483 y una significancia de ,004. Se concluyó que la primera variable influye sobre el desempeño de los empleados.

Chagua (2019), presentó una tesis de maestría en la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, titulada *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria Santa Ana de Junín–2018*. El objetivo fue determinar la asociación entre las variables establecidas en el tiempo determinado. En la metodología se empleó un tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo y un alcance correlacional. En cuanto al diseño, fue de corte transeccional y no experimental. La muestra fue de 100 empleados. Para recopilar la información, se empleó como técnica la encuesta, aplicando un cuestionario como instrumento. Los hallazgos mostraron que existe relación positiva y nivel alto, junto a un valor estadístico de Rho = 0.782 y p-value de 0.000, lo que indica una significancia estadística menor que 0.05. En conclusión, se pudo afirmar la asociación entre las variables, puesto que cada indicador que se modifique en cuestiones de la gestión de recursos humanos repercutirá sobre la satisfacción del empleado.

Saavedra (2019) presentó una tesis de maestría en la Universidad César Vallejo, denominada *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019*. El objetivo fue sugerir un plan destinado a la mejora del rendimiento del personal de la Estación Experimental Agraria Vista Florida Lambayeque en 2019, centrándose en la gestión del talento humano. En la metodología se empleó un tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo. La población objetivo consistió en 83 empleados. Se empleó la metodología de encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento para recopilar datos. Los resultados revelaron que el 73.5 % de

los empleados consideraba a la primera variable como regular, mientras que el 66.3 % calificaba el desempeño laboral como muy bueno. Esto sugiere deficiencias en la capacitación y algunas debilidades en los procedimientos organizativos. Se concluyó que una adecuada elaboración de un plan de gestión de recursos humanos busca de aumentar y optimizar el desempeño empresarial de los empleados debería considerar las siguientes actividades: procesos de inducción y reinducción, gestión del plan de capacitación, fortalecimiento de las capacidades de socialización, cursos de comunicación efectiva, desarrollo de un programa de incentivos y reconocimientos laborales.

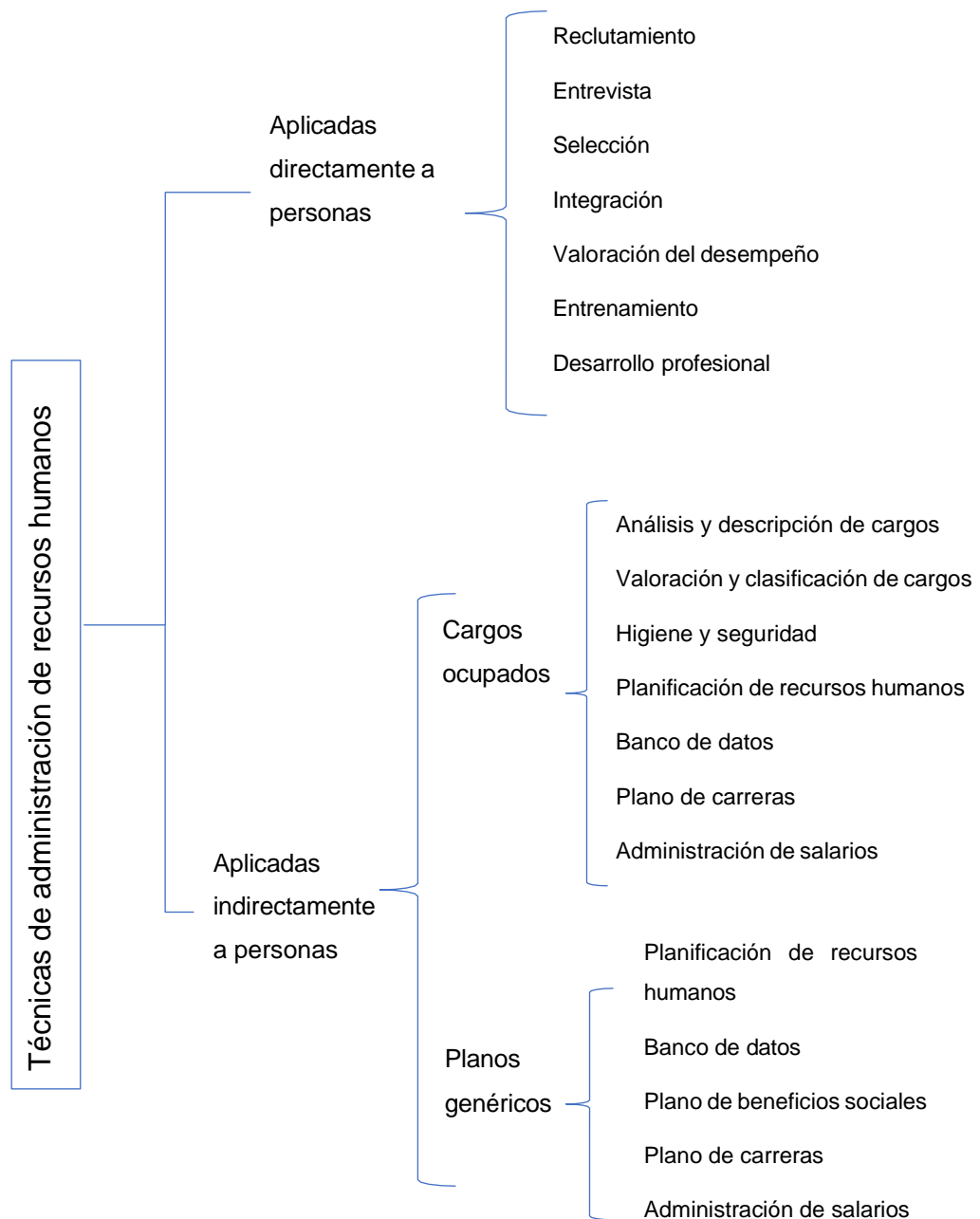
2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión de talento humano (GTH) enfocada en el ámbito operativo se percibe como una estrategia destinada a proporcionar a las organizaciones ventajas competitivas mediante la identificación, promoción, mantenimiento y fortalecimiento de las capacidades y habilidades del colaborador con el fin de lograr metas específicas. Ciertas técnicas se implementan de manera directa con el empleado, mientras que otras se emplean de manera indirecta, tal como se indica en la figura 1 (Chiavenato, 2019). Se infiere que en la gestión del personal busca mejorar las competencias de los empleados mediante estrategias aplicadas a los trabajadores de manera directa e indirectamente y de esa manera se pueda mejorar la productividad o desempeño.

Figura 1

Gestión de recursos humanos



Nota. El gráfico representa la aplicación de las técnicas de recursos humanos al personal sea de forma directa o indirecta, por medio de los puestos que desempeñan o por los planes o programas globales o específicos. Fuente: Elaboración propia, tomado en referencia a Idalberto Chiavenato, (2019).

Asimismo, la GTH es una estrategia para dirigir las capacidades de los trabajadores; mediante actividades de competencia profesional dentro del trabajo; pero no termina con sólo generar competencia; sino que existen factores que deben ir de la mano con la innovación, productividad, y el liderazgo. De esta manera generar el desarrollo en el nivel y la calidad de la organización en conjunto las cuales se verán reflejados en la satisfacción de los clientes y el crecimiento de los colaboradores como de la compañía (Chávez, 2018). Además, siendo importante el desarrollo de la empresa a través del progreso de sus empleados; una adecuada administración del personal hace que las empresas se conviertan más competitivas; puesto que, logra cumplir objetivos y dejar buena impresión a todo aquel que esté involucrado con ellos.

Del mismo modo, la GTH promueve el desarrollo de las aptitudes de los trabajadores y constituye una estrategia que se elabora, implementa, analiza y supervisa de forma continua. Las cuales facilitan la supervisión de los procedimientos relacionados con el reclutamiento, contratación, compensación, formación, retención y seguimiento del personal. Todos estos factores permiten una buena organización, desempeño de los trabajadores y el crecimiento empresarial (Ramírez et al. 2019). El manejo del capital humano se usa en todos los pasos que da un empleado; pues permite evaluar de manera adecuada las facultades y debilidades que posee. Es así que siendo de un uso constante sirve para mejorar en todo tiempo, etapas y áreas de las actividades de una organización referente al personal.

En efecto, el diligenciamiento de la GHT favorece determinar los elementos que inciden en el proceso de crecimiento de todas las capacidades de los empleados. Esos elementos se pueden utilizar como oportunidades para mejorar la convivencia, el desenvolvimiento y su proceso de adecuación del personal en la organización, en suma, evidencian la confianza del empleado para solucionar situaciones adversas y aumenta el sentido de cooperación y liderazgo proyectándose a un crecimiento profesional y

organizacional (Barrios et al., 2020). En ese sentido la GHT permite identificar y conocer las aptitudes y actitudes de cada uno de los empleados, además de los factores del entorno que están favoreciendo o limitando el crecimiento de sus aptitudes y competencias para su rendimiento en el trabajo.

En esa misma línea, gestionar el talento humano eficientemente permite a las organizaciones ejercer un crecimiento importante. Las estrategias de GTH son procesos diseñados que optimizan el uso de la fortalezas y habilidades de las personas, para alcanzar las metas planificadas de la empresa sin descuidar el bienestar y el compromiso de los empleados con una buena cultura organizacional (Checa et al., 2020). En concreto, para que una organización fluya y alcance los objetivos planteados necesita de recursos materiales, financieros, tecnológicos; pero lo más importante son los recursos humanos, estos deben tener un perfil profesional adecuado, capacitado, especializado. Para lo cual es necesario tener una gestión de competencias, selección, estrategias que aumenten el conocimiento y se puedan ejercer las habilidades; posteriormente, un plan de remuneración que incentive su desempeño laboral, en suma, este es una gestión del personal.

De manera similar, la administración de recursos humanos comienza con la identificación de los empleados, luego seleccionar según sus aptitudes y cualidades, después orientar para seguir desarrollando esas capacidades y fortalezas para posteriormente recompensar el cumplimiento de los objetivos. Todo este proceso es necesario dar seguimiento adecuado para tomar decisiones correctas que favorezcan en la productividad y la calidad (Vallejo, 2016). Siendo la administración del empleado un factor primordial en la mejora del rendimiento de distintas empresas es preciso identificar las potencialidades profesionales y debilidades que tiene cada trabajador; puesto que, es necesario consolidar esas capacidades y superar las debilidades de esta manera el trabajador se sentirá más comprometido y satisfecho con su labor

De la misma manera, la GHT se realiza con el objetivo de perfeccionar el desempeño laboral mediante planes, políticas y programas, de esta manera superar retos y cambios durante la evolución económica y comercial. Es por ello que es necesario contar con el capital humano capacitado para utilizar todas las herramientas que están a su alcance y pueda aportar en el logro de los objetivos (Vera y Blanco, 2019). Es así que desarrollar la GHT es responsabilidad de los directivos; ya que existe mucha competitividad en el mercado comercial tanto en conocimiento y manejo de tecnologías; puesto que esto determinará la sobrevivencia o éxito de la organización.

Por último, la GHT genera valor en la organización en diferentes dimensiones como en el desarrollo organizacional, dirección estratégica, gestión de mejora, estructura organizacional, eficiencia y eficacia, liderazgo y responsabilidad social (Pantoja, 2019). Dentro del contexto específico, la gestión integral del talento humano abarca todos los puestos y roles que conforman la estructura de personal de una empresa es por ello de suma importancia identificar los factores que permitan crecer y sentirse cómodo al personal para que dé su mayor esfuerzo.

2.2.2. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EMPRESAS AGRÍCOLAS

La gestión de los recursos humanos en la agricultura consiste en poner en marcha planes para elevar la moral, las competencias y el rendimiento en el trabajo con el fin de aumentar la producción y mejorar la cultura general de la empresa (Parrales et al., 2022). También, en el sector agroindustrial es el proceso de identificar, atraer, desarrollar y retener a las mejores personas dentro de una organización con el objetivo de maximizar el rendimiento individual y de equipo (Morisaki et al., 2020).

2.2.3. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Selección del personal. Este es el proceso donde se realizan actividades para atraer al personal adecuado que aporte en el cumplimiento de la visión y misión de la organización, de esa manera cumplir con el

requerimiento de alguna área, así como el estudio de la demanda futura de las áreas y la oferta potencial que cubra la carga laboral (Gutiérrez, 2023).

También, el proceso de la selección es un proceso de filtro para escoger al personal que cumpla con los requerimientos y se eliminan a las poco interesantes, para lo cual se aplicó entrevistas, pruebas de conocimiento, evaluaciones psicológicas, médicas, entre otros, si a la persona que postula al puesto de trabajo supera con éxito todas estas evaluaciones se procede a contratar en caso contrario se eliminan en el proceso (Valencia, 2018). Asimismo, el personal solicitado pasa muchos pasos para ser contratado; pues el requerimiento de toda organización es seleccionar al mejor para que contribuya en el desarrollo de la empresa; pero a la vez es importante evaluar los resultados para determinar los costos operativos y los beneficios que aporta (Jara et al., 2018). Asimismo, es un proceso fundamental en las organizaciones, donde se busca atraer y elegir a los postulantes con mejores perfiles con el fin de alcanzar los objetivos de la organización. En este proceso se involucran diversas etapas y técnicas de evaluación, y su análisis posterior es esencial para evaluar su eficacia y realizar mejoras en beneficio de la organización.

Capacitación del personal. La capacitación se entiende como una herramienta impulsadora del rendimiento laboral que agrega valor al desarrollo del personal y de la organización. Siendo el ser humano capaz de aprender, absorber nuevos conocimientos e incluso cambiar de actitudes es importante impulsar esas cualidades para obtener provecho, se busca incrementar sus conocimientos, habilidades para poder desempeñarse de manera adecuada y productiva (Chiavenato, 2019).

De la misma manera, la capacitación tiene como objetivo aumentar la capacidad de rendimiento adecuado de los colaboradores dentro de una empresa; por tanto, muchas empresas toman a la capacitación como una inversión más no como un gasto. La capacitación no solo busca el beneficio del empleado y la organización, también busca que los clientes estén

satisfechos con el servicio prestado y esto impacta de manera positiva la imagen de la empresa (Valdivia, 2019). Continuando en esa misma dirección, la formación del personal en una empresa es un aspecto de gran relevancia; es por ello que es necesario coordinar, planificar, ejecutar y evaluar para que el proceso tenga resultados como la motivación del personal que se sientan en un ambiente ameno y agradable donde desarrollen su creatividad y eficiencia profesional y personal (Guevara, 2022).

En conclusión, la capacitación es una herramienta importante que impulsa el rendimiento laboral, agrega valor al desarrollo del personal y beneficia a la organización en su conjunto. Es una inversión que no solo mejora el desempeño de los empleados, sino que impacta positivamente en la satisfacción del mercado objetivo y en la reputación empresarial.

Desarrollo personal. Se trata de incrementar las competencias organizacionales del trabajador con el fin de ampliar, desarrollar y perfeccionar sus conocimientos y capacidades. Se evalúa de acuerdo con el continuum de situaciones casual o planeado, por lo tanto, el desarrollo causal hace referencia que las capacitaciones son aleatorias solo cuando hay necesidades y no son planificadas; en cambio, el desarrollo planeado en la capacitación que toma en cuenta la planeación estratégica que sirve de base para la preparación de sus trabajadores (Chiavenato, 2019).

Además, el desarrollo personal guarda relación con las creencias de las personas, por lo cual el autoconocimiento de uno mismo es fundamental, también las acciones deben estar conectadas con su aptitud, su inteligencia, esto dependerá de su interés o motivación para desarrollar sus habilidades, el cual se logra a medida que uno va obteniendo experiencia y entrenamiento (Mego & Mego, 2021).

Por tanto, el desarrollo personal es referido como el conjunto de actividades que se realizan de manera sistemática, las cuales se efectúan en la formación de los trabajadores, siendo así que se percibe un ampliación y

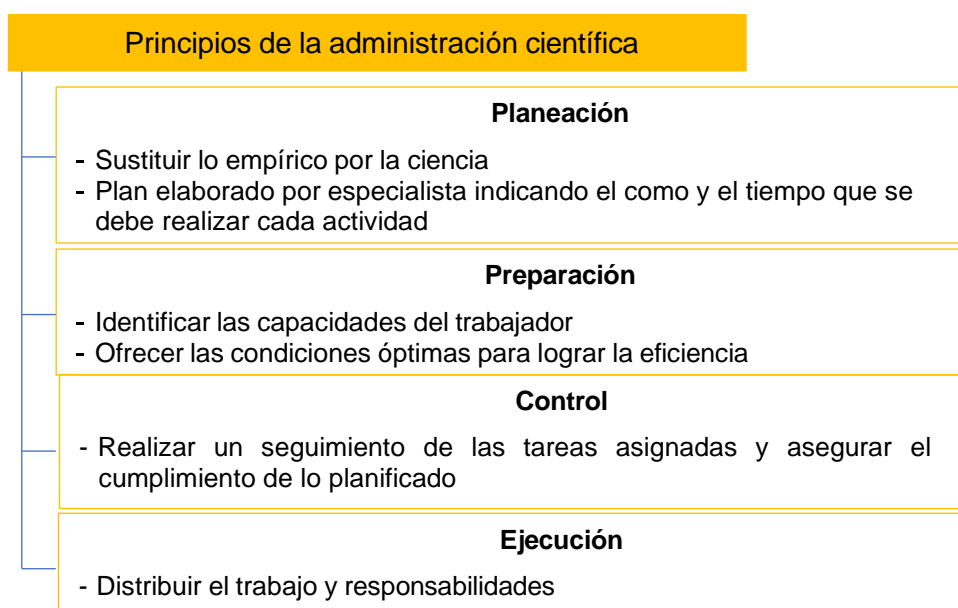
adquisición de las capacidades o conocimientos del personal, a fin de que se cumplan con los objetivos empresariales.

2.2.4. TEORÍAS QUE DIERON ORIGEN A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La teoría de la administración científica de Taylor. Esta teoría publicada en 1911, plantea que cada actividad que realice un empleado de una organización debe estar planificada, indicando no solamente lo que debe de hacer sino como debería de realizar cada actividad y cuánto tiempo debe invertir en cada uno de esas actividades. Además, plantea que los resultados deben ser medibles y cuantificables para que al final del buen cumplimiento obtengan beneficios tanto el trabajador como la empresa (Losada, 2020). Esta teoría propone que las actividades de los obreros no sean siempre de forma empírica sino debe de ser guiada, organizada, controlada, y recompensada bajo una planificación adecuada para impulsar la productividad y la eficiencia, la figura 2 muestra los principios más resaltantes de esta teoría.

Figura 2

Principios de la administración científica



Nota. El gráfico muestra las tareas necesarias para la administración del capital humano según la teoría de la administración científica de Taylor. Elaboración propia tomando de referencia a Encalada y Encarnación (2023).

La teoría de las relaciones humanas. Planteada por Elton Mayo en 1940, este postulado fundamenta que dentro de una organización la parte más importante son las personas; siendo así que es preciso que el colaborador se sienta realizado y cada vez más autónomo; en confianza con los demás, que sus necesidades y tareas sean atendidas a través de una comunicación fluida y amena con sus superiores al final esto conlleva a un buen desempeño y rentabilidad de la empresa (Gómez, 2021). Al respecto de este postulado en las organizaciones es fundamental velar por el bienestar de los empleados el sentirse parte de una comunidad es vital para un individuo fuera de ser una infraestructura fría y lleno de órdenes por cumplir una empresa debe ser un lugar agradable con objetivos individuales y grupales por cumplir, los principios más relevantes de esta teoría se muestran en la figura 3.

Figura 3

Enfoques de la teoría de las relaciones humanas

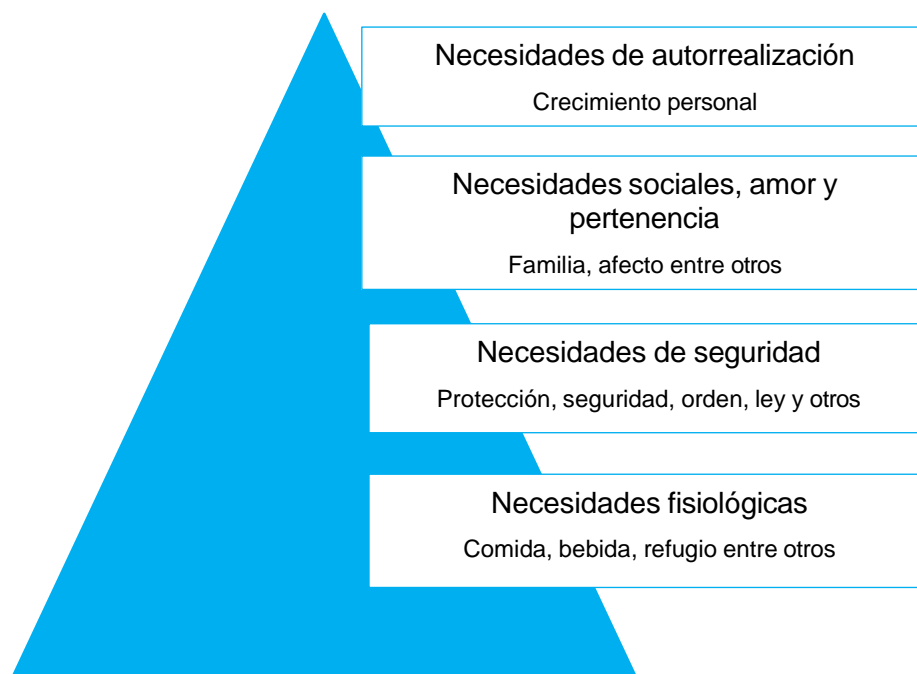


Nota. El gráfico representa los factores determinantes en el desempeño laboral según teoría de Taylor. Elaboración propia tomando a referencia a Ospina (2021).

La teoría de la jerarquía de necesidades propuesta por Abraham Maslow. Formulada en 1943, esta teoría ordena y clasifica las necesidades según su importancia mediante una gráfica piramidal en cinco grupos, poniendo en la base las necesidades más básicas (fisiológicas), siguiendo con la necesidad de seguridad, la tercera las necesidades sociales, la necesidad de estima y reconocimiento y en la cúspide estas las necesidades de autorrealización (Pandovan, 2020). Al respecto cada persona siempre trata de escalar la pirámide en busca de su bienestar y felicidad; mediante el trabajo se suplen las necesidades básicas; pero llega un nivel en que el individuo empieza a tener el concepto de su propia persona, es cuando califica su autoestima, confianza y su autorrealización. Estas pueden ser promovidas por uno mismo y por las organizaciones donde se labora, la pirámide de la categorización de las necesidades se presenta en la figura 4.

Figura 4

Jerarquía de las necesidades humanas de Maslow



Nota. El gráfico representa la categorización de las necesidades de una persona según la teoría de Maslow. Fuente: Elaboración propia en referencia a Chiavenato (2019).

La teoría de dos factores de Herzberg. Publicada en 1968; planteada a partir de una investigación mediante entrevistas a los empleados sobre lo que le agrada y disgusta dentro de la organización en que trabaja. Es así que el postulado plantea que existen dos factores las de higiene y motivación, la primera está fuera de su alcance no dependen de él y son las que no le agradan por ejemplo su salario que es injusto para la cantidad de trabajo que realiza, no existen beneficios y no hay un buen clima laboral. El factor motivacional tiene que ver con los sentimientos, la autoestima, la realización personal y profesional (Parra et al. 2019). Existen muchos factores para que un empleado se sienta con ánimos positivos o negativos en su centro de labores, pero la mayoría de los factores dependen de los empleadores y está en sus manos enrumbar al éxito a la empresa y sus trabajadores, es así que, la figura 5 muestra los aspectos más relevantes de esos dos factores.

Figura 5

Teoría de dos factores de Herzberg



Nota. El gráfico representa los dos factores que intervienen en la productividad de un trabajador según la teoría de Herzberg. Fuente: Elaboración propia tomado en referencia a Ruiz et al. (2023).

2.2.5. OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Los fines que persigue esta gestión son importantes para las empresas; pues las actividades realizadas dentro de esa gestión harán que los empleados se sientan considerados e importantes y de esa manera aumentará su desempeño en el área de trabajo; lo que resultará una mejor productividad en los distintos rubros de la empresa y algunas de los objetivos se citan a continuación:

- Llegar a la visión de la empresa.
- Ejecutar la misión de manera eficiente.
- Dar una capacidad de competencia con otras empresas.
- Entregar a la empresa colaboradores capacitados y motivados.
- Incentivar la autorrealización y el bienestar del trabajador.
- Generar un buen ambiente de trabajo.
- Guiar y generar la adaptación a los cambios.
- Plantear políticas de ética e integridad.
- Planificar trabajos individuales y en equipo.
- Retribuir al cumplir los objetivos de manera eficiente.
- Dar seguimiento al desempeño laboral de los empleados (Vallejo, 2016).

Asimismo, entre los objetivos principales cabe mencionar los siguientes:

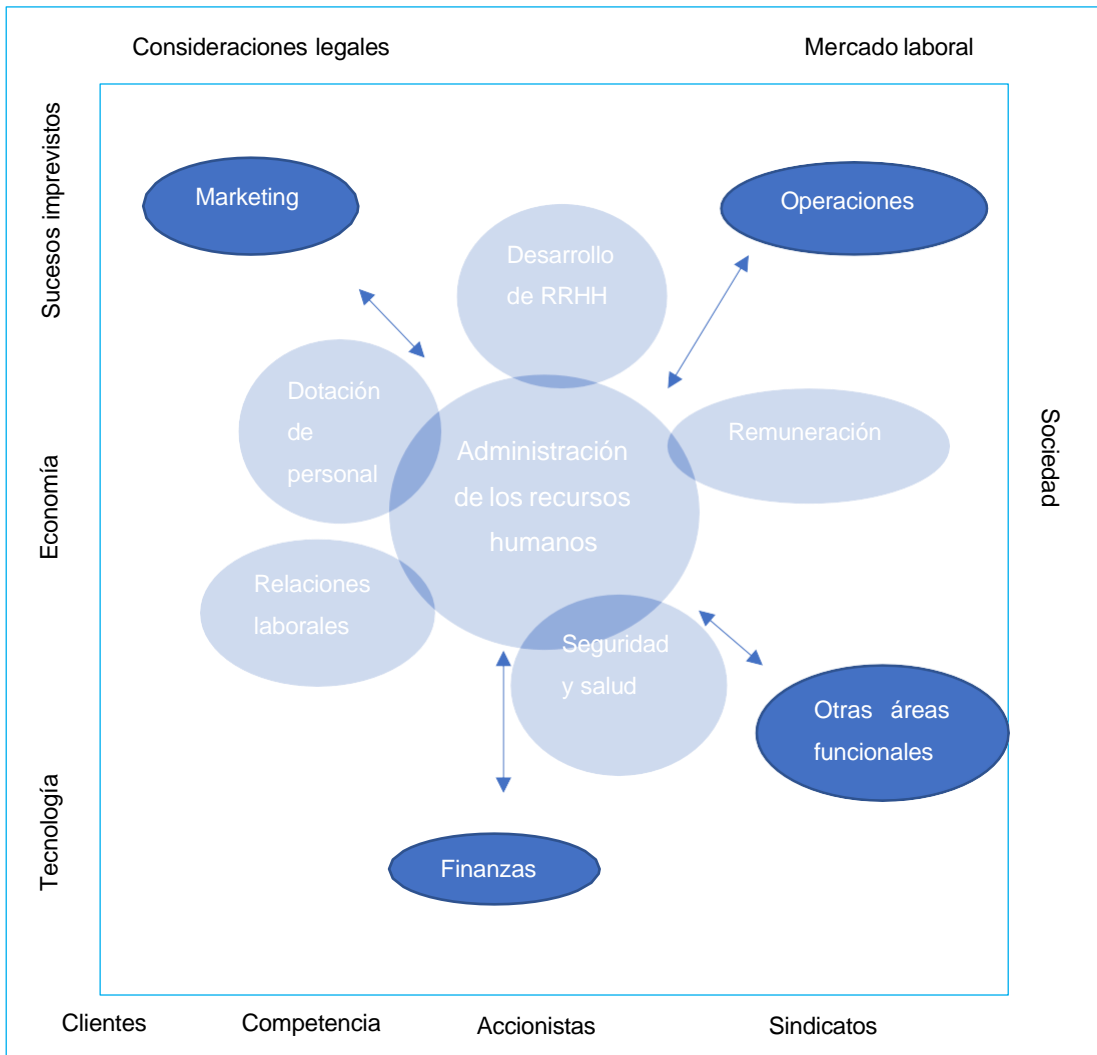
- Producir, sostener y ampliar las capacidades, habilidades y el profesionalismo de los empleados; además que se sientan motivados al sentirse realizados y con ganas de seguir cumpliendo objetivos individuales y juntamente con la organización.

- Establecer, generar y mantener las condiciones y factores que incentiven un clima organizacional adecuado, con el objetivo de tener una vida laboral plena y cumplir objetivos.
- Seguir el camino para lograr la eficiencia y eficacia mediante el trabajo individual y en conjunto de los empleados (Chiavenato, 2019).

Finalmente, para cumplir estos objetivos el personal encargado de los recursos humanos desarrolla la administración enfocados en los factores internos y externos vinculados al tema, las áreas que toman en consideración son la asignación de recursos a los empleados para su desarrollo; asimismo, incentivar con una buena compensación, generar un ambiente de seguridad para la salud e integridad personal (Wayne, 2010). Para concluir al respecto se entiende que los objetivos de dicha área es cooperar en el proceso de crecimiento, desarrollo y sostenimiento de los talentos de los trabajadores para llegar a un fin común, para lo cual es necesario que se evalúe tanto aspectos internos los más cercanos y lejanos que rodean al área de los recursos humanos como lo muestra la figura 6.

Figura 6

Áreas vinculadas a la administración de los recursos humanos



Nota. La figura representa los factores o áreas que están relacionadas a la administración de los recursos humanos. Fuente: Elaboración propia referencia por Wayne (2010).

2.2.6. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se considera crucial, pues encamina el crecimiento de cada trabajador a nivel personal, profesional y social. Asimismo, genera equipos humanos con alto rendimiento y capacidad de ejecutar las tareas asignadas de manera eficiente y comprometida con el desarrollo económico de las organizaciones (Chávez, 2018).

También, la importancia de la GTH, está enfocado a la competitividad mediante el desempeño laboral, puesto que, para elegir a un empleado existen procesos que debe de pasar como es el reclutamiento, la selección, evaluación del proceso del desempeño, seguimiento y posteriores planes para continuar implementando el fomento de las habilidades tanto individuales como colectivas con el fin de alcanzar ventajas o ganancias (Espinoza y Montalvo, 2021).

De la misma manera, la importancia es que no solo se trata de que el personal y la empresa se desarrolle y obtenga beneficios, también de importante son los clientes y todo lo que se desarrolle con la gestión del personal será para llegar a la satisfacción del cliente (Suarez, 2021).

Finalmente, se concluye que la importancia de dicha área, mencionada anteriormente, está enfocada en obtener beneficio económico, social y laboral del empleado, la organización y los clientes. Razón por la cual, las empresas se toman muy en serio este tema, ya que, con el paso de los años tienen que enfrentarse a nuevos desafíos a nivel exterior e interior.

2.2.7. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Las funciones de esta área GTH es vital para el crecimiento de una organización, garantizando el bienestar de empleados y clientes, y promoviendo una imagen, calidad y productividad óptimas. Sus funciones incluyen reclutamiento de talento, administración confidencial de información, resolución de necesidades y conflictos, comunicación clara de políticas y objetivos, diseño de planes de capacitación, gestión de emergencias, mantenimiento de instalaciones y herramientas, y la gestión integral del talento humano (Armijos et al., 2019). Finalmente, se infiere que el departamento de personal debe estar a cargo de personas que tengan la experiencia en trato de personas, con conocimientos de las funciones de todo los niveles y estar activos y atentos a las señales de necesidades de las demás áreas y su personal; esto para un buen cumplimiento de sus funciones en todo el proceso como lo muestra la figura 7.

2.2.8. PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La GTH empieza con la planificación para lo cual se necesita información sobre el perfil y las funciones de los colaboradores de cada área de la organización, haciendo uso del instrumento como el manual donde se detallan las funciones de cada personal actualizado. Esta es la fase donde se diseña un sistema adecuado para la selección de los nuevos empleados a incorporar y las actividades de todos los procesos del departamento de gestión humana, el uso del plan inicia cuando el jefe de alguna área realiza un requerimiento en cual debe estar detallado los requerimientos técnicos mínimos que debe cumplir el personal solicitado, este documento comúnmente va dirigido al área de recursos humanos (Valencia, 2018). El proceso de la GTH abarca las la selección, capacitación, evaluación y compensación.

2.2.9. EL DESEMPEÑO LABORAL

Hace referencia a la capacidad con que una persona realiza sus tareas y responsabilidades dentro de su entorno laboral (Chandrasekara, 2019). Además, el desempeño puede ser definido como el logro de resultados medibles, el comportamiento demostrado en el trabajo o la competencia en las habilidades requeridas (Manzoor et al., 2019). Asimismo, es una medida de la productividad y la calidad del trabajo realizado por un empleado en relación con los objetivos y las expectativas establecidas por la organización, y puede ser evaluado a través de métodos como evaluaciones de desempeño, retroalimentación de supervisores y uso de indicadores de rendimiento (Xiong et al., 2022). Razón por la cual, la evaluación y mejora de la aportación de los empleados a los objetivos de la organización depende en gran medida de su rendimiento en el trabajo, el cual también influye en la eficacia, la eficiencia y la calidad de las labores realizadas.

Objetivos del desempeño. Toda estrategia planificada llega a un nivel de aplicación y el fin que persigue es elevar el nivel de la ventaja competitiva de la empresa; es por ello que los principales objetivos del desempeño buscan

aumentar la calidad, la celeridad, confiabilidad y la flexibilidad (Chiavenato, 2019).

Figura 7

Acciones para un excelente desempeño

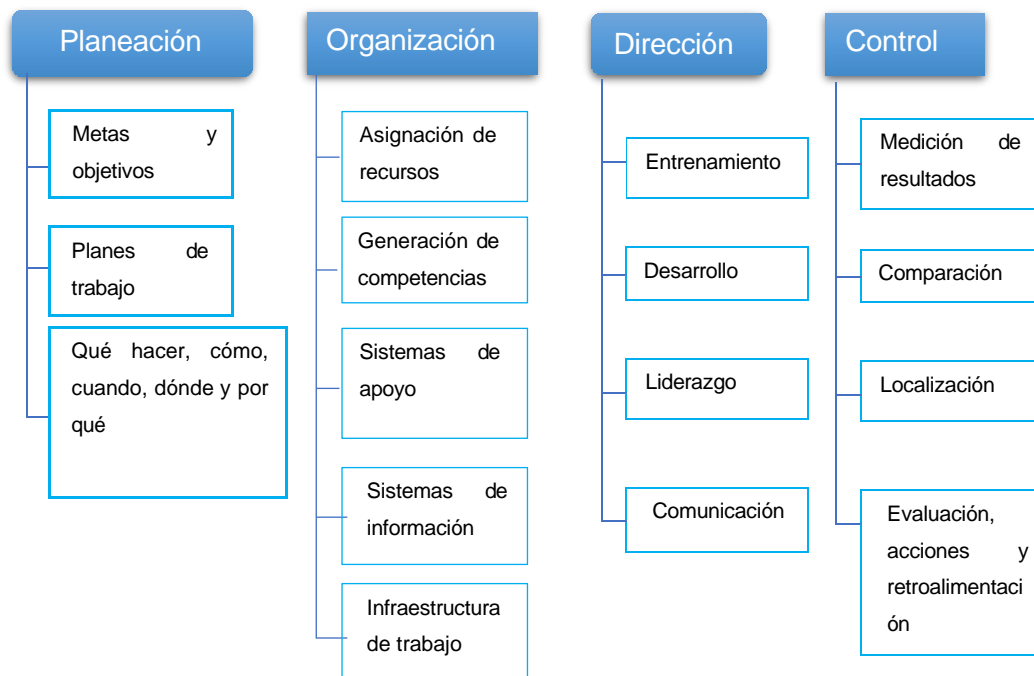
1. Incluir a todos
2. Definir y alinear los objetivos de cada uno
3. Aumentar la interacción
4. Hacer una unión centrada en el cliente interno y externo
5. Recibir y proporcionar realimentación
6. Usar la colaboración como una herramienta de trabajo
7. Ofrecer contenido e interacciones de valor
8. Integrar a todos a través de todos los medios posibles
9. Transparencia
10. Hacer todo divertido y alegre

Nota. El gráfico muestra algunos criterios a cumplir para alcanzar un buen desempeño en una organización. Elaboración propia.

Gestión del desempeño. Esta administración también tiene sus pasos como es la planificación, organización, dirección y control, teniendo en cuenta que los procesos son para todas las áreas; puesto que, permite cumplir con las metas planificadas de manera eficiente. El desempeño de un individuo es un proceso gradual y permanente; es por ello que los directivos no solo deben estar atentos a la hora de evaluar y verificar resultados; es así que su orientación debe estar enfocado en que el empleado y desarrolle sus capacidades para alcanzar los objetivos de manera adecuada, prepararlos para enfrentar situaciones desafiantes y que respondan con la efectividad necesaria a esto se le llama escalar a una excelencia operativa como una organización, la figura 8 muestra de manera resumida la gestión del desempeño (Chiavenato, 2019).

Figura 8

Proceso de la gestión del desempeño

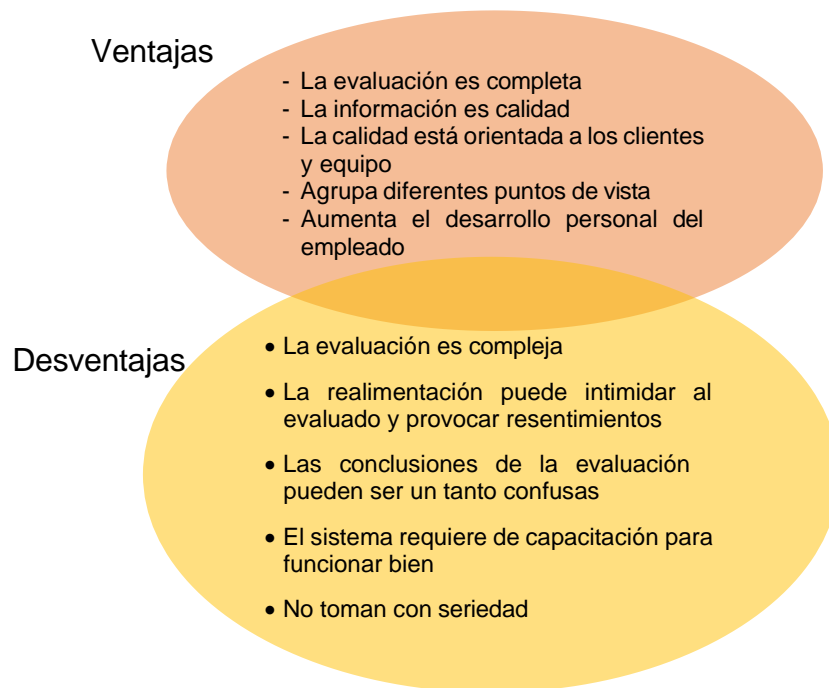


Nota. El gráfico representa cada uno de los procesos para la evaluación del desempeño. Fuente: Elaboración propia tomado de referencia de Chiavenato (2019).

Evaluación del desempeño. Es la valoración sobre la dedicación esmerada y de la ejecución de capacidades, con la evaluación se mide y se aprecia las cualidades del individuo esto incentiva a demostrar las potencialidades del colaborador de una organización. Además, cabe destacar que esta evaluación es una actividad permanente que se ejecuta de manera formal o informal; pues es necesaria y vital para que la empresa identifique factores negativos que puedan estar perjudicando el desarrollo de la organización. Esta importante labor puede ser realizado por jefe, por el área de gestión humana, empleado (autoevaluación), por todo el equipo a esto se le llama evaluación de 360° en cual existen ventajas y desventajas como se muestra en la figura 9, aunque existen también evaluaciones lineales (Chiavenato, 2019).

Figura 9

Ventajas y desventajas de la evaluación del desempeño de 360°

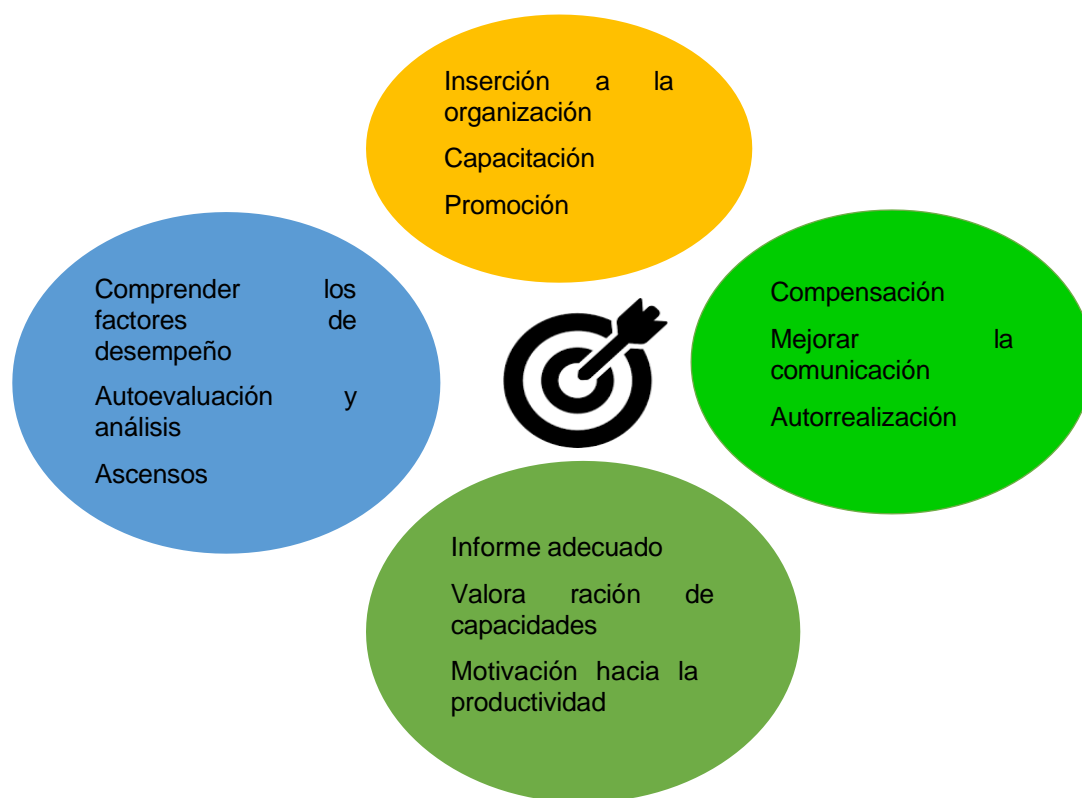


Nota. El gráfico representa cada una de las ventajas y desventajas de una evaluación integral en una organización. Fuente: Elaboración propia.

Objetivos de la evaluación del desempeño. Los objetivos que se enfocan en el crecimiento y el desarrollo del empleado como de la empresa; pero muchas veces muestra resultados para algunos favorables y para otros no tanto; puesto que, el proceso se asemeja a un control de calidad al momento de pretender entrar y durante la permanencia en la organización, casi siempre genera una situación de presión, resignación, fatalismo y en algunos casos de esperanza del individuo que está siendo objeto de evaluación. La evaluación del desempeño no debe ser tomada como un fin; sino como un recurso de mejora para mejorar situaciones negativas y alcanzar objetivos planificados de manera organizada y unida, los propósitos intermedios de la valoración del rendimiento en el trabajo se muestran en la figura (Chiavenato, 2019).

Figura 10

Objetivos de la evaluación del desempeño



Nota. El gráfico representa los principales objetivos de una evaluación. Fuente: Elaboración propia.

2.2.10. DESEMPEÑO LABORAL EN EMPRESAS AGRÍCOLAS

El desempeño de un empleado en una empresa agrícola se refiere a centrarse en lo bien que es capaz de realizar las tareas minimizando la cantidad de tiempo y energía que dedica a cada una de ellas (Chagray et al., 2020). Asimismo, este desempeño laboral en las empresas agrícolas implica evaluar la calidad y la cantidad de la producción de los empleados, teniendo en cuenta aspectos como la motivación, las competencias y el entorno de trabajo (De la Cruz et al., 2024).

2.2.11. *DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO*

Rendimiento de la tarea. El rendimiento de la tarea alude a la calidad y eficiencia con que se lleva a cabo una tarea específica. Se puede definir como la fortaleza y la habilidad de la persona para cumplir las metas establecidas y completar las tareas asignadas de manera precisa, oportuna y con altos estándares de calidad (Nadj et al., 2020).

El rendimiento de la tarea implica la utilización efectiva de conocimientos, habilidades y recursos disponibles para lograr los resultados deseados. También implica la capacidad de adaptarse a las circunstancias cambiantes, resolver problemas y tomar decisiones adecuadas durante la ejecución de la tarea (Lee & Ji, 2019). La evaluación del rendimiento de la tarea se basa en criterios predefinidos y puede incluir la medición de indicadores cuantitativos y cualitativos, así como la comparación con estándares establecidos (Snyder et al., 2021). El rendimiento de la tarea es esencial para evaluar y medir el desempeño en una tarea específica. Al enfocarse en la calidad, eficiencia y capacidad de lograr los objetivos, se destaca la importancia de las competencias, la adaptabilidad y toma de determinaciones. La evaluación objetiva del rendimiento de la tarea proporciona una base sólida para identificar áreas de mejora y promover un desempeño óptimo.

Los comportamientos contraproducentes. También conocidos como comportamientos disfuncionales o comportamientos contrarios a los intereses organizacionales, se refieren a las acciones o conductas de los trabajadores que perjudican el funcionamiento eficiente y efectivo de una organización (Pletzer, 2021). Estos comportamientos van en contra de las normas, políticas y valores establecidos, y pueden tener consecuencias negativas tanto para la empresa como para otros empleados, por ejemplo, los comportamientos contraproducentes incluyen el sabotaje, el robo, la violación de normas de seguridad, el acoso laboral o sexual, y el incumplimiento de las responsabilidades laborales (Serenko, 2020).

Estas conductas pueden influir en el ánimo y el ambiente laboral, reducir la eficiencia y el nivel de trabajo, debilitar la credibilidad y el prestigio de la empresa. (Mahadiputra & Piartrini, 2021). Los comportamientos contraproducentes representan un desafío para las organizaciones, ya que tienen el potencial de perjudicar su funcionamiento y generar consecuencias negativas en diversos aspectos.

El rendimiento en el contexto laboral. Se refiere al desempeño y los resultados obtenidos por un individuo o equipo en el entorno de trabajo. Se refiere a la eficacia con la que se realizan las tareas asignadas y se logran los objetivos establecidos (Chandrasekara, 2019).

El rendimiento laboral implica tanto la productividad cuantitativa o cantidad de trabajo realizado como la calidad del trabajo realizado. Además, el rendimiento también puede considerar otros aspectos, como la eficiencia en el uso de los recursos, la capacidad de adaptación a los cambios, la capacidad de trabajo en equipo y la contribución al logro de los objetivos organizacionales (Yanina & Lozano, 2020). El rendimiento laboral puede ser evaluado y medido mediante diversos métodos, como evaluaciones de desempeño, indicadores de rendimiento, retroalimentación de supervisores y análisis de resultados alcanzados (Edeh et al., 2023). El rendimiento laboral es un concepto integral que considera tanto la cantidad como la calidad del trabajo realizado, así como otros aspectos de importancia para cumplir las metas de la organización. Su evaluación y medición adecuadas son fundamentales para promover la eficacia, la eficiencia y el desarrollo de cada empleado y organización en general.

2.2.12. TEORÍAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

Teoría de la motivación cognitiva. Planteada por Earley y Shalley en 1991, definen que el desempeño laboral está influenciado por las metas planteadas y a partir de ellas se transforman en acciones. Plantea que existen

dos fragmentos del desempeño laboral la primera parte abarca la formulación, evaluación y expansión de las metas laborales y la segunda parte es el desarrollo y la ejecución de los planes de acción (Rosas, 2022). Respecto a este postulado, para alcanzar las metas planteadas indica que se debe seguir ciertos pasos iniciando con el planteamiento de los objetivos; siguiendo con diseños de cómo lograr esos objetivos, verificar si esos planteamientos concuerdan con los objetivos personales y si se comprueba que es viable se proceda a establecerlas y que todas las conductas se dirijan a conseguir las metas.

Teoría general del desempeño de Campbell. Planteado en 1993 en la cual indica como introducción que el desempeño de un trabajador son acciones que influyen en la productividad de la organización; es así que según este postulado el desempeño se evidencia en las actividades y más no como un resultado, además se puede determinar analizando diferentes factores como, eficacia en las tareas individuales y grupales, nivel de comunicación oral y escrita, el esfuerzo para cumplir objetivos, disciplina, trabajo en equipo, supervisión y liderazgo, gestión y administración (Gonzales, 2020). En referencia a este postulado, el desempeño laboral se comprende como el resultado de la respuesta en los procesos del trabajo dentro de una empresa; es por lo mismo que la evaluación del desempeño debe estar enfocada en diferentes aspectos de la persona; puesto que esto permite un análisis integral de la personalidad, del trabajador para ejecutar ciertas tareas y su competitividad frente a ellas dentro de una organización.

Teoría de desempeño laboral y proceso de acción. Hacker en 1994, desarrolló una teoría de corte cognitivo se refiere que el desempeño laboral está relacionado con la conducta frente al proceso de la información en las tareas asignadas. El autor plantea dos puntos de vista sobre la acción, el primer proceso de acción inicia como respuesta a los objetivos planificados; sigue con la ejecución y por último el análisis de sus aptitudes para cumplir

esas metas. El segundo proceso de acción, es la respuesta consciente o automático en el trabajo; vale decir no están planificados.

Además, el planteamiento del autor indica que existen factores que influyen en el primer proceso de acción en el trabajo como es la dirección, la planificación, decisión, seguimiento y la retroalimentación (Fernandez, 2022). Por tanto, para que una acción se realice debe estar programado con los pasos claros a seguir, después de culminar el trabajo esta debe ser evaluado poniendo valoración a las actitudes, capacidades y aportes del empleado.

Tabla 1

Teorías del desempeño

Autores	Desempeño de la tarea	Desempeño Contextual
Earley - Shalley (1991)	Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Decretar la norma que se logrará • Hacer una evaluación de cómo lograr la norma • Verificar si están alineadas a las metas de cada persona • Si la norma es aceptada se establecerán las normas y conductas.
Autores	Desempeño de la tarea	Desempeño Contextual
Campbell (1990)	Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en las tareas individuales • Eficacia en las tareas grupales • Nivel de comunicación escrita y oral • Esfuerzo para cumplir objetivos • Disciplina • Trabajo en equipo • Supervisión y liderazgo • Gestión y administración
Hacker (1994)	Reacción	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Planificación • Decisión • seguimiento del desempeño • retroalimentación

Nota. Se muestran los diferentes enfoques del desempeño. Fuente elaboración propia.

La teoría del Capital Humano. Se fundamenta en la premisa de que el rendimiento en el trabajo está vinculado al grado de competencia, habilidades y competencias que posee un individuo. Según esta teoría, el

capital humano adquirido a través de la enseñanza, la formación y la experiencia laboral influye en la productividad y el rendimiento en el trabajo. Además, esta teoría destaca la importancia de la inversión en el desarrollo de habilidades y el aprendizaje continuo para mejorar el desempeño laboral (Hung & Ramsden, 2021). Esta teoría enfatiza la importancia de ver a los empleados como activos valiosos y resalta la necesidad de invertir en su desarrollo para obtener mejores resultados en el ámbito laboral.

La teoría del ajuste persona-organización. Se enfoca en la compatibilidad entre las características personales de los individuos y las características de la organización en la que trabajan. Según esta teoría, cuando existe un ajuste adecuado entre las características personales como: valores, intereses, habilidades y las características de la organización como: cultura, valores y estructura; los empleados experimentan un bienestar y nivel de felicidad, en consecuencia, un mejor desempeño. Por el contrario, un desajuste entre la persona y la organización puede llevar a la insatisfacción y el bajo rendimiento laboral (Bashir et al., 2023). En conclusión, esta teoría resalta la importancia de encontrar un equilibrio entre las características personales de los empleados y atributos de la organización en la que están empleados.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Capacitación. Es un proceso primordial en el sector de recursos humanos que tiene como fin brindar a los trabajadores la información, habilidades y adaptación necesarias para llevar a cabo las funciones que desempeñan en sus puestos de trabajo.

Además, es la preparación que surge a partir de la identificación de las deficiencias de los empleados y que afecta directamente a la productividad, es un proceso de guía y aprendizaje para desarrollar las capacidades y solucionar problemas (García y Baltazar, 2018).

La capacitación es considerada un proceso de instrucción diseñado para desarrollar habilidades y competencias requeridas para abordar tanto las exigencias actuales como futuras del puesto de trabajo y proporcionar información adecuada sobre las funciones de las actividades de trabajo a fin de fortalecer las capacidades del personal.

Contratación. Es un convenio donde participan el empleado y empleador de manera voluntaria a fin de establecer las obligaciones y beneficios que regirán durante la prestación de servicios laborales.

Es un acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador; en este acuerdo tanto el empleado como el empresario, detallan las formas de ejecutar el trabajo, el monto de pago, la duración entre otras para llevar a cabo dicha misión (Pérez, 2019).

La contratación laboral es fundamental, debido a que establece un marco claro y formal para la relación entre el trabajador y la empresa detallando las condiciones que se pondrá en práctica en el trabajo, el sueldo a pagar por la prestación de servicio; así como la duración de trabajo, horarios, entre otros elementos relevantes que permiten llevar de manera eficiente el trato entre ambas partes con el fin de beneficiarse mutuamente.

Currículum Vitae. Es un expediente escrito que permite resaltar, de manera resumida, la experiencia laboral, el perfil académico, competencias profesionales, voluntarios, cursos adicionales, logros, actividades extracurriculares, certificados de estudios y/o referencias con el objetivo de destacar ante los demás postulantes.

Asimismo, es considerado un documento en la cual está el perfil profesional de acuerdo con el nivel de educación que, alcanzado, las experiencias y las capacidades, la cual servirá a las organizaciones para la evaluación (Sobrido y Talavera, 2019).

El currículum vitae es un archivo esencial que permite al estudiante o profesional diferenciarse entre otros candidatos, demostrando su idoneidad

para el puesto al que se desea postular y aumentar las posibilidades de avanzar en el proceso de selección; por ello, también se considera una herramienta profesional que, cuando está bien redactada, abre nuevas oportunidades laborales y promueve el crecimiento profesional.

Estrategia. Se refiere a un plan de acción que las empresas emplean con la finalidad de alcanzar un objetivo específico a largo plazo; para ello, se realiza la selección de acciones y recursos que orientarán a la organización hacia el logro de sus metas previamente identificadas.

Es una herramienta de dirección que se basa en procedimientos y técnicas con un fundamento científico, que, utilizado de forma integral y transversal, ayudan a lograr una interacción proactiva entre la organización y su entorno (Naranjo et al., 2018).

La estrategia se define como un instrumento empresarial que se sustenta mediante técnicas respaldados por conocimientos científicos a fin de facilitar una relación fructuosa entre la empresa y su entorno; en otras palabras, es un plan de acción elaborado con bases científicas que permite a una entidad establecer la dirección estratégica para cumplir con sus objetivos.

Entrevista. Forma parte del proceso de interacción llevado a cabo por el reclutador o el encargado del área de RR.HH. con el propósito de conocer más a fondo al candidato idóneo. Esta interacción puede realizarse tanto de manera presencial como virtual, y se caracteriza por la realización de preguntas abiertas que permiten al candidato argumentar sus respuestas con facilidad.

Es un proceso clave de selección para un puesto de trabajo, puesto que esta herramienta ayuda a vislumbrar las motivaciones, conocimientos y competencias de la persona que está en proceso de competencias (Vanegas et al., 2018).

El proceso de entrevista también es considerada como una etapa elaborada para brindar la oportunidad de fortalecer la interacción entre el

entrevistador y el postulante con el propósito de obtener información significativa, evaluar sus habilidades, opiniones, conocimientos y contrarrestarlos con los requisitos fijados en el puesto que se busca cubrir.

Logro de objetivos. Hace referencia al proceso de alcanzar metas específicas mediante una adecuada planificación, ejecución de acciones y superación de adversidades para llegar al resultado final establecido; por ello, se debe precisar que los objetivos sean claros, medibles, cuantificables y alcanzables.

Es la cumbre de los esfuerzos realizados de manera individual y grupal dentro de una organización; para lo cual es importante la intervención de los factores internos que incentiven al cumplimiento de las metas (Villada, 2019).

El logro de los objetivos es una aspiración común para todas las organizaciones, ya que representa el éxito obtenido mediante una gestión eficaz, un control adecuado y una dirección empresarial efectiva. Además, es el resultado favorable, ya que refleja la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos establecidos, lo que a su vez resalta la importancia de una gestión competente y una toma de decisiones acertada en el contexto empresarial.

Líneas de carreras. Es la trayectoria profesional que permite a la persona progresar profesionalmente, mostrándose capaz de ejercer funciones de mayor rango al que se encuentra actualmente; es decir, ascender de puesto de trabajo, gracias a las habilidades, experiencias y logros requeridos de la organización.

Es una estrategia que realizan diversas empresas para generar atracción y fidelizar a los trabajadores; este se da con los procesos de ascensos cambios de jerarquías, la cual incentiva a los empleados para una buena productividad (Mera, 2021).

La línea de carrera es una táctica empleada por diversas empresas con el fin de retener a sus empleados, ya que influye en la motivación del personal

otorgándole la oportunidad de contar con mayores responsabilidades profesionales; para ello, el área de talento del personal pondrá en marcha el proceso de evaluación, identificación de intereses y fortalezas, establecimiento de metas claras.

Plan o programa de capacitación. Es el agrupamiento de las actividades que han sido diseñadas, el cual permite lograr la mejora de las habilidades y también los conocimientos del personal de un área en concreto; debido a que incluye la planificación de temas a cubrir al igual que la duración del adiestramiento, con el fin de fortalecer las competencias del personal.

Es un documento donde el adiestramiento de los empleados está debidamente planificado, en este programa está plasmado, los temas, los periodos y a quienes se les va a capacitar, se recomienda usar este enfoque sistemático con una progresión de las siguientes fases, evaluación de necesidades, diseño de programas, instrumentación y por último la evaluación (Quispe, 2018).

En otras palabras, es un archivo que permite a la empresa llevar un mejor control sobre las necesidades del trabajador, ya que se facilita la evaluación de conocimientos e identificación de debilidades a fin de ofrecer capacitación según lo identificado. De igual manera, permite mejorar la organización en el proceso de formación de los empleados, ya que permite especificar los temas a cubrir, la duración del adiestramiento y la identificación de los participantes.

Trabajo en equipo. Es la competencia multifacética que poseen algunos postulantes de saber comunicar, escuchar, coordinar y adaptarse con los diferentes miembros de un grupo teniendo como finalidad el cumplimiento de los objetivos empresariales. Además, dicha habilidad permite construir relaciones sólidas, resolver conflictos de manera constructiva y motivar a los demás hacia el logro de objetivos.

Es la capacidad de coordinar y complementar con los demás para ejercer actitudes para los trabajos asignados dentro de una organización; el trabajo en equipo suma esfuerzos y capacidades para alcanzar objetivos comunes que al final favorecen al equipo y a la organización (Mena, 2020).

De igual manera, es una habilidad y requisito importante que buscan las mayorías de las empresas para lograr un adecuado trabajo colectivo, fortaleciendo la comunicación, productividad y el clima laboral. Además, no se limita simplemente a la división de actividades, sino que involucra la comunicación efectiva, la confianza mutua, la resolución de problemas de manera integral y el apoyo entre los miembros del equipo.

2.3.2. DESEMPEÑO LABORAL

Calidad del trabajo. Se entiende por calidad de trabajo a aquel indicador que mide el conjunto de acciones que efectúa una persona o sujeto en torno al desarrollo de sus labores o funciones, siendo fundamental su evaluación para el cumplimiento de los objetivos organizacionales que estén planificados.

Es la evaluación con respecto al desempeño laboral, a fin de realizar un trabajo en el contexto de una organización, el trabajador aplica todo sus conocimientos y capacidades, para asegurar que los objetivos diseñados y establecidos en las empresas lleguen a feliz término al llevarse a cabo su cumplimiento (Rámirez, 2020).

Siendo así que es fundamental que, para medir este indicador, toda organización debe de evaluar el desempeño de sus colaboradores a fin de verificar que apliquen todos los conocimientos, habilidades y aptitudes en las funciones asignadas por sus superiores. Esto se evidencia en las actividades diarias en toda organización.

Creatividad. Se entiende por creatividad a la habilidad que posee toda persona para crear o generar nuevas ideas, que emergen de la imaginación de uno mismo, para lo cual se hace uso de un conjunto de recursos. Asimismo,

esta habilidad que se posee es empleada en distintos campos o ramas, así como en la vida cotidiana.

Fernández et al. (2019) indica que es la capacidad mental imaginativa de los individuos que busca descubrir oportunidades, aprovecharlas o resolver problemas, usando la flexibilidad de pensamiento en el proceso, adaptándose al momento y circunstancia.

En efecto, con la creatividad la persona puede dar solución alguna problemática mediante ideas innovadoras, siendo así que se puede emplear esta capacidad en cualquier circunstancia que se presente, tanto a nivel personal o profesional, siendo así que en el campo laboral se podrá solucionar o afrontar algún inconveniente que se pueda presentar durante el desarrollo de las actividades.

Orientación a resultados. Es referida como aquella competencia que se tiene a fin de cumplir los objetivos estipulados, esto surge a partir de alguna necesidad o motivación, para lo cual es necesario tomar acertadas decisiones y cumplir dicho propósito establecido. Se le denomina a la característica de enfatizar el cumplimiento de entregas, productos y competencia interna dentro de un plazo determinado (González-Santa-Cruz y Toro-Cifuentes, 2021). Por tanto, para evaluar un adecuado desempeño es fundamental brindar una adecuada orientación a los trabajadores para el cumplimiento de sus metas, siendo necesario brindarles los recursos necesarios y el tiempo estipulado.

Orientación al cliente. Se entiende que, para orientar a los clientes, la empresa o sus directivos deben manejar una adecuada gestión a fin de brindar los conocimientos necesarios a los trabajadores, y ellos puedan ofrecer una orientación al cliente a fin de satisfacer sus necesidades; por tanto, orientar consiste en asesorar al cliente ante sus dudas.

Razón por la cual, la principal finalidad de un empresario es tener conocimiento y entender a los consumidores, que el bien o prestación

brindado pueda ser determinado y preciso a sus exigencias para poder ser complacidos (Barreda, 2019).

En efecto, es fundamental una adecuada orientación a los clientes, para ello es necesario que el personal esté capacitado y brinde información necesaria del producto o servicio que se ofrece al cliente, de esa manera satisfacer las necesidades. Por lo tanto, es considerado un indicador relevante en el desempeño laboral.

Planificación y organización del trabajo. Son principios básicos de la administración, se entiende por planificación a la gestión conformada por un conjunto de procesos de plantear los objetivos o metas de acuerdo a un plan de acción. En cambio, la organización consiste en poner en curso las actividades en base a la planificación a fin de cumplir los objetivos organizacionales.

Es la estructuración de cada una de las actividades a realizar dentro de una organización, esta planificación nos permite visualizar el antes y después de realizar cualquier acción. Es por ello que también es una estrategia de organización para alcanzar de manera óptima los objetivos planteados y permite optimizar los recursos necesarios para utilizar en los trabajos (Larrochelli et al., 2022).

Por tanto, la planificación y organización en el campo empresarial son etapas fundamentales que se ponen en marcha, para evidenciar un adecuado desempeño de los trabajadores; sin dichos procesos, no se tendría en claro la visión y misión de la empresa, por ende, no se cumpliría las metas estipuladas a un inicio.

Responsabilidad. Se entiende que la responsabilidad viene a ser un valor que caracteriza a una persona de actuar de manera correcta y de cumplir con lo que se pueda comprometer. En el campo laboral, este valor es un indicador que sirve para medir el desempeño de cada trabajador, pues se evalúa el grado de compromiso en el desarrollo de sus actividades.

Es la capacidad de responder personalmente nuestras acciones u omisiones, siendo conscientes de las normas y de las obligaciones del marco donde actuamos. Viene del latín, responder, y su concepto se basa en la cualidad de dar respuesta antes nuestras acciones (Polo, 2019).

Es así que la responsabilidad del trabajador se ve inmerso y es evaluado por los directivos de una organización, el cual se puede identificar el grado de compromiso y cumplimiento, mediante un conjunto de acciones, precisamente se evidencia ello en el desarrollo de sus funciones en relación a los demás.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1. Existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

HE2. Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

HE3. Existe relación significativa entre el desarrollo del empleado y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

2.5. VARIABLES

Variable 1. Gestión del talento humano.

Definición conceptual

Estrategia para introducir ventajas competitivas a las organizaciones a través de la generación, desarrollo, sostenimiento y consolidación de las fortalezas y las destrezas del equipo con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos. (Chiavenato, 2019).

Variable 2. Desempeño laboral.

Definición conceptual

Medida de la productividad y la calidad del trabajo realizado por un empleado en relación con los objetivos y las expectativas establecidas por la organización, que puede ser evaluado por retroalimentación de supervisores y uso de indicadores de rendimiento (Xiong et al., 2022).

2.6. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS

La variable **Gestión del talento humano** se evaluó a través de las siguientes dimensiones: a) Selección del personal, con los indicadores: currículum vitae, entrevista, contratación; b) Capacitación del personal, con los indicadores: capacitación, plan de capacitación, presupuesto para capacitación; y c) Desarrollo del empleado, con los indicadores: capacitación periódica, logro de objetivos, líneas de carreras y trabajo en equipo (Anexo 1). Esta variable consta de 9 indicadores y 12 ítems que serán medido mediante un cuestionario con una escala ordinal de tipo Likert.

En cuanto a la **segunda variable**, se midió a través de las siguientes dimensiones: a) Rendimiento de las tareas, con los indicadores: calidad del trabajo, planificación y organización del trabajo, orientación a resultados y priorización del trabajo; b) Comportamientos contraproducentes, con los indicadores: excesiva negatividad, realizar cosas que dañen a la organización, realizar cosas que dañen a compañeros de trabajo o supervisores, cometer errores de manera intencional; y c) Rendimiento en el contexto, con los indicadores: responsabilidad, orientación al cliente, creatividad y asumir tareas desafiantes (Anexo 1). Esta segunda variable consta de 11 indicadores y 12 ítems que serán medido mediante un cuestionario con una escala ordinal de tipo Likert. Asimismo, en la siguiente tabla se muestra su operacionalización y su medición establecida

Tabla 2*Definición conceptual y operacional de las variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional
Gestión del talento humano	La gestión de talento humano enfocada en el ámbito operativo se percibe como una estrategia destinada a proporcionar a las organizaciones ventajas competitivas mediante la identificación, promoción, mantenimiento y fortalecimiento de las capacidades y habilidades del colaborador con el fin de lograr metas específicas (Chiavenato, 2019)	La gestión del talento humano se medirá a través de un cuestionario con una escala ordinal de tipo Likert, compuesto por 9 indicadores y 12 ítems.
Desempeño laboral	Es el logro de resultados medibles, el comportamiento demostrado en el trabajo o la competencia en las habilidades requeridas (Manzoor et al., 2019).	El desempeño laboral se medirá a través de un cuestionario con una escala ordinal de tipo Likert, compuesto por 11 indicadores y 12 ítems.

Nota. Se muestran cual es definición conceptual y operacional de las variables. Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Una investigación básica tiene como fin contribuir y profundizar los conocimientos existentes respecto a una problemática, siendo así que se basa en las teorías para ampliar o generar nuevo constructo científico (Carrasco, 2019). El tipo de investigación fue básica, dado que se basó en la recolección y ampliación de datos teóricos sin contrastarlos con ningún caso práctico, su objetivo es recopilar datos sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral para enriquecer el conocimiento científico.

En cuanto al enfoque del estudio, fue cuantitativo, el propósito es recopilar, procesar y examinar datos numéricos sobre las variables de interés para establecer su relación (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018). En la investigación para dar respuesta a las hipótesis, se hizo uso de métodos estadísticos de manera cuantitativa de esa manera se pueda plasmar los resultados y conclusiones del estudio.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación hace referencia al grado de profundidad y complejidad con que es abordado un problema de investigación, por lo tanto, el nivel correlacional, permite medir el grado de asociación entre dos variables en un contexto específico, dando a conocer la intensidad de aquellas correlaciones que deben ser los puntos clave de mejora (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018). Por lo cual, el estudio será de nivel correlacional, por la naturaleza de los objetivos propuestos, debido a que se busca determinar la asociación existe entre variables, dentro del contexto de la empresa Vanguard.

En cuanto al diseño de la investigación, se optó por un diseño no experimental, debido a que no fue efectuada ninguna manipulación o control de las variables por parte del investigador, ya que el estudio se centró en

investigar eventos que ocurrieron antes de su realización. Además, los datos fueron recopilados y analizados en el año 2023, lo que establece que el trabajo tiene un diseño de corte transversal (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

Asimismo, el investigador lo que realiza es observar y describir fenómenos tal como se presentan en su entorno natural, sin intervenir para controlar o manipular situaciones; puesto que permite explorar relaciones y tendencias en el contexto natural.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población se refiere al conjunto total de elementos, individuos, objetos o eventos que poseen ciertas características comunes relevantes para el objetivo del estudio, englobando a todo aquel que aportaría significativamente en el estudio (Carrasco, 2019). Por lo tanto, la población en estudio estuvo constituido por 50 empleados pertenecientes al departamento de talentos humanos de la empresa Vanguard, teniendo en cuenta que toda la población mencionada cumplió con los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Trabajadores que se encuentren en la planilla de la empresa Vanguard, con mínimo de seis meses en labores. Asimismo, trabajadores que deseen participar voluntariamente.

Criterios de exclusión: Trabajadores con licencia de permiso en la empresa Vanguard; o trabajadores con menos de seis meses de labores en la empresa.

3.2.2. MUESTRA

La muestra es un fragmento significativo que representa a la población que poseen particularidades similares; asimismo, para un grupo pequeño, se considera una muestra censal ya que todos los participantes conforman una consistencia estadística para el estudio. En suma, el muestro acorde a esta muestra está el no probabilístico de tipo intencional, porque no requiere de una simulación de cálculo muestral para determinar la cantidad representativa

(Carrasco, 2019). Por lo tanto, el estudio contó con una muestra de 50 empleados pertenecientes al departamento de talentos humanos de la empresa Vanguard, siendo esta cantidad representativa para el estudio.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La encuesta es un formato de diversas preguntas que elabora el investigador con la finalidad de conocer opiniones o respuestas concretas de la muestra previamente seleccionada.

La encuesta es un método que permite indagar, explorar y recolectar información, a través de un conjunto de interrogantes de manera directa o indirecta, el fin es conocer su opinión y elaborar con esa información una base de datos (Carrasco, 2019).

Además, es un método de recopilación de datos que facilitará el análisis estadístico y obtener conclusiones y/o recomendación sobre la población de estudio.

En cuanto al instrumento, el cuestionario se emplea en estudios cuantitativos con la finalidad de recolectar los datos suficientes mediante la elaboración de preguntas estructuradas que permitirá que el participa conteste de manera independiente y voluntariamente.

El cuestionario es una herramienta mediante la cual se recopila información, está conformada por un grupo de interrogantes en torno a las variables de estudio que guardan una relación directa con los indicadores, aplicado a un grupo de personas para la obtención de información (Carrasco, 2019).

Su diseño debe ser claro y preciso para la comprensión del público objetivo y así garantizar respuestas concisas. Los cuestionarios son una herramienta generalmente ejercida en investigaciones sociales, estudios de mercado, encuestas de opinión, evaluaciones de satisfacción del trabajador o cliente, entre otros campos de estudio.

En la investigación se aplicaron un total de dos cuestionarios: uno para la variable Gestión del talento humano, el cual se adaptó de Gutiérrez (2018), el cual consta de un total de 12 preguntas en escala Likert (1 =Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; y 5 = Siempre). Estas preguntas se dividen en tres dimensiones: selección del personal con cinco preguntas, capacitación del personal con cuatro ítems y desarrollo del personal con tres preguntas. Se brindó un tiempo de 15 minutos para que los participantes respondan de manera individual.

Tabla 3

Ficha técnica de la variable Gestión del talento humano

Ficha técnica	
Autor	Gutiérrez, H
Año	2018.
Adaptación	Rubí Nieto y Silvia Medina
Administración	Grupal
Duración	15 min.
Aplicación	Trabajadores del área de Recursos Humanos.
Dimensiones	Selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del empleado.

Nota. Descripción de la ficha técnica del instrumento de la variable gestión de talento humano.

Fuente: Elaboración propia.

De igual modo, para la variable dependiente, Desempeño laboral, se aplicó el cuestionario Individual Work Performance (IWP) desarrollado por Widayastuti y Hidayati y adaptado por Cruzado y Alonia (2020), este cuestionario consta de 12 preguntas en escala Likert y se puntúa en tres dimensiones: rendimiento en la tarea 1-5, comportamiento contraproducente 6-9 y rendimiento contextual 10-12. La escala Likert está compuesta por cinco opciones: (1 =Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; y 5 = Siempre). El cuestionario puede utilizarse solo o en conjunto durante un tiempo estimado de 20 minutos.

Tabla 4*Ficha técnica de la variable Desempeño laboral*

Nombre	Cuestionario Individual Work Performance (IWP).
Autor	Widyastuti y Hidayat.
Año	2018.
Administración	Individual.
Adaptación	Cruzado y Alomía (2020).
Duración	20 min.
Dimensiones	Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto.

Nota. Descripción de la ficha técnica del instrumento de la variable desempeño laboral.
Fuente: Elaboración propia.

3.3.1. VALIDEZ

La validez de un instrumento de medición debe evaluarse en función de cada tipo de prueba. Cuantas más pruebas haya de la validez de contenido, de criterio y de constructo de un instrumento, más fielmente refleja las variables que pretende medir; por esta razón, la validez se evaluó a través de juicio de expertos, ya que es importante que los instrumentos se evalúen y validen especialistas en la materia, como los miembros del comité evaluador de la universidad (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

3.3.2. CONFIABILIDAD

Se midió usando el estadístico *Alfa de Cronbach*. Se hace uso de fórmulas que generan coeficientes que oscilan entre cero y uno, donde los valores más cercanos a uno representan un mayor grado de confiabilidad del instrumento y cuanto más cercano éste a cero existe una mayor probabilidad de error en la medición; es decir, mientras más se acerca el coeficiente a uno, más preciso y fiable es el instrumento de medición (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018).

En este presente trabajo, a fin de evaluar la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo una prueba piloto con 15 empleados. y se utilizó la prueba alfa de Cronbach para obtener el grado de homogeneidad de los componentes de los instrumentos. Se obtuvo una Alfa de Cronbach de 0,747 para la escala de Gestión del talento humano y 0,902 para la escala de Desempeño laboral, siendo considerados altamente confiables, como se precisa en la tabla 5 y 6.

Tabla 5

Categorías de confiabilidad

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta.
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta.
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Confiabilidad alta.
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable.
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Confiabilidad moderada.
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Confiabilidad baja.
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja.
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable.
$r = 0$	Confiabilidad nula.

Nota. Se muestra la escala y categoría para interpretar los resultados de Alfa de Cronbach.

Fuente: Córdova (2020)

Tabla 6

Prueba de confiabilidad del instrumento para la variable gestión del talento humano

Gestión del talento humano	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.747	12

Nota. Se muestra el resultado de confiabilidad del instrumento de recolección de datos para la primera variable.

Tabla 7

Prueba de confiabilidad del instrumento para el desempeño laboral

Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach .902	N de elementos 12

Nota. Se muestra el resultado de confiabilidad del instrumento de recolección de datos para la segunda variable.

3.4. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En primer lugar, se realizó una prueba del instrumento aplicándolo a un grupo reducido de participantes (10) para identificar posibles problemas de redacción y comprensión, teniendo con ello la validación de los expertos; luego se verificó la consistencia interna de las preguntas mediante el cálculo del coeficiente de confiabilidad, asegurando que el cuestionario fuera adecuado para el análisis final y validado para su uso en el estudio. Al ser validado y confiable, se procedió con la aplicación, luego de ello se construyó una base de datos en Excel en cual aportó en la codificación. Teniendo la certeza de que todos los participantes hayan rellenado correctamente los cuestionarios.

3.5. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Con respecto al procesamiento de los datos, se siguió la siguiente secuencia:

- La data se recolectó mediante los cuestionarios.
- Elección de un programa estadístico, el cual fue SPSS y Excel.
- Tabulación de los datos, lo que implica analizar y clasificar los datos obtenidos en una tabla.
- Análisis estadístico de los resultados.
- Pruebas de las hipótesis, mediante Rho de Spearman.
- Presentación de los resultados.

Por tanto, fue esencial garantizar la transparencia y replicabilidad del estudio, lo cual permitió que los resultados obtenidos pudieran ser verificados y reproducidos en contextos similares, el procedimiento, desde la recolección de los datos hasta el análisis estadístico, fue documentado de forma detallada para que otros investigadores pudieran seguir el mismo proceso metodológico. También fue importante interpretar los resultados de manera rigurosa, tomando en cuenta las limitaciones del estudio y evitando conclusiones sin suficiente sustento. Además, se realizó un análisis de sensibilidad que resultó útil para identificar posibles variables externas que pudieron haber influido en los resultados.

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

En este estudio se cumplieron una serie de aspectos éticos. Primeramente, se inició con la solicitud de autorización a la empresa VANGUARD, con sede en Ica. Tras el permiso verbal, se solicitó al Gerente de Talento Humano de la empresa que respondiera por escrito y, tras obtener una respuesta sellada y firmada, se autorizó la investigación (anexo 7). Asimismo, para llevar a cabo la investigación, se siguieron las normas de estilo APA para la citas y referencias de autores, así como para presentar los resultados. Se contó con la validación de especialistas o expertos en la evaluación de los instrumentos utilizados y se empleó el sistema antiplagio Turnitin para garantizar la originalidad del documento.

Además, se cumplió con los permisos necesarios para acceder a la empresa y el consentimiento informado para la participación de los elementos que integraron la muestra. Aunado a ello, se cumplieron con las normas y procedimientos establecidos por la escuela de administración y el vicerrectorado de investigación para la evaluación y aprobación del trabajo.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

4.1.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS

Tabla 8

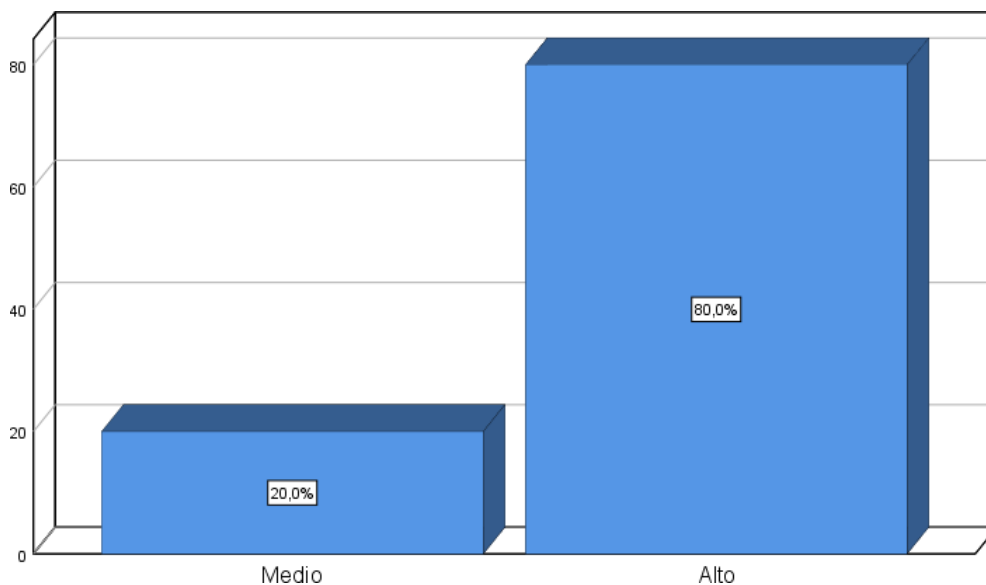
Distribución de la variable gestión del talento humano

Gestión del talento humano					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	20,0	20,0	20,0
	Alto	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Variable gestión del talento humano. Fuente. Elaboración propia.

Figura 11

Distribución de la variable gestión del talento humano



Nota. Variable gestión del talento humano. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 8 y la figura 11, se evidencia la distribución de la muestra en función a la gestión del talento humano, en donde el 80% (40) manifestó que era alta, mientras que, el 20% (10) restante que la misma era media. Este resultado expone que se desarrollan los procesos vinculados a esta variable de forma asertiva.

Tabla 9

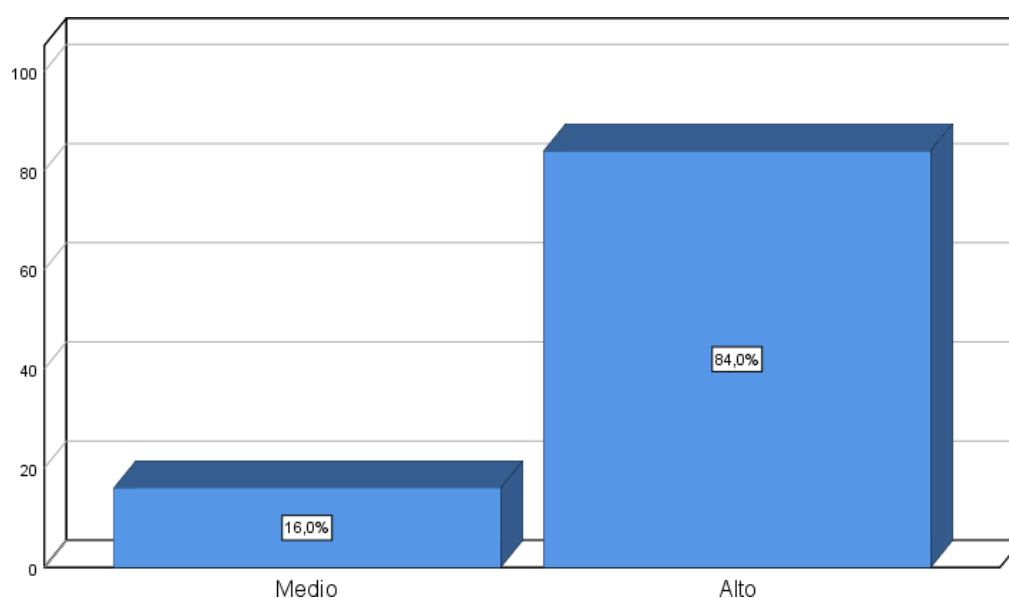
Distribución de la dimensión selección del personal

Selección del personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	16,0	16,0	16,0
	Alto	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Dimensión selección del personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 12

Distribución de la dimensión selección del personal



Nota. Dimensión selección del personal. Fuente. Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 9 y la figura 12 la distribución de la muestra en función a la dimensión selección del personal, en donde el 84% (42) manifestó que es alta; mientras que, el 16% (8) restante que es media. Esto deja en evidencia que los procesos vinculados a la selección de personal se desarrollan de forma eficiente.

Ítems de la dimensión selección del personal

Tabla 10

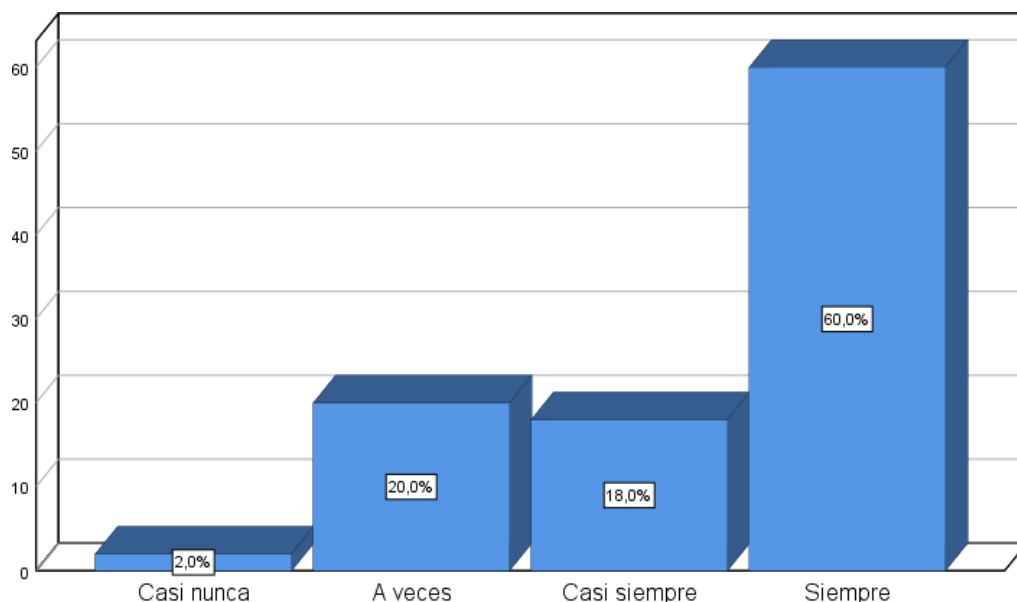
¿El currículum vitae es importante para la selección del personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	10	20,0	20,0	22,0
	Casi siempre	9	18,0	18,0	40,0
	Siempre	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Primer ítem de la dimensión selección de personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 13

¿El currículum vitae es importante para la selección del personal?



Nota. Primer ítem de la dimensión selección de personal. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 10 y la figura 13, se observa la distribución de la muestra en función al primer ítem de la dimensión selección del personal, en donde el 60% (30) manifestó un siempre, el 20% (10) a veces, el 18% (9) un casi siempre; mientras que, el 2% (1) casi nunca. Este resultado muestra que, para los colaboradores resulta de gran importancia el currículum vitae para el desarrollo del proceso.

Tabla 11

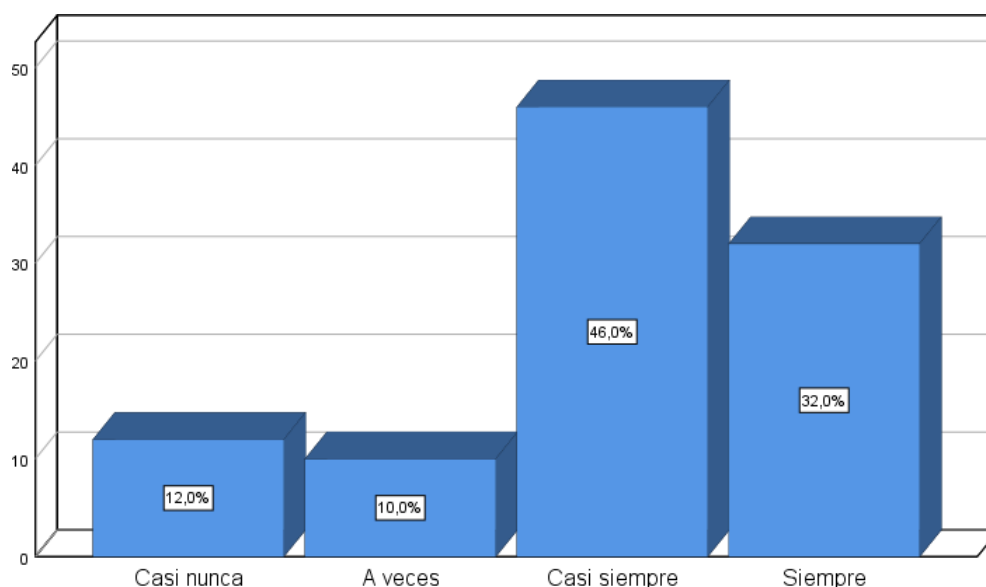
¿La evaluación de selección del personal contribuye a la gestión del talento humano?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	6	12,0	12,0
	A veces	5	10,0	22,0
Válido	Casi siempre	23	46,0	68,0
	Siempre	16	32,0	100,0
	Total	50	100,0	

Nota. Segundo ítem de la dimensión selección de personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 14

¿La evaluación de selección del personal contribuye a la gestión del talento humano?



Nota. Segundo ítem de la dimensión selección de personal. Fuente. Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 11 y la figura 14 la distribución de la muestra en función al segundo ítem de la dimensión selección del personal, en donde el 46% (23) opinó casi siempre, el 32% (16) siempre, el 12% (6) casi nunca; mientras que, el 10% (5) a veces. Este hallazgo pone de manifiesto que la muestra percibe que ciertos aspectos de la evaluación de la selección del personal no aportan hacia la administración.

Tabla 12

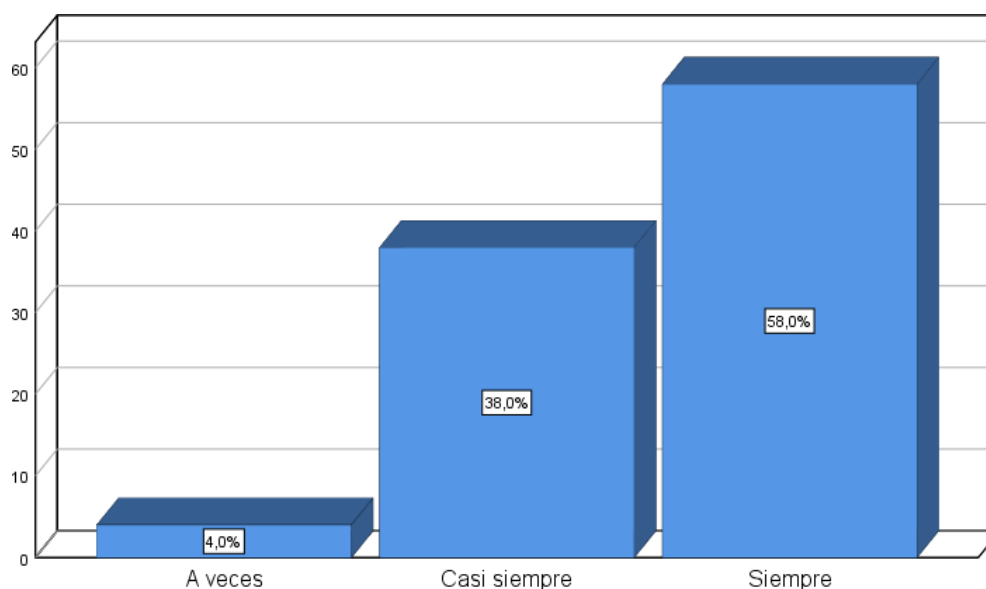
¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	4,0	4,0	4,0
	Casi siempre	19	38,0	38,0	42,0
	Siempre	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Tercer ítem de la dimensión selección de personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 15

¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal?



Nota. Tercer ítem de la dimensión selección de personal. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 12 y la figura 15, se observa la distribución de la muestra en función al tercer ítem de la dimensión selección del personal, en donde el 58% (29) opinó siempre, el 38% (19) casi siempre; mientras que, el 4% (2) afirmó a veces. Esto refleja una predilección por la muestra en los beneficios que trae consigo la entrevista para el proceso de selección del personal.

Tabla 13

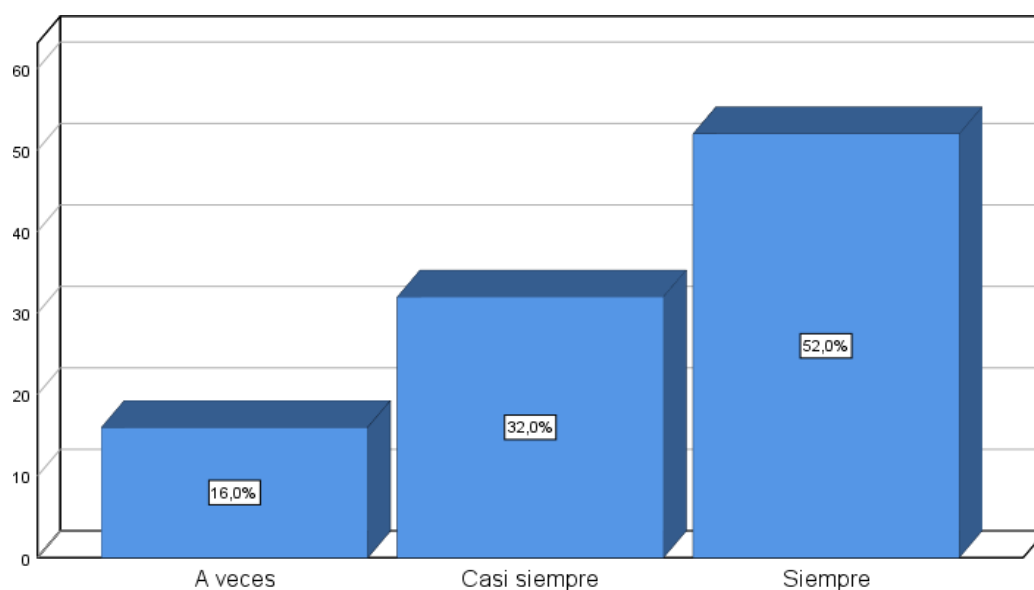
¿Considera usted que el proceso de selección del personal es necesario en la empresa Vanguard?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	16,0	16,0	16,0
	Casi siempre	16	32,0	32,0	48,0
	Siempre	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Cuarto ítem de la dimensión selección de personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 16

¿Considera usted que el proceso de selección del personal es necesario en la empresa Vanguard?



Nota. Cuarto ítem de la dimensión selección de personal. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 13 y la figura 16 se observa la distribución de la muestra en función al cuarto ítem de la dimensión selección del personal, en donde el 52% (26) afirmó siempre, el 32% (16) casi siempre; mientras que, el 16% (8) indicó a veces. Este resultado expone que la muestra concuerda acerca de la importancia del proceso de selección del personal para la empresa.

Tabla 14

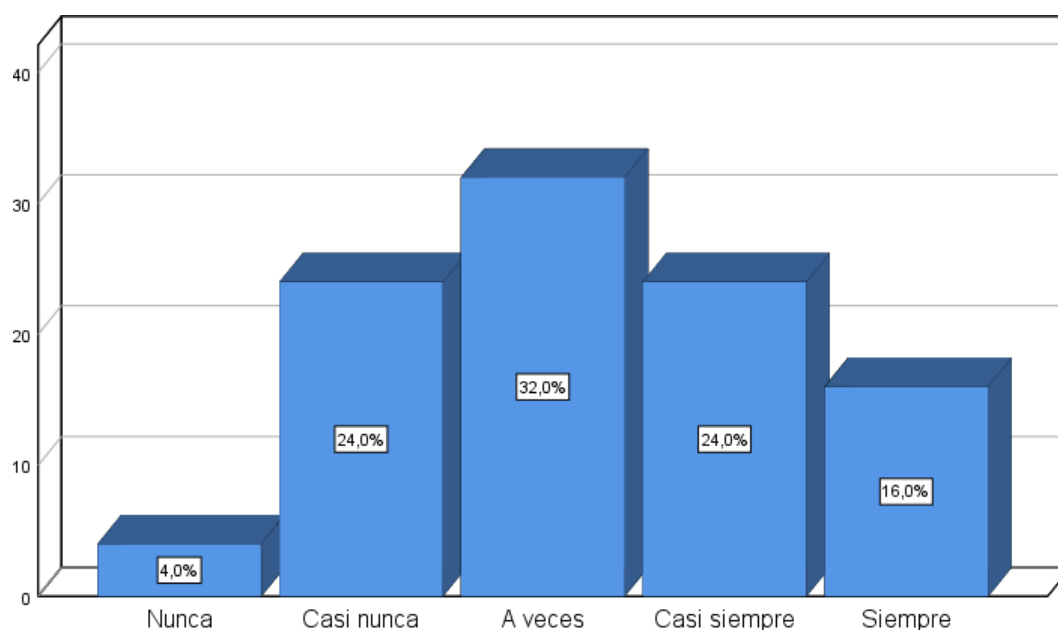
¿Existe injerencia para la contratación de personal en la empresa Vanguard?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca	12	24,0	24,0	28,0
	A veces	16	32,0	32,0	60,0
	Casi siempre	12	24,0	24,0	84,0
	Siempre	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Quinto ítem de la dimensión selección de personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 17

¿Existe injerencia para la contratación de personal en la empresa Vanguard?



Nota. Quinto ítem de la dimensión selección de personal. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 14 y la figura 17 se observa la distribución de la muestra en función al quinto ítem de la dimensión selección del personal, en donde el 32% (16) manifestó a veces, el 24% (12) casi siempre, el 24% (12) casi nunca, el 16% (8) siempre; mientras que, el 4% (2) nunca. Esto deja en evidencia que el grupo de mayor representatividad mantiene una opinión neutral sobre la existencia de injerencia en el proceso de contratación.

Tabla 15

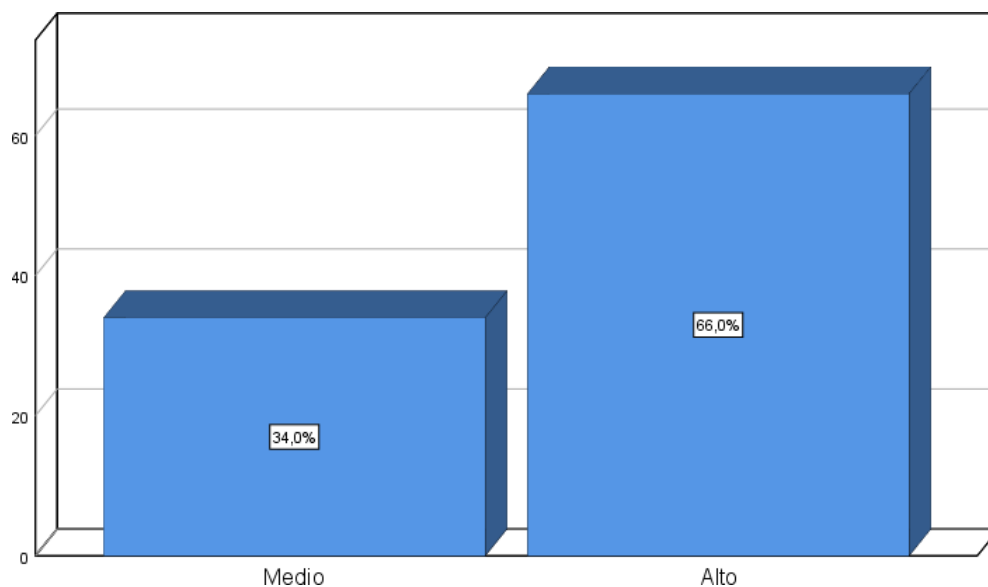
Distribución de la dimensión capacitación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	17	34,0	34,0	34,0
	Alto	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Dimensión capacitación del personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 18

Distribución de la dimensión capacitación del personal



Nota. Dimensión capacitación del personal. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 15 y la figura 18 se observa la distribución de la muestra en función a la dimensión capacitación del personal, en donde el 66% (33) manifestó que es alta; mientras que, el 34% (17) restante que es media. Por ende, se aprecia como la muestra está satisfecha con los procesos de capacitación realizados por la compañía.

Ítems de la dimensión capacitación del personal

Tabla 16

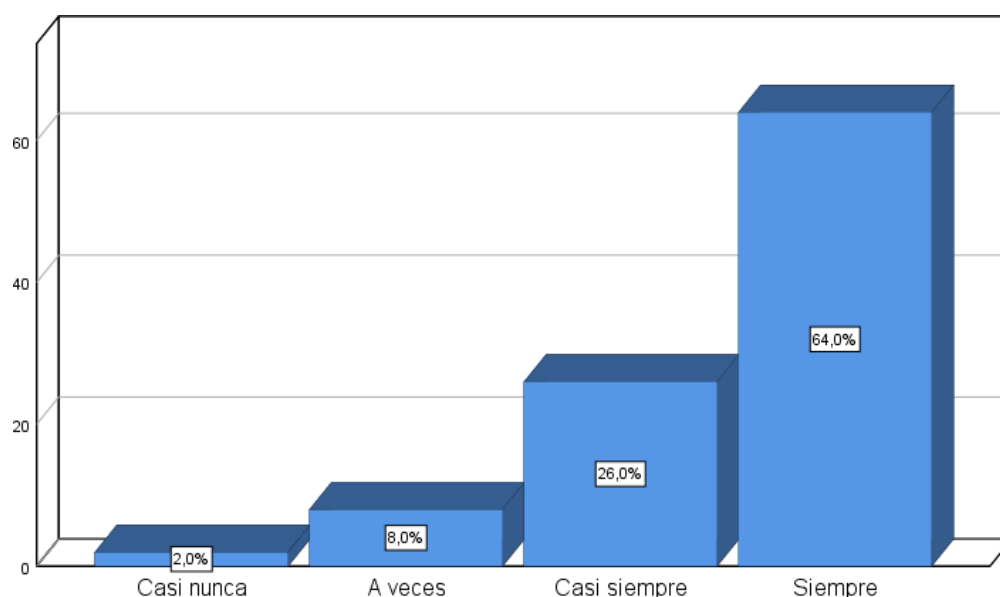
¿Las capacitaciones ayudan a que el personal esté actualizado en la empresa Vanguard?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	4	8,0	8,0	10,0
	Casi siempre	13	26,0	26,0	36,0
	Siempre	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Primer ítem de la dimensión capacitación del personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 19

¿Las capacitaciones ayudan a que el personal esté actualizado en la empresa Vanguard?



Nota. Primer ítem de la dimensión capacitación del personal. Fuente. Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 16 y la figura 19, la distribución de la muestra en función al primer ítem de la dimensión capacitación del personal, en donde el 64% (32) manifestó siempre, el 26% (13) casi siempre, el 8% (4) a veces y el 2% (1). Esto sugiere una opinión favorable hacia la ayuda que prestan las capacitaciones al personal.

Tabla 17

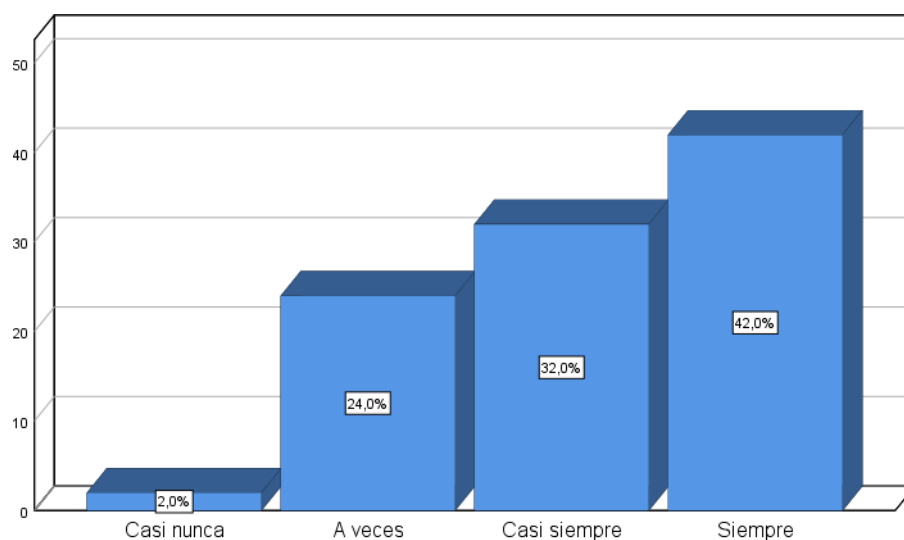
¿La capacitación recibida está orientada a la necesidad del trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	12	24,0	24,0	26,0
	Casi siempre	16	32,0	32,0	58,0
	Siempre	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Segundo ítem de la dimensión capacitación del personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 20

¿La capacitación recibida está orientada a la necesidad del trabajador?



Nota. Segundo ítem de la dimensión capacitación del personal. Fuente. Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 17 y la figura 20 la distribución de la muestra en función al segundo ítem de la dimensión capacitación del personal, en donde el 42% (21) manifestó siempre, el 32% (16) casi siempre, el 24% (12) a veces y el 2% (1). Esto sugiere una opinión favorable hacia la ayuda que prestan las capacitaciones al personal.

Tabla 18

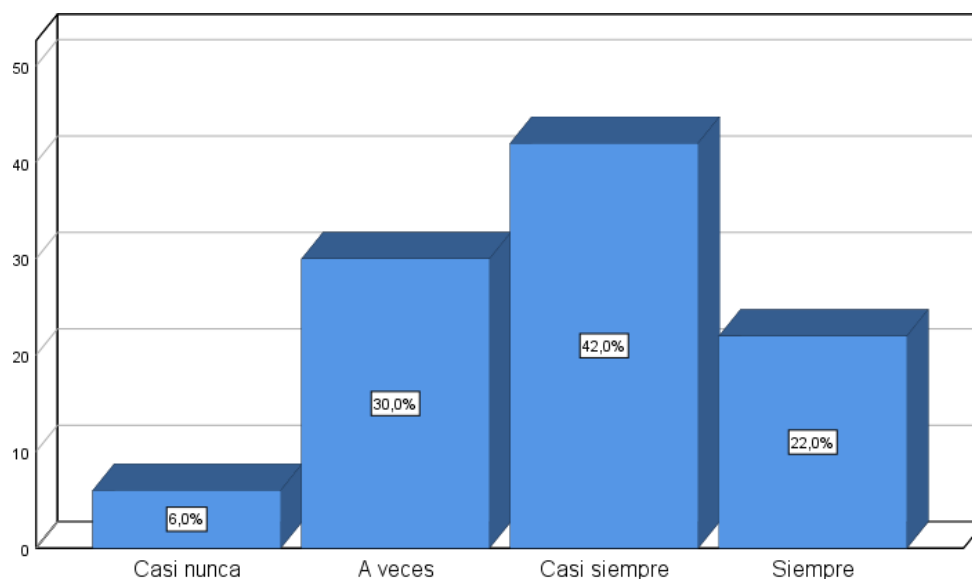
¿La empresa Vanguard adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	6,0	6,0	6,0
	A veces	15	30,0	30,0	36,0
	Casi siempre	21	42,0	42,0	78,0
	Siempre	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Tercer ítem de la dimensión capacitación del personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 21

¿La empresa Vanguard adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal?



Nota. Tercer ítem de la dimensión capacitación del personal. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 18 y la figura 21 se observa la distribución de la muestra en función al tercer ítem de la dimensión capacitación del personal, en donde el 42% (21) manifestó casi siempre, el 30% (15) a veces, el 22% (11) siempre y el 6% (3) casi nunca. Esto sugiere una opinión medianamente favorable hacia el plan de formación y capacitación del personal.

Tabla 19

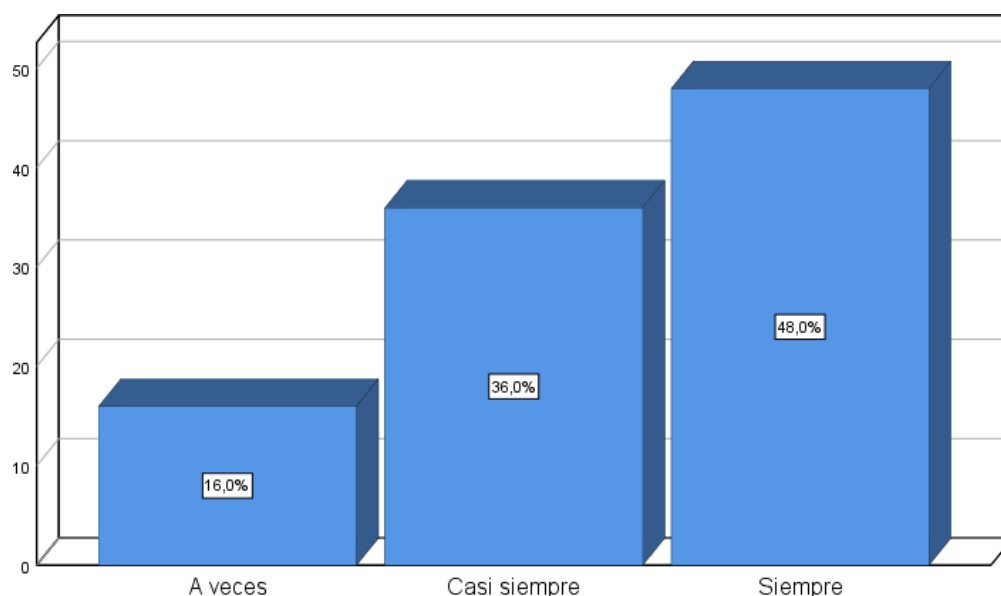
¿Se asigna presupuesto para la capacitación del personal en la empresa Vanguard?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	16,0	16,0	16,0
	Casi siempre	18	36,0	36,0	52,0
	Siempre	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Cuarto ítem de la dimensión capacitación del personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 22

¿Se asigna presupuesto para la capacitación del personal en la empresa Vanguard?



Nota. Cuarto ítem de la dimensión capacitación del personal. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 19 y la figura 22 se observa la distribución de la muestra en función al cuarto ítem de la dimensión capacitación del personal, en donde el 48% (24) manifestó siempre, el 36% (18) casi siempre, el 16% (8) a veces. Esto sugiere una opinión medianamente favorable hacia el plan de formación y capacitación del personal. Esto indica una opinión favorable donde el presupuesto para capacitaciones.

Tabla 20

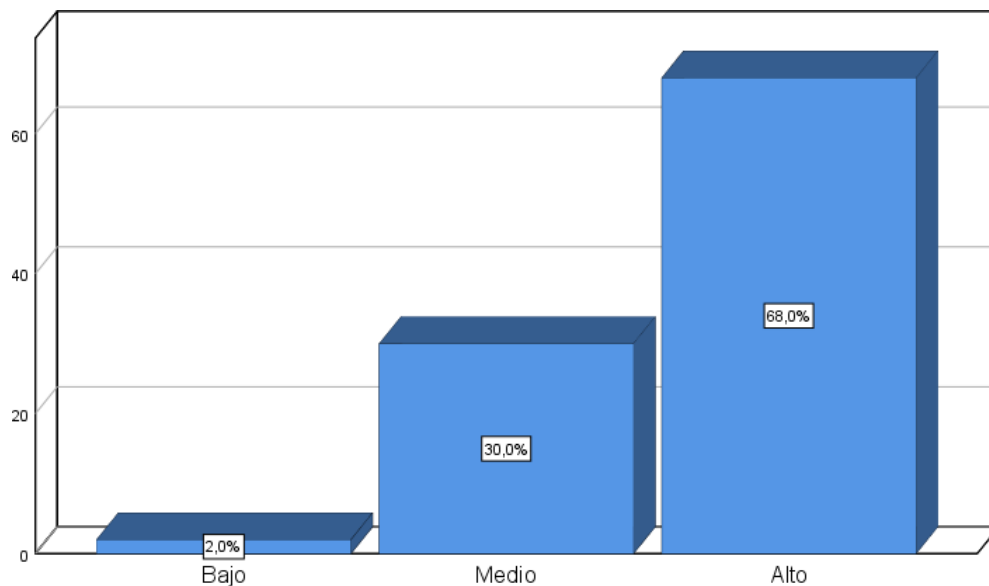
Distribución de la dimensión desarrollo del personal

		Desarrollo del personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Medio	15	30,0	30,0	32,0
	Alto	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Dimensión desarrollo del personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 23

Distribución de la dimensión desarrollo del personal



Nota. Dimensión desarrollo del personal. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 20 y la figura 23 se observa la distribución de la muestra en función a la dimensión desarrollo del personal, en donde el 68% (34) manifestó un nivel alto, el 30% (15) medio y el 2% (1) bajo. Esto indica una predilección positiva de la imagen del desarrollo del personal.

Ítems de la dimensión desarrollo del personal

Tabla 21

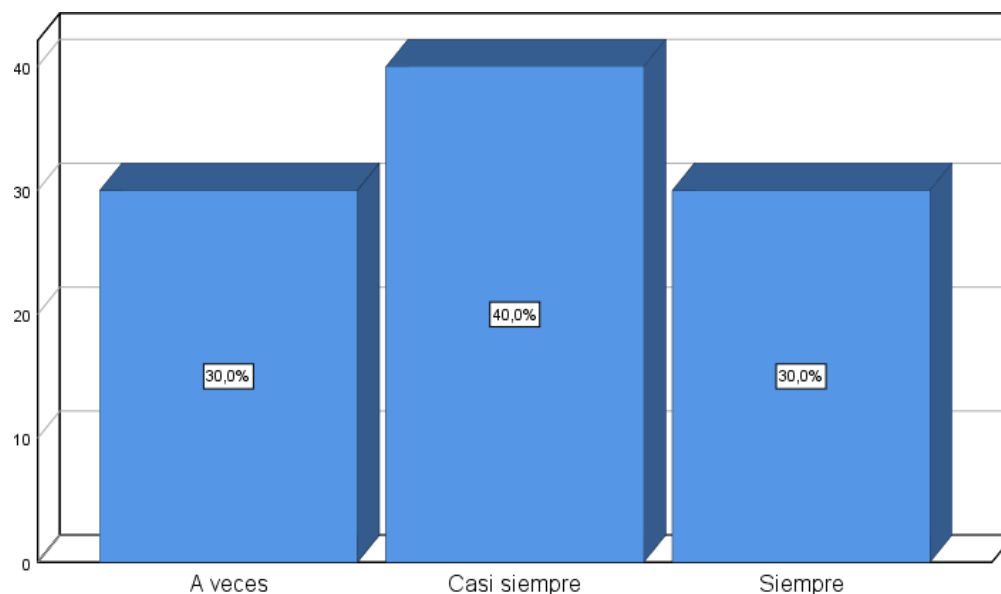
¿La capacitación recibida les permite alcanzar sus objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	20	40,0	40,0	70,0
	Siempre	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Primer ítem de la dimensión desarrollo del personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 24

¿La capacitación recibida les permite alcanzar sus objetivos?



Nota. Primer ítem de la dimensión desarrollo del personal. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 21 y la figura 24, se observa la distribución de la muestra en función al primer ítem de la dimensión desarrollo del personal, en donde el 40% (20) opino casi siempre, el 30% (15) siempre y el 30% (15) a veces. Esto revela una opinión favorable sobre la capacidad de la capacitación para alcanzar objetivos.

Tabla 22

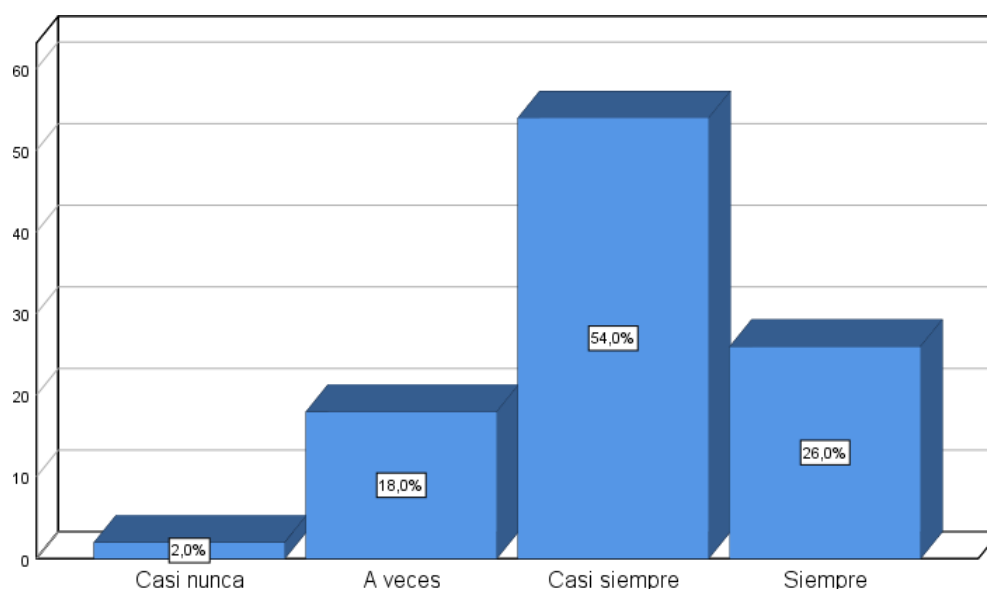
¿Los empleados poseen experiencias acordes a la labor desarrollada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	9	18,0	18,0	20,0
	Casi siempre	27	54,0	54,0	74,0
	Siempre	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Segundo ítem de la dimensión desarrollo del personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 25

¿Los empleados poseen experiencias acordes a la labor desarrollada?



Nota. Segundo ítem de la dimensión desarrollo del personal. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 22 y la figura 25 se observa la distribución de la muestra en función al segundo ítem de la dimensión desarrollo del personal, en donde el 54% (27) opinó casi siempre, el 26% (13) siempre, el 18% (9) a veces y el 2% (1) casi nunca. esto revela una opinión favorable referente a la experiencia según el cargo de los trabajadores.

Tabla 23

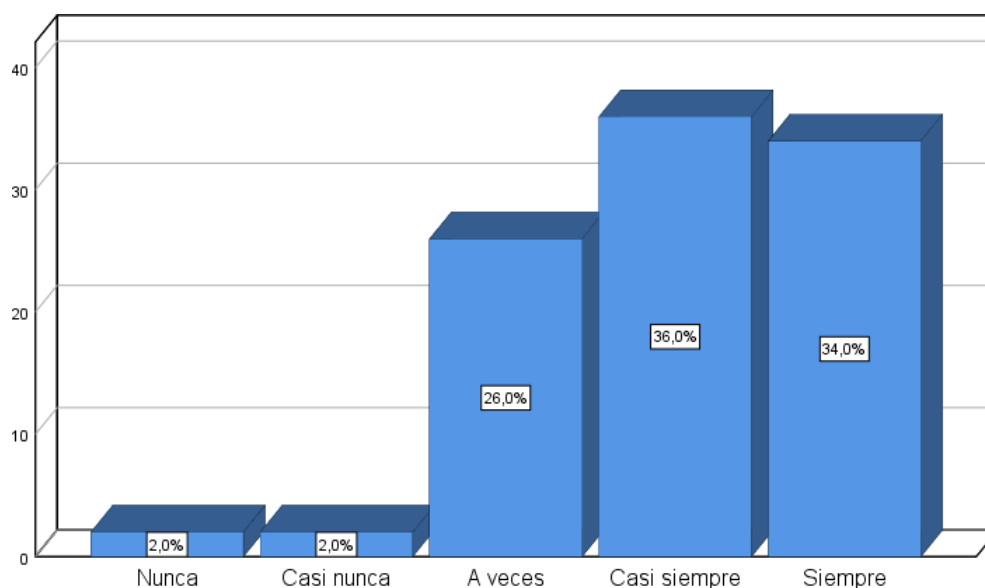
¿Se propicia el trabajo en equipo para desarrollar nuevos proyectos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0
	Casi nunca	1	2,0	4,0
	A veces	13	26,0	30,0
	Casi siempre	18	36,0	66,0
	Siempre	17	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Tercer ítem de la dimensión desarrollo del personal. Fuente. Elaboración propia.

Figura 26

¿Se propicia el trabajo en equipo para desarrollar nuevos proyectos?



Nota. Tercer ítem de la dimensión desarrollo del personal. Fuente. Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 23 y la figura 26 la distribución de la muestra en función al tercer ítem de la dimensión desarrollo del personal, en donde el 36% (18) opinó casi siempre, 34% (17) siempre, 26% (13) a veces, 2% (1) casi nunca y 2% (1) nunca. Demostrando una opinión favorable hacia el favorecimiento al desarrollo de nuevos proyectos.

Tabla 24

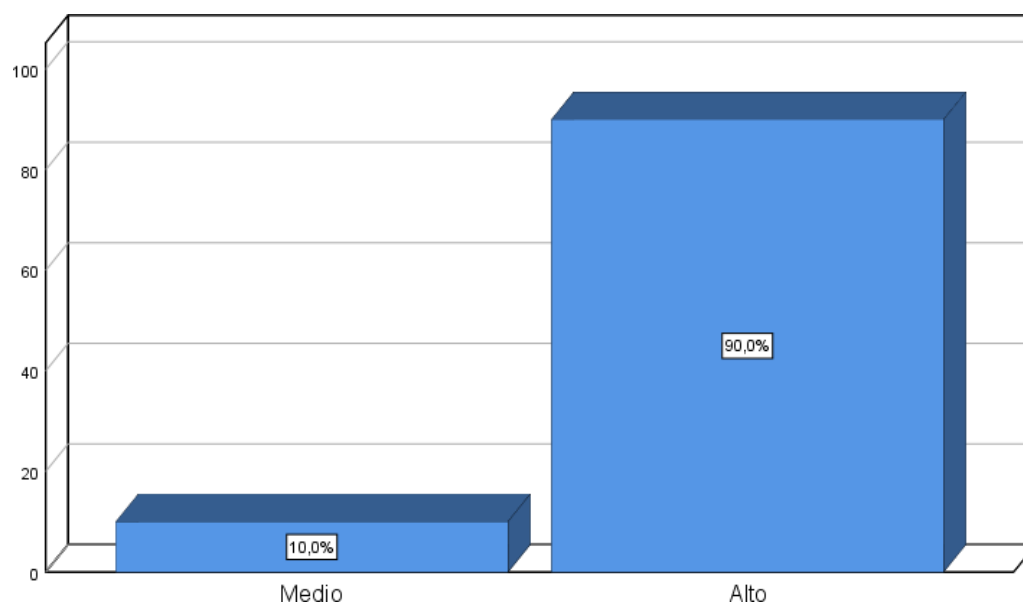
Distribución de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	5	10,0	10,0	10,0
	Alto	45	90,0	90,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Variable desempeño laboral. Fuente. Elaboración propia.

Figura 27

Distribución de la variable desempeño laboral



Nota. Variable desempeño laboral. Fuente. Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 24 y la figura 27 la dispersión de la muestra en función a la variable desempeño laboral, en donde el 90% (45) indicó ser alta y el 10% (5) ser medio. Esto revela que, la percepción de la muestra en cuanto el desempeño general es bien percibido.

Tabla 25

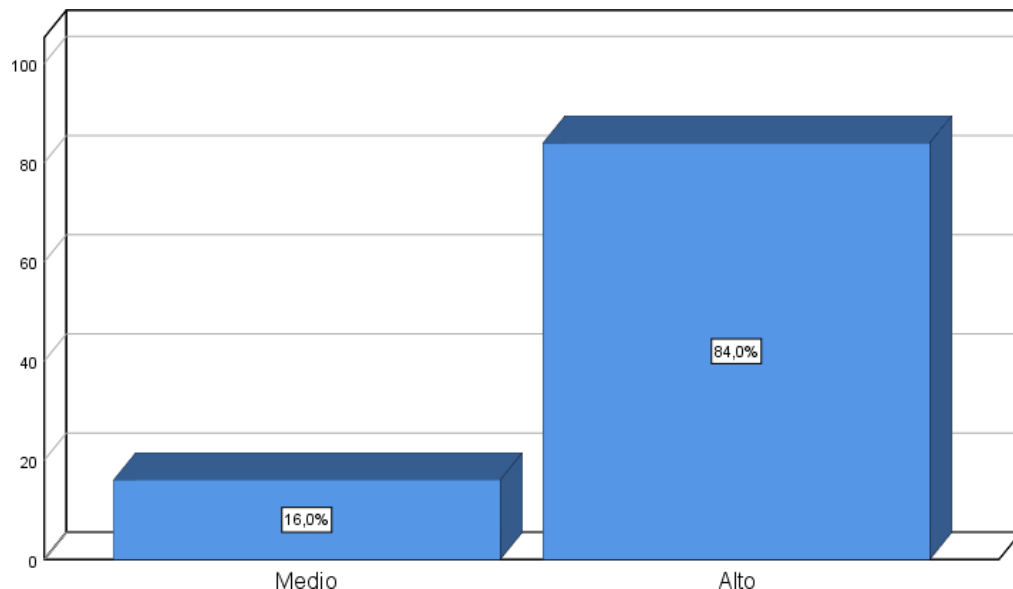
Distribución de la dimensión rendimiento de la tarea

Rendimiento de la tarea					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	16,0	16,0	16,0
	Alto	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Dimensión rendimiento de la tarea. Fuente. Elaboración propia.

Figura 28

Distribución de la dimensión rendimiento de la tarea



Nota. Dimensión rendimiento de la tarea. Fuente. Elaboración propia.

Se evidencia en la 25 y la figura 28 la distribución de la muestra en función a la dimensión **rendimiento de la tarea**, donde el 84% (42) señaló que es alto y el 16% (8) medio. Esto advierte una visión favorable por parte de la muestra en cuanto a dicha dimensión.

Ítems de la dimensión rendimiento de la tarea

Tabla 26

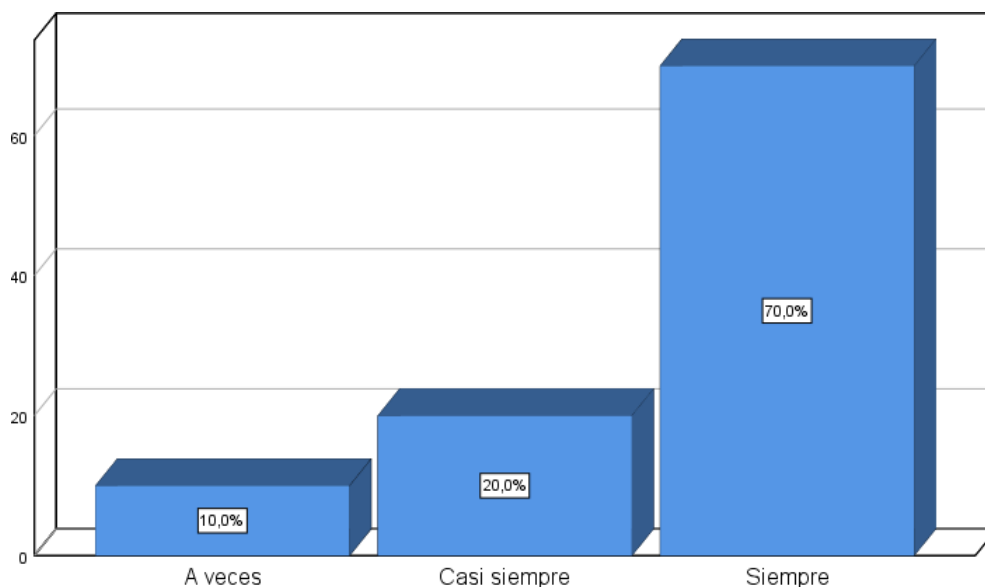
¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	10	20,0	20,0	30,0
	Siempre	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Primer ítem de la dimensión rendimiento de la tarea. Fuente. Elaboración propia.

Figura 29

¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario?



Nota. Primer ítem de la dimensión rendimiento de la tarea. Fuente. Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 26 y la figura 29 la distribución de la muestra en función al primer ítem de la dimensión rendimiento de la tarea, en donde el 70% (35) indicó siempre, el 20% (10) casi siempre y el 10% (5) a veces. Esto muestra una opinión favorable sobre el tiempo y el esfuerzo necesario para realizar las labores.

Tabla 27

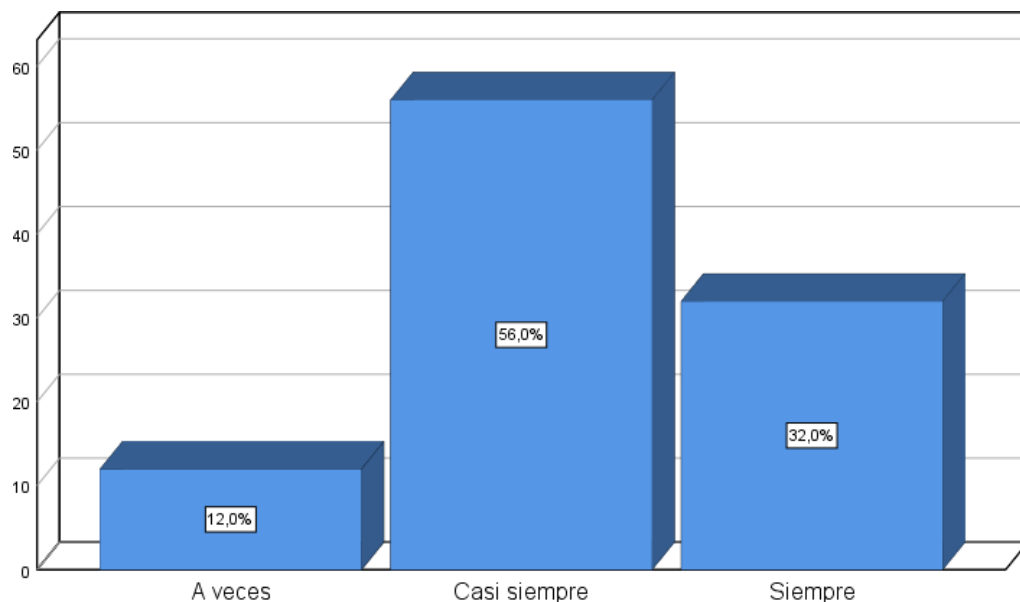
¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	12,0	12,0	12,0
	Casi siempre	28	56,0	56,0	68,0
	Siempre	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Segundo ítem de la dimensión rendimiento de la tarea. Fuente. Elaboración propia.

Figura 30

¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?



Nota. segundo ítem de la dimensión rendimiento de la tarea. Fuente. Elaboración propia.

La tabla 27 y la figura 30 muestran cómo se distribuye la muestra según el rendimiento en la tarea, en donde el 56% (28) indicó casi siempre, el 32% (16) siempre y el 12% (6) a veces. Esto muestra una opinión favorable con áreas de oportunidad en cuanto a enfoques creativos para abordar desafíos emergentes.

Tabla 28

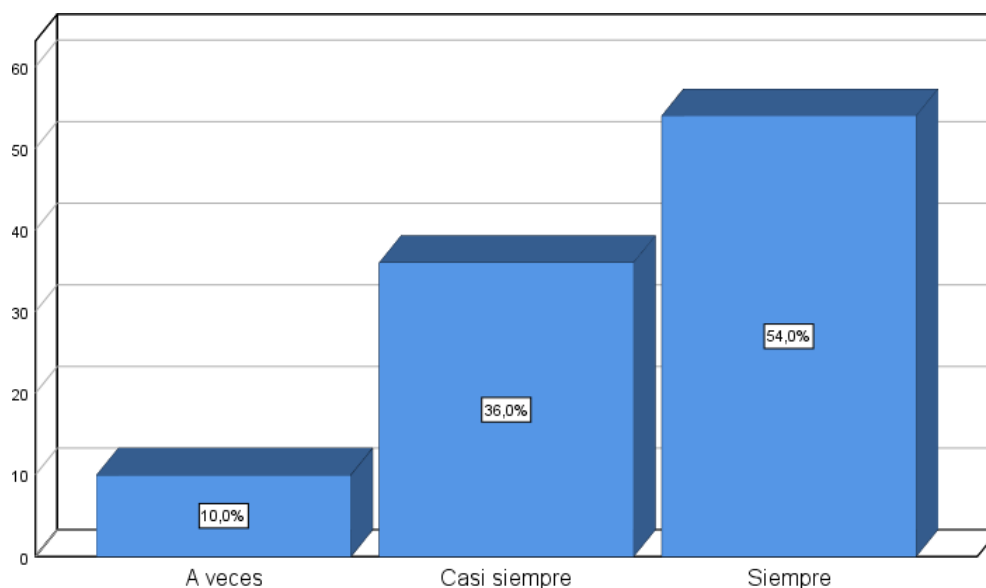
¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	18	36,0	36,0	46,0
	Siempre	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Tercer ítem de la dimensión rendimiento de la tarea. Fuente. Elaboración propia.

Figura 31

¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?



Nota. Tercer ítem de la dimensión rendimiento de la tarea. Fuente. Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 28 y la figura 31 la distribución de la muestra en función al tercer ítem de la dimensión rendimiento de la tarea, en donde el 54% (27) indicó siempre, el 36% (18) casi siempre y el 10% (5) a veces. Esto muestra una opinión favorable sobre la iniciativa a desarrollar nuevas tareas.

Tabla 29

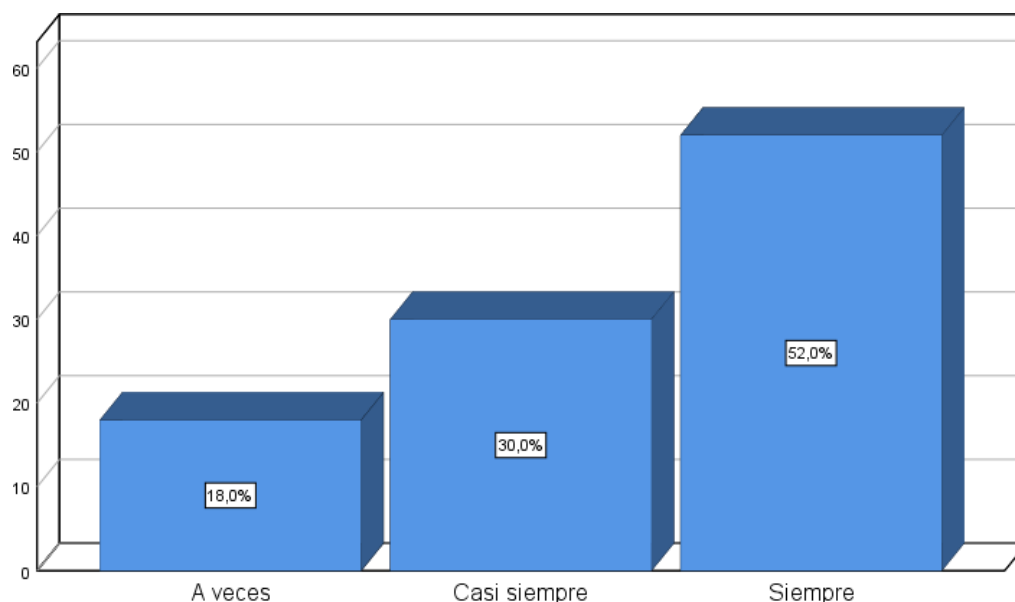
¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	18,0	18,0	18,0
	Casi siempre	15	30,0	30,0	48,0
	Siempre	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Cuarto ítem de la dimensión rendimiento de la tarea. Fuente. Elaboración propia.

Figura 32

¿ En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr?



Nota. Cuarto ítem de la dimensión rendimiento de la tarea. Fuente. Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 29 y la figura 32 la distribución de la muestra en función al cuarto ítem del rendimiento de la tarea, en donde el 52% (26) indicó siempre, el 30% (15) casi siempre y el 18% (9) a veces. Esto muestra una opinión favorable sobre la visualización de los resultados esperados de las tareas asignadas.

Tabla 30

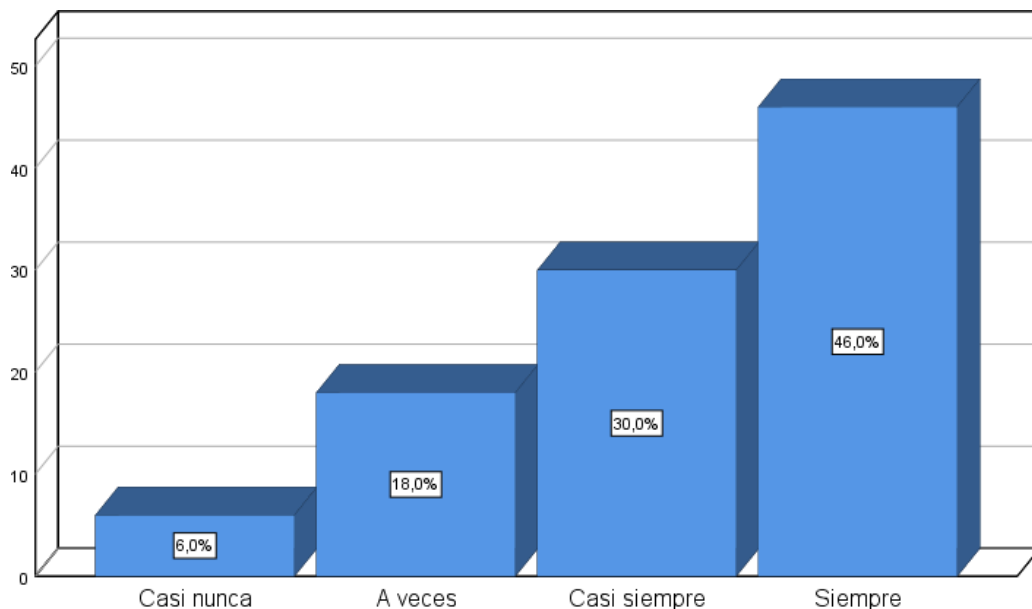
¿Siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	3	6,0	6,0
	A veces	9	18,0	24,0
Válido	Casi siempre	15	30,0	54,0
	Siempre	23	46,0	100,0
	Total	50	100,0	

Nota. Quinto ítem de la dimensión rendimiento de la tarea. Fuente. Elaboración propia.

Figura 33

¿Siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo?



Nota. Quinto ítem de la dimensión rendimiento de la tarea. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 30 y la figura 33 se observa la distribución de la muestra en función al cuarto ítem de la dimensión rendimiento de la tarea, en donde el 46% (23) indicó siempre, el 30% (15) casi siempre, el 18% (9) a veces y el 6% (3) casi nunca. Esto muestra predilección alta a la búsqueda de nuevos desafíos laborales.

Tabla 31

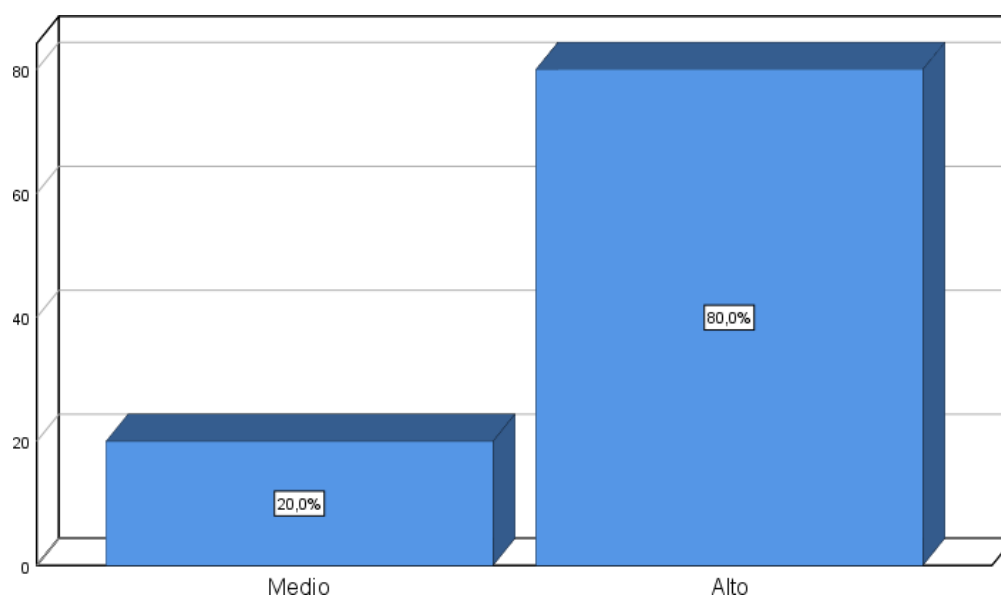
Distribución de la dimensión comportamientos contraproducentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	20,0	20,0	20,0
	Alto	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Dimensión comportamientos contraproducentes. Fuente. Elaboración propia.

Figura 34

Distribución de la dimensión comportamientos contraproducentes



Nota. Dimensión comportamientos contraproducentes. Fuente. Elaboración propia.

Se evidencia en la tabla 31 y la figura 34 la distribución de la muestra en función a la dimensión comportamientos contraproducentes, en donde el 80% (40) opinó que es alto y el 20% (10) medio. Esto muestra un alto nivel de aceptación en cuanto a los comportamientos contraproducentes por parte de la muestra.

Ítems de la dimensión comportamiento contraproducentes

Tabla 32

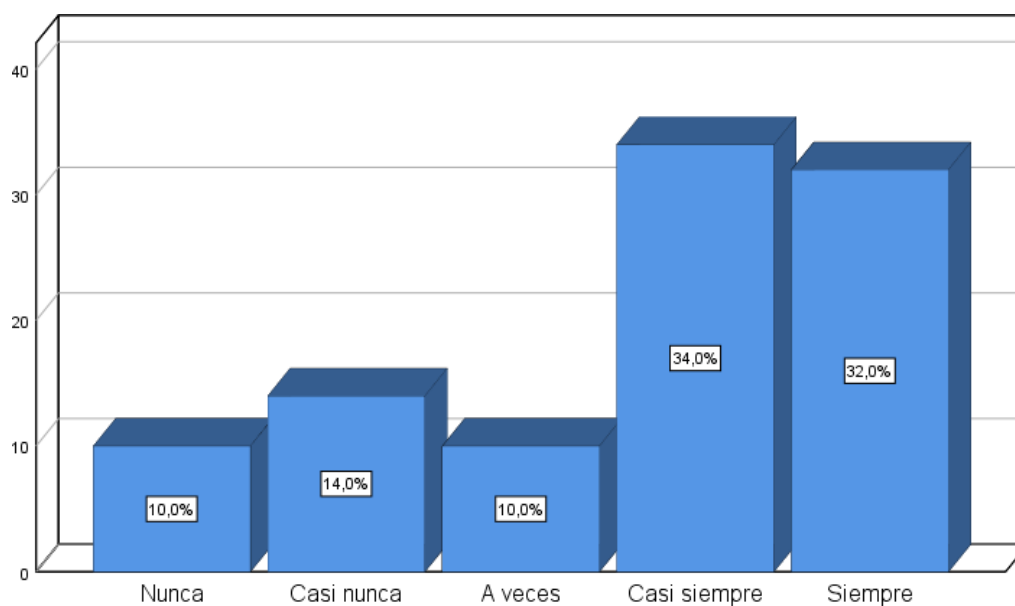
¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	10,0	10,0
	Casi nunca	7	14,0	24,0
	A veces	5	10,0	34,0
	Casi siempre	17	34,0	68,0
	Siempre	16	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Primer ítem de la dimensión comportamiento contraproducente. Fuente. Elaboración propia.

Figura 35

¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?



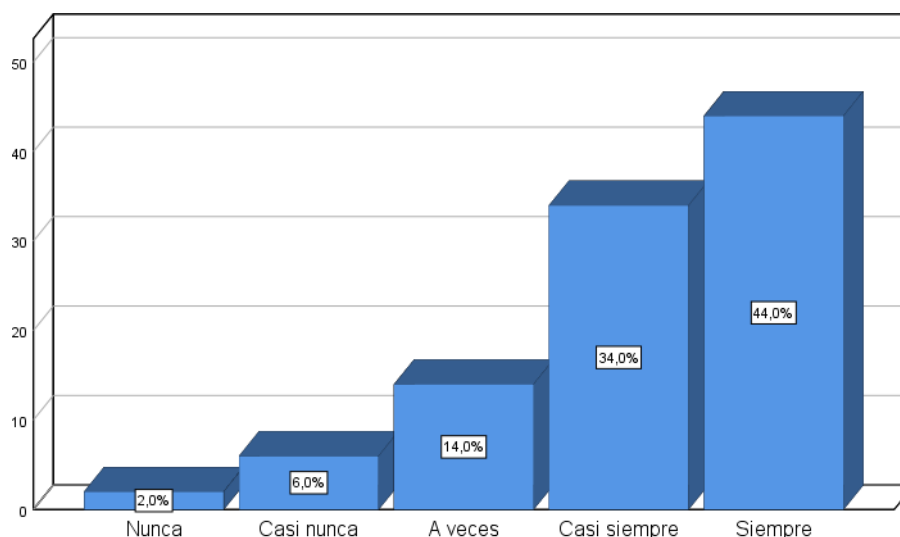
Nota. Primer ítem de la dimensión comportamiento contraproducente. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 32 y la figura 35 se contempla la distribución de la muestra en función al primer ítem de la dimensión comportamiento contraproducente, en donde el 34% (17) indicó casi siempre, el 32% (16) siempre, el 14% (7) casi nunca, el 10% (5) a veces y el 10% (5) nunca. Esto muestra predilección alta a comentar aspectos negativos del trabajo.

Tabla 33*¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	3	6,0	6,0	8,0
	A veces	7	14,0	14,0	22,0
	Casi siempre	17	34,0	34,0	56,0
	Siempre	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Segundo ítem de la dimensión comportamiento contraproducente. Fuente. Elaboración propia.

Figura 36*¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?*

Nota. Segundo ítem de la dimensión comportamiento contraproducente. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 33 y la figura 36 se visualiza la distribución de la muestra en función al segundo ítem de la dimensión comportamiento contraproducente, en donde el 44% (22) indicó siempre, el 34% (17) casi siempre, el 14% (7) a veces, el 6% (3) casi nunca y el 2% (1) nunca. Esto muestra predilección alta a exacerbar los desafíos laborales.

Tabla 34

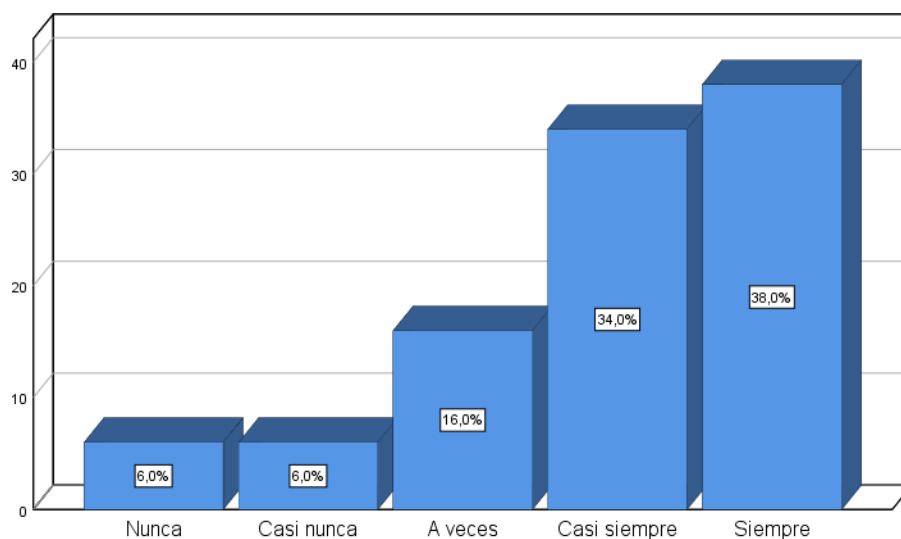
¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	6,0	6,0
	Casi nunca	3	6,0	12,0
	A veces	8	16,0	28,0
	Casi siempre	17	34,0	62,0
	Siempre	19	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Tercer ítem de la dimensión comportamiento contraproducente. Fuente. Elaboración propia.

Figura 37

¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?



Nota. Tercer ítem de la dimensión comportamiento contraproducente. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 34 y la figura 37 se percibe la distribución de la muestra en función al tercer ítem de la dimensión comportamiento contraproducente, en donde el 38% (19) indicó siempre, el 34% (17) casi siempre, el 16% (8) a veces, el 6% (3) casi nunca y el 6% (3) nunca. Esto muestra predilección alta a concentrarse en los aspectos negativos.

Tabla 35

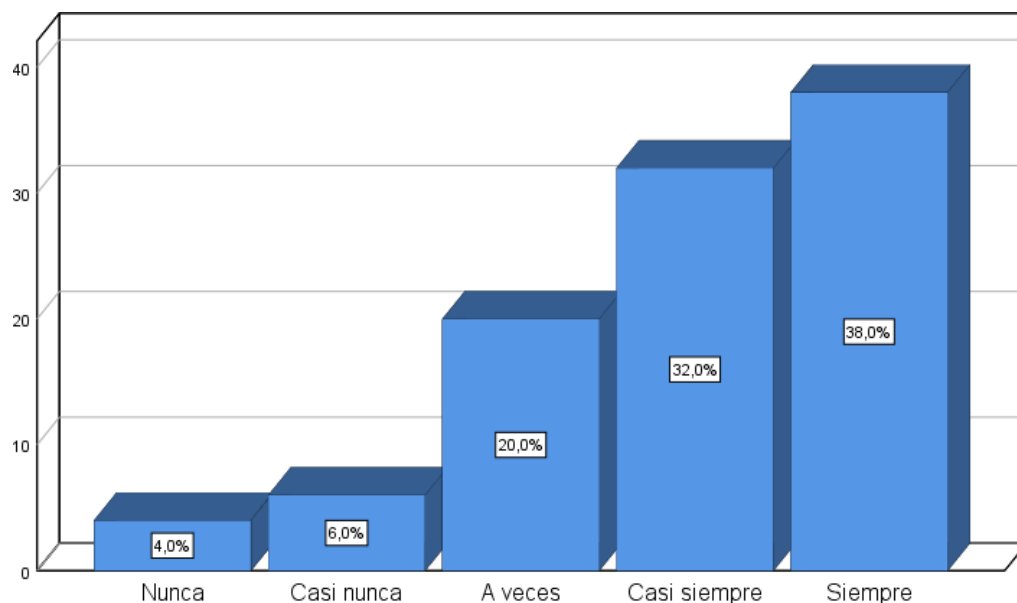
¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	4,0	4,0
	Casi nunca	3	6,0	10,0
	A veces	10	20,0	30,0
	Casi siempre	16	32,0	62,0
	Siempre	19	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Nota. Cuarto ítem de la dimensión comportamiento contraproducente. Fuente. Elaboración propia.

Figura 38

¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?



Nota. Cuarto ítem de la dimensión comportamiento contraproducente. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 35 y la figura 38 se visualiza la distribución de la muestra en función al cuarto ítem de la dimensión comportamiento contraproducente, en donde el 38% (19) indicó siempre, el 32% (16) casi siempre, el 20% (10) a veces, el 6% (3) casi nunca y el 4% (2) nunca. Esto muestra predilección alta a comentar aspectos negativos con individuos externos a la empresa.

Tabla 36

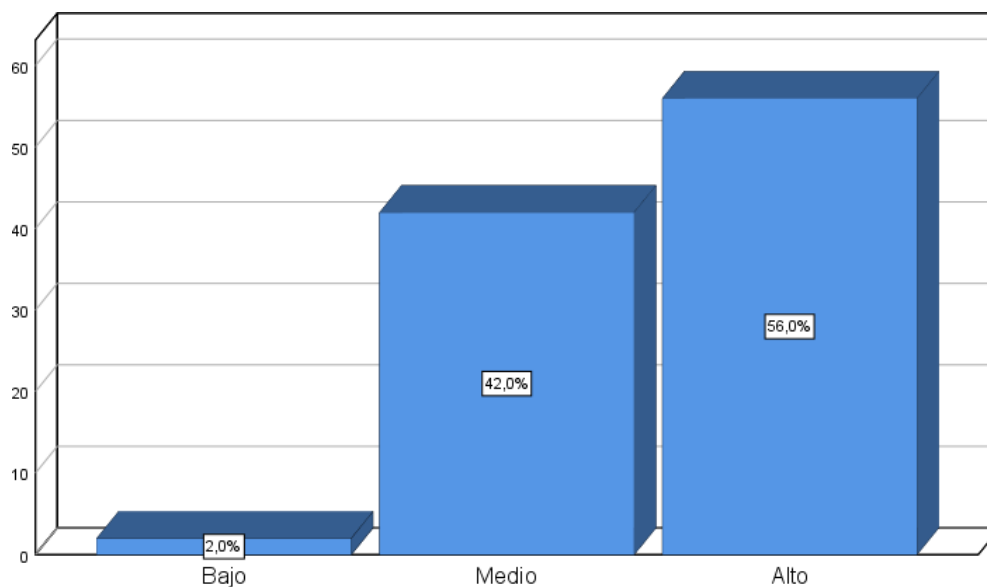
Distribución de la dimensión rendimiento en el contexto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Medio	21	42,0	42,0	44,0
	Alto	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Dimensión rendimiento en el contexto. Fuente. Elaboración propia.

Figura 39

Distribución de la dimensión rendimiento en el contexto



Nota. Dimensión rendimiento en el contexto. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 36 y la figura 39 se contempla la distribución de la muestra en función a la dimensión *rendimiento en el contexto*, donde el 56% (28) se ubicó en alto, el 42% (21) en medio y el 2% (1) en bajo. Esto revela una predilección a un alto rendimiento en el contexto donde se desarrollan las actividades por parte de la muestra.

Ítems de la dimensión rendimiento en el contexto

Tabla 37

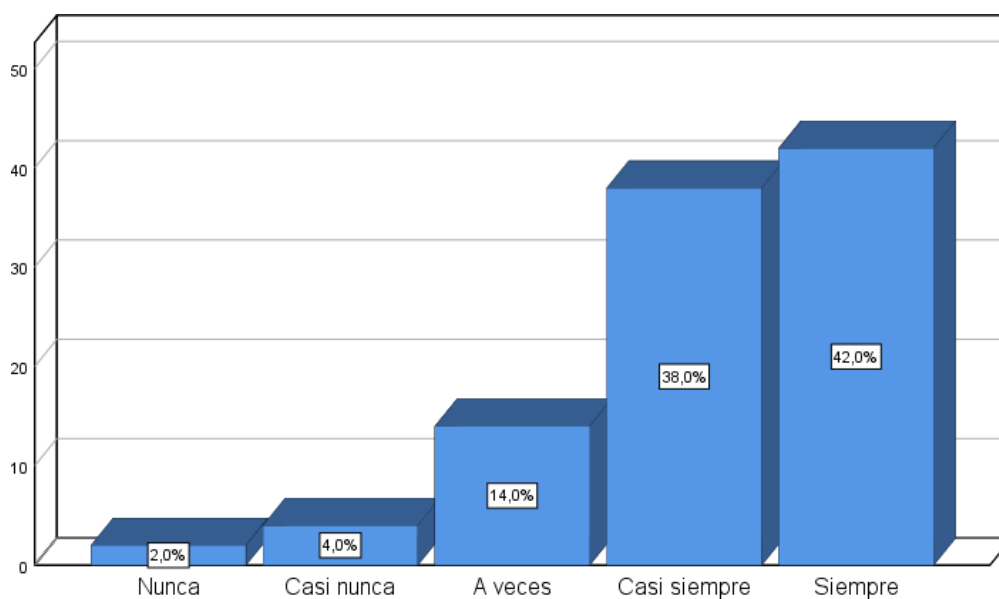
¿Planifiqué mi trabajo, de manera que pude hacerlo en tiempo y forma?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi nunca	2	4,0	4,0	6,0
	A veces	7	14,0	14,0	20,0
	Casi siempre	19	38,0	38,0	58,0
	Siempre	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Primer ítem de la dimensión rendimiento en el contexto. Fuente. Elaboración propia.

Figura 40

¿Planifiqué mi trabajo, de manera que pude hacerlo en tiempo y forma?



Nota. Primer ítem de la dimensión rendimiento en el contexto. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 37 y la figura 40 se aprecia la distribución de la muestra en función al primer ítem de la dimensión **rendimiento en el contexto**, donde el 42% (21) indicó siempre, el 38% (19) casi siempre, el 14% (7) a veces, el 4% (2) casi nunca y el 2% (1) nunca. Esto indica una predilección a mantener una planificación ordenada por parte de la muestra.

Tabla 38

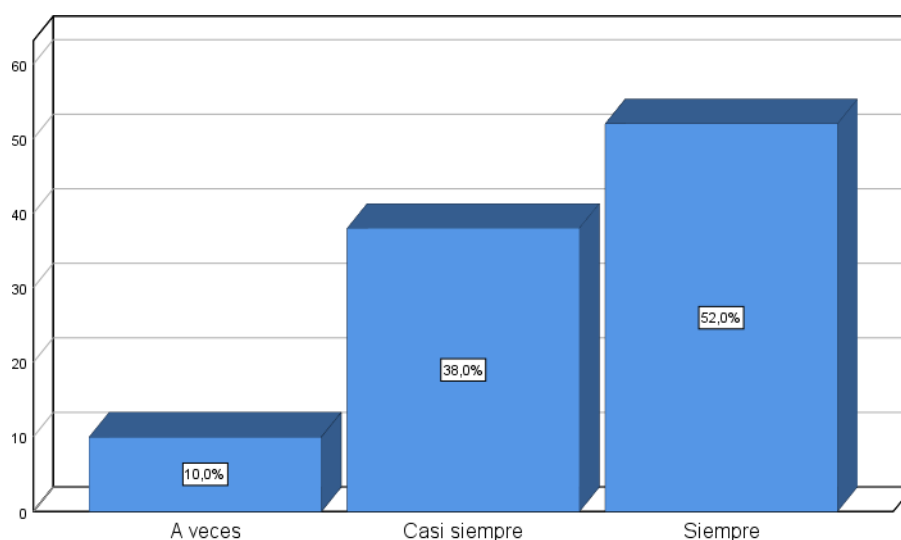
¿Participé activamente de las reuniones laborales para orientar a los clientes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	10,0	10,0	10,0
	Casi siempre	19	38,0	38,0	48,0
	Siempre	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Segundo ítem de la dimensión rendimiento en el contexto. Fuente. Elaboración propia.

Figura 41

¿Participé activamente de las reuniones laborales para orientar a los clientes?



Nota. Segundo ítem de la dimensión rendimiento en el contexto. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 38 y la figura 41 se observa la distribución de la muestra en función al segundo ítem de la dimensión **rendimiento en el contexto**, donde el 52% (26) indicó siempre, el 38% (19) casi siempre y el 10% (5) a veces. Esto indica una predilección a la participación activa en reuniones vinculada a orientar clientes por parte de la muestra.

Tabla 39

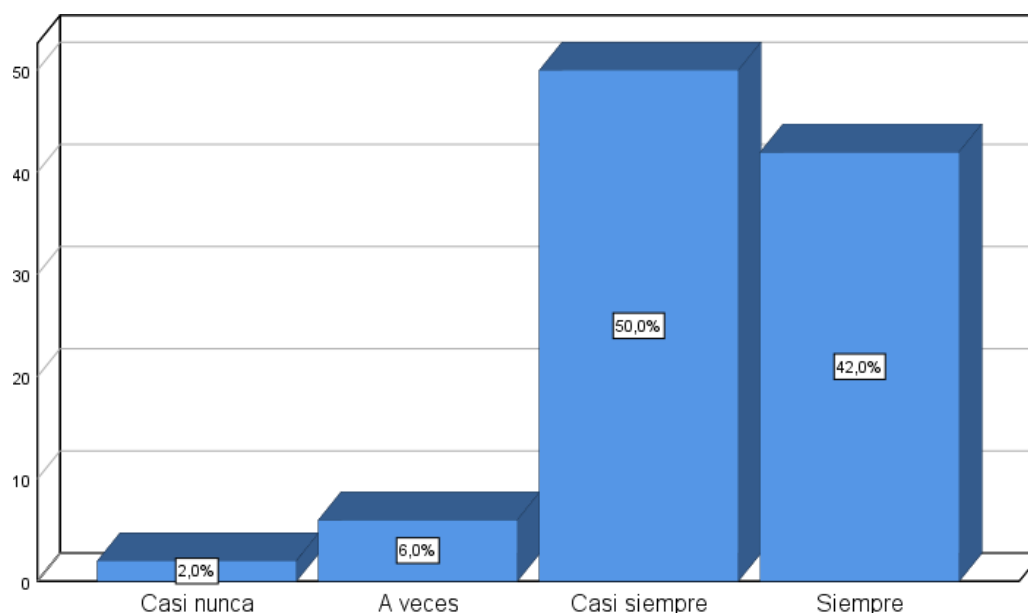
¿Mi planificación laboral fue óptima al asumir tareas desafiantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,0	2,0	2,0
	A veces	3	6,0	6,0	8,0
	Casi siempre	25	50,0	50,0	58,0
	Siempre	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Tercer ítem de la dimensión rendimiento en el contexto. Fuente. Elaboración propia.

Figura 42

¿Mi planificación laboral fue óptima al asumir tareas desafiantes?



Nota. Tercer ítem de la dimensión rendimiento en el contexto. Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 39 y la figura 42 se visualiza la distribución de la muestra en función al tercer ítem de la dimensión **rendimiento en el contexto**, donde el 50% (25) indicó casi siempre, el 42% (21) siempre, el 6% (3) a veces y el 2% (1) casi nunca. Esto indica una opinión positiva con ventana de oportunidad en cuanto al nivel óptimo de la planificación para tareas que resultan desafiantes.

4.1.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

PRUEBA DE NORMALIDAD

Para el presente estudio, se conllevó el análisis de la normalidad de las variables y dimensiones mediante la prueba de Shapiro-Wilk, este fue utilizado dado que la muestra consistió en 50 casos. Además, según los criterios establecidos, si el valor de significancia (Sig.) es menor a 0.05, se considera que sigue una distribución no normal, mientras que si es mayor o igual a 0.05, se asume que sigue una distribución normal.

Tabla 40

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,490	50	,000	,490	50	,000
Selección del personal	,507	50	,000	,441	50	,000
Capacitación del personal	,421	50	,000	,599	50	,000
Desarrollo del empleado	,424	50	,000	,627	50	,000
Desempeño laboral	,529	50	,000	,344	50	,000
Rendimiento de la tarea	,507	50	,000	,441	50	,000
Comportamientos contraproducentes	,490	50	,000	,490	50	,000
Rendimiento en el contexto	,362	50	,000	,684	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Se muestran los resultados de la prueba de normalidad de ambas variables y sus dimensiones.

Interpretación

En la Tabla 40, se presentan los resultados en cuanto al análisis de normalidad de las variables y sus dimensiones. Al observar que el valor de significancia (Sig.) es menor a 0.05, indica que las variables no siguen una distribución normal. Por tanto, para poner a prueba las hipótesis de la presente investigación, se recurrió a aplicar Rho de Spearman, seleccionado debido a las particularidades de las variables analizadas.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Es importante destacar que se aplicaron los criterios especificados en la Tabla 41 para la explicación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido.

Tabla 41

Coefficientes de correlación de Spearman

Correlación	Interpretación
De -0.91 a -1.00	Negativa perfecta
De -0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Negativa considerable
De -0.11 a -0.50	Negativa media
De -0.01 a 0.10	Negativa débil
0.0	No existe
De 0.01 a 0.10	Positiva débil
De 0.11 a 0.50	Positiva media
De 0.51 a 0.75	Positiva considerable
De 0.76 a 0.90	Positiva muy fuerte
De 0.90 a 1.00	Positiva perfecta

Nota. Se muestran los valores de coeficientes de correlación. Fuente. (Hernandez-Sampieri & Mendoza, 2018)

4.1.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Criterios:

- Sig. < 0,05 = Se acepta la hipótesis alterna (H_a).
- Sig. > 0,05 = Se acepta la hipótesis nula (H_0).

Hipótesis general

- H_a : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

- H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

Tabla 42

Nivel de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	,500**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,500**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Interpretación

En la Tabla 42, se observa un resultado de la prueba de Spearman con un coeficiente de 0,500**, indicando una correlación positiva de magnitud media entre las variables de la investigación. Además, el Sig. bilateral fue de 0,000, siendo inferior a 0,05. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna, evidenciando una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard durante el periodo 2023, ubicada en la ciudad de Ica.

Hipótesis específica 1

- H_a : Existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.
- H_0 : No existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

Tabla 43

Nivel de relación entre la dimensión selección del personal y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Selección del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1.000	,582**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,582**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

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

Interpretación

En la Tabla 43, se establece el resultado obtenido de la prueba de Spearman, revelando un coeficiente de 0,582** que señala una correlación positiva considerable entre la dimensión selección del personal y el desempeño laboral. Asimismo, el valor de Sig. bilateral dio 0,000, situándose por debajo de 0,05. Por consiguiente, se respaldó la hipótesis alterna, evidenciando una relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard durante el año 2023, en la ciudad de Ica.

Hipótesis específica 2

- H_a : Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.
- H_0 : No existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

Tabla 44

Nivel de relación entre la dimensión capacitación del personal y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Desempeño laboral	Capacitación del personal
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,464**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	50	50
	Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	,464**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	50	50

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

Interpretación

En la Tabla 44, se presenta el resultado de la prueba de Spearman, destacando un coeficiente de 0,464**, el cual sugiere una correlación positiva media entre la dimensión capacitación del personal y el desempeño laboral. Además, el valor de Sig. bilateral fue igual a 0,000, situándose por debajo de 0,05. En consecuencia, se respaldó la hipótesis alterna, evidenciando una relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard durante el año 2023, en la ciudad de Ica.

Hipótesis específica 3

- H_a : Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.
- H_0 : No existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

Tabla 45

Nivel de relación entre la dimensión desarrollo del personal y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Desarrollo del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del personal	Coefficiente de correlación	1.000	,051
		Sig. (bilateral)		0.724
	Desempeño laboral	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,051	1.000
		Sig. (bilateral)	0.724	
		N	50	50

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

Interpretación

En la Tabla 45, se presenta el resultado de la prueba de Spearman, destacando un coeficiente de 0,051. Además, el valor de Sig. bilateral fue de 0,724, siendo un valor superior a 0,05. En consecuencia, se descartó la hipótesis alterna, lo que indica que no hay una relación significativa entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard durante el periodo 2023, en la ciudad de Ica.

4.2. DISCUSIÓN

El presente estudio se orientó bajo la hipótesis de que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023, posterior a la presentación y estudio de los hallazgos fruto de la utilización de las herramientas en estudio, se concluyó que la gestión de talento humano se relaciona de manera significativa con la segunda variable **desempeño laboral**, demostrándose mediante una significancia de $0,00 < 0,05$ y un Rho equivalente a 0,5, lo cual confirma la aceptación de la hipótesis alterna, con una correlación positiva moderada.

En esa situación, se identificaron estudios con hallazgos similares y con un buen nivel de correlación. Tal es el caso de **Medina (2020)** quién reportó que las variables de estudio guardan una relación significativa con un grado de 0,522 y con un sig, de 0,000, siendo significativo directo moderado. Asimismo, **Siguas (2021)**, **Araujo y Medina (2022)** y Bacalla (2019) también encontraron coincidencias similares en la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores mostrando una relación directa significativa ($p < ,05$) con valores directos y altos de $\rho = ,86$; $\rho = ,781$; $\rho = ,726$ respectivamente aceptándose la hipótesis alterna planteada. Esto se respalda bajo lo descrito por **Losada (2020)** quien subraya la importancia de no dejar las actividades laborales al empirismo, sino de guiarlas con una planificación y organización rigurosas, apoyando la idea de que la gestión de talento humano, cuando es realizada de manera estructurada, basada en principios científicos, puede tener un efecto positivo y significativo en relación al desempeño laboral. Entonces, la gestión efectiva en el área de talento humano, mediante objetivos bien definidos, supervisados y medidos con indicadores específicos, puede mitigar diversas situaciones adversas originadas por una deficiente planificación del trabajo, falta de capacitación, entre otros; los cuales no logran generar un desempeño significativo.

De acuerdo con la hipótesis específica 1 se buscó determinar la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, esta fue comprobada dando como resultado p-valor=0,000. El coeficiente de correlación fue de 0,582**, la cual mostró una relación positiva de intensidad considerable.

En esa situación de la primera hipótesis específica, se identificaron estudios con hallazgos similares y con un buen nivel de correlación. Tal es el caso de **Coello (2021)** quien obtuvo hallazgos de índice de correlación 0,998 y p-valor de 0,045; pudo concluir que hay una asociación entre la selección de personal y la calidad de trabajo. Además, coincide también con el estudio de **Chagua (2019)** quien encontró que incorporar y selección personal se relaciona de manera directa y media ($\rho=,596$) con un valor p significativo ($p<,05$), con el desempeño y satisfacción del personal. Estos resultados son apoyados por **Pantoja (2019)**, quien afirma que la selección de personal es clave para escoger a los candidatos más aptos para los cargos disponibles en una empresa, con el objetivo de preservar o incrementar la eficacia y desempeño del equipo de trabajo. Entonces, se destaca la importancia de realizar un análisis lógico de necesidades tanto actuales como futuras sobre la organización y del puesto a ocupar, buscando el máximo ajuste posible entre la persona y el puesto para mejorar la calidad laboral.

De acuerdo con la hipótesis específica 2 se buscó determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, esta fue comprobada dando como resultado p-valor=0,000. El coeficiente de correlación fue de 0,464**, la cual mostró una relación positiva de intensidad media.

En esa situación de la segunda hipótesis específica, se identificaron estudios con hallazgos similares y con un buen nivel de correlación. Tal es el caso de **Gutiérrez (2022)**, que en su investigación en la empresa Santa Sofia del Sur S.A.C. encontró una correlación positiva y media entre la capacitación y el desempeño laboral, con un Rho de 0,325. De igual forma este estudio

encontró coincidencias con el estudio de **Troya et al. (2022)**, quienes encontraron que las capacitaciones frecuentes y dinámicas influyen en el desempeño organizacional; asimismo, **Iturralde et al. (2020)** encontró que la capacitación, tienen un impacto positivo en el progreso de una empresa ($r=0,31$ y el $p=,035$). Esto también tiene coincidencias con lo descrito por **Valenzuela et al. (2022)** quienes indican que la capacitación es un componente crucial para lograr eficiencia laboral y mantener capacidades dinámicas en las organizaciones, respectivamente. Entonces, se destaca que la capacitación no solo mejora las habilidades y conocimientos de los empleados, sino que también contribuye a una mayor eficacia en sus roles.

De acuerdo con la hipótesis específica 3 se buscó determinar la relación que existe entre el desarrollo del empleado y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, donde se comprobó que no existe relación alguna entre las variables ya que el $p\text{-valor}=0,000$.

En esa situación respecto a la tercera hipótesis específica, se identificaron estudios con hallazgos contrarios. Tal es el caso de **Rojas y Rudas (2021)**, que en una empresa de productos lácteos encontraron una correlación alta y directa entre el desarrollo del equipo y el desempeño laboral con valores significativos de $\rho=,814$ y $p\text{-valor}$ de $,000$; por otro lado, en el estudio de **Siguas (2021)** se determinó que para que exista un desarrollo del empleado se debe evaluar su desempeño ya que este se asocia con un mayor desempeño significativamente ($r=,497$; $p=,000$). Estos resultados son apoyados por **Medina (2020)**, quien afirma que el desarrollo del empleado puede manifestarse de formas distintas y tener diferentes impactos en el desempeño laboral dependiendo de la cultura organizacional, las políticas de la empresa y las características específicas del sector en el que opera la empresa. Entonces, un enfoque más estratégico y personalizado hacia el desarrollo del empleado puede llevar a un mayor impacto en el desempeño laboral, asegurando que las inversiones en desarrollo del personal estén directamente relacionadas con los resultados deseados por la compañía.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó la existencia de una relación significativa y positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Vanguard, ciudad de Ica 2023, lo cual se evidenció a través de un nivel de correlación positiva media con un coeficiente Rho de 0,500** y un nivel de significancia de 0.00, inferior al umbral de 0.05, por tanto, confirman la hipótesis inicial planteada, indicando que una adecuada gestión del talento humano influye favorablemente en el rendimiento de los empleados, destacando la importancia de optimizar estas estrategias en la organización..

Segunda: Se determinó la existencia de relación positiva entre la selección del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de empresa Vanguard, ciudad de Ica, 2023; respaldado con la correlación, medida por Rho, alcanzó un valor de 0,582, indicando una relación positiva media, con un nivel de significancia de 0.00, menor a 0.05, lo cual resalta que procesos efectivos de selección de personal contribuyen directamente a mejorar el desempeño laboral, enfatizando la necesidad de estrategias más rigurosas en este ámbito..

Tercera: Se determinó que existe relación positiva entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Vanguard, ciudad de Ica 2023, con nivel de correlación positiva media de Rho de 0,464**, ya que el nivel de sig. fue de 0.001 siendo menor a 0.05, por tanto, subraya que programas de capacitación enfocados en el desarrollo de competencias específicas tienen un impacto favorable en la productividad y el rendimiento del personal.

Cuarta: Se determinó que no hay una correlación entre desarrollo del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Vanguard, ciudad de Ica 2023, pues el nivel de sig. fue de 0.724, siendo mayor a 0.05,

que refuta la existencia de una relación, por tanto afirma que las estrategias actuales de desarrollo del personal no están generando un impacto tangible en el desempeño, lo cual podría deberse a su falta de alineación con las necesidades y objetivos de la organización.

5.2. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere al gerente general de Vanguard liderar una evaluación exhaustiva de las estrategias actuales de gestión del talento humano, considerando los hallazgos de la investigación, en el cual debe centrarse en identificar cómo las prácticas actuales influyen en el desempeño laboral global de la compañía, detectando áreas críticas que requieran mejoras. Asimismo, se recomienda alinear las políticas de gestión humana con los objetivos estratégicos de la empresa, asegurando que estas promuevan un entorno de trabajo más eficiente y competitivo.

Segunda: Se sugiere al equipo de Recursos Humanos de Vanguard enfocarse en perfeccionar el proceso de selección del personal, que podría incluir la adopción de nuevas tecnologías o metodologías para evaluar mejor la adecuación de los candidatos a la cultura y necesidades de la empresa. Además, sería beneficioso incorporar herramientas analíticas que ayuden a predecir el desempeño del candidato y su impacto en el logro de los objetivos empresariales.

Tercera: Se recomienda al gerente general diseñar programas de capacitación orientados a resultados que atiendan las brechas de habilidades y conocimientos detectadas en cada área, por tanto, las capacitaciones deben ser personalizadas para los distintos roles, fomentando el desarrollo continuo y asegurando que el personal esté mejor preparado para contribuir al éxito organizacional.

Cuarta: Se sugiere al gerente general revisar y modernizar las tácticas de desarrollo y crecimiento profesional dentro de la empresa, por tanto, evaluar la alineación de los programas actuales con los objetivos estratégicos de desempeño y realizar los ajustes necesarios para potenciar el compromiso y la productividad de los empleados, garantizando una relación sinérgica entre el talento humano y el crecimiento empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, E., & Medina, L. (2022). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Cooperativa Agroindustrial Villa Rica Golden Coffe Ltda. - 2021*. [Tesis de grado, Universidad Peruana los Andes], Universidad Peruana los Andes. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5821/B10_2022_UNU_ADMINISTRACION_2022_T_EDSON_GOMEZ_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilánez, C., & Torres, L. (2020). *Administración de empresas. Elementos básicos*. Ecuador: Pons publishing House. <http://fs.unm.edu/Administracion-de-Empresas.pdf>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Scielo*, 163-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Universidad y sociedad*, 1(14), 1-15. <https://bit.ly/3nahpL1>
- Bacalla, M. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en la evaluación del desempeño laboral en las cooperativas agrarias de la región Amazonas - 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas], Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1705/Bacalla%20Rituay%20Mileni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barreda, S. (2019). *Gestión de la calidad del servicio y su influencia en la satisfacción del cliente en la empresa Computrock E.I.R.L. Chiclayo – 2017*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán], Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6604/Barreda%20Malhaber%20Silvia%20Ang%C3%A9lica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://bit.ly/3NifgaY>

Bashir, S., Sarker, T., Talib, M., y Akram, U. (2023). Financing Options for Green and Affordable Housing (GAH): An Exploratory Study of South Asian Economies. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15), e11645. <https://doi.org/10.3390/su151511645>

Bazán, C. (2020). *La importancia de la evaluación de desempeño en empresas formales de lima metropolitana entre 2015 al 2019*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola], Universidad San Ignacio de Loyola.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0acfaa32-2983-4b16-943c-e0d7d05c5a82/content>

Berettera, M. (2020). *Retención del talento humano en organizaciones IT: El rol del liderazgo transformacional y los acuerdos de empleo individualizados en empresas de Mar del Plata*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Mar del Plata], Universidad Nacional de Mar del Plata. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3532/1/berettera-2021.pdf>

Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *ESPACIOS*, 213-227. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>

Carrasco. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.

- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marco.
- Cerezo, J. (2019). *Gestión administrativa y la calidad de atención al usuario en la unidad Gestión administrativa y la calidad de atención al usuario en la unidad judicial multicompetente Vinces - Ecuador, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39365/Cerezo_MJK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chagra, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2). <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chagua, Y. (2019). *La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria "Santa Ana" de Junín – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática], Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/25>
- Chandrasekara, W. (2019). Relationship among big five Personality traits, job performance & job satisfaction: A case of school teachers in Sri Lanka. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 219-232. https://www.researchgate.net/profile/Sagara-Chandrasekara/publication/342926095_RELATIONSHIP_AMONG_BIG_FIVE_PERSONALITY_TRAITS_JOB_PERFORMANCE_JOB_SATISFACTION_A_CASE_OF_SCHOOL_TEACHERS_IN_SRI_LANKA/links/5f0df5674585151299990641/RELATIONSHIP-AMONG-BIG-FI
- Chávez, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *REV.PERSPECTIVA*, 19(4), 553-558.

http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/copyedit/614-133-2216-1-9-20190131.pdf

Checa, L., Cabrera, X., & Chavarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/html/>

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

Chumpitaz, N. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción del cliente socio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, 2020*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48349/C_humpitaz_NNS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coello, A. (2021). *Análisis de la incidencia de un modelo de gestión de talento humano en el desempeño laboral de los empleados de la empresa bananera Grupo Orellana en la provincia de El Oro*. [Tesis de maestría, Universidad de Santiago de Guayaquil], Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Repositorio Digital UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15932/1/T-UCSG-POS-MAE-336.pdf>

Córdova, I. (2020). *Instrumentos de investigación*. Lima: San Marcos.

Cruzado, L., & Alonia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 61-72. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1414/1784

Cubas, N., Gonzales, L., Díaz, M., Polo, B., De la Cruz, R., Gonzáles, E., & 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), 56-58.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/286>

De la Cruz, Y., Espinoza, N., & De la Cruz, M. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa de agroquímicos. *Sciéndo*, 27(1), 99-103.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.015>

Diaz, M. (2018). *Desarrollo de presupuesto de responsabilidad social Empresaria para compañía industrial Frutihortícola S.A.* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Mar de Plata], Universidad Nacional de Mar de Plata. <http://rinfi.fi.mdp.edu.ar/handle/123456789/93?locale-attribute=es>

E. Comercio Agrario. (2024). *Exportación de frutas y hortalizas: todo a la vieja Europa.* <https://ecomercioagrario.com/exportacion-de-frutas-y-hortalizas-todo-a-la-vieja-europa/>

Edeh, F., Zayed, N., Darwish, S., Nitsenko, V., Hanechko, I., & Islam, K. (2023). Impression management and employee contextual performance in service organizations (enterprises). *Emerging Science Journal*, 7(2), 366-384. https://www.researchgate.net/profile/K-M-Islam-6/publication/368574201_Impression_Management_and_Employee_Contextual_Performance_in_Service_Organizations_Enterprises/links/63ef091f19130a1a4a86fad7/Impression-Management-and-Employee-Contextual-Performance-

Encalada, V., y Encarnación, O. (2023). *La gerencia y la empresa: desafíos y oportunidades. Con enfoque de las Normas Internacionales de Información Financiera.* Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.
https://www.google.com.pe/books/edition/La_gerencia_y_la_empresa/007TEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

- Escobar, E. (2023). *Relación entre los niveles de tecnoestrés y el rendimiento laboral (RL) en empleados del área de Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en una empresa de logística y transporte en la ciudad de Medellín*. Trabajo de grado para optar por el título de Psicólogo, Universidad de Antioquía, Facultad de ciencias sociales y humanidades, Medellín.
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/34347/5/EscobarElkin_2023_TecnoestresRendimientolaboral.pdf
- Espinoza, B., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis de maestría, Universidad Continental], Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Fernández, J., Llamas, F., & Gutiérrez, M. (2019). Creatividad: Revisión del concepto. *REIDOCREA*, 8, 467-483. <https://www.ugr.es/~reidocrea/8-37.pdf>
- Fernandez, K. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana], Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- García, B., & Baltazar, L. (2018). Capacitación y productividad organizacional: un estudio de caso en una empresa productiva del estado. *CONCYTEQ*, 18-27.
<https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/458/1/Capacitacion%20y%20productividad%20organizacional.pdf>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Dialnet*, 6(8), 318-329. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>

- Gómez, F. (2021). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa lácteos HATO CHIPS P S.A.S., bajo los lineamientos de la NTC ISO 45001:2018*. [Tesis de grado, Universidad de Cundinamarca], Universidad de Cundinamarca. <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/4488/IMPLEMENTACI%C3%93N%20DE%20UN%20SGSST%20EN%20LA%20EMPRESA%20L%C3%81CTEOS%20HATO%20CHIPS%20P%20S.A.S.%2C%20BAJO%20LOS%20LINEAMIENTOS%20DE%20LA%20NTC%20ISO%2045001%202018.pdf?sequen>
- Gonzales, M. (2020). *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019*. [Tesis de Grado, Universidad Señor de Sipán], Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7086>
- González-Santa-Cruz, A., & Toro-Cifuentes, J. (2021). Culturas organizacionales y factores de riesgo psicosociales en organizaciones chilenas: Un análisis de clases latentes. *Psicoperspectivas*, 20(1), 151-158. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext-2006>
- González-Vázquez, K. R.-C.-F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las Ciencias*, 7(3). <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2047>
- Guevara, M. (2022). *Propuesta de un plan de capacitación en el sistema de Gestión de Talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de la provincia de Esmeraldas: Periodo 2021-2022*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador], Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3073/1/Guevara%20Toala%20Mar%C3%ADa%20Bel%C3%A9n.pdf>

- Gutierrez, H. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Huamanga, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28661/gutierrez_llh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, J. (2023). *La gestión del talento y la generación de valor de la empresa*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas], Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/333455/51-161-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. México.
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hung, J., & Ramsden, M. (2021). The application of human capital theory and educational signalling theory to explain parental influences on the Chinese population's social mobility opportunities. *Social Sciences*, 10(10), 362. <https://www.mdpi.com/2076-0760/10/10/362>
- Iturralde, K., Paltan, J., & Ollague, J. (2020). La gestión del talento humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresa Machaleñas. *Digital Publisher*, 342-359. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/433
- Iturralde, K., Paltan, J., Ollague-Valarezo, J., & Pacheco-Molina, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *Digital publisher*, 5(6), 342-359. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897676>

- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Jaramillo, H. (2021). *Importancia de la evaluación del desempeño laboral para mejorar los procesos y procedimientos de las organizaciones*. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada], Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39663/AndresFelipeDuranDuran2021-Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Larrochelli, M., Salazar, G., & Toro, M. (2022). La organización y planificación del trabajo eficiente a través de la administración de proyectos. *Digital Publisher*, 231-238. <https://doi.org/10.33386/593>
- Lee, S. C., & Ji, Y. G. (2019). Complexity of in-vehicle controllers and their effect on task performance. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 35(1), 65-74. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10447318.2018.1428263>
- Losada, M. (2020). La administración científica de la educación y la condición contingente del ser humano. *Scielo*, 41, 1-13. <https://www.scielo.br/j/es/a/HzxFjVrZLVzzZPVGkR7knMd/?format=pdf&lang>
- Mahadiputra, I., & Piartrini, P. (2021). The moderating role of emotional intelligent on the relationship among job stress, organizational justice and counterproductive behavior. *Journal of Workplace Learning*, 20(4), 259-271. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/01/ZZZA21501672683.pdf>

- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q., Shah, S., & Fallatah, S. (2019). The impact of transformational leadership on job performance and CSR as mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 436. <https://www.mdpi.com/396064>
- Medina, C. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal obrero de Agro Pacha S.A. Morropón- Piura, 2019*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55813/Medina_CCP-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Mego, O., & Mego, M. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú-2019. *Rev. Tzhoeco*, 13(1), 57-69. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1872/2429>
- Mena, F. (2020). *Rendimiento laboral de los directores de la UAEM*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Estado de Morelos], Universidad Autónoma del Estado de Morelos. <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/3251/MEGFNR01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mera, M. (2021). *Plan de carrera ingeniería y servicio especializado de comunicaciones ISEC S.A.* [tesis de grado, Fundación Universidad de América], Fundación Universidad de América. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20500.11839/8726/1/56518-2021-2-GTH.pdf>
- Mercer. (2021). *Las 3 claves para la gestión de talento en España en 2021*. Equipos&talentos: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2021/02/10/las-3-claves-para-la-gestion-de-talento-en-espana-en-2021>
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. (2019). *Exportación de frutas: la otra cara de la moneda*.

<https://www.gob.pe/institucion/mincetur/noticias/51894-exportacion-de-frutas-la-otra-cara-de-la-moneda>

Morisaki, J., Chávarry, P., & Morisaki, F. (2020). Estrategia del talento humano y competencias laborales en una empresa agroindustrial. *Journal of Management and Business Education*, 3(3), 297-307. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7682584>

Nadj, M., Maedche, A., & Schieder, C. (2020). The effect of interactive analytical dashboard features on situation awareness and task performance. *Decision support systems*, 135, 113322. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167923620300774>

Naranjo, Y., Ávila, M., & Concepción, J. (2018). Las estrategias como herramienta en el desarrollo científico de Enfermería. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 22(4), 564-580. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552018000400564&lng=es&tlng=es.

Navarrete, M. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral*. [Tesis de maestría, , Universidad Técnica de Ambato], Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>

Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1-19. [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

Orús, A. (2020). *Volumen de las exportaciones de fruta a nivel mundial entre 2015 y 2022*. <https://es.statista.com/estadisticas/1203503/fruta-fresca-exportada-a-nivel-mundial/>

Ospina, N. (2021). *Administración-Fundamentos: Cómo iniciarse en el estudio de la administración*. Ediciones de la U.

https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_Fundamentos/3gcYEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Palles, R., & Palles, N. (2020). *Análisis de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Federación FEGRANDINOS NORTE periodo 2019 -2020*. Título de ingeniería, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán. <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/1112/1/474-%20PALLES%20ROSA-PALLES%20NANCY.pdf>

Pandovan, I. (2020). *Teorías de la motivación. Aplicación práctica*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Cuyo], Universidad Nacional de Cuyo. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas. *Revista EAN(87)*, 13-26. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2441/1986>

Parra, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2019). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Hezberg. *Redaly*, 25-52. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/html/>

Parra, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2019). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Hezberg. *Redaly*, 15(27), 25-52. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/html/>

Parrales, V., Aguirre, M., Andrade, P., & Ledesma, G. (2022). Gestión de talento humano para la Eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos. *Science and Research*, 1-29. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2179>

- Parrales, V., Aguirre, M., Andrade, P., & Ledesma, G. (2023). Gestión de talento humano para la Eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos. *Journal of Science and Research*, 7(1), 1-29. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2179>
- Pérez, F. (2019). *Definición y sujetos del contrato de trabajo*. España: Oberta UOC Publishing,SL. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147126/10/DerechoDelTrabajoyDeLaSeguridadSocial_Modulo3_DefinicionySujetosDelContratoDeTrabajo.pdf
- Pineda, J. (2020). *ENFOQUE INTEGRAL PARA EL MEJORAMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR MEDIO DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN*. Ensayo presentado como requisito para optar el título de ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, Bogotá. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36519/PinedaCeronJuanDavid2020.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pletzer, J. L. (2021). Why older employees engage in less counterproductive work behavior and in more organizational citizenship behavior: examining the role of the HEXACO personality traits. *Personality and Individual Differences*, 113, 110550. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886920307418>
- Polo, M. (2019). La responsabilidad Ética. *Veritas*, 42, 49-72. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-92732019000100049&script=sci_arttext&lng=pt
- Quispe, M. (2018). *La capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores conserjes de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. [Tesis de grado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa], Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9d85d381-9670-447f-bb3e-0a0b26c53129/content>

Rámirez, A. (2020). *Evaluación del desempeño una herramienta de desarrollo organizacional*. [Tesis de grado, Fundación Universidad de América], Fundación Universidad de América. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8072/1/945052-2020-III-GTH.pdf>

Ramírez, R., Espindola, C. Ruiz, G., & Gugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Rojas, J., Céspedes, R., & Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco-2015. *Revista de investigación del Departamento Académico de ciencias contables.*, 8(11). <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/207>

Rojas, N., & Rudas, G. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de productos lácteos en la ciudad de Cajamarca en el año 2021*. [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte], Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28676/Tesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Rosas, A. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad minera chinalco – TOROMOCHO del laboratorio ONSITE de SGS del Perú SAC., 2021*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Ucayali], Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5626?show=full>

- Ruiz, L., Arguedas, R., López, M., Mendieta, A., Navio, J., Pérez, E., & Rodríguez, Á. (2023). *Dirección de recursos empresariales*. Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA. https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n_de_recursos_empresariales/PpzVEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Saavedra, L. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019*. [Tesis de maestría, , Universidad César Vallejo], Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36790>
- Sánchez, R. (2020). *Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima, 2020*. Tesis para optar por el título de Licenciada en Enfermería, Universidad Autónoma de Ica, Facultad de Ciencias de la salud, Chincha. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/737/1/Rosa%20S%c3%a1nchez%20Calongos.pdf>
- Serenko, A. (2020). Knowledge sabotage as an extreme form of counterproductive knowledge behavior: the perspective of the target. *Journal of Knowledge Management*, 24(4), 737-773. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-06-2019-0337/full/html>
- Snyder, H. R., Friedman, N. P., & Hankin, B. L. (2021). Associations between task performance and self-report measures of cognitive control: Shared versus distinct abilities. *Assessment*, 28(4), 1080-1096. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1073191120965694>
- Sobrido, M., & Talavera, M. (2019). Nuevos modelos de currículum vitae en la era digital. *Scielo*, 27(3), 156-160. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000200010

- Socha, J. (2018). *La ignorancia deliberada en derecho penal : su incompatibilidad CP colombiano*. [Tesis de grado, Universidad EAFIT], Universidad EAFIT.
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/29623?locale-attribute=es#:~:text=La%20ignorancia%20deliberada%20es%20entendida,el%20elemento%20conocimiento%2C%20pues%20este>
- Suarez, G. (2021). *Gestión del talento humano en agencias de viajes internacionales*. [Tesis de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena], Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/5720/UPSE-TDT-2021-0040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tarazona, A. (2019). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empres INDAPRO SAC, Huánuco - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán], Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5019/PGP00091T22.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Torres, Z. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas.*, 1(9).
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739003/571360739003.pdf>
- Troya-Vera, J., Giler-Yupa, D., Romero-Black, W., & Mora-Sanchez, N. (2022). Las capacidades dinámicas en el desarrollo del desempeño organizacional de las empresas agroindustriales de la provincia de El Oro. *Digital Publisher*, 7(5), 5-16.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8712853.pdf>

- Troya-Vera, J., Giler-Yupa, D., Romero-Black, W., & Mora-Sanchez, N. (2022). Las capacidades dinámicas en el desarrollo del desempeño organizacional de las empresas agroindustriales de la provincia de El Oro. *Digital Publisher CEIT*, 7(5), 5-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8712853>
- UPRA. (2023). *Industria bananera genera más de 150.000 empleos entre directos e indirectos a nivel nacional*. <https://upra.gov.co/es-co/saladeprensa/Paginas/Industria-bananera-genera-m%C3%A1s-de-150-000-empleos-entre-directos-e-indirectos-a-nivel-nacional.aspx#:~:text=Durante%20el%202022%2C%20el%20gremio,150.000%20familias%20a%20nivel%20nacional>.
- Valdivia, M. (2019). *La capacitación en la gestión del talento humano*. [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo], Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/886>
- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar], Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6172/1/T2600-MBA-Valencia-Estudio.pdf>
- Valenzuela, Y. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *TecnoHumanismo*, 2(9), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8754060>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Aval ESPOCH. <https://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

- Vanegas, Y., Torres, L., & Carolina, J. (2018). *Protocolo de entrevista inicial para proceso de selección de personal*. [Tesis de grado, Universidad Cooperativa de Colombia], Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/bd72b65a-d298-46fb-a41b-6f39c28d7810/content>
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Scielo*, 25-44. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512019000400025
- Villada, L. (2019). *Factores internos de la organización que inciden en la orientación al logro de los empleados*. [Tesis de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios], Corporación Universitaria Minuto de Dios. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/7537/1/UVDTTP_VillalbaLauraVanessa_2019.pdf
- Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico: D.R. © 2010 por Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Xiong, B., Newton, S., & Skitmore, M. (2022). Towards a conceptual model of the job performance of construction professionals: A person-environment fit perspective. *International Journal of Construction Management*, 22(7), 1308-1322. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15623599.2019.1695417>
- Yanina, C., & Lozano, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*(7), 31-36. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1414

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de la variable

ALUMNOS: Medina Loyola, Silvia y Nieto Cruz, Rubí

ASESOR: William Jesús Rojas Gutiérrez

LOCAL: Ica

TEMA: La gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICION	INSTRUMENTO
Selección del personal.	Currículo vitae.	¿El currículum vitae es importante para la selección del personal? ¿La evaluación de selección del personal contribuye a la gestión del talento humano?	Ordinal	Cuestionario
	Entrevista.	¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal? ¿Considera usted que el proceso de selección del personal es necesario en la empresa Vanguard?	Ordinal	Cuestionario
	Contratación.	¿Existe injerencia para la contratación de personal en la empresa Vanguard?	Ordinal	Cuestionario
Capacitación del personal.	Capacitación.	¿Las capacitaciones ayudan a que el personal esté actualizado en la empresa Vanguard? ¿La capacitación recibida está orientada a la necesidad del trabajador?	Ordinal	Cuestionario
	Plan o programa de capacitación.	¿La empresa Vanguard adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal?	Ordinal	Cuestionario

	Presupuesto para capacitación.	¿Se asigna presupuesto para la capacitación del personal en la empresa Vanguard?	Ordinal	Cuestionario
Desarrollo del personal.	Capacitación periódica.	¿La capacitación recibida les permite alcanzar sus objetivos?	Ordinal	Cuestionario
	Logro de objetivos.	¿Los empleados poseen experiencias acordes a la labor desarrollada?	Ordinal	Cuestionario
	Trabajo en equipo.	¿Se propicia el trabajo en equipo para desarrollar nuevos proyectos?	Ordinal	Cuestionario
			Ordinal	Cuestionario

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL				
DIMENSIONES	INDICADORES	N.º DE ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Rendimiento de la tarea.	Calidad del trabajo.	¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario?	Ordinal	Cuestionario
	Planificación y organización del trabajo.	¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas? ¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?	Ordinal	Cuestionario
	Orientación a resultados.	¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr?	Ordinal	Cuestionario
	Priorización del trabajo.	¿Siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo?	Ordinal	Cuestionario
Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad.	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?	Ordinal	Cuestionario
	Realizar cosas que dañen a la organización.	¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?	Ordinal	Cuestionario
	Realizar cosas que dañen a compañeros de trabajo o supervisores.	¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?	Ordinal	Cuestionario
	Cometer errores de manera intencional.	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?	Ordinal	Cuestionario
Rendimiento en el contexto.	Responsabilidad.	¿Planifiqué mi trabajo, de manera que pude hacerlo en tiempo y forma?	Ordinal	Cuestionario
	Orientación al cliente.	¿Participé activamente de las reuniones laborales para orientar a los clientes?	Ordinal	Cuestionario
	Asumir tareas desafiantes	¿Mi planificación laboral fue óptima al asumir tareas desafiantes?	Ordinal	Cuestionario

Nota: se realiza la operacionalización de acuerdo a cada dimensión de cada variable.

Mg. William Jesús Rojas Gutiérrez.

Lic.

ASESOR.

ESTADÍSTICO

Anexo 2. Instrumentos

INSTRUMENTO

ENCUESTA N° 01

VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PRESENTACIÓN:

- Estimado señor(a), el presente instrumento se utilizará para evaluar la gestión de talento humano, el cuestionario consiste en observar y marcar teniendo en cuenta la escala: ordinal (escala Likert).

INSTRUCCIONES:

- Se le pide que lea las preguntas y elija una alternativa que se adecue a su criterio. Le presentamos cinco (5) alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	INDICADOR- CURRÍCULO VITAE					
01	¿El currículum vitae es importante para la selección del personal?					
02	¿La evaluación de selección del personal contribuye a la gestión del talento humano?					
	INDICADOR- ENTREVISTA					
03	¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal?					
04	¿Considera usted que el proceso de selección del personal es necesario en la empresa Vanguard?					
	INDICADOR- CONTRATACIÓN					
05	¿Existe injerencia para la contratación de personal en la empresa Vanguard?					
	INDICADOR- CAPACITACIÓN					
06	¿Las capacitaciones ayudan a que el personal esté actualizado en la empresa Vanguard?					
07	¿La capacitación recibida está orientada a la necesidad del trabajador?					
	INDICADOR- PLAN O PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.					
08	¿La empresa Vanguard adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal?					
	INDICADOR-PRESUPUESTO PARA CAPACITACIÓN					
09	¿Se asigna presupuesto para la capacitación del personal en la empresa Vanguard?					
	INDICADOR- CAPACITACIÓN PERIÓDICA.					
10	¿La capacitación recibida les permite alcanzar sus objetivos?					
	INDICADOR- LOGRO DE OBJETIVOS.					
11	¿Los empleados poseen experiencias acordes a la labor desarrollada?					
	INDICADOR- TRABAJO EN EQUIPO.					
12	¿Se propicia el trabajo en equipo para desarrollar nuevos proyectos?					

INSTRUMENTO
ENCUESTA N° 02
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

PRESENTACIÓN:

- Estimado señor(a), el presente instrumento se utilizará para evaluar el desempeño laboral, el cuestionario consiste en observar y marcar teniendo en cuenta la escala: ordinal (escala Likert).

INSTRUCCIONES:

- Se le pide que lea las preguntas y elija una alternativa que se adecue a su criterio. Le presentamos cinco (5) alternativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

N.º	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	INDICADOR- CALIDAD DEL TRABAJO.					
01	¿Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario?					
	INDICADOR- PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.					
02	¿Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas?					
03	¿Cuándo terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran?					
	INDICADOR- ORIENTACIÓN A RESULTADOS					
04	¿En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debí lograr?					
	INDICADOR- PRIORIZACIÓN DEL TRABAJO.					
05	¿Siguen buscando nuevos desafíos en mi trabajo?					
	INDICADOR- EXCESIVA NEGATIVIDAD.					
06	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?					
	INDICADOR- REALIZAR COSAS QUE DAÑEN A LA ORGANIZACIÓN.					
07	¿Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo?					
	INDICADOR- REALIZAR COSAS QUE DAÑEN A COMPAÑEROS DE TRABAJO O SUPERVISORES.					
08	¿Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas?					
	INDICADOR- COMETER ERRORES DE MANERA INTENCIONAL.					
09	¿Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa?					
	INDICADOR- RESPONSABILIDAD.					
10	¿Planifiqué mi trabajo, de manera que pude hacerlo en tiempo y forma?					
	INDICADOR- ORIENTACIÓN AL CLIENTE.					
11	¿Participé activamente de las reuniones laborales para orientar a los clientes?					
	INDICADOR- ASUMIR TAREAS DESAFIANTES.					

12	¿Mi planificación laboral fue óptima al asumir tareas desafiantes?					
-----------	--	--	--	--	--	--

Anexo 3. Validación de expertos

Validación de cuestionario de Gestión de Talento Humano

Informe de Opinión de Experto

I.- DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Experto: Saravia Ramos Giuliana del Pilar

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente Renacyt

1.3 Tipo de Experto: Metodólogo Especialista Estadístico

1.4 Nombre del instrumento: ESCALA

1.5 Autores (a) del instrumento: **MEDINA LOYOLA SILVIA, NIETO CRUZ RUBÍ**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre Calidad de servicio					X
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la calidad de servicio					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación Cuantitativo no Experimental.					X

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se remienda aplicar el instrumento

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

92%

Lugar y Fecha: Lima, 28 de Setiembre del 2023



Firma del Experto

D.N.I N° 43866057

Teléfono: 921008883

Informe de Opinión de Experto

I.- DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Experto: Ramos Huamán Fátima Giovana

1.2 Cargo e institución donde labora: Universidad Privada San Juan Bautista

1.3 Tipo de Experto: Metodólogo Especialista Estadístico

1.4 Nombre del instrumento: ESCALA

1.5 Autores (a) del instrumento: **MEDINA LOYOLA SILVIA, NIETO CRUZ RUBÍ**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					85%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					88%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre Calidad de servicio					90%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					90%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la calidad de servicio					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación Cuantitativo no Experimental.					90%

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se remienda aplicar el instrumento

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

89.2%

Lugar y Fecha: Lima, 28 de Setiembre del 2023

Firma del Experto
D.N.I N° 21541376
Teléfono: 946630033

Informe de Opinión de Experto

I.- DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Experto: Ericka Villamares Hernández

1.2 Cargo e institución donde labora: Universidad Privada San Juan Bautista

1.3 Tipo de Experto: Metodólogo Especialista Estadístico

1.4 Nombre del instrumento: ESCALA

1.5 Autores (a) del instrumento: **MEDINA LOYOLA SILVIA, NIETO CRUZ RUBÍ**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.				X	
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas				X	
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre Calidad de servicio				X	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la calidad de servicio					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.				X	
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación Cuantitativo no Experimental.				X	

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se remienda aplicar el instrumento

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

92 %

Lugar y Fecha: Ica, 28 de Setiembre del 2023

Firma del Experto
D.N.I N° 41486897
Teléfono: 972983541

Validación de cuestionario de Desempeño Laboral

Informe de Opinión de Experto

I.- DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Experto: Saravia Ramos Giuliana del Pilar

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente Renacyt

1.3 Tipo de Experto: Metodólogo Especialista Estadístico

1.4 Nombre del instrumento: ESCALA

1.5 Autor (a) del instrumento: **MEDINA LOYOLA SILVIA, NIETO CRUZ RUBÍ**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 80%	Excelente 81 – 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre Satisfacción del cliente					X
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					X
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la Satisfacción del cliente					x
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					x
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					x
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación Cuantitativo no Experimental.					x

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se remiende aplicar el instrumento

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

Lugar y Fecha: Lima, 28 de Setiembre del 2023



Firma del Experto

D.N.I N° 43866057

Teléfono: 921008883

Informe de Opinión de Experto

I.- DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Experto: Ramos Huamán Fátima Giovana

1.2 Cargo e institución donde labora: Universidad Privada San Juan Bautista

1.3 Tipo de Experto: Metodólogo Especialista Estadístico

1.4 Nombre del instrumento: ESCALA

1.5 Autor (a) del instrumento: **MEDINA LOYOLA SILVIA, NIETO CRUZ RUBÍ**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					88%
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					88%
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre Satisfacción del cliente					90%
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.					90%
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					90%
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la Satisfacción del cliente					90%
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					90%
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					90%
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación Cuantitativo no Experimental.					90%

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se remienda aplicar el instrumento

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

89.5%

Lugar y Fecha:

Firma del Experto
D.N.I N° 21541376
Teléfono: 946630033

Informe de Opinión de Experto

I.- DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del Experto: Ericka Villamares Hernández

1.2 Cargo e institución donde labora: Docentes/Universidad Privada San Juan Bautista

1.3 Tipo de Experto: Metodólogo Especialista Estadístico

1.4 Nombre del instrumento: ESCALA

1.5 Autor (a) del instrumento: **MEDINA LOYOLA SILVIA, NIETO CRUZ RUBÍ**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje claro.					X
OBJETIVIDAD	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
ACTUALIDAD	Está de acuerdo a los avances la teoría sobre Satisfacción del cliente				X	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica y coherente de los ítems.				X	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para establecer la Satisfacción del cliente					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos y científicos.					X
COHERENCIA	Entre los índices e indicadores.					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación Cuantitativo no Experimental.				X	

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se recomienda aplicar el instrumento

IV.- PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

Lugar y Fecha: Ica, 18 de Setiembre del 2023

Firma del Experto
D.N.I N° 41486897
Teléfono: 972983541

Anexo 4. Confiabilidad de instrumentos

→ Fiabilidad

Escala: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	12

RELIABILITY

```
/VARIABLES=v2_1 v2_2 v2_3 v2_4 v2_5 v2_6 v2_7 v2_8 v2_9 v2_10 v2_11 v2_12  
/SCALE('v2') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

Escala: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	12

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\CRUZ\Desktop\Cruz Nieves Actual\San Juan Bautista\silvia y Rubi\Silvia y '+  
'Rubi - 16-12-24 BD pp .sav'  
/COMPRESSED.
```

Anexo 5. Estudio piloto

37 - V2_1																									VI
	V1_1	V1_2	V1_3	V1_4	V1_5	V1_6	V1_7	V1_8	V1_9	V1_10	V1_11	V1_12	V2_1	V2_2	V2_3	V2_4	V2_5	V2_6	V2_7	V2_8	V2_9	V2_10	V2_11	V2_12	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
4	4	4	5	5	2	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	3	2	4	3	2	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	
6	3	4	5	4	3	2	5	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	
7	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	
8	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
9	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	
10	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
11	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	
12	4	4	4	5	1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	
13	5	4	5	5	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	
14	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	
15	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
16	5	5	4	4	3	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
17	4	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	
18	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	
19	5	4	5	5	2	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
20	5	4	5	5	3	5	5	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
21	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
22	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
23																									
24																									

Anexo 6. Matriz de consistencia

ALUMNOS: Medina Loyola, Silvia y Nieto Cruz, Rubí

ASESOR: William Jesús Rojas Gutiérrez

LOCAL: Ica

TEMA: La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables Dimensiones Indicadores
<p>General: PG: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023?</p> <p>Específicos: PE 1: ¿Cómo es la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023?</p> <p>PE 2: ¿En qué medida existe relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño</p>	<p>General: OG: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.</p> <p>Específicos: OE1: Establecer la relación que existe entre la selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.</p> <p>OE2: Estimar la relación que existe entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la</p>	<p>General: HG: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.</p> <p>Específicas: HE1: Existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral I en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el desempeño laboral en la</p>	<p>Variable independiente: Gestión del talento humano.</p> <p>Dimensión 1: Selección del personal. Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículo vitae. • Entrevista. • Contratación. <p>Dimensión 2: Capacitación del personal. Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación. • Plan o programa de capacitación. • Presupuesto para capacitación. <p>Dimensión 3: Desarrollo del empleado. Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos. • Líneas de carreras. • Trabajo en equipo.

<p>laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023?</p> <p>PE 3: ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo del empleado y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023?</p>	<p>empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre el desarrollo del empleado y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.</p>	<p>empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el desempeño laboral en la empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral.</p> <p>Dimensión 1: Rendimiento de la tarea. Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad del trabajo. • Planificación y organización del trabajo. • Orientación a resultados. • Priorización del trabajo. <p>Dimensión 2: Comportamientos contraproducentes Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excesiva negatividad. • Realizar cosas que dañen a la organización. • Realizar cosas que dañen a compañeros de trabajo o supervisores. • Cometer errores de manera intencional. <p>Dimensión 3: Rendimiento en el contexto. Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad. • Orientación al cliente. • Asumir tareas desafiantes.
---	--	--	---

Diseño metodológico	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel: correlacional porque se miden las variables que se pretende apreciar y determinar si están o no relacionadas para después proceder a su análisis de correlación (Hernández et al., 2018). • Enfoque: cuantitativo. “La ruta cuantitativa es apropiada cuando queremos estimar las magnitudes u ocurrencias de los fenómenos y probar hipótesis” (Hernández et al., 2018, p. 6). • El diseño será el no experimental, puesto que las variables no serán manipuladas ni controladas por el investigador, sino que se centrará en indagar hechos que hayan ocurrido previamente al estudio, Asimismo, será de corte transversal, es decir, se recogerán datos en un momento dado (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018). • Tipo de investigación: la investigación básica tiene como fin ampliar y profundizar los conocimientos existentes respecto a una problemática, siendo así que se basa en la teorías para aplicar o generar nuevo constructo científico (Carrasco, 2019). 	<p>Población: se define como aquel conjunto de personas, cosas u objetos sobre las que se realizan algunas observaciones en la ejecución del estudio (Peña y Fernández, 2019).</p> <p>N = 50 empleados.</p> <p>Criterios de Inclusión: empleados de la empresa Vanguard, ciudad de Ica.</p> <p>Criterios de exclusión: empleados que no pertenezcan a la empresa.</p> <p>Muestra: es el subconjunto representativo de la población en estudio (Peña y Fernández, 2019).</p> <p>Se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia, porque es una técnica de muestreo no probabilístico. Se usa para determinar muestras considerando la facilidad de acceso y la disponibilidad de las personas.</p> <p>Tamaño de muestra: 50. Muestreo: no probabilístico</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>La encuesta es una técnica que permite indagar, explorar y recolectar información, a través de un conjunto de interrogantes de manera directa o indirecta, el fin es conocer su opinión y elaborar con esa información una base de datos (Carrasco, 2019). Instrumentos: Cuestionario</p> <p>El cuestionario es una herramienta mediante el cual se recopila información, está conformada por un conjunto de preguntas en torno a las variables de estudio que guardan una relación directa con los indicadores, aplicado a un grupo de personas para la obtención de información (Carrasco, 2019).</p>

Nota: Se armó la matriz de consistencia de acuerdo a cada dimensión de cada variable.

.....
Mg. William Jesús Rojas Gutiérrez.
ASESOR.

.....
Lic.
ESTADÍSTICO

Anexo 7. Carta de Autorización (Permiso de la empresa)



Ica, 11 de Setiembre del 2023

SEÑORA

Dra. María Pilar CCasire Castillo

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS-UPSJB

PRESENTE.-

**ASUNTO: ACEPTACION DE CARTA DE AUTORIZACION EN LA
EMPRESA VANGUARD**

REF: CARTA N° 279-2023- DEPAN-FCCA-UPSJB

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacerle llegar mi cordial saludo a nombre de la Empresa Vanguard. En respuesta a la carta de aceptación solicitada mi despacho por la Universidad Privada San Juan Bautista SAC, en favor de las egresadas de la carrera de Administración de Negocios, MEDINA LOYOLA, SILVIA ALEJANDRINA, identificada con DNI N° 76465747 y NIETO CRUZ, RUBI DEL ROSARIO identificada con DNI N° 71733205, se autoriza realizar el estudio de la investigación titulada "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA VANGUARD, CIUDAD DE ICA, PERIODO 2023". Nuestra empresa brindara todas las facilidades correspondientes a la naturaleza del estudio.

Atentamente,

ALFONSO CACHAY ZELADA

GERENTE DE TALENTO HUMANO

Anexo 8. Aspectos éticos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Ica, 11 de noviembre del 2023

Estimado(a), quienes suscriben, son los bachilleres Rubí del Rosario Nieto Cruz identificada con documento de identidad N° 71733205 y Silvia Medina Loyola identificada con documento de identidad N° 76465747 de la escuela profesional de Administración de Negocios de la Facultad de Comunicación y Ciencias Administrativas de la Universidad Privada San Juan Bautista.

El presente es informar sobre la Investigación realizada que lleva como título **Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Vanguard, ciudad de Ica, periodo 2023**, con finalidad de poder obtener la licenciatura en Administración de Negocios. Siendo el Asesor el Magister William Jesús Rojas Gutiérrez, investigador Renacyt, cuyo correo es william.rojas@upsjb.edu.pe.

La misma tiene como propósito conocer el punto de vista de los trabajadores sobre la atención recibida en la Empresa Vanguard. Como parte de la investigación, es necesario realizar una aplicación de una encuesta que consta de 24 preguntas, 12 para gestión de talento humano y 12 para desempeño laboral, y hemos elegido contar con su participación debido a su papel dentro del grupo de participantes de la investigación. Su contribución respalda el enfoque cuantitativo de la investigación. El desarrollo del cuestionario tomará aproximadamente 15 minutos; por lo tanto, le solicitamos su permiso voluntario para participar.

Su participación beneficiará tanto a la empresa de Vanguard como a los trabajadores al mejorar la gestión del talento humano y contribuir en el desempeño laboral. La información recolectada se utilizará exclusivamente para la investigación y sus datos se mantendrán protegidos, presentados de

manera codificada sin revelar nombres, apellidos ni ningún otro dato de identificación. Durante el proceso de recolección de datos, usted podrá retirarse en cualquier momento que lo considere pertinente.

En caso de tener dudas durante o después de la recolección de datos, puede contactarnos a través de los siguientes correos electrónicos: rubi.nieto@upsjb.edu.pe ; silvia.medina@upsjb.edu.pe. Además, cualquier pregunta adicional puede ser dirigida al Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad San Juan Bautista SAC, al correo ciel@upsjb.edu.pe.

La información proporcionada es clara y me permite elegir voluntariamente mi participación a la Investigación mencionada líneas arriba y que puedo retirarme en el momento que considero pertinente durante la recolección de información.

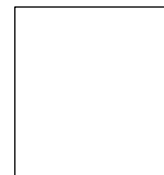
Datos del Participante:

.....

DNI:.....

.....

Fecha: (/ /)



Firma del Participante _____

Huella digital

Nota: se proporciona una copia del documento que se presentó para solicitar el consentimiento informado.