

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE J.F.
LIGNO EIRL TRUJILLO 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA

Br. Chávez Uriol, Vanessa Yaquelin

<https://orcid.org/0009-0003-8510-6786>

ASESORA

Dra. Sagastegui Cruz de Del Castillo, Julia Otilia

<https://orcid.org/0000-0002-8274-7479>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Desempeño

TRUJILLO – PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dra. Julia Otilia Sagastegui Cruz de Del Castillo con DNI N° 17925333, como asesora del trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE J.F. LIGNO EIRL TRUJILLO 2024”, desarrollado por la egresada Vanessa Yaquelin Chávez Uriol con DNI N° 48492122 del Programa de maestría en AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.

A handwritten signature in black ink, reading "Julia Otilia Sagastegui Cruz". The signature is written in a cursive style with large, flowing loops.

Dra. Julia Otilia Sagastegui Cruz de Del Castillo

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DIAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A mis queridos padres María y Leocadio, quienes fueron mi gran motivo de inspiración, que me orientaron con valores y principios para cursar mis estudios de maestría, por brindarme sabios consejos, motivarme al éxito y apoyar mis decisiones incondicionalmente.

A mi amado esposo Fernando, fuente de apoyo para mi superación personal y estudiantil, por estar siempre junto a mí e incentivarme a continuar con mi formación académico-intelectual en cada paso que doy para continuar mi desarrollo profesional y acompañarme a enfrentar cada vicisitud.

A mis seres queridos, quienes desde el cielo me iluminan para tomar las decisiones correctas y elegir el camino del estudio y superación constante, siempre los llevare en mi corazón, sobre todo, para mi querido hermano Edgar y mi abuelita Leonides quienes siempre me aconsejaron y desearon lo mejor.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por encaminar mi vida rumbo al éxito, por darme fuerza de voluntad para culminar con éxito mi maestría, por iluminar mis logros estudiantiles en cada momento de mi vida.

A mi Asesora, la Dra. Sagastegui Cruz De Del Castillo Julia Otilia, por su paciencia, su apoyo constante y por compartir sus enseñanzas, alentándome para continuar la maestría hasta alcanzar la meta.

Al Gerente General de J.F. Ligno, el Sr. Johnny Frantzen, por su apoyo y para obtener información de su representada para aplicar los instrumentos de recolección de datos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Vanessa Yaquelin Chávez Uriol** con **DNI N.º 48492122**, egresada del **Programa de maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE J.F. LIGNO EIRL TRUJILLO 2024”**, el cual consta de un total de **110 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **53 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación. Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

La autora



Br. Vanessa Yaquelin Chávez Uriol

DNI N° 80493774

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
ÍNDICE.....	7
INDICE DE TABLAS	8
INDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA	31
2.1. Enfoque, tipo	31
2.2. Diseño de investigación	31
2.3. Población, muestra y muestreo.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	33
2.5. Técnica de procesamiento y análisis de información.....	34
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Datos relevantes de la población encuestada.....	32
Tabla 2 Características sociodemográficas de los colaboradores de J.F. Ligno EIRL.....	35
Tabla 3 Niveles y rangos para medir la gestión del talento humano.....	36
Tabla 4 Niveles y rangos para medir el desempeño laboral	36
Tabla 5 Nivel de gestión del talento humano	37
Tabla 6 Nivel de desempeño laboral	39
Tabla 7 Influencia de la GTH en el desempeño laboral	40
Tabla 8 Influencia de la GTH en la dimensión competencias.....	41
Tabla 9 Influencia de la GTH en la dimensión logro de metas	42
Tabla 10 Influencia de la GTH en la dimensión motivación.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de investigación a nivel explicativo-causal	32
Figura 2	Nivel de gestión del talento humano (%)	38
Figura 3	Nivel de desempeño laboral (%)	39
Figura 4	Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño Laboral.....	40
Figura 5	Influencia de la gestión del talento humano en las competencias.....	41
Figura 6	Influencia de la gestión del talento humano en el logro de metas	43
Figura 7	Influencia de la gestión del talento humano en la motivación.....	44

RESUMEN

Esta investigación plantea como objetivo analizar la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los colaboradores de JF Ligno EIRL. La metodología empleada tiene su base en el paradigma cuantitativo, y un diseño no experimental, de alcance correlacional-causal, permitiendo evaluar las variables y dimensiones. La población y muestra de estudio estuvieron constituidas por 90 colaboradores. Se utilizó un muestreo no probabilístico, con criterio de conveniencia, aplicando el instrumento de recolección de datos a la totalidad de los colaboradores. Los instrumentos aplicados incluyeron cuestionarios estructurados. Los resultados obtenidos demostraron que una mejor gestión del recurso humano incide de manera positiva en el 78,4% del desempeño en los trabajadores, con un coeficiente de determinación ($R^2=0,784$). Además, el coeficiente fue estadísticamente significativo, con un p-valor=0,00, menor al nivel de significancia del 5% (0,05). Esto confirma que optimizar la administración del talento humano no solo eleva el rendimiento individual y colectivo, sino que también fortalece la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, influencia.

ABSTRACT

This research aimed to analyze the influence of Human Talent Management on the Job Performance of the employees at JF Ligno EIRL. The methodology employed followed a quantitative approach and was based on a non-experimental, correlational-causal design, allowing for the evaluation of variables and dimensions. The study population and sample consisted of 90 employees. A non-probabilistic sampling method with a convenience criterion was used, applying the data collection instrument to all employees. The instruments applied included structured questionnaires. The results showed that Human Talent Management positively affects 78.4% of employees' Job Performance, with a coefficient of determination ($R^2 = 0.784$). Moreover, the coefficient was statistically significant, with a p-value = 0.00, lower than the 5% (0.05) level of significance. This confirms that optimizing human talent management not only enhances individual and collective performance but also strengthens the company's competitiveness and sustainability.

Keywords: Human Talent Management, Job Performance, correlation coefficient.

I. INTRODUCCIÓN

La problemática en torno a la gestión del talento humano (GTH) radica en la implementación inadecuada de procesos clave como la selección, retención, y desarrollo de personal. Según un informe desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) sobre la gestión de recursos humanos, destaca la problemática que surge de una inadecuada GTH. Esta deficiencia provoca que las habilidades y competencias de los colaboradores no se ajusten a los requisitos de los puestos de trabajo, lo cual se refleja en una baja productividad y, en cierto grado, en la falta de motivación debido a un escaso desarrollo y mantenimiento del personal.

En el contexto internacional, en artículo científico desarrollado por Andreas (2022) en Indonesia, se analizó la problemática relacionada con el rol de la GTH en el desempeño organizacional en empresas del sector cosméticos. El estudio identificó que el 48.5% de los colaboradores perciben que la transparencia en el proceso de reclutamiento, así como los programas de retención y atracción del talento, no son los adecuados, lo cual se refleja en un menor desempeño de sus funciones.

Por su parte Recalde et al. (2023), en su artículo sobre el proceso de gestión de recursos humanos en empresas del Sur de Florida, Estados Unidos, evidenció una problemática en torno a áreas específicas como reclutamiento, capacitación de personas, evaluación y liderazgo en el proceso. En este estudio se encontró que el 55% de trabajadores no está de acuerdo con este proceso, pues perciben que estas áreas deben mejorar.

En esa misma línea de investigación Bohórquez et al. (2022), en un artículo científico llevado a cabo en Colombia desarrollaron un diagnóstico de la GTH en diferentes micro y pequeñas empresas, determinando que el 62.4% de los colaboradores, perciben que el proceso de reclutamiento, retención y desarrollo de personas no es el adecuado, lo cual viene afectando el desempeño en la organización.

En un estudio desarrollado por Callejas (2024) sobre la GTH en el sector educativo en Venezuela, identificó una problemática significativa en el proceso de selección de profesionales, en respuesta a la creciente demanda de una adecuada gestión del conocimiento. Este estudio revela que el 72% de los profesionales perciben la gestión del conocimiento como un factor crucial para obtener puestos en instituciones educativas de prestigio.

En el contexto nacional, en una investigación desarrollada por Berrocal (2022),

sobre la GTH en el sector educativo de Ayacucho, se determinó que el 68.7% de trabajadores, percibe que la falta de un programa de incentivos, seguridad social, y mantenimiento del personal son cruciales en el desempeño diario, pues respaldan y brindan estabilidad al colaborador. En el mismo sentido, Casavilca et al. (2023) realizó un estudio sobre la forma en como se gestiona el esquema de incentivos en una empresa del rubro textil en Comas-Lima, obteniendo que más del 45.7% de los colaboradores manifiesta que los incentivos son bajos y que no se recibe una bonificación por el logro de sus indicadores, lo cual desmotiva en el desempeño de sus funciones.

En el estudio efectuado por Gonzáles y Chotón (2023) en un municipio de Amazonas, pudo identificar que alrededor del 41% de los colaboradores registró algunas deficiencias en el proceso de gestión del recurso humano, puntualmente en áreas como la planificación, la integración y el desarrollo del personal, lo cual se relaciona también con un bajo desempeño, pues sus habilidades y competencias no se ajusta a las funciones. Flores (2023), en su investigación dirigida el sector microempresas de turismo en Piura, también aborda dicha problemática, encontrando que el 49,5% de trabajadores presenta una GTH con algunas deficiencias en el desarrollo y la retención de personas.

En el contexto local, en un estudio desarrollado por De la Cruz et al. (2024), abordan un diagnóstico de la GTH en una empresa del sector agroindustria en Trujillo, identificando que alrededor del 56% de los trabajadores no ha llevado un proceso de selección adecuado, no reciben incentivos, y no reciben una retroalimentación adecuada. En el mismo sentido, en la investigación desarrollada por Alcalá et al. (2024), en un Municipio en Trujillo también se aborda dicha problemática, encontrando que la mayoría de los colaboradores (70%), tiene una baja percepción en relación a la calidad del proceso de selección del personal.

En la investigación ejecutada por Trujillo (2022), sobre el proceso de gestión de recursos en una empresa del rubro servicios (financiero), también se ha identificado una problemática en el 60% de los colaboradores, en cuanto al programa de retención y programa de incentivos a los colaboradores, generando serias dificultades en la generación de líneas de carrera en la institución. Respecto a esta situación problemática en el artículo de Barron (2021), se logró determinar que el 47% de los trabajadores del sector construcción, percibe que los incentivos y recompensas no se adecua a sus resultados obtenidos.

Finalmente, en la empresa J.F. Ligno EIRL, ubicada en la Provincia de Trujillo, se han identificado áreas problemáticas en la gestión del recurso humano. El proceso de

selección de personal presenta ciertas deficiencias que resultan en asignaciones de roles no acordes a las competencias de los colaboradores, afectando su desempeño y satisfacción laboral. Además, la aplicación de incentivos y la evaluación del desempeño no proporcionan el reconocimiento y motivación esperados, impactando negativamente en la productividad y retención del talento.

Asimismo, en el mantenimiento del personal, las condiciones y medidas de seguridad, presentan oportunidades de mejora. En el mismo sentido, la falta de un programa formal de capacitación y desarrollo limita las oportunidades de crecimiento profesional, afectando la capacidad de los colaboradores para cumplir con las demandas cambiantes del mercado y la organización. Estas problemáticas influyen directamente en el desempeño de los trabajadores, disminuyendo su eficiencia, satisfacción y compromiso, lo que repercute negativamente en la productividad y el logro de objetivos.

Con base en la realidad problemática, se formularon los siguientes problemas investigación, como problema general: ¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024?, y como específicos los siguientes: ¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la dimensión competencias en los colaboradores?, ¿De qué forma la gestión del talento humano influye en la dimensión logro de metas en los colaboradores?, y ¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la dimensión motivación en los colaboradores?

Respecto a la justificación, la investigación se justifica en el aspecto teórico al sustentarse en la teoría del “Proceso de Gestión del Talento Humano” de Chiavenato (2009), que abarca estrategias y prácticas como reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo, enfocándose en maximizar el potencial humano dentro de la organización. Asimismo, se fundamenta en la teoría de "Evaluación del Desempeño Laboral" de Wayne (2010), que se centra en medir la eficacia y eficiencia del desempeño laboral a través de competencias, logro de metas y motivación.

En su aspecto práctico, la investigación aborda las áreas con oportunidades de mejora en la gestión del talento humano en la empresa J.F. Ligno EIRL, que pueden influir en el desempeño laboral de sus colaboradores. Proporcionará recomendaciones específicas para fortalecer estas áreas, ayudando a la empresa a optimizar sus prácticas de gestión del talento humano y mejorar el rendimiento general. Además, los resultados derivados de la investigación contribuirán a generar mayor evidencia sobre el tema investigado.

En el aspecto metodológico, el enfoque cuantitativo con un diseño no

experimental y de alcance correlacional-causal es ideal para esta investigación, ya que permite analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral sin manipular las variables. El uso de cuestionarios facilita la recolección de datos objetivos y precisos, y la metodología aplicada permite determinar la fuerza y dirección de las relaciones entre variables, garantizando la validez y confiabilidad de los resultados.

En la investigación, se plantearon los siguientes objetivos: como objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024. Así mismo, se propusieron los siguientes objetivos específicos: Establecer la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión competencias en los colaboradores, Identificar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión logro de metas en los colaboradores, y Reconocer la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión motivación en los colaboradores.

De igual forma, se formularon las siguientes hipótesis de investigación: como hipótesis general: La gestión del talento humano influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL, y como específicas: la gestión del talento humano influye de manera significativa en la dimensión competencias en los colaboradores; la gestión del talento humano influye de manera significativa en la dimensión logro de metas en los colaboradores; la gestión del talento humano influye de manera significativa en la dimensión motivación en los colaboradores.

En cuanto a los antecedentes de investigación, en ámbito internacional, en el artículo científico desarrollado por Muhamad et al. (2023), en Asia Oriental, analizaron la influencia de la GTH en el desempeño de los trabajadores del sector manufactura en Bekasi-Indonesia. Utilizaron metodología cuantitativa, con diseño no experimental, de alcance correlacional-casual. Se aplicaron cuestionarios para recabar datos a una muestra de 84 empleados. Entre los resultados, se estableció que una adecuada GTH influye en el desempeño de las enfermeras con un $R^2=0,705$ y un $p\text{-valor}=0,00$, determinándose que tienen una causación positiva, es decir un mejor proceso de GTH influye en un mayor desempeño de los empleados. En conclusión, la GTH influye en el desempeño de los trabajadores del sector manufactura. *Este antecedente ofrece un aporte teórico y metodológico importante al evidenciar, a través de un diseño correlacional-causal y el uso del coeficiente de determinación, la influencia de la GTH en el desempeño laboral, lo que es directamente aplicable al estudio actual en otro contexto laboral.*

En un artículo científico elaborado por Adams y Hung (2022), efectuado en

Nigeria, analizan el efecto de la GTH en el desempeño organizacional en el sector bancario. La investigación sigue un paradigma cuantitativo, con diseño no experimental, con alcance correlacional-causal. Se aplicó cuestionarios evaluativos a una muestra de 302 colaboradores. El resultado de la investigación determinó que una mejor GTH influye significativamente en un mejor desempeño, obteniéndose un $R^2=0,713$. Por tanto, concluyó que la GTH, principalmente el proceso de selección y la rotación de personal tienen efectos significativos en el desempeño de los trabajadores. *Este antecedente proporciona un aporte práctico, ya que destaca la importancia de procesos específicos como la selección y rotación de personal dentro de la GTH, que influyen significativamente en el desempeño, siendo directamente aplicable para orientar recomendaciones en la investigación actual.*

En un artículo científico ejecutado por Chicaiza et al. (2023), en Ecuador, planteó como objetivo analizar la influencia de la GTH en el desempeño laboral, en una empresa del rubro lácteos. En el aspecto metodológico se desarrolló un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional-causal. Se implementó un cuestionario a un grupo de 15 trabajadores. Los resultados principales, determinaron que la GTH influye significativamente en el desempeño laboral en un 82,5%, es decir se obtuvo un $R^2=0,825$, y un p-valor =0,00. En conclusión la GTH medido a través de proceso de reclutamiento, análisis y diseño de los puestos, y el desarrollo de línea de carrera, afecta de forma positiva en el desempeño de los colaboradores de esta empresa. *Este antecedente proporciona un aporte práctico, ya que destaca la importancia de procesos específicos como la selección y rotación de personal dentro de la GTH, que influyen significativamente en el desempeño, siendo directamente aplicable para orientar recomendaciones en la investigación actual.*

En un artículo científico de Recalde et al. (2023), se analiza la relación entre la GTH y la competitividad organizacional en empresas del rubro del sector servicios en Estados Unidos. Se desarrolló bajo un paradigma cuantitativo, a nivel descriptivo correlacional. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección cuestionarios estructurados. La muestra estuvo integrada por 135 trabajadores. Los resultados determinaron que existe relación positiva moderada entre las variables bajo análisis con un coeficiente $\rho=0,725$. Así mismo, se estableció que dicha relación es significativa al 5% (p-valor <0,05). Por tanto concluyó que una mejor GTH en las empresas del sector servicios, se relacionan directamente con un mayor competitividad o desempeño de los colaboradores. *El aporte teórico del artículo es que una mejor GTH*

está asociada con una mayor competitividad y desempeño laboral en el sector servicios, demostrando que la GTH influye positivamente en el rendimiento de los colaboradores.

Finalmente, en el artículo científico de Bohórquez et al. (2022), se analiza la influencia de la GTH en el desempeño del recurso humano en el micro y pequeña empresa en Colombia. Investigación cuantitativa, de diseño no experimental, de alcance correlacional transeccional. Utilizó como instrumento de recojo de datos cuestionarios para ambas variables. Se trabajó con una muestra de 125 trabajadores de dicho sector. Entre los resultados, se determinó una influencia positiva de la GTH en el desempeño del recurso humano con un coeficiente $R^2=0,698$. Se trabajó con una significancia estadística del 5% (0,05). La investigación concluyó que la GTH en el sector micro y pequeña empresa trasciende al desempeño del talento humano, creando sinergias. *Un aporte práctico del artículo es que una GTH efectiva en el sector micro y pequeña empresa no solo mejora el desempeño, sino que también crea sinergias entre las variables , demostrando una influencia significativa.*

En el ámbito nacional, en el artículo científico de Vilcape et al. (2024), se propuso determinar la relación entre el proceso de GTH y el desempeño de los colaboradores de asociaciones privadas de la Región Lima. La investigación se abordó desde el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional. Se ejecutó un cuestionario a un grupo de 157 trabajadores. Los resultados revelaron que la GTH influye de forma directa en el 57,8% del desempeño laboral, con un coeficiente $R^2=0,578$ un p -valor=0,00. En conclusión, se demostró que una mejor GTH contribuye a un mejor desempeño de los trabajadores, por tanto es importante fortalecer el proceso de admisión del personal. *Este antecedente aporta a la investigación en el aspecto práctico, sugiriendo que mejorar el proceso de GTH puede elevar el desempeño de los colaboradores en asociaciones privadas, destacando la importancia de fortalecer el proceso de admisión del personal para optimizar el rendimiento.*

En un artículo científico desarrollado por Berrocal (2022), se investigó la relación entre la GTH y el desempeño laboral del personal administrativo en las instituciones educativas de la UGEL Huamanga, Ayacucho. La investigación fue de enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, utilizó cuestionarios para medir las variables estudiadas. La muestra incluyó a 30 trabajadores. Entre los hallazgos se estableció una relación directa y también significativa entre las variables, con un coeficiente Tau Kendall= 0,763 y un p -valor de 0,00. La investigación concluyó que la GTH, reflejada en la selección de personal, el desarrollo de personas y los programas de incentivos, se

relaciona de forma directa y significativa con el desempeño laboral del personal administrativo. *Este estudio aporta evidencia de que una GTH efectiva, que incluye la selección de personal, el desarrollo y los programas de incentivos, está significativamente relacionada con el desempeño laboral del personal administrativo.*

En el artículo científico de Mestas et al. (2021), se analizó la asociación entre la GTH y el desempeño de los colaboradores de un Municipio en la Región Puno. La investigación es de enfoque cuantitativo, transeccional, a nivel correlacional. Se aplicó cuestionarios como instrumentos, a una muestra de 200 administrativos. Los resultados determinaron que existe una asociación positiva y moderada con un coeficiente de $\rho=0,640$ y un $p\text{-valor}=0,00$, entre el proceso de selección y el desempeño obtenido. En conclusión la influencia de la GTH sobre el desempeño de los trabajadores municipales es positiva y significativa. *Este antecedente aporta a la investigación en el aspecto teórico, proporciona evidencia de que la GTH, especialmente en el proceso de selección, tiene una influencia positiva y significativa en el desenvolvimiento de los colaboradores, lo cual es relevante para la fundamentación de los resultados.*

En el artículo científico de Casavilca et al. (2023), se planteó como objetivo determinar el efecto de la GTH en el desempeño de los trabajadores del sector textil en Comas-Lima. La investigación se rigió bajo el bajo el enfoque cuantitativo, a nivel correlacional-causal. Se utilizaron cuestionarios estructurados como instrumentos de recojo de datos. Se consideró una muestra de 85 trabajadores de dicho sector. Entre los resultados se determinó que una mejor GTH influye en el 575% del desempeño de los colaboradores, con un $R^2=0,575$ con un $p\text{-valor}=0,00<0,05$. Por tanto, la investigación concluyó que una mejor GTH mejora el desempeño y cumplimiento de metas de los colaboradores. *Este estudio aporta en el aspecto metodológico, en el uso de un diseño correlacional-causal y cuestionarios estructurados para examinar el impacto de la GTH en el desempeño, lo que puede guiar la metodología para evaluar de manera rigurosa.*

Finalmente en el artículo científico de Gonzáles y Chotón (2022), se analiza la relación entre la GTH y el desempeño laboral en un municipio en un distrito de Chachapoyas-Amazonas. Se efectuó una indagación de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, y de forma correlacional. Se aplicó un cuestionario para recabar información a un muestra de 169 trabajadores. Los resultados revelaron que existe una correlación positiva alta entre las variables y sus dimensiones con un coeficiente $\rho=0,765$. Además dicho resultado fue estadísticamente significativo al 5% de significancia. La investigación concluyó que una mejor GTH, se relaciona con mejores

competencias, un mayor productividad, y mejora la satisfacción laboral en los trabajadores de dicho municipio. Este antecedente *aporta en el aspecto teórico, la perspectiva de que una GTH efectiva está estrechamente vinculada con el desarrollo de competencias, productividad y satisfacción laboral, respaldando la teoría de que la GTH mejora significativamente el desempeño de los trabajadores.*

En el nivel local, el estudio llevado a cabo por De la Cruz et al. (2024) constituye un análisis relevante sobre la afectación que la gestión del talento humano (GTH) ejerce sobre el desempeño laboral en una fábrica de insumos orgánicos para la agricultura con sede en Trujillo. Con un diseño no experimental y de carácter explicativo transeccional, la investigación tuvo como población 20 colaboradores de la empresa y la recopilación de datos se efectuó a través de un cuestionario validado. Las conclusiones revelaron que un adecuado manejo de las variables de la GTH se asocia de forma positiva y significativa al rendimiento laboral, como se comprueba mediante un coeficiente R^2 igual a 0.735 y un p-valor inferior a 0.01. La investigación concluyó que un proceso adecuado de GTH, reflejado en la selección, retención y desarrollo del personal, se traduce en mejores resultados en la evaluación del desempeño. *Este antecedente aporta en el aspecto práctico, en la medida que una adecuada GTH, enfocada en la selección, retención y desarrollo del personal, mejora significativamente el desempeño laboral, proporcionando una base práctica para implementar estrategias en este contexto.*

En un artículo científico desarrollado por Alcalá et al. (2024), se buscó determinar la influencia de la GTH sobre el desempeño de los trabajadores de un municipio en Trujillo. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional-causal, mediante un cuestionario con escala Likert, se recopiló información de una muestra de 184 funcionarios. Los resultados revelaron que la GTH influye en el 68,8% del desempeño laboral con un $R^2=0,688$, y un p-valor=0,00. La investigación concluyó que la inducción a los funcionarios, las capacitaciones, la comunicación, la supervisión y liderazgo influyen de manera directa en un mayor desempeño. *Este antecedente aporta a la investigación en el aspecto teórico en la medida que la GTH, incluyendo inducción, capacitaciones, comunicación, supervisión y liderazgo, tiene una influencia significativa en el desempeño laboral, respaldando la teoría de que estos elementos clave optimizan el logro de objetivos organizacionales.*

En una tesis de maestría ejecutada por Flores (2023) en la Universidad Nacional de Trujillo, se planteó como objetivo evaluar la relación entre la GTH y el desempeño laboral de los empleados de una entidad financiera en Otuzco-La Libertad. Se utilizó un

enfoque cuantitativo, diseño descriptivo de tipo correlacional. Se trabajó con un tamaño muestral de 68 colaboradores. Para la recolección de datos, se aplicó la técnica de encuesta mediante un cuestionario previamente validado. Los hallazgos revelaron que el 54.41% de los empleados percibieron la GTH como favorable, mientras que el 69.29% consideraron su desempeño laboral en un nivel medio. La investigación concluyó que existe una asociatividad directa, alta, con significativa entre la GTH y el desempeño laboral en esta área de negocios, con un coeficiente rho de Spearman de 0.77, indicando una alta asociación entre las variables. *Este estudio aporta en el aspecto práctico al validar que una GTH percibida como favorable está asociada con un desempeño laboral significativamente mejorado. Este hallazgo sugiere que las entidades deben enfocar sus esfuerzos en optimizar la GTH.*

En la tesis de maestría desarrollada por Orbegoso (2023), por la Universidad Nacional de Tumbes, se propuso como objetivo determinar la relación entre la GTH y el comportamiento organizacional en colaboradores administrativos en un Hospital Belén-Trujillo. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, tipo correlacional. Se aplicaron cuestionarios estructurados a un grupo de 98 trabajadores. Se determinó una correlación positiva débil entre las variables, con un coeficiente rho=0,301. Esta relación es significativa al 5% (p-valor=0,021<0,05). Por tanto, se concluyó una relación directa entre la GTH, y el comportamiento organizacional, incluyendo sus dimensiones como el reclutamiento, desarrollo de personas y desarrollo de recompensas. *Esta investigación contribuye al entendimiento de que la GTH, a través de sus dimensiones como el reclutamiento, el desarrollo de personas y las recompensas, está directamente relacionada con el comportamiento organizacional de los colaboradores.*

En una tesis de maestría llevada a cabo por Trujillo (2022), en Universidad César Vallejo, se propuso determinar la relación entre la GTH y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa financiera de Trujillo. Utilizando una metodología cuantitativa, a nivel correlacional, se aplicaron cuestionarios específicos para cada variable a una muestra de 30 trabajadores. El análisis de hallazgos, permitió identificar una asociación positiva entre las variables, con un coeficiente rho =0,733 y un p-valor =0,00. La investigación concluyó que la GTH, evaluada a través de la selección, retención y desarrollo del personal, se relaciona directamente con un mejor desempeño de los trabajadores en la empresa financiera. *Este antecedente aporta a la investigación en la medida que una GTH efectiva, centrada en la selección, retención y desarrollo del personal, tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores en las*

organizaciones, proporcionando una base para implementar prácticas similares en diversos contextos.

Respecto a las bases teóricas relacionadas a la “Gestión del Talento Humano”, Farro y Nauca (2022), definen la GTH como un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir aspectos relativos al personal dentro de una organización, incluyendo reclutamiento, selección capacitación, desarrollo y compensación. Desde este punto de vista, la gestión del talento humano comprende una serie de actividades estructuradas y procedimientos dirigidos a incrementar el rendimiento de los empleados, de modo que también puedan alinearse con la empresa.

Por su lado Gaspar (2021), definen la GTH como el proceso de desarrollar y potenciar las habilidades, conocimientos y capacidades de los empleados, con el fin maximizar su aportación a una organización. Esta definición pone énfasis en el desarrollo continuo capacitación los empleadores, subrayando la importancia de invertir formación y crecimiento profesional para mejorar el rendimiento individual y colectivo.

En cuanto a Leyva et al. (2024), lo definen como el plan integrado y proactivo para atraer, desarrollar, mantener la motivación de los trabajadores así asegurando que la empresa disfrute de una ventaja competitiva sostenida. Desde esta perspectiva, la GTH tiende a mantener un entorno de trabajo que resulte constructivo para los empleados pas lealtad y compromiso a la empresa, aprobando su bienestar global y ajustándolo coherentemente con los objetivos estratégicos de la organización.

La GTH es un campo dinámico y complejo que ha sido estudiado desde varias perspectivas teóricas diferentes. En ese sentido, a continuación se analiza tres de las principales teorías que han aportado considerablemente a este campo:

Dessler (2020) desde su Teoría de Recursos Humanos, contempla que la GTH ha de estar alineada con los objetivos estratégicos de la organización a fin de maximizar su resultado. De acuerdo con esta teoría, el éxito de una organización no se debe tanto a tener buenos empleados como a cómo se administra a lo largo del tiempo su recurso humano. Pone particular énfasis en la planificación cuidadosa de personal, asegurando que la empresa disponga en los momentos oportunos de las personas adecuadas para el reto que se le plantea. Este enfoque estratégico defiende la integración completa de los recursos humanos en la alta dirección, utilizando directamente habilidades de talento y habilidades de negociabilidad que son entre sí interdependientes actuar en calidad conjunta para crear un todo empresacomociones aman la medición beneficia a ambas partes.

Otro aspecto fundamental de esta teoría es que las personas se desarrollen y la

implementación de sistemas efectivos de evaluación del rendimiento. Los recursos humanos de la gestión del capital humano son la no simple llenado de puestos vacantes, sino también preocupación y fomento para proyectos profesionales y personales sistema de promoción de capacitación continua. Mediante la implantación sistemas de evaluación del rendimiento, las organizaciones pueden medir el desarrollo del personal y arreglar, adaptar sus políticas de los recursos humanos para obtener el mejor rendimiento, con lo que se promueve un mayor cuarto de empleo y un desempeño organizacional exitoso en el largo plazo.

El modelo de recursos humanos de Ulrich (2024), redefine la gestión del talento humano. Argumenta que los gerentes de recursos humanos pueden y deben asumir un papel más activo en la estrategia organizativa. Pasan de ser simples administradores a socios estratégicos alineando políticas de talento humano con objetivos organizativos a largo plazo. Este enfoque requiere que las personas de recursos humanos no sólo manejen procesos administrativos, sino que también contribuyan en general al éxito de la organización. Participan en las decisiones clave.

Reconocer el papel estratégico del desarrollo, este modelo subraya la importancia de la GTH desde una perspectiva integral, los profesionales de recursos humanos deben asegurar el bienestar y el desarrollo continuo de los empleados, han de liderar para que organizaciones adapten a ellas el entorno cambiante. De esta manera, el modelo abarca tanto mejor del rendimiento laboral como satisfacción de los empleados, equilibra las necesidades de la organización con las del talento humano.

La teoría del proceso de Chiavenato (2020) es fundamental de Gestión de Recursos Humanos cubre todas esenciales etapas de la administración de empleados, desde selección inicial a modernizaciones constantes. En este sentido, hace hincapié en que la gestión del talento humano debe considerarse como un todo, incluyendo reincorporación, mantenimiento, capacitación, provechamiento integral y evaluación del personal. Cada una de las etapas está conectada entre sí y exige coherentes directrices políticas para garantizar que los empleados no sólo sean seleccionados apropiadamente, sino también motivados y desarrollados a lo largo de su ciclo de vida laboral. Por lo tanto, la GTH no es simplemente una forma de gestión de tareas, sino que desarrolla un sistema que impulsa la creatividad y la productividad de los empleados.

Más aún, esta perspectiva enmarca la GTH como funcional y también estratégica, asegurando que todas las actividades estén alineadas con las metas más amplias de la organización. Al unir cada fase del proceso del trabajo en un orden coherente, Chiavenato

(2020) resalta que el recurso humano debe jugar papel activo en la construcción de una cultura organizacional que fomente actuación y compromiso en el trabajo. De ahí que la teoría fomente un enfoque sistemático más holístico de la administración de personas, permitiendo que el desarrollo de los recursos humanos tenga lugar directamente en favor con éxito organizativo.

En la presente investigación se acepta la Teoría del Proceso de GTH de Chiavenato (2020), por ser un enfoque integral y sistemático de esta teoría, además de poseer un fundamento sólido para investigar y mejorar las prácticas de gestión del talento humano. Las dimensiones propuestas, que incluyen incorporación, incentivos, mantenimiento, capacitación y evaluación del personal, se tomaron como base de la operacionalización de variables y diseño del cuestionario que se utilizó para esta investigación.

Respecto a la relevancia actual de la gestión del talento humano, Casavilca et al. (2023) destacan que asume la condición de pilar estratégico en el fortalecimiento organizacional. Las políticas y prácticas que se articulan en esta función, centradas en la capacitación, la motivación y el bienestar del recurso humano, constituyen el conjunto de normas que cimienta el cumplimiento de los objetivos institucionales. La gestión del talento permite no sólo la máxima optimización de los recursos internos, sino también la adaptación de los procedimientos recurrentes a las exigencias del contexto competitivo, al tiempo que fomenta un clima laboral propicio para el desarrollo integral del personal.

El mismo autor, en un análisis más amplio, sostiene que un sistema organizacional diseñado para el desarrollo de competencias no sólo incrementa la productividad, sino que, a la par, refuerza la cohesión en los distintos equipos de trabajo. La existencia de procesos definidos en la selección, capacitación y evaluación del personal produce un efecto directo y concreto en la eficiencia operativa. Las personas que se ven dotadas de directrices que fortalecen sus competencias son, correlativamente, más capaces de resolver problemas, introducir innovaciones en las actividades que se les asignan, y aportar a la realización de los propósitos corporativos de forma activa.

La conexión entre las políticas de gestión del capital humano y los resultados de la organización emerge como un condicionante estratégico de primera magnitud en la sostenibilidad de la empresa. La asignación sistemática de recursos a trayectorias formativas de los empleados no solo refuerza su lealtad hacia la organización, sino que, de modo concomitante, amortigua las tasas de rotación y potencia la satisfacción en el ambiente ocupacional. Al cultivar simultáneamente las aspiraciones profesionales del

individuo y las metas corporativas, este paradigma logra una articulación armónica que se traduce en elevados niveles de insatisfacción en los empleados y, a su vez, fomenta la cristalización de capacidades distintivas que poseen la condición de permanecer en el tiempo.

La GTH es importante para obtener el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Como cita Villadiego y Calics (2022) el manejo adecuado de los recursos humanos no sólo optimiza el desempeño individual del trabajador, sino que también mejora la eficiencia general de una organización. Esto es porque las políticas y prácticas bien diseñadas en la incorporación, selección, entrenamiento y evaluación del desempeño aseguran que los empleados estén bien preparados y motivados para cumplir sus metas.

Singh (2021) señala además que el GTH ha de verse bajo una luz estratégica. Si los recursos humanos que una empresa emplea se alinean con sus metas corporativas, podrán éstas atraer y retener no sólo a los mejores talentos, también desarrollar habilidades competencias imprescindibles. Tal alineación estratégica resulta primordial para que una empresa pueda innovar, adaptarse y competir a largo plazo. Por consiguiente,, es clave crear un ambiente laboral agradable y productivo. Porque todo ello a su vez promueve que la organización funcione mejor.

Arnstrong y Taylor (2022) afirman por otro lado en que hay que adoptar un planteamiento sistémico de la GTH. Un sistema que abarque todos los aspectos del ciclo de vida en la empresa, desde su adquisición hasta su retención y desarrollo asegura a las empresas poder mantener un personal competente y motivado. Este enfoque sistémico es esencial para crear un ambiente de trabajo agradable y productivo, a lo que contribuirá por supuesto con un rendimiento organizativo mejor.

En resumen la GTH no sólo es conveniente para el desempeño laboral y la eficacia organizacional, sino que también delimitar los recursos humanos usados por una empresa en sus metas comerciales conduce al bienestar del trabajador logra una coexistencia amistosa y satisfactoria entre empresa. Desde este punto de vista global, jugará pues un papel importante en fortalecer la competitividad y sostenibilidad a largo plazo de las empresas.

Las dimensiones según la propuesta de Chiavenato (2020) revela que la Gestión de los Recursos Humanos abarca un grupo de procesos que son esenciales para desarrollar un trabajo eficaz en la moderna empresa. Estas dimensiones le proporcionan un conjunto ordenado de recursos para que el personal se maneje de manera eficaz y han sido usadas como base para la operacionalización de las variables y la elaboración del cuestionario en

este estudio. A continuación, se presenta un resumen breve de cada una:

En primer lugar, el proceso de selección de personal se centra en los procesos de reclutamiento y selección. Resalta que una incorporación adecuada garantiza que la organización escoja candidatos que no sólo tengan las competencias técnicas necesarias, sino también almacenar su cultura y los valores organizativos. Este proceso es crucial no sólo para que los recién llegados pueden integrarse sin fricciones sino también como punto de partida que conduzca al éxito empresarial.

En segundo lugar, la dimensión de incentivos y aplicación trata de evaluar el rendimiento y establecer sistemas de incitación. Puede verse que la evaluación del rendimiento es fundamental tanto para proporcionar opiniones constructivas como para recompensar los logros. Los incentivos ya sean económicos o no monetarios, son indispensables para que los trabajadores conserven un alto grado de motivación y compromiso.

En tercer lugar, el mantenimiento del personal hace referencia a prestaciones y servicios sociales, así como a salud ocupacional y seguridad en el trabajo. Recuerda que proporcionar un paquete de prestaciones conveniente y asegurar que el puesto de trabajo sea seguro son factores cruciales para la retención del personal y la reducción de su rotación. Tales prácticas son conducentes a la creación de un ambiente de trabajo saludable y sostenible, en el que los empleados se sienten apreciados y protegidos.

Cuarto, la capacitación y el desarrollo son dos dimensiones esenciales para el crecimiento profesional de un empleado. La capacitación en continuo asegura que los empleados adquieran nuevas habilidades y conocimientos que son necesarios para enfrentar los desafíos del mercado. Por otro lado, el desarrollo organizacional se centra en preparar a los empleados para asumir funciones de mayor responsabilidad en el futuro e impulsa este concepto hacia cultura de aprendizaje y mejora continua en toda la organización.

Finalmente, la evaluación se refiere a los sistemas de supervisión y control que se utilizan para llegar a las actividades y funciones del personal ocupados. Este proceso es vital para asegurar que los objetivos organizacionales se están logrando eficientemente y con éxito. La evaluación periódica permite identificar áreas de mejora y diseñar estrategias para maximizar el rendimiento global de la organización.

Con respecto a las bases teóricas del desempeño laboral, de Robbins y Judge (2022) definen desempeño laboral a un conjunto de comportamientos y resultados que

los empleados deben lograr en su trabajo para contribuir a los objetivos de la organización. Esta definición incluye tanto aspectos conductuales concretos como los frutos allí nacidos, y enfatiza la importancia de ambos elementos en la clasificación del desempeño de los empleados.

Por su parte Candra et al. (2023), desde otra perspectiva define como el grado de eficacia y eficiencia con el que un empleado realiza su trabajo o tareas asignadas. Perspectiva se basa en cómo eficientemente hacen los empleados su papel, y eficazmente también. Enfatiza en el fin del desempeño laboral como un elemento importante para cumplir con las expectativas y metas organizativas.

Mientras en Andreas (2022) lo definió como todo comportamiento observado por los trabajadores sea relacionada con los objetivos organizacionales y que pueda medirse en términos de sus aportaciones, toma el desempeño laboral desde una perspectiva conductual, destaca la importancia de comprobar el involucramiento activo y visible de los comportamientos para el fin que persigue el conjunto de la organización.

Según Armstrong (2022), el desempeño laboral es crucial para el éxito y la continuidad de cualquier organización, ya que determina la eficiencia y eficacia con que los empleados cumplen sus responsabilidades y contribuyen a los objetivos de la empresa. Desde esta perspectiva, un rendimiento laboral óptimo es esencial para alcanzar metas estratégicas en la organización y garantizar su competitividad en el mercado. Mediante la evaluación del rendimiento, las empresas pueden identificar las fortalezas y áreas de mejora de sus empleados, proporcionando una base para su desarrollo profesional y la gestión del talento.

Centrándose en un concepto diferente, Robbins y Judge (2022) señalan que el desempeño laboral no solamente se refiere a los resultados conseguidos, sino que también implica los comportamientos y empeños que los empleados demuestren en su trabajo diario. Este planteamiento global permite a las empresas entender mejor cómo los empleados están aportando al logro organizacional y dónde deben adoptarse medidas para aumentar la productividad y el compromiso.

Existen diferentes teorías fundamentales que tratan el desempeño laboral desde diferentes ángulos teóricos; una de los más importantes es la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964) confirma que el desempeño laboral está directamente relacionado con la motivación de los empleados y ésta depende de tres elementos clave: expectativa, instrumentalidad y valencia. La expectativa tiene que ver con la percepción que tiene el empleado acerca de si será capaz de realizar un trabajo excelente mediante su propio

esfuerzo; en otras palabras, si cree que su esfuerzo se verá coronado por el éxito. La instrumentalidad, en cambio, se refiere a la creencia de que al hacer un trabajo con éxito traerá deseable resultado. Por último pero no menos importante puede ser medido en términos de cuán valiosas son esas recompensas. Si el individuo las considera valiosas, estará más motivado a hacer un buen trabajo.

Coloca firmemente en primer plano la necesidad de que las expectativas de los empleados coincidan con los objetivos de la organización, para aumentar su desempeño laboral. Si los trabajadores ven realmente que existe una estrecha conexión entre su esfuerzo, el rendimiento y las recompensas que reciben, su motivación y, por tanto, su desempeño aumentarán. La teoría sugiere que, de este modo, para mejorar el desempeño laboral se debe también crear un ambiente en el cual el empleado sienta que sus esfuerzos concretos son reconocidos y valorados por la empresa.

Según la teoría de Metas de Locke (1976), el establecimiento de objetivos claros y retadores es imprescindible para incentivar a los empleados y aumentar su desempeño laboral. Sostiene que aquellos trabajadores que tienen metas concretas ambiciosas se ven más lisa impulso para irse a trabajar y más fuertemente obligados con su trabajo. La claridad en las metas permite a los empleados saber hacia dónde deben dirigirse, lo que a su vez hace que tiendan a concentrarse más y ser más persistentes cuando se trata de ejecutar las tareas que se les asignan. Al mismo tiempo, el reto asociado a metas difíciles fomenta el desarrollo de nuevas habilidades y una mayor confianza en sí mismo para el trabajador.

En este sentido, la teoría destaca que el compromiso personal del trabajador con las metas que ha establecido también es importante. A medida que los empleados perciben que las metas son significativas y alcanzables, su motivación intrínseca aumenta y esto se traduce en un mejor rendimiento global, así como lo hace un mayor grado de satisfacción laboral. Durante ese proceso, el feedback constante resulta igualmente importante pues ayuda a los empleados ajustar sus estrategias y esfuerzos manteniéndolos enfocados en los resultados que deben obtener. En este sentido, la teoría demuestra cómo las metas bien definidas no sólo optimizan el desempeño individual, sino que también crean una más eficiente y orientada a resultados organización total.

La teoría de la evaluación del desempeño de Wayne (2010) describe un enfoque integral para medir y mejorar el desempeño laboral de los empleados en una organización. Esta teoría hace hincapié en varios elementos clave, como el establecimiento de metas claras y específicas. De esta manera los trabajadores saben lo que se espera de ellos y

cómo pueden lograr los resultados deseados. También destaca la importancia de proporcionar retroalimentación continua, justa y constructiva, lo que permite a los empleados ajustar su rendimiento, identificar áreas de mejora e incluso sentir que cuentan con el apoyo de la empresa para su crecimiento profesional.

Un aspecto importante de esta teoría es su énfasis en promover un ambiente laboral que facilite la autonomía y el desarrollo profesional. Cuanto mayor es el nivel de control que se da al trabajador sobre su trabajo y las oportunidades que tiene para aprender nuevas habilidades, mayor será su motivación. Finalmente importa también qué tan comprometido esté con la organización misma: la empresa se beneficia al elevar tanto el rendimiento individual y el de aquellos que la componen, pero sólo a condición de que ambos estén alineados en pos de objetivos comunes.

Acercas de la relevancia del desempeño dentro de las organizaciones, Bohorquez et al. (2022) sostiene que la eficacia que exhiben los colaboradores actúa como un indicador crítico de la trayectoria organizacional. En la medida en que las personas realizan sus actividades con sentido de responsabilidad, compromiso y calidad, la organización puede cimentar su posición en el mercado. La conjunción de productividad a nivel individual y colectivo propicia la optimización de recursos, el cumplimiento de metas estratégicas y la producción de resultados que, por su sostenibilidad, alimentan el crecimiento y la subsistencia de la institución en entornos de alta competitividad.

El mismo autor añade que la medición continua de la contribución individual de cada trabajador permite detectar tanto fortalezas como áreas susceptibles de mejora en la dinámica laboral. Este monitoreo se configura como un instrumento de gestión que dirige la administración hacia decisiones que priorizan la innovación y el mejoramiento de la calidad de los procesos internos. Un colectivo que mantiene un elevado grado de compromiso con los parámetros institucionales se halla en condiciones de reaccionar a las variaciones del entorno, garantizando, además, resultados coherentes y sostenidos en el tiempo.

La dedicación y el sentido de pertenencia de los colaboradores de una organización afectan de manera decisiva la creación de valor económico y social (Canda et al., 2023). Un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo continuo, tanto a nivel personal como profesional potencia la identidad colectiva y consolida la cohesión de los equipos. Cuando los colaboradores perciben un sentido de misión en sus tareas, su predisposición a contribuir al éxito de la empresa se multiplica y sus competencias se traducen en una CHAVE que activa la innovación, fortalece la competitividad y

promueve el crecimiento sostenible.

El mismo autor describe la eficiencia y eficacia en el desempeño laboral. La habilidad de los empleados para hacer su trabajo de manera eficiente y eficaz es fundamental a fin de maximizar la productividad y aminorar costes operativos. La evaluación del rendimiento también provee un fundamento objetivo para decisiones sobre promociones, políticas salariales y desarrollo profesional, de modo que quienes están más calificados y comprometidos sean identificados y recompensados apropiadamente.

Andreas (2022), por otro lado, señala la importancia de los comportamientos medibles del rendimiento de los empleados. Comprobar el comportamiento de los empleados en cuanto a su aportación a metas organizativas permite a las compañías desarrollar estrategias más eficaces de mejora personal. La falta de premios como el “Mejor Vendedor” disuade a los empleados de mejorar su desempeño. La evaluación continua del rendimiento crea un ambiente de retroalimentación y mejora continua, en el cual los empleados están capacitados para desarrollar sus habilidades o ayudar más extensamente a la organización tener éxito.

El desempeño laboral, de acuerdo con Wayne (2010), se refiere a varios aspectos cruciales para evaluar si los empleados contribuyen al éxito de la organización. A continuación se indican sus características, del punto de vista de este autor.

En primer lugar, las competencias abarcan habilidades, conocimientos y actitudes que los empleados llevan a cabo en su trabajo diario. Enfatiza la necesidad de evaluar las competencias específicas de a puesto cualquiera, para garantizar que los empleados tengan las habilidades necesarias para desempeñar su cargo de un modo efectivo. Evaluar las competencias brinda información sobre los puntos fuertes y áreas de mejora, desempeñando así a los empleados en sintonía con los requisitos del cargo.

A continuación, se habla del logro de metas. Esto se refiere a la capacidad de una persona para cumplir objetivos predeterminados durante un período de tiempo. Establecer objetivos claros y medibles es un factor crucial para motivar a los empleados y hacer que su desempeño conduzca a logros tangibles. Evaluar si se alcanzan las metas ofrece una medida objetiva de cómo los empleados ayudan a lograr los objetivos organizacionales, lo que garantiza una buena correspondencia entre el trabajo individual del empleado y los objetivos estratégicos de la empresa.

En última instancia, la motivación influye directamente en la dedicación de los empleados y su compromiso con el cliente. Está claro en esta afirmación que la

motivación es parte o por completo todo sobre cómo se siente la gente con su trabajo y la actitud que tiene hacia él. Al evaluar la motivación debe tener en cuenta las necesidades esperanzas rigurosas de los empleados, de este modo podremos mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo. La valoración de la motivación puede hacer visibles factores que pueden mejorar o debilitar el compromiso y así contribuir a la implementación de estrategias eficaces para retener y desarrollar el talento.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

El enfoque fue cuantitativo, según Arias y Covinos (2021), se caracteriza por la recolección y análisis de datos numéricos para identificación de patrones y validar teorías mediante técnicas estadísticas. En esta indagación se utilizó el enfoque cuantitativo para medir la influencia de la GTH en el desempeño laboral en J.F. Ligno EIRL, Utilizando el coeficiente de determinación R^2 . Se recopilaron datos a través de cuestionarios estructurados y se analizaron mediante técnicas estadísticas para identificar correlaciones y causaciones entre las variables estudiadas.

El tipo de investigación es aplicada, según Vizcaíno et al. (2023), tiene como objetivo investigar problemas específicos y prácticos mediante la aplicación de conocimientos teóricos. Su propósito es generar soluciones concretas y útiles para contextos particulares. Esta investigación es de tipo aplicada, ya que se propuso entender las prácticas de GTH en J.F. Ligno EIRL y su relación con el desempeño laboral de sus colaboradores.

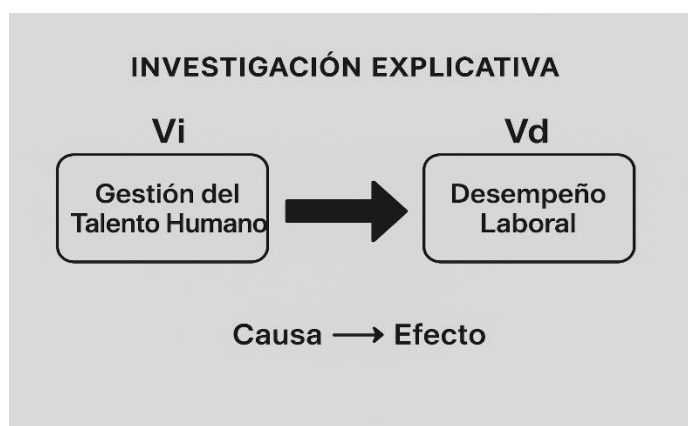
2.2. Diseño de investigación

En esta investigación se empleó un diseño no experimental, y por su alcance a nivel explicativo o causal en la medida que se busca determinar la influencia de la variable independiente en la variable dependiente. Según Arias y Covinos (2021), este tipo de investigación tienen como propósito determinar la causa efecto entre las variables de análisis. En cuanto a su temporalidad, el estudio es de corte transversal o transeccional, ya que recolecta datos en un solo punto en el tiempo para capturar las percepciones actuales de los colaboradores sobre las variables de interés.

En la siguiente Figura 1, se presenta el diagrama de una investigación a nivel explicativo, en el que se precisa la variable independiente (Gestión del talento humano) como variable de causa, y la variable dependiente (Desempeño laboral) como la variable de efecto.

Figura 1

Diseño de investigación a nivel explicativo-causal



Nota: Se presenta el diseño utilizado en la investigación.

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población, según Reales et al. (2022), la población es un conjunto completo de elementos que presentan una misma característica y que es objeto de investigación. En este estudio estuvo constituida por 90 de colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL, ubicada en la Provincia de Trujillo, conformada por 11 trabajadores en planilla y 79 personas independientes que laboran eventualmente. A continuación, se presenta los datos relevantes de la población encuestada.

Tabla 1

Datos relevantes de la población encuestada

Empresa	Criterio	Área	Puesto de trabajo	Grado de instrucción	Cantidad	Total
J.F. LIGNO EIRL	Personal en Planilla	Producción	Operario Supervisor	Educ. técnica	1	90
			Operario ayudante	Educ. secundaria Completa	1	
		Corte	Encargado de corte	Educ. secundaria Completa	1	
		Ensamblado	Encargado de ensamblado	Educ. secundaria Completa	1	
		Paintado en fábrica	Encargado de pre-pintado	Educ. secundaria Completa	1	
			Encargado de pintado	Educ. técnica	1	
		Instalación	Encargado de instalación	Educ. secundaria Completa	1	
		Contabilidad	Contador general	Educ. universitaria	1	
		Recursos Humanos	Encargado de recursos humanos	Educ. universitaria	1	
		Gerencia	Gerente comercial	Educ. técnica	1	
			Gerente General	Educ. técnica	1	

Personal independiente o de locación de servicios	Pintado y retoques en obra	Secundaria Completa	15
	Acabado de puertas en obra	Secundaria Completa	25
	Pintado en obra	Educ. secundaria incompleta	20
	Estibador de puertas y muebles	Secundaria Completa	2
	Mantenim. y reparación Fábrica-obra	Educ. universitaria	5
	Auxiliar administrativo	Educ. técnica	1
	Auxiliar contable	Educ. universitaria	1
	Auxiliar de almacén	Educ. técnica	2
	Ayudante de archivo	Secundaria Completa	1
	Auxiliar de limpieza obra	Secundaria Completa	5
Auxiliar de limpieza fábrica	Secundaria Completa	2	

Nota: Información brindada por la empresa en la que se realizó la investigación.

La muestra equivale al total poblacional, por ser una población menor y contar con acceso a la aplicación, n=90.

El muestreo fue no probabilístico, según Salazar (2021), consiste en seleccionar a los participantes o elementos de la muestra basándose en su disponibilidad y accesibilidad. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, aplicándose como instrumentos cuestionarios a la totalidad de los colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica de encuesta según Acosta (2023), implica la formulación y aplicación de preguntas estandarizadas a una muestra representativa de individuos, con el propósito de obtener información precisa y objetiva sobre sus opiniones, actitudes, o comportamientos específicos. En esta investigación, se empleó la técnica de encuesta mediante cuestionarios estructurados, diseñados para recopilar datos sobre cómo los colaboradores perciben la GTH y el desempeño laboral.

Respecto al instrumento de recolección, se utilizaron cuestionarios. Según Sánchez (2022), son herramientas estructuradas diseñadas para recolectar datos de manera sistemática y estandarizada. En esta investigación, se aplicaron dos cuestionarios. El primer cuestionario para medir la Gestión del Talento Humano, está compuesto por 5 dimensiones (incorporación del personal, incentivos y aplicación, mantenimiento del personal, capacitación y desarrollo, y evaluación), cada dimensión cuenta con tres preguntas, siendo un total de 15 preguntas. El segundo cuestionario para medir el desempeño laboral, está compuesto por 3 dimensiones (competencias, logro de metas, y motivación), cada dimensión cuenta con 5 preguntas, siendo un total de 15 preguntas.

2.5. Técnica de procesamiento y análisis de información

- **Codificación de datos:** Se asignaron códigos numéricos o etiquetas a las respuestas de los cuestionarios para su organización y posterior análisis. Este proceso garantizó la uniformidad y comparabilidad de los datos recolectados.
- **Entrada de datos:** Los datos codificados se introdujeron en el Software estadístico SPSS, para su manejo y análisis eficiente. Esto minimiza errores y facilita la manipulación de grandes volúmenes de información.
- **Graficación:** Se utilizaron gráficas de dispersión para visualizar la relación entre variables clave como la GTH y el desempeño laboral de forma global y con sus dimensiones. Estas gráficas proporcionaron una representación visual clara de los patrones y tendencias en los datos.
- **Análisis estadístico inferencial:** Se empleó un modelo de regresión lineal para analizar la influencia de la variable independiente en la dependiente. Por consiguiente, se utilizó el coeficiente de determinación (R^2) para determinar el porcentaje de influencia.

2.6. Aspectos éticos en investigación

En este estudio, los principios éticos han sido adoptados con motivo de respetar a los trabajadores empleando encuesta como método. Se garantizó el análisis veraz y transparente en cumplimiento fiel del código ética. Toda la información, incluyendo los datos acerca de los individuos, se trata con una estricta confidencialidad y completa anonimidad a fin de proteger la identidad de sus sujetos evitar un uso temerario la información. Sólo estableció el uso de datos para fines científicos, Garantizando la seguridad de los colaboradores y protegiendo su privacidad. Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, explicando claramente el procedimiento, sobre qué objetivos para su participación y respetando sus derechos, garantizando asimismo la voluntariedad y conciencia de participación en colaboración.

III. RESULTADOS

En este capítulo de resultados, en primer lugar, analiza los hallazgos a nivel descriptivo, posteriormente se presentan los resultados a nivel inferencial, haciendo uso de los modelos de regresión para determinar cómo influye la GTH en el desempeño de los trabajadores, haciendo uso del coeficiente de determinación (R^2). A continuación, se presenta las principales características sociodemográficas de los colaboradores.

Tabla 2

Características sociodemográficas de los colaboradores de J.F. Ligno EIRL

	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
Menos de 20	10	11.1%
Entre 20 y 30 años	35	38.9%
Entre 31 y 40 años	20	22.2%
Entre 41 y 50 años	15	16.7%
Mayor a 50 años	10	11.1%
Total	90	100.0%
Sexo		
Masculino	64	71.1%
Femenino	26	28.9%
Total	90	100.0%
Grado de instrucción		
Educación primaria	15	16.7%
Educación secundaria	60	66.7%
Educación técnica	7	7.8%
Educación superior universitaria	8	8.9%
Total	90	100.0%
Tiempo laborando en la empresa		
Menos de 6 meses	15	17%
Entre 6 y 12 meses	30	33%
Entre 1 y 3 años	25	28%
Entre 3 y 5 años	15	17%
Mayor a 5 años	5	6%
Total	90	100%

Nota: Los datos presentados en la Tabla 2, indican que el grupo etario más representativo de los colaboradores tienen edades entre 20 y 30 años (38.9%), seguido de aquellos entre 31 y 40 años (22.2%). En cuanto al sexo, predominan los empleados masculinos, representando el 71.1% a comparación del 28,9% femenino. Respecto al grado de instrucción, la mayoría posee educación secundaria (66.7%) y en menor proporción de estudios técnicos (7,8%) y universitarios (8,9%). Finalmente, en relación al tiempo

laborando en la empresa, el 33% tiene entre 6 y 12 meses de antigüedad, mientras que el 28% ha trabajado entre 1 y 3 años, destacando una alta rotación en los primeros años de empleo.

Resultados descriptivos de la GTH y el Desempeño laboral

El cuestionario de “Gestión del Talento Humano” consistió en 15 preguntas, utilizando una Escala Likert de 5 puntos para evaluar las respuestas (1: No adecuado, 2: Poco adecuado, 3: Adecuado, 4: Bastante adecuado, 5: Muy adecuado). A partir de estos puntajes, se diseñó un baremo para medir el nivel de GTH percibido por los colaboradores.

Tabla 3

Niveles y rangos para medir la gestión del talento humano

Niveles de GTH	Puntaje (rangos)
Bajo	[15-35]
Medio	[36-55]
Alto	[56-75]

Nota: Se precisan los niveles de desarrollo de la GTH

El cuestionario de “Desempeño laboral”, también contó con un total de 15 preguntas y se utilizó una Escala Likert de 5 puntos, para su medición (1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre). En base a estos puntajes se construyó el siguiente baremo para medir el nivel de desempeño en los colaboradores.

Tabla 4

Niveles y rangos para medir el desempeño laboral

Niveles de desempeño	Puntaje (rangos)
Bajo	[15-35]
Medio	[36-55]
Alto	[56-75]

Nota: Se precisan los niveles de desarrollo del DL.

Nivel de Gestión del Talento Humano

En la Tabla 3, se observa que del total de colaboradores, el 65.6% percibe la gestión del talento humano en un nivel medio, lo que indica que la mayoría de los empleados considera que los procesos de gestión como la incorporación de personal, incentivos y aplicación, mantenimiento de personal, capacitación y desarrollo, y evaluación se realizan de manera adecuada pero con espacio para mejoras. Este porcentaje sugiere una percepción de suficiencia en las prácticas de gestión, aunque no completamente satisfechas.

Por otro lado, el 24.4% de los colaboradores perciben la gestión del talento humano en un nivel alto, lo que refleja que casi una cuarta parte de la fuerza laboral valora positivamente las estrategias y prácticas implementadas en la empresa. Estos empleados probablemente ven un alto grado de eficacia en cómo se gestionan los aspectos clave del talento humano, sugiriendo que las prácticas actuales cumplen o superan sus expectativas.

Sin embargo, es importante destacar que el 10.0% de los colaboradores perciben la gestión del talento humano en un nivel bajo. Este grupo de empleados posiblemente identifica deficiencias significativas en la manera en que la empresa maneja la incorporación, los incentivos, el mantenimiento, la capacitación y la evaluación de personal. La existencia de esta percepción baja indica áreas críticas que necesitan ser abordadas para mejorar la satisfacción y el desempeño laboral de estos colaboradores.

Tabla 5

Nivel de gestión del talento humano

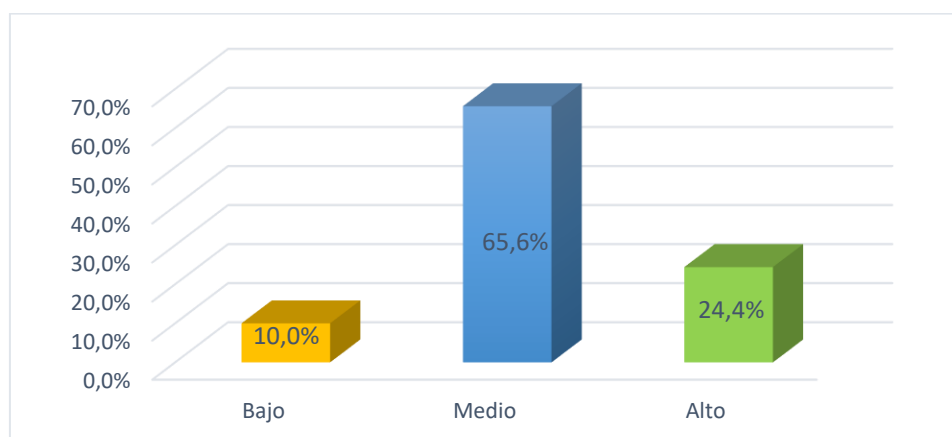
Rango	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
15-35	Bajo	9	10.0%
36-55	Medio	59	65.6%
56-75	Alto	22	24.4%

Nota: Se precisan los niveles de GTH en la empresa J.F. Ligno EIRL.

En la Figura 2, se muestra el nivel de GTH percibido por los colaboradores de J.F. Ligno EIRL, destacando que el 65,6% de los trabajadores considera que la GTH está en un nivel medio, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias para mejorar esta percepción. Además, es crucial atender al 10% de los colaboradores que perciben la GTH como baja dentro de la empresa.

Figura 2

Nivel de gestión del talento humano (%)



Fuente: Cuestionarios aplicados a 90 colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL.

Nivel de Desempeño Laboral

En la Tabla 6, se observa que del total de colaboradores, el 72.2% considera que su desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, esto sugiere que la mayoría de los empleados perciben que están cumpliendo con sus actividades y funciones de manera adecuada, pero no necesariamente de manera sobresaliente. Esta percepción abarca aspectos como competencias, logro de metas y motivación, indicando que, aunque están desempeñándose correctamente, hay margen para mejorar su rendimiento.

El 22.8% de los colaboradores perciben su desempeño laboral en un nivel alto. Este grupo de empleados se considera altamente competente, logra sus metas de manera consistente y está motivado en su trabajo, esta percepción positiva sugiere que un número significativo de empleados está contribuyendo de manera eficaz y eficiente al éxito de la empresa, demostrando un fuerte compromiso y habilidades adecuadas para sus roles.

Es notable que ningún colaborador percibe su desempeño laboral en un nivel bajo, lo que es un indicativo positivo de que todos los empleados se sienten, al menos, suficientemente competentes y motivados en sus funciones, esta ausencia de una percepción negativa sugiere que, en general, los colaboradores tienen confianza en su capacidad para cumplir con los requerimientos del trabajo.

En resumen, estos resultados muestran que mientras una mayoría de los empleados percibe su desempeño como medio, una proporción significativa se siente altamente competente y motivada, no obstante, la empresa podría beneficiarse de iniciativas para elevar el desempeño de aquellos que se encuentran en el nivel medio, ayudando a cerrar la brecha entre el desempeño adecuado y el desempeño sobresaliente.

Tabla 6

Nivel de desempeño laboral

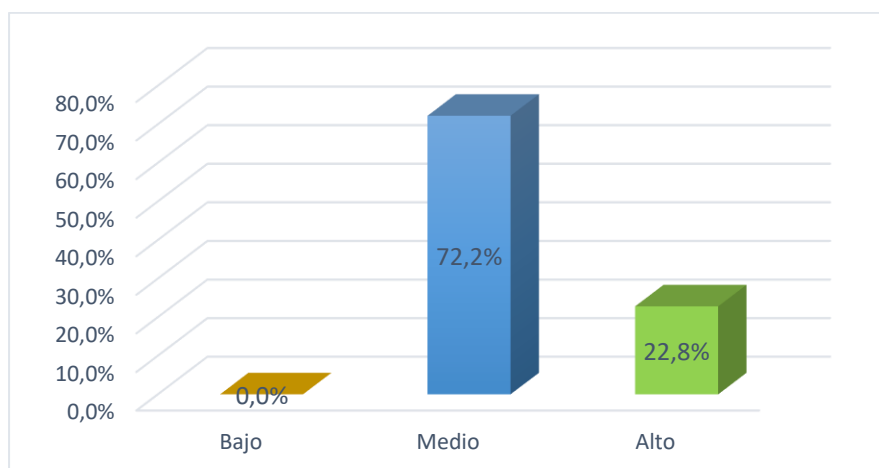
Rango	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
15-35	Bajo	0	0.0%
36-55	Medio	65	72.2%
56-75	Alto	25	22.8%

Nota: Se precisan los niveles de GTH en la empresa J.F. Ligno EIRL.

En la Figura 3, se muestra que el 72,2% de los colaboradores de la empresa J.F. Ligno presenta un nivel de desempeño laboral medio, lo cual está en cierta medida relacionado con el nivel de GTH percibido. Este resultado respalda la idea de una relación positiva entre las variables, subrayando la necesidad de que la empresa implemente estrategias para mejorar la percepción de los colaboradores.

Figura 3

Nivel de desempeño laboral (%)



Fuente: Cuestionarios aplicados a 90 colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H₀: La gestión del talento humano no influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024.

H₁: La gestión del talento humano influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024.

Hipótesis específica 1

HE₀: La gestión del talento humano no influye de manera significativa en la dimensión competencias en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL.

HE₁: La gestión del talento humano influye de manera significativa en la dimensión competencias en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL

Tabla 8

Influencia de la GTH en la dimensión competencias

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar
1	,700 ^a	,489	,484	4,748

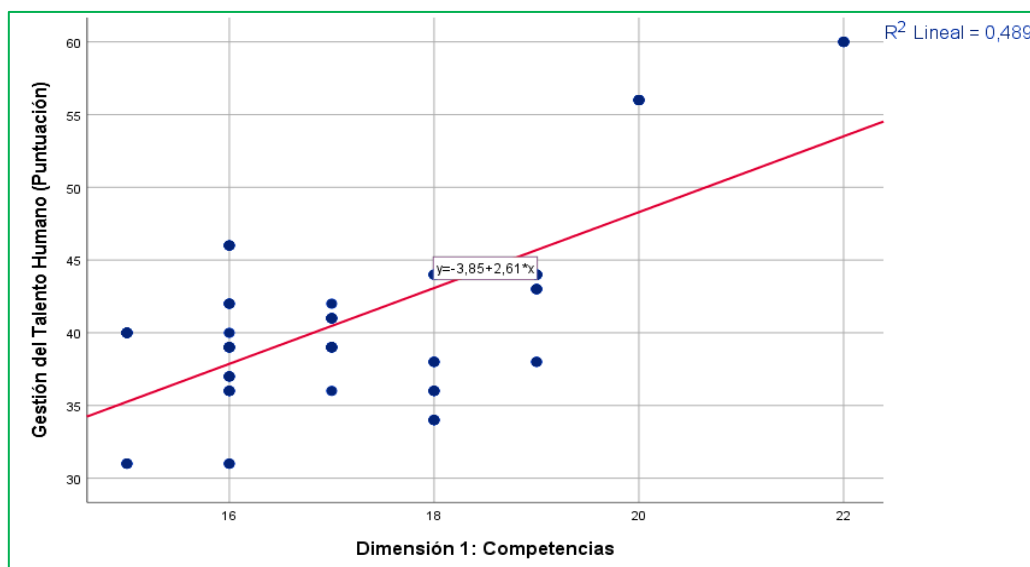
Nota: Significancia estadística $p=0.00 < 0.05$.

a. Predictores: (Constante), Dimensión 1: Competencias

En la Tabla 8, el coeficiente de determinación $R^2= 0,489$ significa que la Gestión del Talento humano ha demostrado afectar el desarrollo de competencias del colaborador en un 48,9%. Como el nivel de significancia del modelo es del 5%, también demuestra que la hipótesis nula es rechazable ($p < 0.05$). Por lo tanto, el impacto de la gestión de la GTH en las competencias se confirma como significativo.

Figura 5

Influencia de la gestión del talento humano en las competencias



Nota: Se presenta la causalidad entre las variables GTH y la dimensión competencias.

Fuente: Cuestionarios aplicados a 90 colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL

En la Figura 5, se observa que a medida que se incrementa el puntaje de la gestión del talento humano, la puntuación de la competencia desarrollada en los colaboradores también tiende a incrementarse lo cual valida la causalidad positiva entre la variable y esta dimensión. Asimismo, se muestra un coeficiente de determinación $R^2=0.489$, indica que el 48.9% de la variabilidad de la gestión del talento humano es explicada por las competencias.

Hipótesis específica 2

HE₀: La gestión del talento humano no influye de manera significativa en la dimensión logro de metas en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL.

HE₂: La gestión del talento humano influye de manera significativa en la dimensión logro de metas en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL.

Tabla 9

Influencia de la GTH en la dimensión logro de metas

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar
1	,908 ^a	,824	,822	2,786

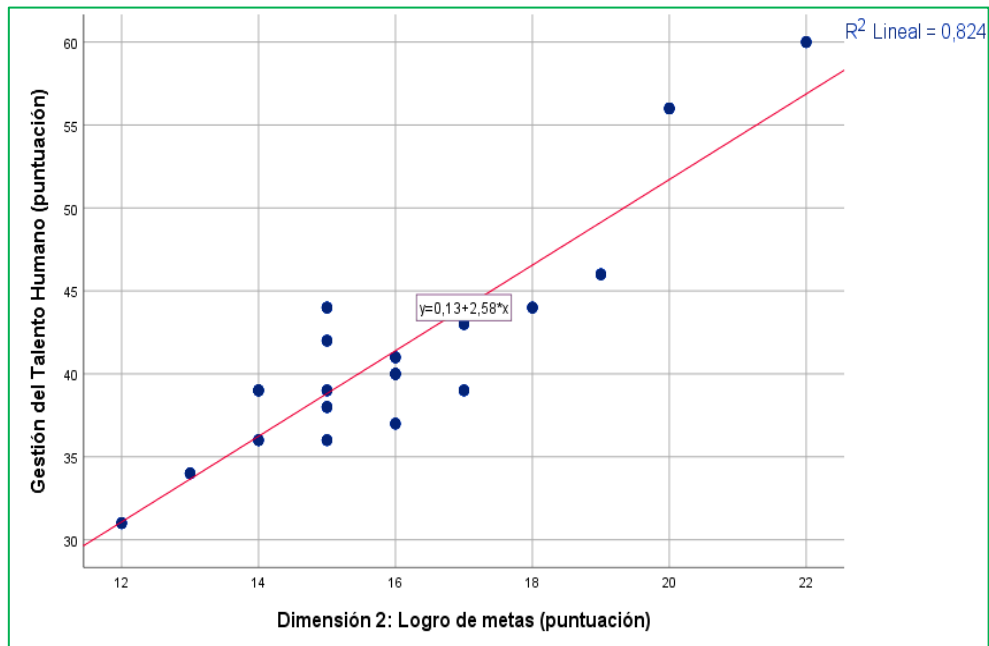
Nota: Significancia estadística $p=0.00 < 0.05$.

a. Predictores: (Constante), Dimensión 2: Logro de metas

En la Tabla 9, el valor de R^2 corresponde a 0,824, lo que muestra que la Gestión de Talento Humano cubre el 82,4% de los cambios en la consecución de los objetivos por parte de los empleados. Dado que el modelo es estadísticamente significativo al nivel de significancia del 5% ($p < 0.05$), se rechaza H_0 . Esto quiere decir que la GTH tiene un efecto significativo en la consecución de objetivos.

Figura 6

Influencia de la gestión del talento humano en el logro de metas



Nota: Se presenta la causalidad entre la variables GTH y la dimensión logro de metas

Fuente: Cuestionarios aplicados a 90 colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL.

En la Figura 6, se observa que a medida que se incrementa el puntaje de la gestión del talento humano, la puntuación del logro de metas de los colaboradores también tiende a incrementarse lo cual valida la causalidad positiva entre la variable y esta dimensión. Asimismo, se muestra un coeficiente de determinación $R^2=0.824$, indica que el 82.4% de la variabilidad de la gestión del talento humano es explicada por el logro de metas.

Hipótesis específica 3

HE₀: La gestión del talento humano no influye de manera significativa en la dimensión motivación en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL.

HE₃: La gestión del talento humano influye de manera significativa en la dimensión motivación en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL.

Tabla 10

Influencia de la GTH en la dimensión motivación

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar
1	,722 ^a	,522	,516	4,594

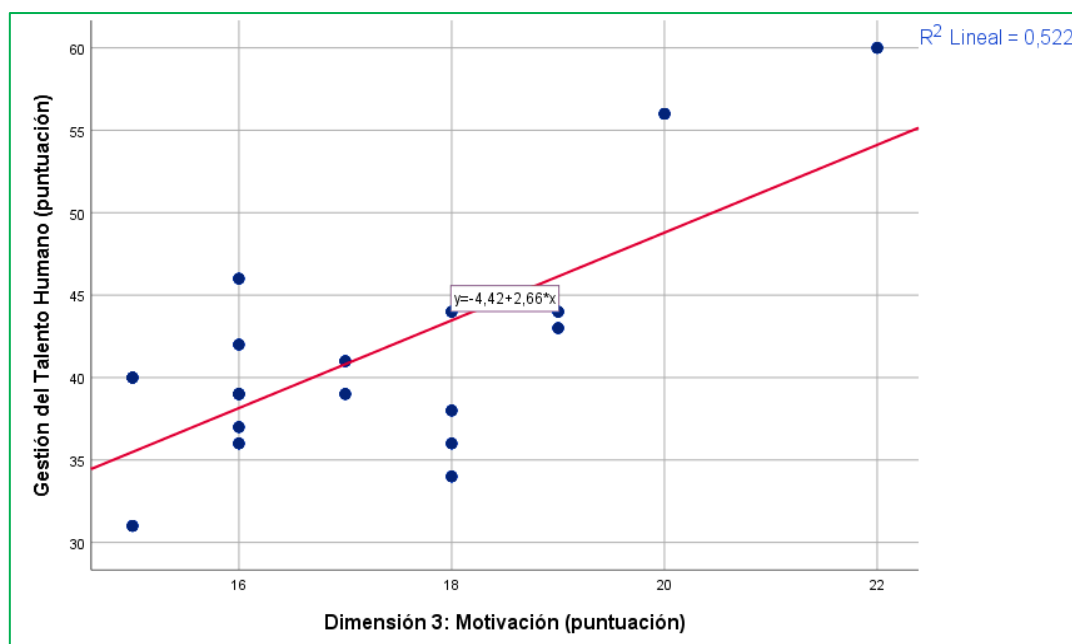
Nota: Significancia estadística $p=0.00 < 0.05$.

a. Predictores: (Constante), Dimensión 3: Motivación

La Tabla 10 indica una influencia del 52.2% de la gestión del talento humano en los cambios cuantitativos de la motivación de los empleados, dado el coeficiente de determinación calculado, fue $R^2= 0.522$. El modelo fue estadísticamente significativo al 5% ($p=0.00 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis H_0 . En este sentido, es correcto decir que la influencia de la GTH en la motivación es significativa.

Figura 7

Influencia de la gestión del talento humano en la motivación



Nota: Se presenta la causalidad entre las variables GTH y la dimensión motivación.

Fuente: Cuestionarios aplicados a 90 colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL.

En la Figura 7, se observa que a medida que se incrementa el puntaje de la gestión del talento humano, la puntuación de la motivación de los colaboradores también tiende a incrementarse lo cual valida la causalidad positiva entre la variable y esta dimensión.

Asimismo, se muestra un coeficiente de determinación $R^2=0.522$, indica que el 52.2% de la variabilidad de la gestión del talento humano es explicada por la motivación.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta la discusión de los resultados de la investigación, realizando una comparativa entre los resultados obtenidos respecto los antecedentes de investigación previos. Además de la consistencia de los resultados con los fundamentos teóricos expuestos.

Respecto al objetivo general, se determinó mediante el coeficiente de determinación de “R cuadrado” que la GTH influye de manera positiva en el 78,4% del desempeño laboral (R^2 de 0.784), es decir que una mejor gestión (GTH) favorece el desempeño laboral en la empresa. Este resultado es consistente con los hallazgos obtenidos en el artículo científico desarrollado por Muhamad et al. (2023), denominado “*Efecto de la GTH en el desempeño laboral de los colaboradores del sector manufactura en Bekasi -Indonesia*”, en donde se encontró evidencia de una influencia positiva con un R^2 de 0.705 estadísticamente significativo con un $p \leq 0,05$, ligeramente por debajo de los resultados obtenidos en esta investigación. Este estudio se aplicó a una muestra de 84 empleados. De igual forma, se encontraron resultados similares en la investigación de Vilcape et al. (2024) titulado “*Efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en asociaciones sociales privadas de Lima Metropolitana*”, cuyos resultados determinaron un efecto positivo con un coeficiente $R^2=0,578$ y estadísticamente significativo con un $p \leq 0,05$, aplicado a una muestra de 200 trabajadores administrativos. Por su parte De la Cruz et al. (2024) en su indagación con título “*Dirección del recurso humano y su incidencia en el desempeño de los trabajadores en una organización agroquímica en Trujillo*”, determinaron una mejor GTH influye de forma positiva en el desempeño laboral con un coeficiente $R^2=0,735$, con significancia $p \leq 0,05$, realizado en una muestra de 68 trabajadores de dicha entidad financiera. En este sentido, los hallazgos están en línea con la teoría expuesta en Chiavenato (2020), quien señala que el proceso de GTH abarca un conjunto de políticas y prácticas necesarias para gestionar las actividades relacionadas con las personas en una organización, que incluyen reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo y compensación. Desde este punto de vista, la gestión de recursos humanos es un conjunto de actividades y procesos sistemáticos destinados a maximizar el rendimiento de los empleados y alinear sus objetivos con los de la organización. Bajo esta premisa es importante destacar que esta influencia positiva implica que la forma en cómo se vienen presentando en la GTH afecta

el nivel desempeño laboral medio, lo cual debe ser atendido en el corto plazo, a fin de fortalecer el logro de los objetivos de la empresa, por ello es fundamental que la empresa J.F. Ligno EIRL inicie un proceso integral de mejora en la GTH, comenzando con una revisión y optimización de los procesos de reclutamiento y selección. Es fundamental definir perfiles de puestos claros y alineados con las competencias requeridas, para asegurar que los nuevos colaboradores tengan un impacto positivo en su desempeño desde el inicio.

En cuanto al objetivo específico 1, se encontró una influencia positiva con un coeficiente $R^2=0,489$, y una significancia $p \leq 0,05$, es decir una mejor GTH influye directamente en mejores competencias de los colaboradores de la empresa. Resultados similares se encontraron en el artículo científico de Adams y Hung (2022) “*Efecto de la gestión del talento humano en el desempeño organizacional en el sector bancario en Nigeria*”, en el cual se determinó una influencia positiva con un $R^2=0,713$ y una significancia $p \leq 0,05$ de la gestión hacia las competencias de los trabajadores, aplicado a una muestra de 302 colaboradores. Además, se obtuvieron resultados similares al estudio desarrollado por Casavilca et al. (2023) titulado “*Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en trabajadores del sector textil en Comas-Lima*”, en el que se determinó una influencia positiva con un coeficiente de determinación $R^2=0,575$ y una significancia favorable de $p \leq 0,05$, desde la gestión hacia las competencias de los colaboradores, aplicado a una muestra de 85 trabajadores. En un artículo desarrollado por Alcalá et al. (2024) titulado “*Gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de un Municipio en Trujillo*”, también se encontró evidencia de una influencia positiva de la GTH en el desempeño laboral con un coeficiente $R^2=0,688$, y una significancia $p \leq 0,05$, aplicado a una muestra de 184 funcionarios. En este contexto, los resultados se alinean con la fundamentación teórica de Armstrong y Taylor (2022), quien destaca la importancia de las etapas del proceso de gestión del talento humano, indicando que el reclutamiento permite valorar competencias relevantes en los colaboradores lo cual es esencial para asegurar un desempeño favorable en las actividades. Bajo esta afirmación, se tiene una influencia positiva y significativa de la GTH en las competencias de los trabajadores, implicando en cierto sentido un debilitamiento en el proceso de reclutamiento para el ingreso de trabajadores competitivos. Este escenario en el mediano y largo plazo puede ser perjudicial para la empresa, por ello se sugiere establecer un programa de capacitación continua que esté

alineado con las necesidades específicas de cada puesto. Esto puede incluir talleres técnicos y de habilidades blandas, diseñados para cerrar brechas en las competencias clave que afectan el desempeño laboral.

Respecto al objetivo específico 2, se determinó una influencia positiva con un $R^2=0,824$ y una significancia $p\leq 0,05$, es decir una mejor GTH influye de manera directa con una mejora en el logro de metas de los colaboradores. Resultados similares se encontraron en el estudio de Muhamad et al. (2023) titulado “*Efecto de la GTH en el desempeño laboral de los colaboradores del sector manufactura en Bekasi-Indonesia*”, en donde se determinó que la GTH influye de manera directa en el desempeño de los trabajadores del sector manufactura, con un coeficiente $R^2=0,705$, y una significancia $p\leq 0,05$, aplicado a una muestra de 84 empleados. De igual forma es consistente con los hallazgos obtenidos en la investigación realizada por De la Cruz et al. (2024) titulada “*Dirección del recurso humano y su incidencia en el desempeño de los trabajadores en una organización agroquímica en Trujillo*”, en el que se encontró una influencia positiva con un coeficiente $R^2=0,735$ y una significancia $p\leq 0,05$, aplicado a una muestra de 20 trabajadores. Resultados similares se encontraron en la investigación de Alcalá et al. (2024) denominada “*Gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de un municipio en Trujillo*”, en el cual se determinó una influencia positiva en el desempeño y en el logro de metas de los funcionarios con un $R^2=0,688$ y una significancia $p\leq 0,05$, aplicado a una muestra de 184 trabajadores. En este contexto Singh (2021), enfatiza que la GTH debe ser vista desde una perspectiva estratégica y enfocada en los resultados, en este sentido se debe asegurar la selección de persona idónea que presenta las competencias necesarias con la finalidad de que pueda enfrentar desafíos futuros que conduzcan al logro de metas. Bajo esta premisa, se evidencia una influencia positiva y con un coeficiente del GTH en el logro de metas de los colaboradores, lo cual resulta especialmente relevante debido a que una mejor GTH se relaciona con un mejor logro de metas, no obstante se debe continuar trabajando en estas áreas en la medida que los resultados descriptivos arrojaron una mayor concentración en los niveles medios, y que por tanto todavía por avanzar en el logro de metas. Por tanto, se recomienda que la empresa implemente un sistema de establecimiento de metas claras y medibles, acompañado de revisiones periódicas de progreso.

Respecto al objetivo específico 3, se obtuvo una influencia positiva de la GTH a la motivación con un $R^2=0,522$ y una significancia $p\leq 0,05$, es decir una mejor GTH se

refleja en una mejor motivación de los colaboradores para el desempeño de sus funciones. Resultados en el mismo sentido se obtuvieron en el artículo científico ejecutado por Chicaiza et al. (2023) titulado “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio Lácteos Maribella*”, en Ecuador, en el que se encontró un efecto positivo con un coeficiente $R^2=0,825$ entre la GTH y la motivación con un coeficiente $\rho=0,713$ y una significancia $p \leq 0,05$, aplicado a una muestra de 15 trabajadores. Por otro lado, es consistente con los resultados obtenidos en la investigación de Alcalá et al. (2024) denominada “*Gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de un municipio en Trujillo*”, en el cual se determinó que una adecuada GTH influye positivamente en el desempeño y la motivación de los funcionarios con un coeficiente $R^2=0,688$ y una significancia $p \leq 0,05$, aplicado a una muestra representativa de 184 trabajadores. Además, se encontraron resultados similares en el estudio efectuado por De la Cruz et al. (2024) titulada “*Dirección del recurso humano y su incidencia en el desempeño de los trabajadores en una organización agroquímica en Trujillo*”, en el que se encontró un efecto positivo con un $R^2=0,735$ y una significancia $p \leq 0,05$, aplicado a una muestra de 20 trabajadores. En este contexto Robbins y Judge (2022) enfatizan en que el desempeño laboral no solo incluye los resultados y metas alcanzadas, sino también los comportamientos de los colaboradores los cuales están regulados por sus emociones. En este sentido enfatiza en la importancia de la motivación de los colaboradores para asegurar un óptimo desempeño en sus actividades para el logro de los objetivos de la organización. Bajo esta afirmación, es importante destacar que si bien existe una influencia positiva hacia la motivación del personal, todavía falta consolidar una mejor causación para que los trabajadores se encuentren mejor motivados. En ese sentido, es recomendable que la empresa desarrolle un programa de reconocimiento y recompensas que valore y celebre los logros individuales y colectivos. Además, se sugiere implementar encuestas de clima laboral para evaluar continuamente el nivel de satisfacción y motivación de los empleados.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que los hallazgos de la investigación mostraron que la GTH influye en el 78,4% en el desempeño laboral de los colaboradores, con un coeficiente de determinación $R^2=0,784$. Este resultado destaca la necesidad de fortalecer la GTH para mejorar el desempeño de los empleados. Se recomienda realizar una revisión exhaustiva del proceso de selección y formación, integrar evaluaciones periódicas de competencias y alinear las estrategias de desarrollo profesional con la cultura organizacional.
2. Se estableció que la dimensión competencias influye en el 48,9% del desempeño laboral de los colaboradores con un coeficiente de determinación $R^2=0,489$. Para mejorar esta área, se sugiere implementar un programa de desarrollo de competencias clave que incluya formación continua, coaching personalizado y talleres de habilidades técnicas y blandas, con evaluaciones regulares para adaptar los contenidos a las necesidades emergentes.
3. Se identificó que la dimensión logro de metas influye en el 82,4% del desempeño laboral, con un coeficiente de determinación $R^2=0,824$, evidenciando que una gestión eficaz del talento humano incluye significativamente con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para sostener dicho efecto, se recomienda implementar un sistema integral de gestión del desempeño que incluya la definición de metas específicas, medibles y alcanzables, junto con un seguimiento continuo y retroalimentación constructiva, incentivando el logro de metas con recompensas alineadas a los resultados obtenidos.
4. Se reconoció que la dimensión motivación influye en el 52,2% del desempeño laboral de los colaboradores, sugiriendo que una mejora en la motivación de los trabajadores conlleva a un mejor desempeño. Para reforzar este aspecto, se recomienda desarrollar un programa integral de bienestar laboral que incluya beneficios personalizados, oportunidades de desarrollo profesional y un sistema de reconocimiento que valore tanto los logros individuales como el esfuerzo en equipo. Además, es crucial realizar encuestas de clima laboral para identificar y abordar factores que puedan estar afectando la motivación de manera proactiva.

Durante la investigación, se identificaron dos limitaciones que es importante considerar. La primera está relacionada con el uso de pruebas estadísticas, en la

investigación es el uso del coeficiente de determinación (R^2) para medir la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral. Se estimó un modelo de regresión lineal para obtener R^2 . Si bien esta estadística indica el porcentaje de varianza explicada, no considera otros factores externos que podrían influir en el desempeño laboral, como el entorno organizacional o condiciones personales. Además, un valor alto de R^2 no necesariamente implica causalidad, lo que sugiere la necesidad de análisis complementarios.

Una segunda limitación tiene que ver con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, dada la carga de trabajo de los colaboradores, se presentó limitación para lograr una participación plena en la encuesta de manera presencial, lo que llevó a utilizar medios digitales para alcanzar la cantidad necesaria de respuestas. Si bien esto permitió cumplir con los objetivos de recolección, podría haber afectado la homogeneidad en la calidad de las respuestas.

VI. RECOMENDACIONES

1. Dado que los resultados del análisis de regresión indican que la GTH influye significativamente en el desempeño laboral, se recomienda continuar con este proceso integral de mejora en la GTH para sostener el avance logrado. Iniciando por la optimización de los procesos de reclutamiento y selección, es crucial asegurar que los perfiles de los candidatos estén alineados con las competencias requeridas por los puestos, lo que contribuirá a mejorar el desempeño general. También es esencial implementar programas de capacitación y desarrollo continuos para fortalecer competencias y mantener alta motivación.
2. Para mejorar las competencias de los colaboradores, se recomienda implementar un programa de formación continua alineado con las necesidades de cada puesto. Este programa debe incluir talleres de habilidades técnicas y de liderazgo, así como el desarrollo de capacidades interpersonales. Además, es esencial realizar evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y garantizar que los colaboradores se mantengan actualizados y preparados para desempeñar sus funciones.
3. En el aspecto del logro de metas, se recomienda establecer objetivos claros y alcanzables que estén alineados con los planes estratégicos de la empresa. Estos objetivos deben comunicarse de manera efectiva, complementados por un sistema de seguimiento y retroalimentación. Además, se puede implementar un programa de incentivos basado en el rendimiento para motivar a los colaboradores a alcanzar y superar sus metas.
4. Para incrementar la motivación, se recomienda desarrollar un sistema de reconocimiento y recompensas que valore tanto los logros individuales como grupales. También es recomendable realizar encuestas de clima laboral para identificar las necesidades y expectativas de los empleados, permitiendo ajustar las políticas de GTH de acuerdo con los resultados. Asimismo, es importante promover un ambiente de trabajo positivo y de reconocimiento para asegurar que los colaboradores se sientan valorados y comprometidos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, S. (2023). Criterios para la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos en las investigaciones mixtas. *Revista de Investigación y Desarrollo Científico*, 15(2), 62-83. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/303>
- Adams, L., & Hung, D. (2022). Talent management: the way out of poor task performance. *Industrial and Commercial Training*, 54(4), 623–636. <https://doi.org/10.1108/ICT-03-2022-0016>
- Alcala, C., Castillo, R., Salcedo, M., Venegas, H., & Rojas, E. (2024). Strengthening Work Performance through Human Resources Management: Experiences of a Municipal Sub-Management. *Journal of International Crisis and Risk Communication Research*, 7(8), 2458-2471. <https://doi.org/10.63278/jicrcr.vi.1238>
- Andreas, D. (2022). Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28-35. <https://doi.org/10.37481/jko.v1i1.10>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Arequipa-Perú: Enfoques Consulting EIRL.
- Arnstrong, M., & Taylor, S. (2022). *Handbook of Performance Management is an essential companion for improving employee and organizational performance*. KoganPage. <https://www.advisory21.com/mt/wp-content/uploads/2022/11>
- Barron, E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los empleados de la empresa House Bussines S.A.C.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84945>.
- Berrocal , J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral del pesonal administrativo en instituciones educativas. *Revista Educación*, 20(20), 96-105. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9141208>
- Bohórquez, E., Benavides, V., Caiche, W., & Benavides, A. (2022). Strategic Management of Human Talent and Job Performance: Policies and Human Talent Subsystems for the Growth and Development of MIPYMES. *Innovation and Research*, 1(2), 587–599. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-11438-0_47

- Callejas, L. (2024). Integración de la gestión del conocimiento y el talento humano en educación. *Gaceta de Pedagogía*, 1(48), 207-216. <https://doi.org/10.56219/rgp.vi48.2449>
- Candra, P., Siera, S., & Firdiansyah, R. (2023). Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job. *International Journal of Business and Applied Economics* (, 2(2), 59-68. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2135>
- Casavilca, M., Pedraza, A., & Meneses, B. (2023). Human talent management and employee performance at a textile company in Comas. *Perspectiva Austral*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.56294/pa20235>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Publishing Co. <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>
- Chicaiza, E., Salazar, C., & Chávez, H. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella”. *Religación-Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), 1-21. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>
- 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. *SCIENDO*, 27(1), 99-103. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.015>
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of human resource management*. Pearson. <https://thuvienshoasen.edu.vn/v/web/viewer.html?file=/bitstream/handle/123456789/12641/Contents.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Farro, L., & Nauca, E. (2022). Gestión del Talento Humano en las Organizaciones. *Revista Horizonte Empresarial*, 9(2), 10-24. <https://doi.org/10.26495/rce.v9i2.2318>
- Flores, A. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en las microempresas turísticas del distrito de Ayabaca*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/129297>.
- Flores, J. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la financiera Edpyme Credivisión S.A., Otuzco*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e8c78177-1404-428c-bd13-5b218f0e3c69/content>.

- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(8), 318-329.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- González, B., & Chotón, M. (2023). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoyas. *Revista Científica Pakamuros*, 1(1), 1-13.
<https://doi.org/10.37787/jyn46q89>
- Leyva, K., Jacobo, C., & Flores, J. (2024). El efecto de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral. *Revista Interciencia*, 49(2), 132-137.
<https://www.researchgate.net/profile/>
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. En M. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (págs. 1297-1349). Rand McNally.
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Revista Gestionar*, 1(2), 21-29.
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Muhamad , E., Daspar, R., & Didin , H. (2023). The Impact of Talent Management on Employee Performance Mediated by Employee Engagement. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1821-1834.
<https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3913>
- Orbegoso, R. (2023). *Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Belén, Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes]:
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64108/TESIS%20-%20ORBEGOZO%20GAMBOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Estrategias de Recursos Humanos 2018-2021*. OIT. <https://www.ilo.org/es/resource/gb/340/informacion-actualizada-sobre-la-estrategia-de-recursos-humanos-2018-2021>
- Reales, L., Robalino, G., Peñafiel, A., Cárdenas, J., & Cantuña, P. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *El Capital del Alma Mater*, 14(5), 681-691.
<https://doi.org/https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338>

- Recalde, L., Cuzme, C., Jara, M., & Cadena, D. (2023). La gestión del talento humano y su relación con la competitividad organizacional. *South Florida Journal of Development*, 4(6), 2530-2542. <https://doi.org/10.46932/sfjdv4n6-025>
- Robbins, S., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior, Update*. Pearson Educación. https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15a_Edicion_n_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge
- Salazar, C. (2021). *Población, muestra y muestreo*. [Trabajo de Investigación, Universidad San Marcos -Costa Rica]: <https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/handle/11506/2634>.
- Sánchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9(7), 38–39. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>
- Singh, R. (2021). Talent Managent Literature Review. *Journal of Human Resource*, 1(1), 43-48. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/96858989/>
- Trujillo, H. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una empresa financiera en Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105048>
- Urlich, D. (2024). *Imagine the Next Stage of Employee Value Proposition Fostering Hope*. Harvard Bussines School Press. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00043_7.x
- Vilcape, W., Tocas, C., & Mora, J. (2024). Efecto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en asociaciones sociales privadas de Lima Metropolitana. *Revista Preprints Scielo*, 1(2), 1-15. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.8259>
- Villadiego , L., & Calics, L. (2022). La gestión del talento humano: elemento catalizador del éxito en las organizaciones actuales. *Revista Dialogus*, 9, 67-85. <https://doi.org/10.37594/dialogus.vi9.731>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Muldisciplinar*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/doi.org/10.37811/el_rcm.v7i4.7658
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. John Wiley and Sons. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=822101>

Wayne, M. (2010). *Aministración de Recursos Humanos*. Prentice Hall.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Humanos%25201-comprimido.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral en los Colaboradores de J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024.					
Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del talento humano influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>“Gestión del Talento Humano”</p> <p>Variable 2:</p> <p>“Desempeño Laboral”</p>	<p>Dimensiones de la Gestión del Talento Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> -Incorporación del personal -Incentivos y aplicación -Mantenimiento del personal -Capacitación y desarrollo -Evaluación <p>Dimensiones del Desempeño Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Competencias -Logro de metas -Motivación 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: correlacional-Causal</p> <p>Población: 90 colaboradores</p> <p>Muestra: 90 colaboradores</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

<p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la dimensión competencias en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL?</p> <p>PE2: ¿De qué forma la gestión del talento humano influye en la dimensión logro de metas en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL?</p> <p>PE3: ¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la dimensión motivación en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL?</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: La gestión del talento humano influye de manera significativa en la dimensión competencias en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL.</p> <p>HE2: La gestión del talento humano influye de manera significativa en la dimensión logro de metas en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL.</p> <p>HE3: La gestión del talento humano influye de manera significativa en la dimensión motivación en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL.</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Establecer la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión competencias en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL</p> <p>OE2: Identificar la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión logro de metas en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL</p> <p>OE3: Reconocer la influencia de la gestión del talento humano en la dimensión motivación en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>Dimensiones de Gestión del Talento Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> -Incorporación del personal -Incentivos y aplicación -Mantenimiento del personal -Capacitación y desarrollo -Evaluación <p>Dimensiones del Desempeño Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Competencias -Logro de metas - Motivación 	<p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Método de análisis:</p> <p>Analítico y deductivo</p>
--	--	---	---	---	--

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable Independiente: Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato (2020), la gestión del talento humano se define como un “conjunto de estrategias y prácticas diseñadas para atraer, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y adecuados para cumplir con los objetivos organizacionales. Incluye actividades como reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo y gestión del rendimiento, orientadas a maximizar el potencial humano dentro de la empresa” (p. 39)	La gestión del talento humano se operacionaliza mediante las diferentes etapas que sigue el proceso gestión de personas desde la incorporación del personal, los incentivos y aplicación, el mantenimiento del personal, la capacitación y desarrollo, hasta su evaluación.	Dimensión 1: Incorporación del personal	1.Reclutamiento	1 y 2	Cuestionario	Escala Ordinal Likert 1.No adecuado 2.Poco adecuado 3.Adecuado 4.Bastante adecuado 5. Muy adecuado
				2.Selección	3		
			Dimensión 2: Incentivos y aplicación	3.Evaluación del desempeño	4 y 5		
				4.Incentivos	6		
			Dimensión 3: Mantenimiento del personal	5.Beneficios y servicios sociales	7		
				6.Seguridad e higiene	8 y 9		
			Dimensión 4: Capacitación y desarrollo	7. Capacitación del personal	10 y 11		
				8. Desarrollo organizacional	12		
			Dimensión 5: Evaluación	9. Supervisión de actividades	13 y 14		
				10. Control de funciones	15		
Variable Dependiente:	Según Wayne (2010), el	El desempeño laboral se	Dimensión 1: Competencias	1.Conocimientos técnicos	1 y 2	Cuestionario	Escala Ordinal

Desempeño Laboral	desempeño laboral se define como “el nivel de eficacia, eficiencia y calidad con el cual un colaborador lleva a cabo sus responsabilidades y tareas asignadas dentro de la organización. Se evalúa mediante el logro de metas, cumplimiento de funciones, competencias demostradas y contribución al éxito general de la empresa” (p.56)	operacionaliza mediante las diferentes características en el desempeño de funciones, desde las competencias que demuestra, el logro de meta y la motivación evidenciada en el desarrollo de sus funciones.		2.Habilidades interpersonales	3, 4 y 5	Likert 1.Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Dimensión 2: Logro de metas	3.Cumplimiento de funciones	6 y 7	
				4.Logro de objetivos	8, 9 y 10	
			Dimensión 3: Motivación	5.Reconocimiento	11 y 12	
				6.Compromiso con la organización	13, 14 y 15	

Anexo 3: Instrumentos de Recolección de Información

Cuestionario de Gestión de Talento Humano

Este cuestionario tiene como propósito recopilar información sobre la “Gestión del Talento Humano” en los colaboradores de J.F. Ligno EIRL. La información recolectada será utilizada únicamente para propósitos académicos. Es fundamental subrayar que todas las respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima. Se solicita a los participantes que respondan con sinceridad.

I. DATOS DEMOGRÁFICOS

1. Edad:.....
2. Sexo: a. Masculino () b. Femenino ()
3. Estado civil: a. Soltero () b. Conviviente () c. Casado () d. Divorciado () e. Viudo ()

II. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

Instrucciones: Completar el siguiente cuestionario marcando con una X, en cualquiera de las cinco opciones presentadas en la parte derecha que mejor se ajusta a tu percepción en las preguntas formuladas.	No adecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy adecuado
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Incorporación del personal					
1. Qué tan adecuado considera que es la claridad de los requisitos y expectativas del puesto durante el proceso de reclutamiento?					
2. ¿Qué tan adecuado considera el proceso de selección respecto a las competencias y habilidades solicitadas?					
3. ¿Qué tan adecuado considera el tiempo que toma el proceso de selección?					
Dimensión 2: Incentivos y aplicación					
4. ¿Qué tan adecuado considera el sistema de evaluación del desempeño en la empresa?					
5. ¿Qué tan adecuado considera que es la retroalimentación que recibe sobre su desempeño?					
6. ¿Qué tan adecuado considera el sistema de incentivos y recompensas en la empresa?					
Dimensión 3: Mantenimiento del personal					
7. ¿Qué tan adecuado considera los beneficios y servicios sociales que ofrece la empresa?					
8. ¿Qué tan adecuado considera las políticas de seguridad en el trabajo de la empresa?					
9. ¿Qué tan adecuado considera las medidas de salubridad en su lugar de trabajo?					
Dimensión 4: Capacitación y desarrollo					

10. ¿Qué tan adecuado considera los programas de capacitación que ofrece la empresa?					
11. ¿Qué tan adecuada considera que es la capacitación recibida para mejorar su desempeño laboral?					
12. ¿Qué tan adecuado considera las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece la empresa?					
Dimensión 5: Evaluación					
13. ¿Qué tan adecuado considera la efectividad de la supervisión que recibe en cuanto a las actividades asignadas?					
14. ¿Qué tan adecuado le parece el proceso de control de funciones y responsabilidades dentro de su área de trabajo?					
15. ¿Qué tan adecuada considera que es la retroalimentación de sus supervisores posterior a los procesos de supervisión?					

Cuestionario de Desempeño Laboral

Este cuestionario tiene como objetivo recoger información sobre el “Desempeño Laboral” de los colaboradores en J.F. Ligno EIRL. La información recolectada se utilizará únicamente con propósitos académicos. Es esencial destacar que todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima. Se solicita a los participantes que respondan con sinceridad.

I. DATOS DEMOGRÁFICOS

1. Edad:.....
2. Sexo: a. Masculino () b. Femenino ()
3. Estado civil: a. Soltero () b. Conviviente () c. Casado () d. Divorciado () e. Viudo ()

II. PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

Instrucciones: Completar el siguiente cuestionario marcando con una X, en cualquiera de las cinco opciones presentadas en la parte derecha según la frecuencia con que se realiza.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Competencias					
1. ¿Actualiza sus conocimientos y habilidades técnicas a través de capacitaciones o autoaprendizaje?					
2. ¿Aplica nuevos conocimientos y habilidades adquiridas recientemente en su trabajo diario?					
3. ¿Por lo general maneja eficazmente los conflictos o desacuerdos con compañeros de trabajo?					
4. ¿Se comunica claramente con sus compañeros y superiores?					
5. ¿Colabora eficazmente en equipos de trabajo?					
Dimensión 2: Logro de metas					
6. ¿Cumple con las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos?					
7. ¿Recibe retroalimentación positiva sobre el cumplimiento de sus funciones?					
8. ¿Con qué frecuencia logra los objetivos establecidos para su puesto de trabajo?					
9. ¿Ajusta sus estrategias de trabajo para asegurar el cumplimiento de los objetivos?					
10. ¿Con qué frecuencia supera las expectativas en los objetivos establecidos para su puesto de trabajo?					
Dimensión 3: Motivación					

11. ¿Siente que su trabajo y esfuerzo son reconocidos y valorados por la organización?					
12. ¿Con qué frecuencia encuentra el ambiente laboral agradable para desempeñar sus funciones?					
13. ¿Se siente identificado con los objetivos y valores de la empresa?					
14. ¿Se siente motivado a contribuir más allá de sus responsabilidades habituales para el éxito de la empresa?					
15. ¿Participa activamente en las iniciativas y proyectos de la empresa?					

Anexo 4: Ficha Técnica

Ficha Técnica: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de Gestión del Talento Humano								
Autor y año:	ORIGINAL: Chiavenato (2020), Proceso de Gestión del Talento Humano ADAPTACIÓN: Br. Vanessa Yaquelin Chávez Uriol								
Objetivo del instrumento	Medición de la GTH y sus dimensiones								
Usuarios:	Se aplicó el instrumento a un total de 90 colaboradores								
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario fue suministrado de manera virtual, haciendo uso del Formulario de Google Forms, y enviado por medios digitales a los colaboradores.								
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	El cuestionario de GTH validado por: <table border="1" data-bbox="603 907 1348 1081"> <tr> <td>Experto</td> <td>Valoración</td> </tr> <tr> <td>Dr. Juan A. Chávez Alayo.</td> <td>Muy buena</td> </tr> <tr> <td>Mg. Ronald A. Gildemeister Agreda.</td> <td>Muy buena</td> </tr> <tr> <td>Mg. Juana Graciela Palma Vallejo</td> <td>Muy buena</td> </tr> </table>	Experto	Valoración	Dr. Juan A. Chávez Alayo.	Muy buena	Mg. Ronald A. Gildemeister Agreda.	Muy buena	Mg. Juana Graciela Palma Vallejo	Muy buena
Experto	Valoración								
Dr. Juan A. Chávez Alayo.	Muy buena								
Mg. Ronald A. Gildemeister Agreda.	Muy buena								
Mg. Juana Graciela Palma Vallejo	Muy buena								
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	El resultado de la prueba de fiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach, arrojó 0.821, por lo que se concluyó que el instrumento tiene alta confiabilidad en ser replicado.								

	Alternativas	Valor	Niveles	Rango
Calificación	No adecuado	1	Bajo	[15-35]
	Poco adecuado	2		
	Adecuado	3	Medio	[36-55]
	Bastante adecuado	4		
	Muy adecuado	5	Alto	[56-75]

Ficha Técnica: Cuestionario de Desempeño Laboral

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Autor y año:	ORIGINAL: Wayne (2010), Evaluación del desempeño laboral.		
	ADAPTACIÓN: Br. Vanessa Yaquelin Chávez Uriol		
Objetivo del instrumento:	Medir el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa J.F Ligno EIRL		
Usuarios:	Se aplicó el instrumento a un total de 90 colaboradores		
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario fue suministrado de manera virtual, haciendo uso del Formulario de Google Forms, y enviado por medios digitales a los colaboradores.		
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	El cuestionario de desempeño laboral, fue validado por los siguientes expertos obteniéndose la siguiente valoración:		
	Experto	Valoración	
	Dr. Juan A. Chávez Alayo.	Muy buena	
	Mg. Ronald A. Gildemeister Agreda.	Muy buena	
	Mg. Juana Graciela Palma Vallejo	Muy buena	
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	El resultado de la prueba de fiabilidad con el estadístico Alfa de Cronbach, arrojó 0.856, por lo que se concluyó que el instrumento tiene alta confiabilidad en ser replicado.		

	Alternativas	Valor	Niveles	Rango
Calificación	Nunca	1	Bajo	[15-35]
	Casi nunca	2		
	A veces	3	Medio	[36-55]
	Casi siempre	4		
	Siempre	5	Alto	[56-75]

Anexo 5: Validación de Instrumentos

ANEXO 8: Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Chávez Alayo Juan Antonio
- 1.2 Institución donde labora: UGEL Chepén
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Gestión del talento humano.
- 1.4 Autor del instrumento: Chávez Uriol Vanessa Yaquelin
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. LIGNO EIRL Trujillo 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Buena

Lugar y Fecha: Trujillo, 15 de junio del 2024


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 178635891Telefono 924-093 520

Trujillo, 01 de junio del 2024

Dr. Chávez Alayo, Juan Antonio

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Chávez Uriol Vanessa Yaquelin, estudiante/egresado del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. LIGNO EIRL Trujillo 2024.

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09		B				
10	E					
11	E					
12	E					
13		B				
14	E					
15	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Chang Alayo Juan Antonio
 COLEGIATURA: 000353 - CCPL
 DNI: 77565891


 Firma

 Fecha: 15/06/2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Chávez Alayo Juan Antonio
- 1.2 Institución donde labora: UGEL Chepén
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Desempeño Laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Chávez Uriol Vanessa Yaquelin
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. LIGNO EIRL Trujillo 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Buena

Lugar y Fecha: Trujillo, 15 de junio del 2024


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 17865877 Teléfono 989 093 520

Trujillo, 01 de junio del 2024

Dr. Chávez Alayo, Juan Antonio

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Chávez Uriol Vanessa Yaquelin, estudiante/egresado del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. LIGNO EIRL Trujillo 2024.

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04		B				
05	E					
06	E					
07	E					
08		B				
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Chávez Alayo Juan Antonio
 COLEGIATURA: 000353-CEPEL
 DNI: 77565397


 Firma
 Fecha: 15 / 06 / 2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Gildemeister Agreda Ronald Alfredo
- 1.2 Institución donde labora: Zona Registral N° V – Sede Trujillo.
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Gestión de Talento Humano.
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Chávez Uriol Vanessa Yaquelin
- 1.5 Título de la investigación: Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. LIGNO EIRL Trujillo 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Buena

Lugar y Fecha: Trujillo, 15 de junio del 2024


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 41952793 Teléfono 987182600

Trujillo, 01 de junio del 2024

Mg. Gildemeister Agreda Ronald Alfredo.

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Chávez Uriol Vanessa Yaquelin, estudiante/egresado del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. LIGNO EIRL Trujillo 2024.

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10	E					
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					


CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: OLIVERA MUSTEN AGNEGA NORRINO ALFREDO
 COLEGIATURA:

DNI: 41952253


Firma

Fecha: 13 / 06 / 24

Trujillo, 01 de junio del 2024

Mg. Gildemeister Agreda Ronald Alfredo.

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Chávez Uriol Vanessa Yaquelin, estudiante/egresado del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. LIGNO EIRL Trujillo 2024.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04		B				
05	E					
06	E					
07	E					
08	E					
09	E					
10		B				
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Items				X
Clardad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: GONDELMUSTEN AGUIRRE NORWARD ALBERTO
 COLEGIATURA:
 DNI: 41952283



Fecha: 13 / 06 / 24

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Juana Graciela Palma Vallejo.
- 1.2 Institución donde labora: Docente en Universidad Privada del Norte.
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Gestión de talento humano.
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Chávez Uriol Vanessa Yaquelin
- 1.5 Título de la investigación: Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. LIGNO EIRL Trujillo 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		01	05	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10. PERTINENCIA	Es útil y funciona para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Buena

Lugar y Fecha: Trujillo, 15 de junio del 2024



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N° 46853518 Teléfono.....

Trujillo, 01 de junio del 2024

Mg. Juana Graciela Palma Vallejo.

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Chávez Uriol Vanessa Yaquelin, estudiante/egresado del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. LIGNO EIRL Trujillo 2024.

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04	E					
05	E					
06	E					
07		B				
08		B				
09	E					
10		B				
11	E					
12	E					
13		B				
14	E					
15	E					

CONCLUSION DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido			X	X
Redacción de los Items				X
Clardad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Juana Graciela Palma Vallejo.....
 COLEGIATURA: 000323.....
 DNI: 46853518.....



Firma

Fecha: 15 / 06 / 2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Juana Graciela Palma Vallejo.
- 1.2 Institución donde labora: Docente en Universidad Privada del Norte
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Desempeño Laboral
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Chávez Uriol Vanessa Yaquelin
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. LIGNO EIRL Trujillo 2024.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				X	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Buena

Lugar y Fecha: Trujillo, 15 de junio del 2024



.....
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 46853518 Teléfono.....

Trujillo, 01 de junio del 2024

Mg. Juana Graciela Palma Vallejo.

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Chávez Uriol Vanessa Yaquelin, estudiante/egresado del Programa de maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. LIGNO EIRL Trujillo 2024.

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


Patricia Barinotto Roncal
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 47097971

Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO
INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	E					
02	E					
03	E					
04		B				
05	E					
06	E					
07		B				
08	E					
09	E					
10		B				
11	E					
12	E					
13	E					
14	E					
15	E					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Items				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Juana Graciela Palma Vallejo
 COLEGIATURA: ..000323.....
 DNI: 46853518



Firma

Fecha: 15 / 06 / 2024

Anexo 6: Confiabilidad del Instrumento

Prueba de confiabilidad-Gestión del Talento Humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,821	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	38,25	40,724	,341	,819
VAR00002	38,45	41,103	,325	,820
VAR00003	38,15	46,239	-,066	,835
VAR00004	38,95	44,261	,095	,833
VAR00005	38,40	40,674	,553	,805
VAR00006	38,60	41,832	,335	,817
VAR00007	38,40	35,726	,730	,786
VAR00008	38,45	39,418	,509	,806
VAR00009	38,45	39,734	,412	,814
VAR00010	38,90	40,200	,652	,800
VAR00011	38,50	40,895	,494	,808
VAR00012	38,50	40,895	,494	,808
VAR00013	38,75	39,250	,737	,795
VAR00014	38,50	38,895	,548	,803
VAR00015	37,55	39,734	,504	,806

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
41,20	46,063	6,787	15

Prueba de confiabilidad- Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,856	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00016	46,80	61,326	,163	,861
VAR00017	47,20	56,800	,378	,854
VAR00018	47,15	61,397	,180	,860
VAR00019	47,50	53,632	,510	,847
VAR00020	47,00	60,421	,205	,860
VAR00021	47,15	55,503	,573	,843
VAR00022	47,30	56,326	,537	,845
VAR00023	47,00	57,684	,534	,846
VAR00024	47,20	55,326	,550	,844
VAR00025	47,15	52,450	,677	,836
VAR00026	47,20	53,011	,644	,838
VAR00027	47,25	54,934	,514	,846
VAR00028	46,75	58,408	,354	,854
VAR00029	47,20	50,484	,747	,830
VAR00030	47,15	53,713	,722	,835

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
50,50	63,737	7,984	15

Anexo 7: Carta de Presentación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 16 de Julio de 2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 867-2024/UCT-EPG-D

Sr. Johnny Emil Frantzen Schuler
GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA J.F. LIGNO EIRL

De mi mayor consideración;


Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Vanessa Yaquelin Chavez Uriol**, identificado con DNI N° **48492122**, estudiante del Programa de Maestría en en Gestion del Talento Humano de nuestra institución. Actualmente, la estudiante se encuentra desarrollando un proyecto de investigación titulado: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE J.F. LIGNO EIRL TRUJILLO 2024.**

Le presento a **Vanessa Yaquelin Chávez Uriol** para que pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,




Dr. Jorge Brenis Exebio
Director (e) de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/te
Interesados, archivo EPG

Anexo 8: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos



J.F. LIGNO E.I.R.L.
RUC: 20504917577

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Señores: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Atención: Dr. Jorge Brenis Exebio – director de la Escuela de Posgrado.

Por medio del presente documento; Yo, Johnny Emil Frantzen Schuler identificado con DNI 10309657 en mi calidad de Gerente General del área de Administrativa de la institución J.F. Ligno EIRL con R.U.C N° 20504917577, ubicada en la ciudad de Trujillo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Sra. Vanessa Yaquelin Chávez Uriol Identificada con DNI N° 48492122, del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano para que utilice la siguiente información de la empresa:

Datos relevantes del personal y de la empresa para aplicar instrumentos de recolección de datos, análisis de información de gestión del talento humano en la empresa, informes y poder aplicar encuestas o cualquier instrumento útil para la investigación y obtención de datos con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

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

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

J.F. LIGNO E.I.R.L.

Johnny E. Frantzen Schuler
GERENTE GENERAL



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 10309657

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




Firma del Estudiante

DNI: 48492122

Anexo 9: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Vanessa Yaquelin Chávez Uriol; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024".

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

JOHNNY EMIL TRANTZEN SCHUER.

FIRMA:



Fecha: 10 / 06 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Vanessa Yaquelin Chávez Uriol; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024".

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Fredy Alfonso Chacon Loreto

FIRMA:



Fecha: 11 / 06 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Vanessa Yaquelin Chávez Uriol; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024".


Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Anderson Añejo Marañ

FIRMA:



Fecha: 10 / 06 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Vanessa Yaquelin Chávez Uriol; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024".

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Guesli Amabel Delgado Siccha

FIRMA: Amabel

Fecha: 10 / 06 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Vanessa Yaquelin Chávez Uriol; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024".

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Juan Alberto Saavedra Antezari

FIRMA:

Juan Alberto Saavedra Antezari

Fecha: 10 / 06 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Vanessa Yaquelin Chávez Uriol; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024".

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Mauro Alberto Encina Portalafino

FIRMA:



Fecha: 10 / 06 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Vanessa Yaquelin Chávez Uriol; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024".

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Edwin Alex Fernández Mesegildo

FIRMA:



Fecha: 11 / 06 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Vanessa Yaquelin Chávez Uriol; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024".


Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Hugo Gerson Julian Jimenez

FIRMA:



Fecha: 11 / 06 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Vanessa Yaquelin Chávez Uriol; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024".

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Dany Stevens Ortega Santisteban

FIRMA



Fecha: 10 / 06 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Vanessa Yaquelin Chávez Uriol; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con "Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de J.F. Ligno EIRL Trujillo 2024".

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Vicir Alberto Flores Chuyumango

FIRMA: 

Fecha: 10 / 06 / 2024

Anexo 10: Reporte de Turnitin

Vanessa Yaquelin Chavez Uriol

CHÁVEZ URIOL, VANESSA YAQUELIN

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:518219809

Fecha de entrega

26 oct 2025, 1:10 GMT-5

Fecha de descarga

26 oct 2025, 1:32 GMT-5

Nombre del archivo

CHÁVEZ URIOL, VANESSA YAQUELIN.docx

Tamaño del archivo

10.7 MB

110 páginas

17.919 palabras

102.254 caracteres




14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante POSGRADO on 2025-08-16	4%
2	Internet hdl.handle.net	2%
3	Internet repositorio.ucv.edu.pe	<1%
4	Internet repositorio.upn.edu.pe	<1%
5	Trabajos del estudiante POSGRADO on 2025-09-09	<1%
6	Trabajos del estudiante POSGRADO on 2025-09-09	<1%
7	Trabajos del estudiante POSGRADO on 2025-08-16	<1%

Anexo 11: Reporte de Escritura de Inteligencia Artificial

Vanessa Yaquelin Chavez Uriol

CHÁVEZ URIOL, VANESSA YAQUELIN

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:518219809

Fecha de entrega

26 oct 2025, 1:10 GMT-5

Fecha de descarga

26 oct 2025, 1:33 GMT-5

Nombre del archivo

CHÁVEZ URIOL, VANESSA YAQUELIN.docx

Tamaño del archivo

10.7 MB

110 páginas

17.919 palabras

102.254 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

