

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“La Gestión del Talento Humano y su Relación con el
Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa
Lean Work SAC, Huánuco, Año 2024.”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Huárac Albornoz, Jhonathan Jerson

ASESORA: Villanueva Robles, Yojaira Karem

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado(a) en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46615885

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72424758

Grado/Título: Maestro en Gestión y Negocios, con Mención en Gestión de Proyectos

Código ORCID: 0000-0002-6717-1811

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Carbajal Alvarez, Magaly Haydee	Doctor en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible	09872196	0000-0002-9489-3588
3	Gonzales Acuña, Martin Moises	Maestro en Ciencias Administrativas con Mención en Gestión Pública	22512599	0000-0002-6062-6705

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **08:30 horas del día 28 del mes de noviembre del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraun
Mtra. Magaly Haydeé Carbajal Álvarez
Mtro. Martín Moises Gonzales Acuña

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 582-2025-D-FCOMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LEAN WORK SAC, HUÁNUCO, AÑO 2024**", presentada por el Bachiller, **HUARAC ALBORNOZ, Jhonathan Jerson**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 16 C D I E S I S E I S y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 9:30 horas del día **28 del mes de noviembre del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraun
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtra. Magaly Haydeé Carbajal Álvarez
DNI: 09872196
Código ORCID: 0000-0002-9489-3588
SECRETARIA


Mtro. Martín Moises Gonzales Acuña
DNI: 22512599
Código ORCID: 0000-0002-6062-6705
VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JHONATHAN JERSON HUARAC ALBORNOZ, de la investigación titulada "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LEAN WORK SAC, HUÁNUCO, AÑO 2024", con asesor(a) YOJAIRA KAREM VILLANUEVA ROBLES, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2112-2023-D-FCOMP-PAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 21 de agosto de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

TURNITIN

140. Jhonathan Jerson Huarac Albornoz.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

21% INDICE DE SIMILITUD	20% FUENTES DE INTERNET	14% PUBLICACIONES	12% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, por ser mi guía constante, fuente de fortaleza y sabiduría, sin cuya ayuda nada de esto sería posible.

A mis queridos padres, por el gran amor incondicional y su apoyo constante, por enseñarme día a día que mis sueños los estoy logrando con mucho esfuerzo, sacrificio y perseverancia.

A mi Fabricio, quien es mi mayor motivación y fuente de alegría. Eres la razón por la que cada paso vale la pena.

Finalmente, a mi esposa Verónica, por su paciencia, amor y apoyo inquebrantables. Gracias por estar siempre a mi lado, creyendo en mí y dándome la fuerza para seguir adelante. Eres mi pilar.

AGRADECIMIENTO

Antes que nada, gracias a Dios, quien ha sido mi fuerza en los momentos en que sentí que no podía más. Él ha guiado cada paso que he dado y ha sido el motor que me ha impulsado a seguir, incluso cuando el camino se volvía cuesta arriba. Su presencia en mi vida lo ha sido todo.

A mis padres, Marisol y Leonidas, gracias por estar siempre ahí, por su amor que no conoce límites y por confiar en mí incluso cuando yo mismo dudaba. Ustedes me enseñaron con el ejemplo lo que significa luchar, esforzarse y nunca rendirse. Si he llegado hasta aquí, es por lo que me han enseñado.

A mis hermanos, gracias por su compañía, sus palabras, sus bromas que siempre me levantaron el ánimo. Estar con ellos me recordó, una y otra vez, que no estaba solo. Son un pilar muy importante en mi vida y en todo lo que he logrado.

A mi querido Fabricio, por ser la luz que ilumina mi camino. Tu ternura y alegría son el motor que me impulsa a seguir adelante.

A mi esposa Verónica, por su amor y apoyo infinitos. Gracias por estar a mi lado en todo momento, por tu paciencia, comprensión y por darme la fuerza necesaria para llegar hasta este importante logro. Eres mi compañera y mi refugio.

A mi asesora, Mg. Yojaira Karem Villanueva Robles, por su invaluable apoyo académico y orientación. Gracias por tu dedicación, por siempre estar dispuesta a ayudarme y por guiarme con sabiduría y profesionalismo en cada etapa de este proceso, su acompañamiento ha sido esencial para este logro.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INDICE.....	IV
INDICE DE TABLAS.....	VII
INDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN SOCIAL.....	18
1.5.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	19
1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	19
1.5.4. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	19
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.6.1. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA.....	20
1.6.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	20
1.6.3. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	20
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
CAPITULO II.....	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.1.1. INTERNACIONALES	22
2.1.2. NACIONALES.....	23
2.1.3. LOCALES	24
2.2. BASES TEÓRICAS Y CIENTÍFICAS.....	25

2.2.1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.....	25
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	35
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	44
2.3.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	45
2.3.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	45
2.4. HIPÓTESIS.....	46
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	46
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	46
2.5. VARIABLES.....	47
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	47
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	47
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	49
CAPÍTULO III.....	53
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	53
3.1.1. ENFOQUE	53
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	54
3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	54
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	55
3.2.1. POBLACIÓN	55
3.2.2. MUESTRA	56
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	57
3.3.1. PARA LA RECOLECCION DE DATOS	57
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	58
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	58
CAPÍTULO IV.....	60
RESULTADOS.....	60
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	60
4.1.1. RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	60

4.1.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	65
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES	70
4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	70
4.2.2. PRUEBA DE NORMALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL	72
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	73
4.3.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL	73
4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	76
CAPITULO V.....	83
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	83
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES.....	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
ANEXOS	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable gestión de recursos humanos	49
Tabla 2 Distribución de población de estudio	55
Tabla 3 Muestra de estudio	56
Tabla 4 Resultados de la variable gestión del talento humano	60
Tabla 5 Resultados de la dimensión procesos para integrar personas....	61
Tabla 6 Resultados de la dimensión procesos para organizar personas.	62
Tabla 7 Resultados de la dimensión procesos para desarrollar personas	63
Tabla 8 Resultados de la dimensión procesos para retener personas	64
Tabla 9 Resultados de la variable desempeño laboral	65
Tabla 10 Resultados de la dimensión eficacia laboral	66
Tabla 11 Resultados de la dimensión eficiencia laboral	67
Tabla 12 Resultados de la dimensión calidad laboral	68
Tabla 13 Resultados de la dimensión trabajo en equipo	69
Tabla 14 Prueba de normalidad para la variable gestión del talento humano	70
Tabla 15 Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral	72
Tabla 16 Contrastación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral	75
Tabla 17 Contrastación entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral	76
Tabla 18 Contrastación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral	78
Tabla 19 Contrastación entre la gestión del talento humano y la calidad laboral	80
Tabla 20 Contrastación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo	81

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de los resultados de la gestión del talento humano...	60
Figura 2 Diagrama de los resultados de los procesos para integrar personas	61
Figura 3 Diagrama de los resultados de los procesos para organizar personas	62
Figura 4 Diagrama de los resultados de procesos para desarrollar personas	63
Figura 5 Diagrama de los resultados de procesos para retener personas	64
Figura 6 Diagrama de los resultados de la variable desempeño laboral..	65
Figura 7 Diagrama de los resultados de la eficacia laboral.....	66
Figura 8 Diagrama de los resultados de la eficiencia laboral	67
Figura 9 Diagrama de los resultados de la calidad laboral	68
Figura 10 Diagrama de los resultados del trabajo en equipo	69
Figura 11 Distribución muestral de la variable gestión del talento humano	70
Figura 12 Distribución muestral de la variable desempeño laboral.....	72

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lean Work SAC, Huánuco, durante el año 2024. El estudio adopta un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, transversal. La población estuvo conformada por 70 trabajadores, de los cuales se extrajo una muestra de 67 empleados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta como técnica, aplicando un cuestionario estructurado. El procesamiento y análisis de la información se realizó mediante el software SPSS, utilizando estadística descriptiva e inferencial.

Los resultados evidencian una correlación positiva fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($r = 0,808^{**}$ y un valor $p = 0,000$), demostrando un impacto significativo de estrategias de capacitación, incentivos y liderazgo en el rendimiento de los empleados. A nivel específico, se hallaron correlaciones moderadas y significativas en eficiencia laboral ($r = 0,676^{**}$ y un valor $p = 0,000$) y eficacia laboral ($r = 0,653^{**}$ y un valor $p = 0,000$). Además, la correlación con la calidad laboral fue moderada y significativa ($r = 0,564^{**}$ y un valor $p = 0,000$), mientras que en el trabajo en equipo se obtuvo una relación moderada y significativa ($r = 0,659^{**}$ y un valor $p = 0,000$). Se recomienda reforzar los programas de formación, implementar mecanismos de evaluación del desempeño y fomentar un liderazgo participativo.

Palabras clave: gestión del talento humano, desempeño laboral, liderazgo, capacitación, eficiencia.

ABSTRACT

The main objective of this research is to analyze the relationship between human talent management and work performance in the company Lean Work SAC, Huánuco, during the year 2024. The study adopts a quantitative approach, correlational level and non-experimental, cross-sectional design. The population was made up of 70 workers, from which a sample of 67 employees was extracted through non-probabilistic convenience sampling. To collect data, the survey was used as a technique, applying a structured questionnaire. The processing and analysis of the information was carried out using SPSS software, using descriptive and inferential statistics.

The results show a strong positive correlation between human talent management and job performance ($r = 0.808^{**}$ and a p value = 0.000), demonstrating a significant impact of training, incentives and leadership strategies on employee performance. At a specific level, moderate and significant correlations were found in work efficiency ($r = 0.676^{**}$ and a p value = 0.000) and work effectiveness ($r = 0.653^{**}$ and a p value = 0.000). Furthermore, the correlation with work quality was moderate and significant ($r = 0.564^{**}$ and a p value = 0.000), while in teamwork a moderate and significant relationship was obtained ($r = 0.659^{**}$ and a p value = 0.000). It is recommended to strengthen training programs, implement performance evaluation mechanisms and promote participatory leadership.

Keywords: human talent management, job performance, leadership, training, efficiency.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones han comprendido que no basta con tener buenos recursos tecnológicos o financieros: el verdadero motor de su crecimiento es su gente. La gestión de talento humano se ha convertido en un elemento clave para lograr un desempeño laboral sólido y sostenible, dentro de ello Chiavenato plantea que este proceso debiera ser estratégico y orientado a potenciar las capacidades del personal mediante una planificación adecuada, así como también acciones concretas para un correcto desarrollo. Estas prácticas no solo mejoran la productividad, sino que también fortalecen la competitividad entre las empresas.

Desde una perspectiva más global, Robbins y Judge (2021) coinciden en que el talento no se limita a contratar personal calificado, sino que también implica invertir en su formación continua, motivarlo y promover su crecimiento dentro de la empresa; de forma similar, Armstrong y Taylor (2020) explican que un buen manejo de los recursos humanos generaría impactos visibles: trabajadores más comprometidos, menor rotación y mejores resultados, tanto individuales como colectivos.

En el caso del Perú, la gestión del talento humano ha ganado mucho protagonismo en los últimos años, especialmente frente a la presión de mercados más exigentes; de acuerdo con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022), muchas empresas han comenzado a implementar programas de capacitación, liderazgo y bienestar laboral, así como también estrategias para mejorar el desempeño de sus trabajadores. Ramírez (2021) señala también que aspectos como la retención del talento y fortalecimiento del clima organizacional se están convirtiendo en prioridades claves en las agendas empresariales.

En regiones como Huánuco, aún persisten o existen retos importantes; Pérez y Sánchez (2023) evidencian que algunas empresas enfrentan dificultades para ofrecer capacitaciones de calidad o establecer políticas de gestión efectivas, todo esto repercute en la productividad, tomando como ejemplo específico la empresa Lean Work SAC, se observa la necesidad de evaluar cómo estas prácticas de gestión influyen en el

rendimiento laboral de sus colaboradores. Es por ello que esta investigación se centra en analizar dicha relación durante el año 2024, con la finalidad de aportar al desarrollo del conocimiento y a la mejora del manejo del capital humano.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos años, el talento humano en las empresas está teniendo gran importancia; al día de hoy, el crecimiento de una empresa lo determina la capacidad que tienen los trabajadores para generar ideas creativas y productivas que ayuden y sumen a la empresa, todo ello se construye desde el conocimiento, la experiencia y el compromiso del capital humano.

A nivel global, se ha demostrado que la gestión del talento humano representa no solo una oportunidad, sino también un desafío constante para las empresas. Como afirman Claver y Gascó (1996), el verdadero valor se encuentra en alinear la estrategia organizacional con las capacidades y motivaciones del personal, generando así entornos más productivos y sostenibles.

La evolución de la gestión de personas ha sido reflejo de los cambios en la propia sociedad. El trabajador no solo debe ser tomado como alguien productivo o que produce, sino también como alguien con un gran potencial, emociones y aspiraciones. Todo esto conlleva a la aparición de sindicatos los cuales luchan por los derechos laborales, así como también para la integración de la tecnología en los procesos de recursos humanos.

Al día de hoy la imagen que se tiene sobre un líder ha cambiado bastante, ya no se espera que imponga, ordene, sino más bien que inspire y motive. La inteligencia emocional, por ejemplo, se ha convertido en una competencia esencial para dirigir equipos diversos en entornos dinámicos. Del mismo modo, liderar con propósito, fomentar culturas organizacionales positivas y buscar soluciones innovadoras son características cada vez más demandadas. Estos cambios obligan a replantear el estilo de liderazgo en las empresas, sobre todo en contextos donde los desafíos del entorno exigen líderes cercanos, creativos y comprometidos con el desarrollo de sus equipos. Llegamos a hoy con una nueva visión de las personas, ya no como un recurso

pasivo, sino fundamentalmente como sujetos activos de la organización, que dan vida, toman decisiones, emprenden acciones, innovan y agregan valor a las organizaciones. Es más, la persona es vista como un agente activo, proactivo, con sus propios objetivos individuales que se alinean a los objetivos de la organización, y, sobre todo, de inteligencia, que es la mayor de las habilidades humanas, la más avanzada y sofisticada (Payva, 2023).

Desde un punto de vista profesional, las empresas de todo el mundo tienen una importante oportunidad y un enorme desafío en la Gestión del Talento Humano, que sirve como catalizador del progreso. Reconocer el valor del talento humano dentro de una organización ya no es una opción, sino una necesidad. Es evidente que el éxito de una empresa no depende únicamente de sus recursos materiales o tecnológicos, sino también de la forma en que se gestiona y se genera el desarrollo de su personal. Claver y Gascó (1996) señalan que alinear la gestión del talento con los objetivos estratégicos permite no solo mejorar los resultados, sino también involucrar activamente a los trabajadores en el logro de metas comunes.

Esta integración estratégica da como resultado la mejora de la calidad de vida de los trabajadores. Es imprescindible que las empresas valoren mucho el desempeño de sus trabajadores y el bienestar de los mismos, de esta forma el desempeño laboral será más sólido, y así estaríamos agregando un gran valor a la organización no solo por el lado productivo, sino también teniendo más compromiso y estabilidad.

Campos (2022), la gestión del talento humano está vinculada con procesos de digitalización y el fortalecimiento de una cultura organizacional participativa. Esta nueva visión no solo transforma las estructuras internas, sino que redefine la manera en que las personas se relacionan con su entorno de trabajo.

Gestionar debidamente el talento humano se ha convertido en un gran factor diferenciador, porque toda empresa que logre atraer, formar y retener a su personal cualificado, tiene grandes posibilidades de sobresalir; no se trata únicamente de cubrir un puesto de trabajo, sino de implementar estrategias

que impulsen el crecimiento profesional de nuestros trabajadores conjuntamente con los objetivos de la empresa.

A nivel nacional, los avances tecnológicos y la globalización han cambiado el modo de llevar la gestión, muchas empresas, atraviesan el desafío de adaptarse a estos cambios, especialmente las que son del sector público. López-Chong et al. (2022) afirma que la capacitación es un eje clave para mejorar tanto el desarrollo organizacional como la satisfacción de los trabajadores.

Castillo (2010) advierte que la falta de una administración adecuada de los trabajadores genera una limitación en el aprovechamiento del potencial, el cual genera baja productividad y un carente desarrollo profesional. Para revertir esta situación, es necesario diseñar políticas claras que fomenten entornos laborales motivadores, y así el capital humano será considerado como una inversión estratégica; sin embargo, en varias entidades del Estado y empresas privadas, aún persisten brechas importantes.

Fernández Ríos (1997) sostiene que gran parte del valor de una empresa reside en su conocimiento, en sus trabajadores. Este valor el cual es muchas veces difícil de medir, constituye la nueva riqueza de las empresas modernas. Es por ello que avanzar hacia una gestión más consciente y centrada en los trabajadores es fundamental para asegurar la competitividad a largo plazo.

A pesar de todas estas sugerencias y recomendaciones todavía existen empresas que no consideran que es importante invertir en sus trabajadores. Esto limita no solo el rendimiento individual, sino también la posibilidad de construir empresas más sólidas y sostenibles. Carecen de incentivos, motivación y programas de formación dentro de su organización. Además, no brindan un ambiente de trabajo acogedor o de apoyo que permita a los empleados sentirse seguros de cumplir los objetivos de la empresa. Es crucial que estas empresas reconozcan la importancia de reconocer a su personal

como un componente esencial para el éxito y el logro de objetivos de su institución.

En la ciudad, Distrito, Provincia y Región de Huánuco se encuentra trabajando la empresa LEAN WORK SAC, la cual se han convertido en una gran empresas Consultora Constructora dedicada a la ejecución de obras públicas en coordinación con Gobiernos Locales.

La institución investigada muestra falta de compromiso laboral en el desempeño laboral. Esta falta de compromiso se traduce en no completar satisfactoriamente las tareas asignadas, lo que en última instancia genera retrasos y problemas internos. Para mejorar el desempeño laboral, es crucial considerar las ideas de Palafox de Anda (1995), quien mantiene la idea de que coexiste una correlación de forma directa entre el bienestar de los empleados y ser, desempeño y productividad. Asimismo, también deben examinarse las observaciones realizadas por José Rodríguez (2001) al respecto.

Al considerar los incentivos para los empleados, es importante reconocer que estos incentivos pueden variar en peso según el puesto de trabajo u ocupación del individuo. Uno de los factores que más influye en la motivación del personal es el reconocimiento oportuno y personalizado. Cuando un trabajador percibe que su esfuerzo ha sido valorado de manera directa, no solo aumenta su compromiso, sino también su sentido de pertenencia en la organización.

Para lograr una gestión efectiva, es importante conocer las características y necesidades individuales de cada integrante del equipo. No todas las personas responden de la misma manera ante los mismos estímulos. Por ello, utilizar la información disponible sobre el personal —ya sea a través de evaluaciones, observaciones o diálogo directo— permite adaptar las estrategias motivacionales de forma más precisa. Mientras algunos empleados pueden sentirse motivados con incentivos económicos, otros pueden valorar más la autonomía, la formación o el reconocimiento público.

Escuchar activamente las ideas del equipo y demostrar interés genuino por sus opiniones no solo fortalece el clima laboral, sino que también

contribuye a una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la confianza. Algunas de las recompensas utilizadas para motivar al personal incluyen mayores salarios, ascensos, autonomía, objetivos que cumplir y brindar oportunidades para que sus opiniones sean escuchadas y consideradas.

LEAN WORK SAC, a la luz de nuestro enfoque de investigación, requiere de información actualizada sobre los factores que impactan a su fuerza laboral para poder determinar los métodos más adecuados para mejorar la productividad. En consecuencia, se han identificado los siguientes problemas: Gestión inadecuada de los recursos humanos debido al entorno operativo competitivo de la empresa, lo que resulta en técnicas ineficaces de planificación, organización, desarrollo, coordinación y control que no logran fomentar el desempeño eficiente y productivo de los empleados.

Dada la importancia que tiene gestionar eficazmente el talento humano en todas las organizaciones, incluyendo LEAN WORK SAC, he considerado necesario seleccionar este como mi tema de investigación. Esto me permitirá investigar a fondo las causas subyacentes y proponer posibles soluciones para abordar el problema antes mencionado.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la eficiencia laboral de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024?
- ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la Eficacia Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024?

- ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la Calidad Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024?
- ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el Trabajo en Equipo de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la Eficiencia Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.
- b. Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la Eficacia Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.
- c. Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la Calidad Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.
- d. Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el Trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El objetivo principal de este estudio radicó en establecer el papel importante que desempeñaba la Gestión del Talento Humano en una organización. Esto se debió a que la Gestión del Talento Humano se esforzó por garantizar que los empleados estuvieran motivados, satisfechos y con un desempeño óptimo, con énfasis en el desarrollo de habilidades, la productividad y la eficiencia. En última instancia, esto

resultó en que los clientes y usuarios estuvieran contentos con la calidad del servicio prestado, satisfechos con la experiencia general del cliente y más propensos a recomendar la organización en función de sus experiencias positivas.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La finalidad del estudio se origina de la necesidad de fortalecer el desempeño laboral a través de una gestión eficiente del talento humano, sabiendo muy bien que este constituye el recurso más valioso de toda empresa, en caso de que una empresa cuente con trabajadores que no estén comprometidos y capacitados, no podrán sostenerse en el tiempo.

En un mundo globalizado y cambiante, es primordial que las áreas de recursos humanos estén constantemente actualizadas y sean capaces de anticiparse a los desafíos tecnológicos y organizacionales. Durante el proceso de investigación, se identificaron factores que limitaban el rendimiento del personal en la empresa, lo que nos permitió proponer soluciones viables dirigidas a superar estas barreras de manera correcta y sostenible.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, nos fue posible proponer estrategias concretas de mejora en la gestión de Lean Work SAC, especialmente en lo relacionado con el desempeño de su personal. Estas sugerencias se orientaron a optimizar la calidad del servicio, fomentar un trabajo colaborativo más eficiente y fortalecer el compromiso del equipo con los objetivos de la empresa.

1.5.4. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En cuanto al enfoque metodológico, se optó por el uso de encuestas como instrumento principal de recolección de datos. Este proceso incluyó el diseño de preguntas, la aplicación directa al personal, la sistematización de resultados y el análisis mediante herramientas estadísticas. Se cuidó que cada fase estuviera alineada con los objetivos del estudio para asegurar la validez de los resultados.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Como señala Ávila Acosta et al. (2001), toda investigación presenta restricciones que deben ser consideradas con responsabilidad en el diseño y la interpretación de resultados. En este caso, una de las principales limitaciones fue el acceso a cierta información clave y a la disponibilidad total de los participantes.

1.6.1. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA

Esta investigación se desarrolló en el distrito, provincia y departamento de Huánuco, centrada específicamente en el personal de la empresa privada Lean Work SAC. Esta delimitación permitió contextualizar los hallazgos en un entorno real, lo que facilitó la comprensión y el análisis del comportamiento organizacional en un espacio geográfico concreto.

1.6.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El estudio se llevó a cabo durante el año 2024, en la empresa Lean Work SAC, ubicada en la ciudad de Huánuco, mientras esta se encontraba en pleno funcionamiento.

1.6.3. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

La investigación se centró en dos ejes principales: la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se detectaron carencias específicas dentro del departamento de recursos humanos de Lean Work SAC, principalmente en lo relacionado con la motivación, retención y desarrollo del personal.

Esta delimitación conceptual permitió enfocar el análisis en aspectos críticos de ambas variables, utilizando un marco teórico actualizado y herramientas de medición validadas para asegurar un abordaje profundo y bien fundamentado.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable ya que dispuso de los recursos necesarios, ya fueran financieros, materiales y, lo más importante, el recurso humano, los cuales fueron fundamentales para poner en marcha dicha investigación y llevarla a cabo, siendo todos estos suficientes.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. INTERNACIONALES

Curiel (2022), en su tesis titulada "Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha – DETC", tuvo como objetivo analizar el desempeño de la gestión del talento humano en el Centro de Desarrollo Infantil ICBF de Riohacha. Utilizó un diseño no experimental, con un nivel descriptivo-correlacional y una muestra de 224 personas, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que el 51.33% del personal afirmó que siempre responde positivamente al impacto de la capacitación y la retroalimentación, mientras que el 30% señaló que casi siempre, y porcentajes menores indicaron otras frecuencias. Como conclusión, se determinó que métodos como el coaching, la mentoría, la consultoría y la gestión del conocimiento permiten un adecuado desarrollo organizacional, enfocando a los empleados en el logro de los objetivos institucionales.

Mejía (2022) realizó una investigación titulada "La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina Manuel Esteban Godoy Ortega Ltda., Agencia Latacunga", para optar por el título de Ingeniero Comercial en la Universidad Nacional de Chimborazo. El estudio tuvo como objetivo analizar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los empleados de dicha institución. Se empleó un diseño no experimental, de tipo correlacional transversal y enfoque descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 280 trabajadores, utilizándose la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados indicaron que el 34,6% calificó la gestión del talento humano como "muy buena", el 33,2% como "buena", el 21,4% como "no buena", el 9,3% como "excelente", y el 1,4% como "normal". En la prueba de hipótesis se aceptó la hipótesis alternativa, concluyéndose que la gestión

del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa.

2.1.2. NACIONALES

Gómez (2022), en su tesis titulada “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa Willka, 2021”, tuvo como objetivo determinar cómo la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha empresa en Pucallpa. El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, de nivel correlacional descriptivo y tipo aplicado, con una muestra de 134 trabajadores, utilizando la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados indicaron que el 32.8% de los encuestados afirmó que siempre se aplican técnicas de retención; el 29.9% indicó que a veces, mientras que porcentajes menores señalaron que casi nunca o nunca se emplean dichas técnicas. Finalmente, se concluyó que existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (valor $p = 0.000$; $r_s = 0.607$), lo que demuestra que una adecuada gestión contribuye directamente a mejorar el rendimiento de los trabajadores.

López-Chong (2022), en su investigación “Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay – Pucallpa, Año 2021”, buscó determinar la relación entre ambas variables en dicha entidad. El estudio fue de tipo aplicado, con un diseño transversal y nivel descriptivo-correlacional, utilizando como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, aplicado a una muestra de 60 trabajadores. Los resultados mostraron que el 31.67% afirmó que casi siempre logran sus metas, el 58.33% dijo que a veces, y solo el 8.33% respondió que siempre. Se concluyó que existe una correlación moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($p = 0.000$; $r = 0.547$), por lo que se acepta la hipótesis alternativa, confirmando una influencia directa entre ambas variables.

2.1.3. LOCALES

Encarnación (2022), en su tesis titulada “La Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – 2022”, tuvo como propósito determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal administrativo de dicha universidad. Se utilizó un diseño no experimental, de tipo aplicado, con una muestra de 212 funcionarios administrativos, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 51.4% indicó que las convocatorias “casi siempre” se difunden adecuadamente; el 32.1% respondió “siempre”, y porcentajes menores señalaron “a veces” o “nunca”. La conclusión fue que existe una relación significativa entre ambas variables, con un valor $p = 0.000$ y $r = 0.791$, lo que demuestra que una adecuada gestión del talento humano favorece directamente el desempeño laboral, al promover satisfacción y compromiso en los trabajadores.

Campos (2022), en su tesis “Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en el Banco de la Nación – Sede Huánuco”, tuvo como objetivo analizar cómo la gestión de recursos humanos influyó en el desempeño laboral durante la pandemia. El estudio tuvo un diseño no experimental de tipo aplicado, y se trabajó con una muestra de 20 funcionarios administrativos, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron que, en la dimensión desarrollo, un porcentaje importante de trabajadores expresó opiniones neutras o divididas, con valores de acuerdo y desacuerdo en torno al 40% y 20% respectivamente. Se concluyó que existe una fuerte relación causal entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, dado que el valor p fue menor a 0.005 y el valor de V de Cramer se aproximó a 1, lo que indica una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

2.2. BASES TEÓRICAS Y CIENTÍFICAS

2.2.1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

2.2.1.1. DEFINICIÓN DE LA VARIABLE

La gestión del talento humano no solo representa una función administrativa, sino un eje estratégico que conecta los objetivos institucionales con el desarrollo personal de los trabajadores. Según Chiavenato (2002) y Gómez-Mejía et al. (2020), este proceso busca generar un entorno laboral donde predominen relaciones positivas, participación activa y una alineación coherente con los valores de la organización.

Para lograrlo, es necesario considerar tanto los factores internos —como la estructura organizativa y las dinámicas entre equipos—, como los factores externos que influyen en el funcionamiento de la empresa, tales como el entorno competitivo y los avances tecnológicos. Como destacan Chiavenato (2009) y González y Torres (2022), integrar las habilidades, conocimientos y actitudes del personal de manera efectiva es una condición clave para fortalecer la sostenibilidad y competitividad a largo plazo.

Además, contempla la creación de experiencias laborales integrales que incluyan bienestar, formación y reconocimiento (Valverde, 2021), así como procesos de selección basados en competencias técnicas y valores culturales (Martínez y Ramírez, 2023).

Se basa en políticas y prácticas como reclutamiento, capacitación, evaluación y compensación (Chiavenato et al., 2017; Cerrato et al., 2018; Tito et al., 2015), y actúa como soporte consultivo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

2.2.1.2. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo a Idalberto Chiavenato 2009. (P. 15), los límites que cree que son importantes en la administración de

personas son seis procedimientos fundamentales, dinámicos e interactivos, que son las siguientes:

2.2.1.2.1. DIMENSIÓN 1: INTEGRAR PERSONAL

El proceso de integración del personal abarca la selección, orientación y asimilación de nuevos reclutas a una organización. Implica garantizar que los nuevos miembros del equipo se alineen con la cultura organizacional, comprendan los deberes y obligaciones asignados y sean capaces de hacer contribuciones valiosas al desempeño laboral. Además, subraya la importancia de fomentar un ambiente laboral armonioso y mantener una comunicación efectiva para facilitar la asimilación y fidelidad de los empleados a la empresa. En esencia, la integración del personal está orientada a la maximización del potencial y valor de los recursos humanos dentro de una organización, a partir del punto de su inducción (Chiavenato, 2009).

Indicador: Reclutamiento

Es el proceso de atracción de candidatos idóneos para ocupar vacantes, basado en el perfil del puesto y las necesidades de la organización. Implica utilizar estrategias de comunicación, evaluación y posicionamiento de marca empleadora para generar una base amplia y calificada de aspirantes.

Indicador: Selección

Implica elegir entre los postulantes a aquellos que mejor se ajusten a los requerimientos del puesto y a la cultura organizacional. Se apoya en técnicas como entrevistas por competencias, pruebas psicométricas y evaluaciones situacionales que garanticen la elección de personal alineado a los valores de la empresa.

Indicador: Inducción

Consiste en orientar al nuevo colaborador respecto a las funciones, normas y valores de la empresa para lograr una adaptación rápida y efectiva. Incluye actividades de bienvenida, capacitación inicial y acompañamiento de un mentor o responsable directo.

2.2.1.2.2. DIMENSIÓN 2: ORGANIZAR PERSONAS

El concepto de organización del personal se refiere a la forma de estructurar y ver la disposición efectiva de los recursos humanos dentro de una empresa. Es imprescindible crear formas de trabajo que sean inequívocos sobre las responsabilidades y tareas de cada empleado. El proceso implica definir las funciones, roles y autoridad de cada trabajador. Para facilitar la comunicación y la coordinación, los trabajadores se agrupan en departamentos o equipos según su especialización o función; también que la estructura jerárquica define con claridad la distribución del poder, la autoridad y la responsabilidad dentro de una empresa, estableciendo así la forma en que fluye la toma de decisiones. Chiavenato (2009) destaca que contar con una estructura organizacional bien establecida no solo hace fácil la coordinación entre áreas de trabajo, sino que también permite delegar funciones de forma adecuada. Este proceso de delegación, al realizarse con criterio y confianza, contribuye a empoderar a los trabajadores, favoreciendo una participación más activa en distintos niveles y una gestión más ágil y eficiente.

Indicador: Diseño de Puestos

El diseño de puestos permite definir de manera clara y precisa qué funciones y responsabilidades le

corresponden a cada cargo dentro de la empresa. Tener un diseño bien estructurado ayuda a evitar superposición de tareas, disminuye conflictos de jerarquía y mejora la eficiencia operativa, además ello proporciona a los trabajadores una mejor comprensión de sus funciones, lo que favorece la productividad y la motivación dentro de la empresa.

Indicador: Evaluación del Desempeño

Este indicador se refiere al proceso en el cual se considera el cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo y el comportamiento de los empleados, para la realización de una evaluación útil, el cual debe ser objetiva, periódica y acompañarse de retroalimentación constructiva; cuyo propósito no es solo medir, sino también orientar al desarrollo profesional de los trabajadores.

Indicador: Planificación de Recursos Humanos

La planificación de recursos humanos consiste en anticipar las futuras necesidades de personal así como también diseñar estrategias para cubrir esos puestos de forma eficaz. Esto nos permite identificar brechas de talento, precisar planes de sucesión y también reconocer qué capacidades serán de necesidad en el mediano y largo plazo. Una planificación acertada permite a la empresa estar lista ante cambios dentro del entorno.

2.2.1.2.3. DIMENSIÓN 3: DESARROLLAR A LAS PERSONAS

Esta dimensión comprende un proceso continuo el cual busca fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los trabajadores. Chiavenato (2009) enfatiza que este proceso debe reconocer a cada

empleado como una persona con metas propias y aspiraciones distintas, dentro del cual para lograr este proceso es necesario identificar las necesidades formativas tanto a nivel individual como organizacional, a través de evaluaciones de desempeño, entrevistas y otras herramientas; partiendo de ello se elaboran planes de desarrollo los cuales incluirían charlas, capacitaciones, entre otros.

Indicador: Formación y Desarrollo

Este indicador abarca programas los cuales promueven el crecimiento profesional de los trabajadores, mediante el fortalecimiento de competencias técnicas y habilidades blandas, todo ello conlleva a la preparación del personal para asumir nuevos retos.

Indicador: Capacitación

La capacitación responde a necesidades específicas del puesto la cual está enfocada a mejorar la eficiencia de los trabajadores mediante aprendizajes prácticos y aplicables a su trabajo diaria.

Indicador: Gestión del Talento

La gestión del talento comprende estrategias las cuales estan orientadas a identificar, retener y potenciar al trabajador con alto potencial, estos incluyen procesos como planes de carrera, coaching, de reconocimiento y evaluación continua del desempeño.

2.2.1.2.4. DIMENSIÓN 4: RETENER PERSONAL

Mantener cerda y dentro de la empresa al personal clave es uno de los grandes desafíos en la gestión del talento humano. Chiavenato (2009) plantea que este proceso va más allá de mantener a los trabajadores

dentro de la empresa; ello implica generar un entorno laboral que motive a quedarse; todo ello se logra a través de seleccionar perfiles adecuados, brindar oportunidades reales de desarrollo, ofrecer condiciones laborales justas y reconocer los logros individuales; asimismo un clima laboral saludable y una comunicación efectiva contribuyen significativamente a mejorar la fidelización del talento.

Indicador: Higiene y Seguridad

Este indicador se refiere a la creación de un ambiente de trabajo seguro, saludable y conforme a las normativas vigentes. Implica la implementación de políticas de prevención de riesgos, la promoción del bienestar físico y mental, y el cumplimiento de estándares legales en seguridad ocupacional.

Indicador: Calidad de Vida

Busca el equilibrio entre la vida laboral y personal, promoviendo bienestar y motivación. Programas como horarios flexibles, apoyo emocional y beneficios sociales elevan la satisfacción del personal.

Indicador: Relación con Empleados y Sindicatos

Fomenta una comunicación abierta, participación y buena relación con organizaciones sindicales. Una relación saludable reduce conflictos, fortalece la confianza institucional y favorece la negociación colectiva.

Todos estos procesos están entrelazados y tienen la capacidad de impactarse entre sí, ya sea positiva o negativamente, dependiendo de cómo se manejen. Corregir las deficiencias en un enfoque básico de

incorporación de empleados puede requerir un esfuerzo significativo en su desarrollo. Si hay problemas con la gestión de recompensas, será necesario hacer un gran esfuerzo para retener al personal. Como tal, es crucial mantener un equilibrio adecuado al gestionar estos procesos.

2.2.1.3. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano se ha vuelto vital para las organizaciones, en respuesta a los cambios sociales y del entorno laboral. Según Werther y Davis (2000), su importancia se basa en seis factores: necesidad de competitividad, creación de entornos motivadores, apoyo a decisiones directivas, identificación de necesidades del personal, enfoque estratégico y adaptación a tendencias futuras.

El recurso más valioso de una empresa es, sin duda, el reconocimiento del esfuerzo y desempeño de los empleados. Al mismo tiempo, requiere reconocer sus necesidades, motivación y potencial.

El talento de un trabajador, como señalan Alles (2005) y Mejía (2012), no se limita a la mera posesión de conocimientos o habilidades especializadas; el talento surge de la combinación de capacidades y compromiso con los objetivos institucionales, junto con la disposición de uno para desempeñarse bien. Obviamente, si falta alguno de estos tres elementos, sus resultados se verán afectados.

Visto de esta manera, los recursos humanos son herramientas absolutamente esenciales para enfrentar desafíos internos, impulsar innovaciones y tener un impacto estimulante en el crecimiento y desarrollo organizacional.

2.2.1.4. OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Chiavenato (2002) señala que el objetivo de la formación en gestión de recursos humanos es combinar el desarrollo del personal con los objetivos estratégicos de la organización. Para asegurar esto, su principal meta es adaptar la gestión a las necesidades peculiares de cada empresa para que el personal pueda contribuir eficazmente en la implementación de los objetivos corporativos.

Además, busca mejorar la ventaja competitiva de una organización mediante la utilización máxima del personal. Lo que se requiere ahora no es simplemente capacitar a trabajadores que sean eficientes en sus trabajos, sino también años de esfuerzo para crear equipos dedicados, capacitados y motivados; en los que entren incentivos y justicia más allá de los meramente económicos.

Otro objetivo vital es permitir que las personas se realicen y encuentren un trabajo que amen hacer. Un trabajador feliz no solo es probable que produzca más, sino que sea más activo que uno molesto. Finalmente, la gestión del talento debería propiciar una buena calidad de vida en el trabajo. Esto implica seguridad, condiciones laborales saludables, un cierto nivel de autonomía en la realización del propio trabajo y tareas que sean tanto estimulantes como desafiantes.

2.2.1.5. CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Frente a entornos complejos, gestionar adecuadamente al personal se ha convertido en una tarea estratégica clave. En este contexto, Chiavenato (2009) sostiene que el conocimiento, cuando se gestiona eficazmente, desempeña un papel importante en el logro de la productividad. Por otro lado, Cuesta (2010) argumenta que la gestión del talento no es un negocio diario ordinario. Más bien, es una estrategia que genera valor sostenible

para las organizaciones a través del desarrollo de capacidades y competencias distintivas.

Este tipo de gestión involucra varias funciones esenciales, a saber, atraer a las personas adecuadas a la organización, integrarlas con su cultura, desarrollar sus habilidades, motivarlas y evaluar regularmente sus resultados. Al hacerlo, se construyen organizaciones más fuertes y amables, capaces de enfrentar los desafíos del entorno.

Características:

- Personalización: Adaptar estrategias a las necesidades individuales.
- Foco en el futuro: Preparar líderes y habilidades para cambios futuros.
- Sostenibilidad: Enfocarse en el bienestar de empleados y la comunidad.
- Flexibilidad: Adaptarse a condiciones cambiantes del mercado y empleados.
- Funciones (según Caballana, 2011):
- Gestión del Conocimiento: Conservar y compartir saberes clave.
- Planificación de la Fuerza Laboral: Anticipar necesidades futuras.
- Gestión Holística del Rendimiento: Incluir bienestar y compromiso, no solo resultados.
- Marca Empleadora: Atraer y retener talento mediante buena reputación.
- Gestión del Cambio Cultural: Alinear cultura con nuevos valores.
- Innovación en RRHH: Incorporar IA y análisis de datos.
- Movilidad Global: Coordinar personal a nivel internacional con cumplimiento legal.

- Retiro y Jubilación: Planificar transiciones ordenadas y productivas.

2.2.1.6. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La planificación estratégica de los recursos humanos se ha convertido en un eje fundamental para asegurar el crecimiento y la sostenibilidad de las organizaciones. Su efectividad radica en que esté directamente alineada con la gestión del talento, de modo que permita anticiparse a los cambios y responder con agilidad a las exigencias del entorno. En un contexto marcado por la globalización, las empresas enfrentan desafíos constantes que requieren una cultura organizacional abierta al aprendizaje continuo y a la adquisición permanente de nuevas competencias (Avaro, 2006).

Uno de los pilares de esta planificación es el fortalecimiento del capital humano, el cual puede lograrse mediante programas de capacitación —internos o externos— diseñados según las necesidades del puesto y del trabajador. También es clave realizar una selección de personal cuidadosa, ya que el éxito de cualquier organización está estrechamente relacionado con la calidad del talento que incorpora.

Retener personal altamente calificado representa hoy uno de los mayores retos. Si bien la remuneración sigue siendo importante, por sí sola no garantiza la permanencia del talento. En este sentido, las organizaciones deben apostar por estrategias integrales que incluyan reconocimiento, desarrollo personal, propósito compartido y una cultura laboral positiva. Crear una marca empleadora que sea atractiva tanto para el público externo como para los propios colaboradores es parte de este enfoque más humano.

En síntesis, planificar estratégicamente el talento implica ubicar a las personas adecuadas en los cargos correctos,

optimizando sus capacidades y contribuyendo directamente a la sostenibilidad de la organización en el tiempo.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.2.1. DEFINICIÓN DE LA VARIABLE

Para analizar el rendimiento laboral general de los trabajadores y su contribución a los objetivos organizacionales, se pueden emplear una gran cantidad de métodos diferentes. Su alcance incluye tanto los comportamientos laborales individuales como colectivos. Aún no se ha completado una comprensión teórica del rendimiento laboral, pero desde diferentes ángulos teóricos, se puede medir igualmente bien en términos de comportamiento o, si se gustan, los resultados de dicho trabajo.

En otro estudio, Chiavenato et al. (2002) destacan que el rendimiento es un activo estratégico, recuperando competencias individuales dentro del marco de la organización. García et al. (2001) lo describen como las técnicas y actitudes que los empleados utilizan para alcanzar objetivos, reflejando su nivel de compromiso y competencia.

Quispe y Mendoza (2023), sobre esta base, recomiendan que las evaluaciones midan el valor medible del rendimiento en términos como eficiencia, innovación y cooperación. En la misma línea, Martínez y Pérez (2021) subrayan la importancia de adaptar las evaluaciones a las condiciones actuales, incluyendo la necesidad de autonomía, oficinas en casa y flexibilidad.

De manera más tradicional, Drucker et al. (1954) señalaron nuevas mecánicas de medición que no encajarían con parámetros puramente técnicos. Robbins, Stephen-Coulter et al. (2013) definen el rendimiento como la cantidad de efectividad con la que un empleado cumple sus funciones y metas, mientras que Chiang et al. (2004) enfatizan que este concepto resulta de una síntesis entre las cualidades de la persona y las condiciones ambientales.

Finalmente, Robbins y Timothy (2013) concluyen que el rendimiento se mide por los resultados que se obtienen y la

eficiencia con la que se ejecutan las tareas asignadas. Esta variable no solo tiene un impacto directo en los logros institucionales, señalan el Comité de Trabajadores de Capital Cons, sino también en el crecimiento personal y profesional de cada trabajador. En otro artículo, Dessler (2023) señala que establecer objetivos claros y alcanzables es imprescindible si los trabajadores deben concentrar todas sus energías en trabajar mejor. Muñoz y Delgado (2021) consideran que es un proceso dinámico que integra objetivos, retroalimentación y desarrollo profesional, en armonía con la cultura y estrategia organizacional.

Finalmente, Newtron et al. (2001) lo describen como el nivel de logro de un trabajador en función de metas empresariales dentro de un tiempo determinado, compuesto por actividades observables y medibles, tanto del empleado como de la organización.

2.2.2.2. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, en referencia a la calidad del trabajo, toma como referencia la capacidad que tienen los individuos de desarrollar sus labores, debido a que considera que es una característica conductual, es observable y se puede medir de manera objetiva:

2.2.2.2.1. DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA LABORAL

Según el informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de 2006, la Efectividad Laboral se define como el grado en que una organización cumple con sus objetivos planteados y cumple con sus metas fundamentales con base en una métrica de instrucción. Es de destacar que las organizaciones que priorizan la eficacia de sus empleados están provocando simultáneamente un cambio significativo en las partes responsables de los resultados de la empresa.

Chiavenato (2009), señala: Eficacia es una medida normativa del logro de resultados, mientras que eficiencia es una medida normativa de la utilización de los recursos en los procesos. En términos económicos, la eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes y servicios), que proporciona, mientras que la eficiencia es una relación técnica entre insumos y productos. (p.132)

Indicador: Productividad

Relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos en el trabajo. Cuanto mayor sea la productividad, más valor se genera con menos insumos.

Indicador: Competencia

Habilidades y conocimientos aplicados adecuadamente en las tareas asignadas. Es el dominio funcional y técnico que permite un desempeño de calidad.

Indicador: Liderazgo

Capacidad de influir positivamente en los compañeros para el logro de los objetivos. Se expresa mediante iniciativa, motivación del grupo y dirección efectiva.

2.2.2.2.2. DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL

La correcta utilización de los recursos disponibles (medios de producción) es definida como Eficiencia Laboral por la CEPAL (2006, p. 14). El término eficiencia se refiere tanto a los recursos utilizados como a los resultados obtenidos; esta capacidad o cualidad es muy valorada por las empresas porque su fin último es alcanzar metas u objetivos, incluyendo recursos técnicos,

humanos, materiales y financieros. Conocimiento en entornos complejos y competitivos.

Indicador: Logro de Objetivos

Grado en que el trabajador cumple con las metas establecidas. Una alta eficacia implica resultados alineados con las expectativas institucionales.

Indicador: Actitudes

Disposición positiva, compromiso y responsabilidad frente al trabajo. Las actitudes determinan la forma de actuar del colaborador y su relación con el entorno.

Indicador: Efectividad

Capacidad de obtener resultados adecuados en tiempo y forma. Combina el éxito en los objetivos con la eficiencia en su logro.

2.2.2.2.3. DIMENSIÓN 3: CALIDAD LABORAL

Según el informe de Calidad Laboral de la CEPAL (2006, p.14), el término se refiere a la capacidad de una empresa para satisfacer con prontitud y eficiencia las necesidades de sus usuarios. La calidad se mide en términos de factores como accesibilidad, precisión, conveniencia y cortesía en el servicio al cliente. Este nivel de importancia también se refleja en la implicación del empleado en los procesos de toma de decisiones. Esta participación fomenta una sensación de autonomía en el lugar de trabajo, lo que, a su vez, mejora el entorno laboral general y mejora otros aspectos del trabajo, creando así un énfasis equilibrado.

Indicador: Responsabilidad

Cumplimiento puntual y adecuado de las funciones asignadas. Refleja la autonomía, el compromiso y la fiabilidad del trabajador.

Indicador: Atención

Precisión y cuidado en la realización de tareas. Evita errores, mejora resultados y demuestra profesionalismo.

Indicador: Satisfacción

Grado de bienestar y motivación que el trabajador percibe de su labor. Influye directamente en su desempeño, permanencia y actitud hacia la organización.

2.2.2.2.4. DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO

Solano (2017), señala lo siguiente respecto al trabajo en equipo:

Objetivo en común: Dentro de una organización el trabajo en equipo es el conjunto de personas con un objetivo común en mente; ya que, las personas tienen y comparten los mismos intereses.

Combinación de esfuerzos: Debido a que las personas actúan de manera conjunta y tienen una fuerte interconexión e intercambio de ideas resulta en la multiplicación de los esfuerzos de las personas, donde existe una fuerte interacción emocional y afectiva. (p.40)

Robbins y Judge (2010) señalan:

Un equipo de trabajo genera una sinergia positiva a través del esfuerzo coordinado. Los esfuerzos de sus individuos dan como resultado un nivel de rendimiento superior a la suma de los aportes individuales. (p. 323)

Indicador: Conocimiento del Trabajo

Dominio de las funciones propias y de su aplicación dentro del equipo. Permite colaborar eficazmente, apoyar a otros y resolver problemas de forma conjunta.

Indicador: Calidad del Servicio

Valor que el colaborador aporta a través de su interacción con clientes internos y externos. Involucra trato adecuado, empática comunicación y respuestas oportunas.

Indicador: Cumplimiento Oportuno

Entrega de resultados dentro de los plazos establecidos y con estándares esperados. Es esencial para el flujo de trabajo colectivo y la satisfacción del cliente.

2.2.2.3. ELEMENTOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral se relaciona con múltiples factores, incluyendo habilidades, competencias y características personales. Davis y Newstrom (2002) identifican habilidades como versatilidad, comunicación, iniciativa, trabajo en equipo, entre otras. Chiavenato (2000) clasifica las capacidades en actitudinales (disciplina, responsabilidad, creatividad) y operativas (calidad, cantidad, liderazgo). Benavides (2002) resalta que las competencias —genéricas, laborales y básicas— influyen directamente en el desempeño y deben alinearse con los objetivos de la organización.

2.2.2.4. IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2002) lo define como la eficiencia del personal que contribuye a la satisfacción y productividad. Druker (2002)

propone redefinir y medir el desempeño con nuevos enfoques, sin enfocarse exclusivamente en términos financieros.

El nivel técnico de hoy en día está poderosamente restringido por las habilidades e inteligencia de los trabajadores. Para lograr un buen desempeño laboral, Milkovich y Boudreau (1994) argumentan: no solo debemos considerar nuestras experiencias pasadas, sino también mejorar continuamente nuestra tecnología de producción. Ortiz et al. integran la mejora de la tecnología de producción en planes de desarrollo concretos. Así que podemos decir que la mejora en los métodos significa buen desempeño y excelencia general.

La evaluación del desempeño es crucial para guiar los esfuerzos, reformar las políticas salariales, revelar deficiencias en el diseño del trabajo y tomar decisiones sobre promoción, capacitación, transferencia. Como señala Dessler (2009), concentrarse en los resultados aumentará la productividad. Como afirma Guerrero (1996), la evaluación del desempeño no es un juicio unilateral por parte de un superior. Es un proceso integral que abarca a ambas partes por igual.

También mencionaron la mayor capacidad de los participantes para comunicarse con otros, la estimulación para el progreso adicional de cada individuo, la provisión de una base de datos para tomar decisiones y prever el desarrollo de programas de desempeño aceptados por las personas.

2.2.2.5. FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL

El rendimiento implica contexto (cuál es la situación tanto interna como externamente), tiempo (en qué instante particular sucede algo), acción (llevar a cabo una tarea) y resultado (lo que sucede como consecuencia de la(s) acción(es) de uno).

Encarnación (2022) ha demostrado que un enfoque integral del rendimiento laboral mejora la satisfacción y productividad de los empleados en el sector público.

En el ámbito escolar, que se refiere a la organización de la gestión y la medición de los resultados educativos, el rendimiento incluye aspectos de las relaciones comunitarias.

2.2.2.6. OBJETIVOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2011) plantea que la evaluación debe ir más allá de percepciones superficiales. El trabajador debe conocer los motivos de cambio y recibir retroalimentación.

Los objetivos incluyen mejorar condiciones laborales, identificar necesidades de capacitación, establecer promociones, revisar salarios, fortalecer relaciones interpersonales, y detectar potencial de desarrollo.

Castillo y Mejía (2021) explican que el comportamiento organizacional moderno incorpora elementos de inteligencia emocional y cultura digital.

2.2.2.7. Técnicas para Evaluar el Desempeño Laboral

Hay varias maneras de conseguir conocimiento acerca de las acciones de administración de personal y también acerca de las acciones de psicología organizacional. Cada uno de estos componentes ofrece conocimiento en parte:

- Entrevistas: Según Pulido (2003), permiten identificar áreas de mejora, detectar necesidades del personal y obtener información valiosa a través de entrevistas de salida.
- Rivas y Torres (2021) señalan que las encuestas de clima laboral son herramientas clave para medir la percepción de bienestar, confianza y compromiso organizacional.
- Análisis de Registros: Brrow et al. (1990) indican que los registros de RRHH ayudan a cumplir políticas internas y normas legales.
- Experimentación de Técnicas: Asmat (2003) sugiere usar pruebas de grupo vs. control, aunque los resultados pueden verse afectados por cambios internos.

- Información Externa: Alquiler (2005) indica que comparar con otras empresas aporta datos clave, aunque conseguir información específica puede ser difícil.

2.2.2.8. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Las compañías de este sector deben tomar en consideración aquellos componentes que están vinculados a la calidad de servicio y que tienen una influencia directa en la capacidad laboral, entre ellas se encuentran:

- Satisfacción del Trabajo: Davis y Newstrom (2002) señalan que las emociones positivas o negativas que genera el empleo afectan directamente el desempeño.
- Autoestima: Se relaciona con la necesidad de reconocimiento y ascenso dentro de la organización.
- Trabajo en Equipo: Fomenta la interacción directa y la evaluación grupal, elevando la calidad del trabajo.
- Capacitación del Trabajador: Drovett (1992) y Nash (1989) indican que la formación bien estructurada puede tener una efectividad del 80% y mejora la ejecución del trabajo mediante conocimientos específicos.

2.2.2.9. MODELOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

Modelo de Campbell: Se enfoca en los comportamientos más que en los resultados. Destaca el conocimiento declarativo (saberes teóricos), procedimental (cómo se hace) y la motivación (nivel de esfuerzo y continuidad).

Modelo de Motivación-Cognición de Earley y Shalley: Basado en la internalización de metas y cómo estas moldean el comportamiento. Se consideran los procesos cognitivos, afectivos y conductuales dentro de contextos sociales, que influyen en la ejecución de tareas.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Capacitación:** Acciones formativas — cursos, talleres, e-learning— orientadas a mejorar competencias técnicas y blandas para elevar la productividad inmediata del puesto.
- **Clima organizacional:** Percepción colectiva del entorno laboral (confianza, respeto, reconocimiento) que influye en la satisfacción y compromiso de los empleados.
- **Motivación:** Conjunto de incentivos internos y externos (reconocimiento, ascensos, sentido de logro) que impulsan la energía y el compromiso del trabajador.
- **Bienestar laboral:** Programas y condiciones que favorecen la salud física, mental y social del personal, mejorando su rendimiento y permanencia.
- **Retroalimentación:** Proceso de entregar información constructiva y periódica sobre el desempeño para corregir desviaciones y reforzar aciertos.
- **Liderazgo:** Capacidad de influir positivamente en un equipo mediante comunicación, motivación e iniciativa para lograr los objetivos.
- **Productividad:** Relación entre recursos utilizados y resultados obtenidos; cuanto mayor sea, más valor se genera con menos insumos.
- **Competencia:** Habilidades y conocimientos aplicados correctamente a las tareas asignadas, determinantes de un desempeño de calidad.
- **Satisfacción laboral:** Grado de bienestar y motivación que el trabajador percibe de su labor y entorno, clave para permanencia y rendimiento.
- **Cultura organizacional:** Conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas que guían el comportamiento dentro de la empresa.
- **Evaluación de desempeño:** Sistema objetivo y sistemático para valorar metas, comportamientos y resultados con fines de mejora y reconocimiento.
- **Planificación de recursos humanos:** Proceso de anticipar necesidades futuras de personal y diseñar estrategias (reclutamiento, sucesión) para cubrirlas.

- Higiene y seguridad ocupacional: Conjunto de normas y prácticas que garantizan un entorno de trabajo seguro y saludable, previniendo riesgos laborales.
- Calidad de vida laboral: Equilibrio trabajo-vida personal que promueve horarios flexibles, apoyo emocional y beneficios sociales para elevar la motivación.
- Indicador KPI: Métrica cuantificable que refleja el avance de un proceso o meta y facilita el monitoreo del desempeño organizacional.

2.3.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir aspectos relacionados con las personas o recursos humanos. Incluye procesos como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la evaluación, la compensación y la retención del personal. Su objetivo es alinear el potencial humano con la estrategia organizacional, garantizando que la empresa cuente con personas competentes, motivadas y comprometidas.

Según Rodríguez Valencia (2007), la gestión del talento humano implica identificar, atraer, desarrollar y retener al personal más adecuado, así como gestionar las relaciones laborales y las condiciones del entorno de trabajo, a fin de generar valor para la organización.

2.3.2. DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2009) conceptualiza el desempeño laboral como el comportamiento observado y evaluado de una persona en función de las metas y objetivos organizacionales. Incluye la manera en que los empleados ejecutan sus tareas, aplican sus conocimientos, interactúan con otros y logran resultados medibles.

Pérez y Sánchez (2023) definen el desempeño laboral como el conjunto de comportamientos observables relacionados directamente con los objetivos estratégicos de la organización.

Stoner et al. (2008) añaden que el desempeño es la forma en que los miembros de una organización trabajan de manera conjunta para

alcanzar metas comunes, respetando las reglas y procedimientos establecidos.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HO: La Gestión del Talento Humano no se relaciona de forma directa y positiva con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

HI: La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

2.4.2.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

HO: La Gestión del Talento Humano no se relaciona de forma directa y positiva con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

HI: La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

2.4.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

HO: La Gestión del Talento Humano no se relaciona de forma directa y positiva con la Eficacia Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

HI: La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con la Eficacia Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

2.4.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

HO: La Gestión del Talento Humano no se relaciona de forma directa y positiva con la Calidad Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

HI: La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con la Calidad Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

2.4.2.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

HO: La Gestión del Talento Humano no se relaciona de forma directa y positiva con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

HI: La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensión 1: Integrar Personal

Indicadores: Reclutamiento, Selección, Inducción

Dimensión 2: Organizar Personas

Indicadores: Diseño de puestos, Evaluación del desempeño, Planificación de recursos humanos

Dimensión 3: Desarrollar a las Personas

Indicadores: Formación y desarrollo, Capacitación, Gestión del talento

Dimensión 4: Retener Personal

Indicadores: Higiene y seguridad, Calidad de vida, Relación con empleados y sindicato

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión 1: Eficiencia Laboral

Indicadores: Productividad, Competencia, Liderazgo

Dimensión 2: Eficacia Laboral

Indicadores: Logro de objetivos, Actitudes, Efectividad

Dimensión 3: Calidad Laboral

Indicadores: Responsabilidad, Atención, Satisfacción

Dimensión 4: Trabajo en Equipo

Indicadores: Conocimiento del trabajo, Calidad del servicio,
Cumplimiento oportuno

desempeño. de respuesta
(Chiavenato, 2009). (Medina, 2010).

**Desarrollar
a las personas**

- ✓ Formación y desarrollo
- ✓ Capacitación
- ✓ Gestión del talento

6. ¿Considera que la organización del equipo de trabajo facilita alcanzar los objetivos establecidos por la empresa?

7. ¿Considera que la empresa se preocupa por el desarrollo profesional y personal de sus empleados?

8. ¿Sabe si la empresa ofrece capacitaciones, cursos o talleres relevantes para el trabajo?

9. ¿Percibe que recibe retroalimentación constante y efectiva para desarrollar su talento y mejorar su desempeño laboral?

**Proceso de
Retener
Personal**

- ✓ Higiene y seguridad
- ✓ Calidad de Vida
- ✓ Relación con los empleados y sindicato

10. ¿Considera que su ambiente de trabajo es seguro y cumple con las normas de higiene?

11. ¿Percibe que la empresa promueve el equilibrio entre su vida laboral y personal, mejorando su calidad de vida?

12. ¿Percibe que existe un ambiente laboral armonioso y una buena relación entre el personal y los sindicatos?

<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Chiavenato (2009) señala: Desempeño laboral es el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales fijados, y es un indicador del avance estratégico respecto a objetivos deseados.</p>	<p>Se define operacionalmente mediante el puntaje general demostrado a través de la medición de sus dimensiones: Rivas, 2006, p.85).</p>	<p>Eficiencia Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Productividad ✓ Competencia ✓ Liderazgo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿El resultado del día dentro del centro de labores está acorde al objetivo el cual la empresa pretende alcanzar? 2. ¿El personal de la Empresa está adecuadamente capacitado para cumplir con los objetivos planteados? 3. ¿Considera que su supervisor directo demuestra iniciativa y un liderazgo eficaz para mejorar las tareas realizadas en su lugar de trabajo?
			<p>Eficacia Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Logro de objetivos ✓ Actitudes ✓ Efectividad 	

**Calidad
Laboral**

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Atención
- ✓ Satisfacción

7. ¿Cree Ud. que sus colegas están asumiendo y cumpliendo la responsabilidad de sus funciones y tareas asignadas como debe de ser?

8. ¿Considera que los empleados demuestran atención a los detalles necesarios para realizar sus tareas con precisión?

9. ¿El que Ud. realice un buen trabajo optimo y acorde a las necesidades de la empresa, siente satisfacción?

**Trabajo en
equipo**

- ✓ Conocimiento del Trabajo
- ✓ Calidad del servicio
- ✓ Cumplimiento Oportuno

10. ¿Considera que los conocimientos técnicos y prácticos de los empleados contribuyen a un desempeño eficiente y colaborativo?

11. Para Ud. ¿El trabajo en equipo refleja la calidad del servicio que Ud. proporciona en su trabajo?

12. ¿Considera Ud. que el trabajo en equipo realizado repercute en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento oportuno?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio es de tipo básico, debido a que su propósito principal fue ampliar el conocimiento teórico sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lean Work SAC, sin intervenir en la realidad ni modificar las condiciones del entorno de estudio.

Ríos et al. (2017) describe que la investigación básica se orienta a generar y fortalecer fundamentos teóricos que sirven como soporte para futuras investigaciones o aplicaciones prácticas. En este sentido, la presente investigación analizó y explicó la relación entre las variables planteadas, sin implementar acciones, programas o tratamientos que impliquen intervención directa en la organización.

3.1.1. ENFOQUE

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, debido a que se utilizaron estrategias de recolección y análisis de datos tanto cuantitativas como cualitativas. La parte cuantitativa se basó en la medición numérica de las variables mediante cuestionarios estructurados y el análisis estadístico para contrastar las hipótesis planteadas.

Según Hernández, Fernández y Bautista (2006), el enfoque cuantitativo permite recopilar datos medibles con el fin de probar hipótesis mediante análisis estadístico, identificar comportamientos y sustentar teorías (p. 4).

Complementariamente, se incorporó un componente cualitativo mediante la aplicación de una entrevista semiestructurada al gerente general, con el propósito de contextualizar y ampliar la interpretación de los resultados. Este aporte cualitativo permitió profundizar en aspectos que no podían captarse únicamente a través de la medición numérica.

En conjunto, ambos métodos conformaron un enfoque mixto, el cual integró la fortaleza del análisis cuantitativo con la riqueza interpretativa del enfoque cualitativo, proporcionando una comprensión

más completa del fenómeno estudiado.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Conforme a la naturaleza de la presente investigación, esta se ubicó en un nivel o alcance correlacional, ya que permitió determinar y describir la relación existente entre las variables de estudio: la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Hernández Sampieri et al. (2008) señala que la investigación correlacional es un estudio descriptivo que tiene como objetivo medir la conexión entre dos o más variables. (p. 46–47). En este contexto, el término “descriptivo” hace referencia a que el estudio describe la relación encontrada, pero metodológicamente pertenece al nivel correlacional, al no centrarse únicamente en la caracterización de las variables, sino en su vinculación estadística.

3.1.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación empleó el diseño no experimental, de corte transversal, debido a que no se manipulo deliberadamente ninguna de las variables, sino que se observaron tal como se presentaron en su contexto real dentro de la empresa. Asimismo, fue un diseño de corte transversal, porque la recolección de datos se realizó en un único momento del tiempo.

Como señala Ríos (2017), este tipo de estudio implica la observación de los eventos tal como ocurren de manera natural, sin alterar sus condiciones. Es decir, los fenómenos no se modifican deliberadamente en ninguna etapa del proceso de investigación.

De manera similar, Hernández Sampieri et al. (2014) afirman que los estudios no experimentales se realizan únicamente para observar y analizar los fenómenos en su contexto real, sin aplicar manipulación deliberada sobre las variables. Esta característica es coherente con el presente estudio, ya que se buscaron identificar relaciones entre variables sin intervenir en ellas.

ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

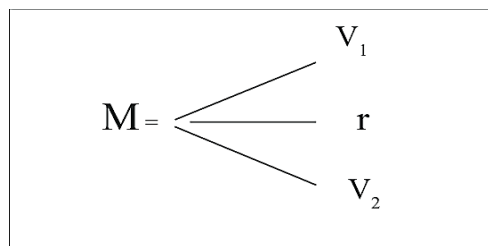
DONDE:

M: Muestra

V1: Gestión del talento humano

V2: Desempeño laboral

r: Relación



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Durante la realización de este estudio, la población estuvo conformada por 70 trabajadores que laboran en la empresa Lean Work SAC. Esta población incluye tanto al personal operativo (ingenieros de obra, técnicos y obreros) como al personal administrativo (gerencia, subgerencia y administración general), ya que todos forman parte de la estructura laboral total de la organización.

Tamayo et al. (2012) señala que la población se refiere al fenómeno de estudio completo, conformado por todas las unidades de análisis que constituyen dicho fenómeno y que deben ser medidas para un estudio determinado. Esto implica la integración de un conjunto N de entidades que comparten una característica particular.

Tabla 2

Distribución de población de estudio

Población	Composición	TOTAL
Única	Gerente y Sub Gerente	2
	Administrador General	1
	Ingenieros (Civil, Arquitecto, Ambiental)	7
	Obreros (Maestro de Obra, Almacenero, Peón, Vigía)	60
TOTAL		70

Esta tabla muestra la composición de personal que labora en obra en la Empresa Lean Work SAC.

3.2.2. MUESTRA

El presente estudio utilizó un muestreo no probabilístico, también denominado muestreo por conveniencia, el cual consiste en seleccionar a los participantes que se encuentran disponibles y cumplen con las características necesarias para aportar información relevante al estudio. Bajo esta técnica, la muestra quedó conformada por 67 trabajadores de la empresa Lean Work SAC, correspondientes al personal que se encontraba presente, accesible y operativamente activo durante la aplicación de los instrumentos en el año 2024.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 176), este tipo de muestreo permite trabajar con unidades de análisis accesibles, sin buscar necesariamente representatividad estadística, sino la obtención de información específica del subgrupo estudiado. En este caso, la elección de la muestra facilitó el desarrollo de la investigación y el cumplimiento de sus objetivos, al centrarse en los trabajadores directamente involucrados en las variables analizadas.

En tal sentido, la muestra quedó distribuida de la siguiente manera:

Tabla 3

Muestra de estudio

Población	Composición	TOTAL
Única	Gerente y Sub Gerente	2
	Administrador General	1
	Ingenieros (Civil, Arquitecto, Ambiental)	7
	Obreros (Maestro de Obra, Almacenero, Peón, Vigía)	57
TOTAL		67

Esta tabla muestra la composición de la muestra efectiva de trabajadores que participaron en el estudio en la Empresa Lean Work SAC.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCION DE DATOS

Para recolectar la información necesaria, se utilizó como técnica principal la encuesta. Este método permitió obtener datos cuantitativos de manera directa, mediante un cuestionario estructurado que fue aplicado de forma homogénea a toda la muestra seleccionada.

Se diseñaron dos cuestionarios distintos, uno para cada variable en estudio:

- Para la Variable 1 (Gestión del Talento Humano), el instrumento incluyó 12 ítems, dirigido a los trabajadores de la empresa Lean Work SAC.
- Para la Variable 2 (Desempeño Laboral), se elaboró un cuestionario también de 12 ítems, que evaluó la percepción del desempeño de los trabajadores.

Ambos formularios estuvieron compuestos por preguntas cerradas, lo que facilitó la codificación y posterior análisis estadístico. Antes de su aplicación definitiva, se realizó una prueba piloto con el fin de verificar la claridad de las preguntas y realizar los ajustes necesarios para asegurar su correcta comprensión.

Adicionalmente, se utilizó la técnica de la entrevista como complemento cualitativo. Se elaboró una guía de entrevista y se aplicó al Gerente General de Lean Work SAC, el Sr. Karlos Rodrigo Parra Mora, con el propósito de obtener una visión más profunda sobre la segunda variable del estudio. Esta herramienta permitió explorar con mayor flexibilidad temas relacionados al desempeño laboral desde una perspectiva gerencial.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), uno de los retos principales del análisis cualitativo es organizar y seleccionar correctamente la información más significativa. En ese sentido, la entrevista contribuyó a enriquecer los resultados, aportando matices y detalles que no podían captarse únicamente a través de las encuestas.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Los datos recolectados fueron organizados mediante el proceso de baremación, que consistió en tabular las respuestas de cada ítem, calcular sus frecuencias y agruparlas en niveles establecidos para cada dimensión (eficiente, regular y deficiente). Este procedimiento permitió transformar la información cruda de los cuestionarios en valores ordenados y comparables.

Una vez obtenidos los niveles por dimensión y variable, los resultados fueron presentados mediante tablas de frecuencias y gráficos de barras, elaborados con el software estadístico SPSS versión 25.0. Cabe señalar que los gráficos se generaron únicamente para las variables y sus dimensiones, y no para cada ítem individual, ya que la baremación permitió consolidar las respuestas en resultados globales por categoría.

Se empleó estadística descriptiva para calcular frecuencias, porcentajes y distribuciones generales, lo cual facilitó la identificación de patrones relevantes dentro de la muestra y permitió una interpretación más clara y estructurada de los resultados.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

El análisis de los datos se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 25.0. Para la estadística descriptiva, se calcularon frecuencias y porcentajes, organizando los resultados en tablas que permitieron observar la distribución de las respuestas en cada ítem. Asimismo, se aplicó un proceso de baremación, mediante el cual se clasificaron los puntajes obtenidos en niveles para cada variable y sus dimensiones. Los gráficos se emplearon únicamente para representar los resultados globales de las variables y de sus dimensiones.

En cuanto a la estadística inferencial, primero se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba correspondiente, con el propósito de determinar el coeficiente de correlación adecuado. Dado que los datos cumplieron con los criterios de normalidad, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson (r) para establecer la relación entre las variables y entre cada una de sus dimensiones, trabajando con un

nivel de significancia de 0.05 para la contrastación de las hipótesis.

Estos procedimientos permitieron analizar de manera objetiva los resultados y verificar la existencia, dirección y fuerza de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.1.1. RESULTADOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla 4

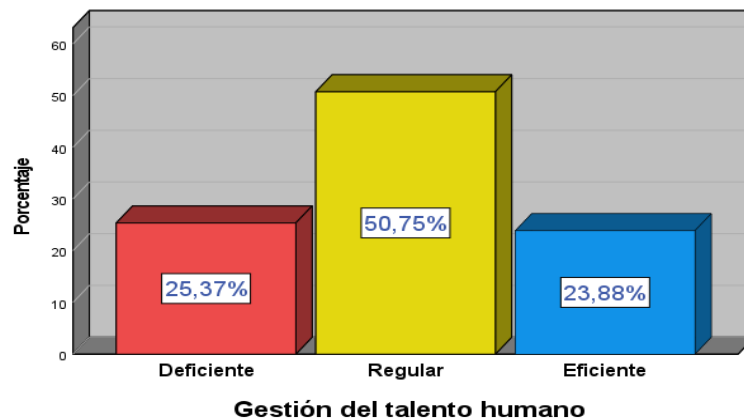
Resultados de la variable gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	17	25.4
Regular	34	50.7
Eficiente	16	23.9
Total	67	100.00

Nota. La tabla muestra información recolectada tras la aplicación.

Figura 1

Diagrama de los resultados de la gestión del talento humano



Fuente: Tabla 4

Considerando la Tabla 4 y Figura 1, en la empresa Lean Work SAC, Huánuco, los resultados evidencian que la gestión del talento humano es percibida como regular por el 50,7% de los trabajadores, mientras que un 25,4% la califica como deficiente y solo el 23,9% la considera eficiente. Estos hallazgos sugieren que las estrategias implementadas en la empresa no están generando un impacto significativo en el desarrollo y desempeño del personal. La prevalencia de una percepción regular indica la necesidad de fortalecer políticas de capacitación, motivación y evaluación del talento humano. Para mejorar

la gestión del talento humano, Lean Work SAC debe optimizar sus procesos de selección, formación y retención de personal, alineándolos con los objetivos organizacionales para incrementar la eficiencia y satisfacción laboral.

Tabla 5

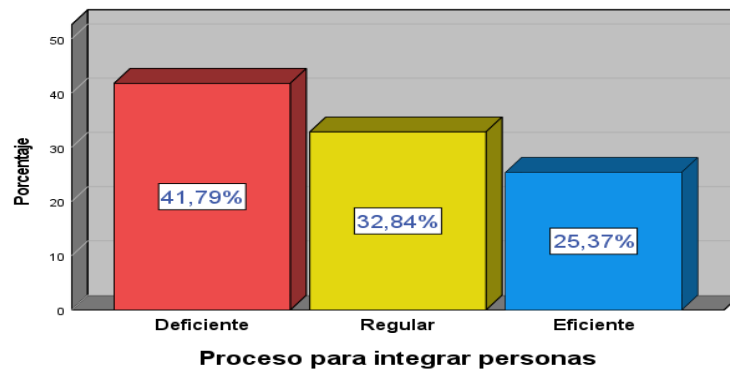
Resultados de la dimensión procesos para integrar personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	28	41.8
Regular	22	32.8
Eficiente	17	25.4
Total	67	100.00

Nota. La tabla muestra información recolectada tras la aplicación.

Figura 2

Diagrama de los resultados de los procesos para integrar personas



Fuente: Tabla 5

Considerando la Tabla 5 y Figura 2, los resultados sobre la dimensión procesos para integrar personas en la empresa Lean Work SAC, Huánuco, los resultados reflejan que el 41,8% de los trabajadores perciben la gestión del talento humano como deficiente, el 32,8% la califica como regular y solo el 25,4% la considera eficiente. Estos datos evidencian una deficiencia en las estrategias de administración del talento, lo que podría estar afectando la motivación y productividad del personal. La predominancia de percepciones negativas sugiere la necesidad de fortalecer los programas de formación, retención y desarrollo del capital humano. Para mejorar la gestión del talento, Lean

Work SAC debe implementar políticas orientadas a la optimización del desempeño, la satisfacción laboral y la alineación de los objetivos organizacionales con las competitivas.

Tabla 6

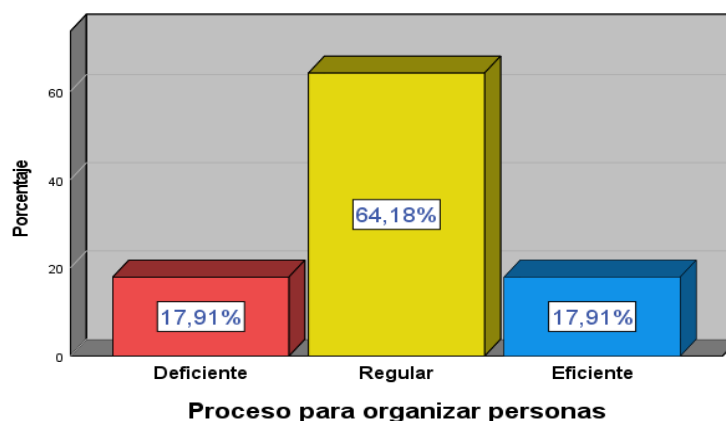
Resultados de la dimensión procesos para organizar personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	12	17.9
Regular	43	64.2
Eficiente	12	17.9
Total	67	100.00

Nota. La tabla muestra información recolectada tras la aplicación.

Figura 3

Diagrama de los resultados de los procesos para organizar personas



Fuente: Tabla 6

Considerando la Tabla 6 y Figura 3, los resultados sobre la dimensión procesos para organizar personas en la empresa En Lean Work SAC, Huánuco, los resultados muestran que el 64,2% de los trabajadores perciben la gestión del talento humano en un nivel regular, mientras que un 17,9% la califica como deficiente y otro 17,9% la considera eficiente. Este predominio de una percepción regular sugiere que, si bien existen prácticas de gestión implementadas, estas no están generando un impacto significativo en el desarrollo y desempeño del talento humano. La baja proporción de trabajadores que consideran la gestión eficiente indica la necesidad de fortalecer estrategias en

capacitación, reconocimiento y motivación laboral. Para optimizar la gestión del talento humano, Lean Work SAC debe implementar planes de mejora que alineen las competencias del personal con los objetivos organizacionales, asegurando así un desempeño más efectivo y satisfactorio.

Tabla 7

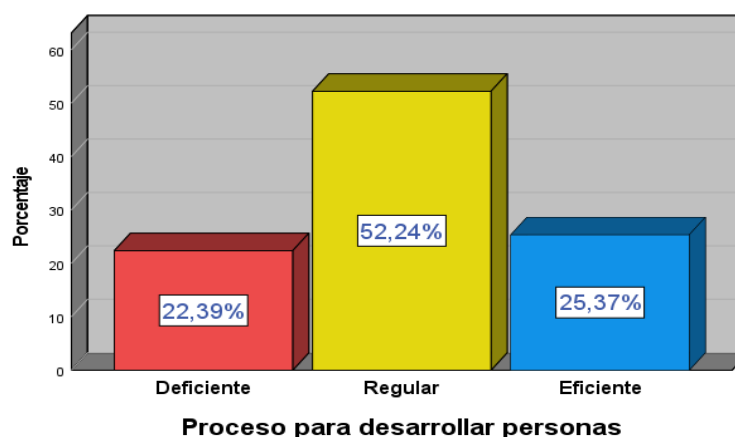
Resultados de la dimensión procesos para desarrollar personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	22.4
Regular	35	52.2
Eficiente	17	25.4
Total	67	100.00

Nota. La tabla muestra información recolectada tras la aplicación.

Figura 4

Diagrama de los resultados de procesos para desarrollar personas



Fuente: Tabla 7

Analizando la Tabla 7 y Figura 4, con relación a la dimensión procesos para desarrollar personas en la empresa Lean Work SAC, Huánuco, los resultados reflejan que el 52,2% de los trabajadores perciben la gestión del talento humano como regular, mientras que un 22,4% la considera deficiente y solo un 25,4% la califica como eficiente. Esta tendencia sugiere que las estrategias implementadas en la gestión del talento humano no están logrando generar un impacto significativo en el desarrollo y desempeño de los colaboradores. La predominancia

de una percepción regular indica la necesidad de fortalecer programas de capacitación, incentivos laborales y evaluación del rendimiento. Para optimizar estos procesos, Lean Work SAC debe implementar un enfoque más estratégico en la gestión del talento humano, alineando las competencias de los empleados con los objetivos organizacionales para mejorar su desempeño.

Tabla 8

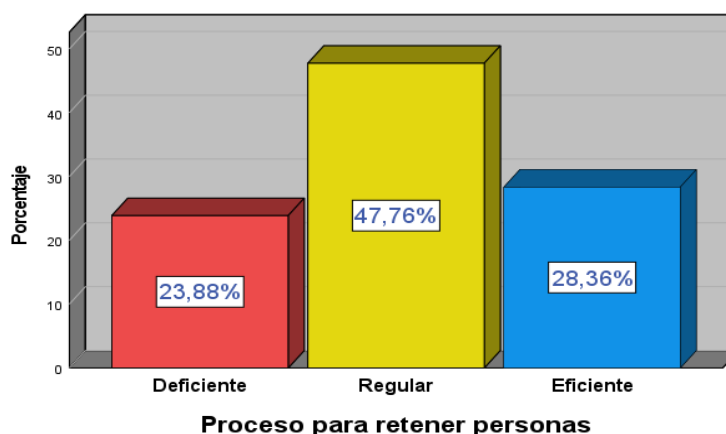
Resultados de la dimensión procesos para retener personas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	23.9
Regular	32	47.8
Eficiente	19	28.4
Total	67	100.00

Nota. La tabla muestra información recolectada tras la aplicación.

Figura 5

Diagrama de los resultados de procesos para retener personas



Fuente: Tabla 8

Analizando la Tabla 8 y Figura 5, con relación a la dimensión procesos para retener personas de la empresa En Lean Work SAC, Huánuco, los resultados indican que el 47,8% de los trabajadores perciben la gestión del talento humano como regular, mientras que un 23,9% la califica como deficiente y un 28,4% la considera eficiente. Esta distribución sugiere que, si bien existen esfuerzos en la gestión del talento, estos aún no logran consolidar una percepción mayoritariamente

positiva entre los empleados. La alta proporción de evaluación regular y deficiente resalta la necesidad de fortalecer estrategias de capacitación, desarrollo profesional y motivación laboral. Para mejorar la gestión del talento humano, Lean Work SAC debe implementar políticas que promuevan un ambiente laboral más eficiente, con procesos de evaluación y retroalimentación que impulsan el crecimiento y desarrollo organizacional.

4.1.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 9

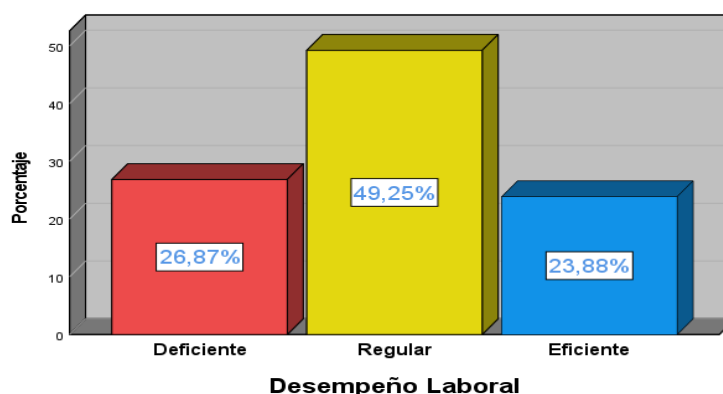
Resultados de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	26.9
Regular	33	49.3
Eficiente	16	23.9
Total	67	100.00

Nota. La tabla muestra información recolectada tras la aplicación.

Figura 6

Diagrama de los resultados de la variable desempeño laboral



Fuente: Tabla 9

Interpretando la Tabla 9 y Figura 6, con relación a la variable desempeño laboral de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, los resultados reflejan que el 49,3% de los trabajadores perciben la gestión del talento humano en un nivel regular, mientras que un 26,9% la califica como deficiente y solo un 23,9% la considera eficiente. Estos hallazgos evidencian que las estrategias implementadas en la gestión del talento

humano aún presentan áreas de mejora, especialmente en términos de capacitación, retención y motivación del personal. La predominancia de una percepción regular sugiere la necesidad de optimizar los procesos de desarrollo y evaluación del talento dentro de la organización. Para fortalecer la gestión del talento humano, Lean Work SAC debe implementar políticas más efectivas de formación, incentivos y liderazgo, con el fin de mejorar el compromiso y desempeño de los trabajadores.

Tabla 10

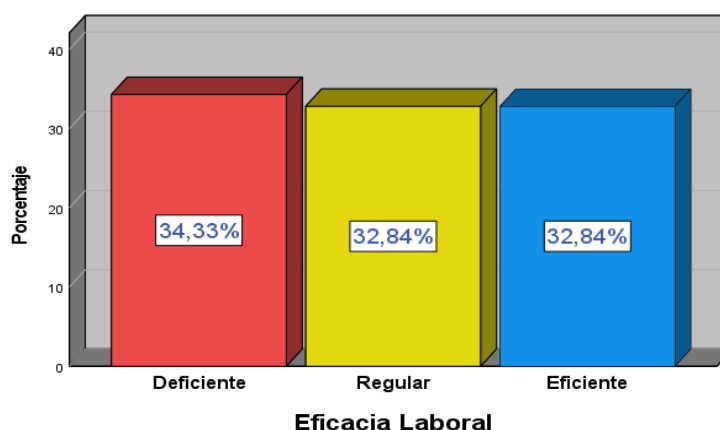
Resultados de la dimensión eficacia laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	23	34.3
Regular	22	32.8
Eficiente	22	32.8
Total	67	100.00

Nota. La tabla muestra información recolectada tras la aplicación.

Figura 7

Diagrama de los resultados de la eficacia laboral



Fuente: Tabla 10

Interpretando la Tabla 10 y Figura 7, respecto a la dimensión denominada eficacia laboral en la empresa Lean Work SAC, Huánuco, los resultados evidencian una distribución equilibrada en la percepción de la gestión del talento humano, con un 34,3% que la califica como deficiente, mientras que el 32,8% la considera regular y otro 32,8% eficiente. Estos resultados reflejan una situación mixta, donde una

proporción significativa de trabajadores no percibe una gestión efectiva del talento, lo que podría estar afectada la motivación y el desempeño organizacional. La presencia de un alto porcentaje de evaluación deficiente sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de capacitación, reconocimiento e incentivos laborales. Para mejorar la gestión del talento humano, Lean Work SAC debe enfocar sus esfuerzos en desarrollar políticas de formación continua, mejorar la comunicación organizacional y alinear los objetivos estratégicos.

Tabla 11

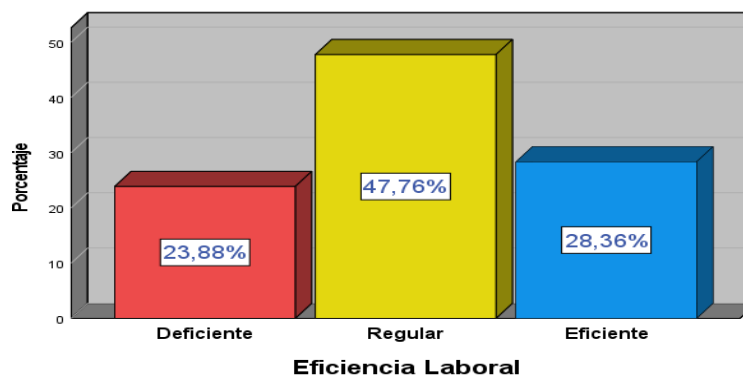
Resultados de la dimensión eficiencia laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	23.9
Regular	32	47.8
Eficiente	19	28.4
Total	67	100.00

Nota. La tabla muestra información recolectada tras la aplicación.

Figura 8

Diagrama de los resultados de la eficiencia laboral



Fuente: Tabla 11

Interpretando la Tabla 11 y Figura 8, de la dimensión eficiencia laboral de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, los resultados reflejan que el 47,8% de los trabajadores perciben la gestión del talento humano como regular, mientras que un 23,9% la califica como deficiente y un 28,4% la considera eficiente. Esta distribución sugiere que, si bien existen iniciativas en la gestión del talento humano, estas no logran un

impacto significativo en el desarrollo y desempeño del personal. La alta proporción de percepciones regulares y deficientes indica la necesidad de fortalecer estrategias de formación, incentivos y desarrollo profesional. Para optimizar estos procesos, Lean Work SAC debe implementar políticas que promuevan la capacitación continua, la evaluación del desempeño y la mejora del clima organizacional para maximizar el potencial de su capital humano.

Tabla 12

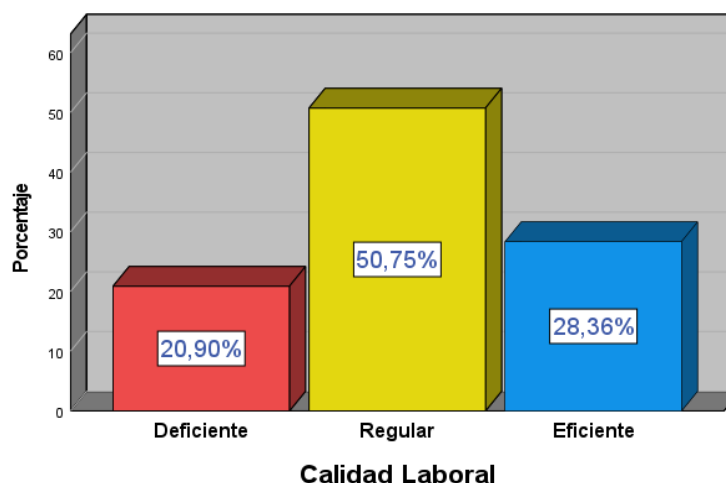
Resultados de la dimensión calidad laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	20.9
Regular	34	50.7
Eficiente	19	28.4
Total	67	100.00

Nota. La tabla muestra información recolectada tras la aplicación.

Figura 9

Diagrama de los resultados de la calidad laboral



Fuente: Tabla 12

Interpretando la Tabla 12 y Figura 9, en relación con la dimensión conocida como calidad laboral en la empresa Lean Work SAC, Huánuco, los resultados evidencian que el 50,7% de los trabajadores perciben la gestión del talento humano como regular, mientras que un 20,9% la califica como deficiente y un 28,4% la considera eficiente. Estos

hallazgos indican que, si bien existen estrategias implementadas, no están logrando un impacto significativo en la optimización del talento humano dentro de la organización. La predominancia de una percepción regular sugiere la necesidad de fortalecer programas de capacitación, incentivos y evaluación del desempeño. Para mejorar esta gestión, Lean Work SAC debe desarrollar estrategias que alineen el desarrollo del talento con los objetivos organizacionales, promoviendo un ambiente de trabajo que favorezca el crecimiento profesional.

Tabla 13

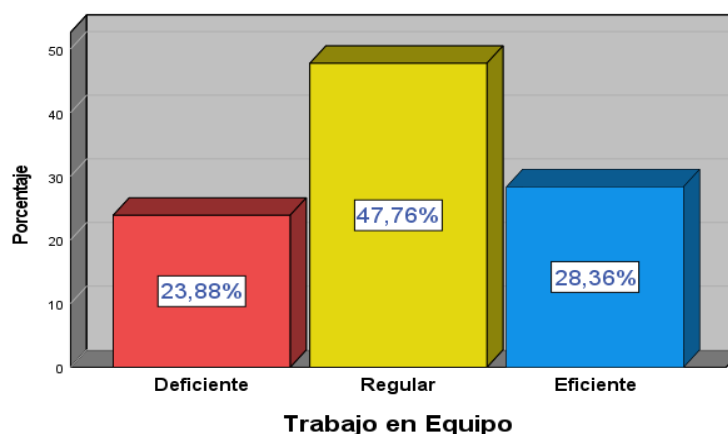
Resultados de la dimensión trabajo en equipo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	23.9
Regular	32	47.8
Eficiente	19	28.4
Total	67	100.00

Nota. La tabla muestra información recolectada tras la aplicación.

Figura 10

Diagrama de los resultados del trabajo en equipo



Fuente: Tabla 13

Interpretando la Tabla 13 y Figura 10, respecto a la dimensión trabajo en equipo. En Lean Work SAC, Huánuco, los resultados reflejan que el 47,8% de los trabajadores perciben la gestión del talento humano como regular, mientras que un 23,9% la considera deficiente y un 28,4% la califica como eficiente. Este panorama sugiere que las estrategias

implementadas en la empresa aún no logran consolidarse como prácticas óptimas para el desarrollo del talento humano. La prevalencia de una percepción regular indica la necesidad de fortalecer políticas de capacitación, incentivos y evaluación del desempeño. Para mejorar esta gestión, Lean Work SAC debe adoptar estrategias más estructuradas y alineadas con las necesidades de los colaboradores, promoviendo un ambiente de trabajo que fomente el crecimiento profesional.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla 14

Prueba de normalidad para la variable gestión del talento humano

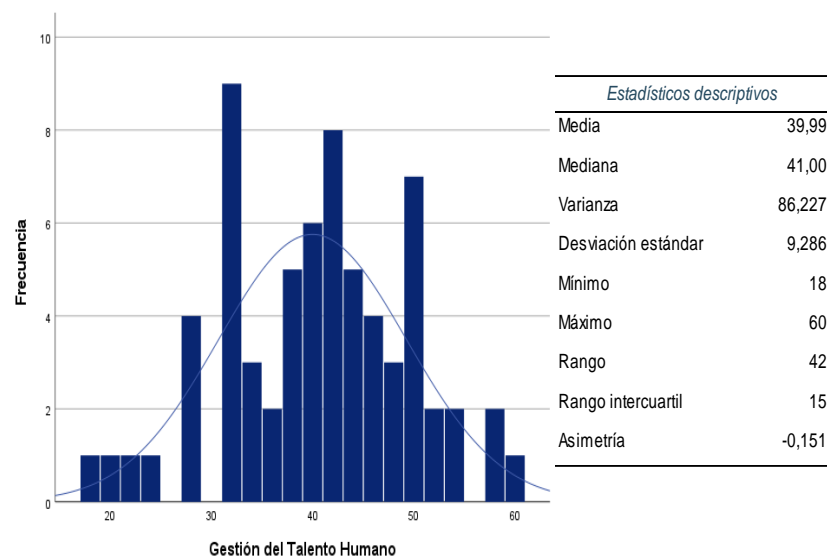
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Talento Humano	0,059	67	,200*

Nota. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 11

Distribución muestral de la variable gestión del talento humano



Fuente: Software estadístico

El propósito de realizar la prueba de normalidad es determinar si los datos de la variable "Gestión del Talento Humano" siguen una distribución normal. Para ello, se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo un valor de significancia (Sig.) de 0,200, lo que indica que los datos se ajustan a una distribución normal teórica ($p > 0,05$). En cuanto a los estadísticos descriptivos, media es de 39,99 y la mediana de 41,00, lo que sugiere una distribución centrada en estos valores. La desviación estándar de 9,286 indica una dispersión moderada de los datos, mientras que la asimetría de -0,151 señala una ligera inclinación a la izquierda. Además, el histograma muestra una distribución que, aunque presenta ciertas variaciones, tiende a una forma aproximadamente normal, lo que sugiere que los datos no se desvían significativamente de una distribución.

Ho:

La distribución de datos muestrales de la gestión del talento humano tienen una distribución normal.

Hi:

La distribución de datos muestrales de la gestión del talento humano no sigue una distribución normal.

Para una muestra $n= 67$ y nivel de significancia $\alpha=0,05$ determinamos la probabilidad de contraste con el software estadístico, cuyo valor es p :

$$p > 0,05$$

Por lo tanto, procedemos a rechazar la Hi y aceptamos la Ho, es decir, que la distribución muestral de la gestión del talento humano es normal.

4.2.2. PRUEBA DE NORMALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

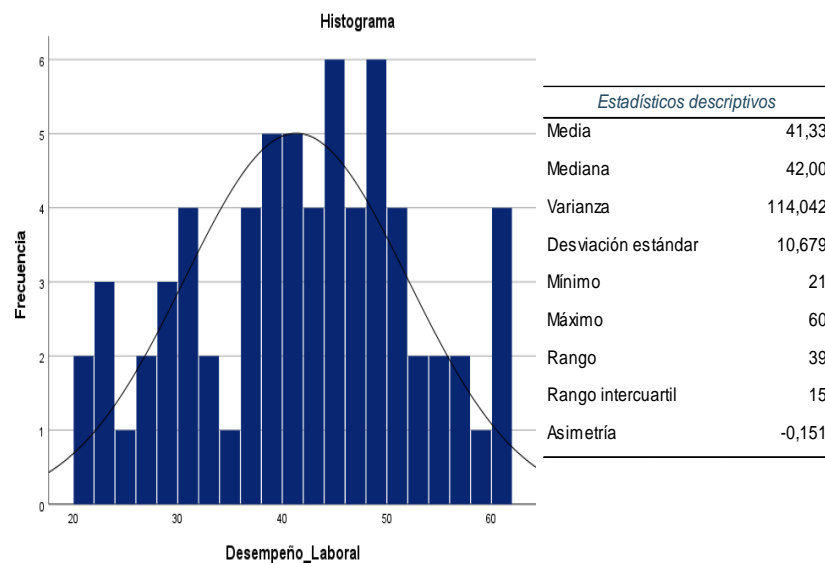
Tabla 15

Prueba de normalidad para la variable desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	0,065	67	,200*

Figura 12

Distribución muestral de la variable desempeño laboral



Fuente: Software estadístico

El propósito de la prueba de normalidad es determinar si la distribución del desempeño laboral en Lean Work SAC se ajusta a una distribución normal teórica. La media de 41,33 y la mediana de 42,00 sugieren una distribución centrada, con una dispersión estándar de 10,679 que indica una dispersión moderada. La asimetría de -0,151 señala un nivel de inclinación a la izquierda, pero dentro de un rango aceptable. El histograma muestra una forma cercana a la normalidad, aunque con ligeras variaciones en la frecuencia de los datos. La prueba de Kolmogorov-Smirnov arroja un estadístico de 0,065 y una significancia de 0,200, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula de normalidad, confirmando que los datos de la variable desempeño

laboral siguen una distribución normal

Ho:

La distribución de datos muestrales del desempeño laboral tienen una distribución normal.

Hi:

La distribución de datos muestrales del desempeño laboral no sigue una distribución normal.

Para una muestra $n= 67$ y nivel de significancia $\alpha=0,05$ determinamos la probabilidad de contraste con el software estadístico, cuyo valor es p :

$$p > 0,05$$

Por lo tanto, procedemos rechazamos la Hi y aceptamos la Ho, es decir, que la distribución muestral del desempeño laboral es normal.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Considerando que las variables de investigación (gestión del talento humano y desempeño laboral) siguen una distribución normal aplicaremos la correlación de r de Pearson.

$$r = \frac{Cov(x,y)}{S_x \times S_y} \quad \text{además} \quad -1 \leq r \leq 1$$

4.3.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Planteamiento de hipótesis

Ho:

La Gestión del Talento Humano no se relaciona de forma directa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Hi:

La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con la Calidad Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Nivel de Significancia (α)

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Prueba estadística

Considerando que la variable Gestión del Talento Humano no sigue una distribución normal aplicaremos el estadístico de prueba de la correlación r de Pearson.

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y}$$

- r = Correlación de rango de Pearson
- D = la diferencia entre los rangos de las variables correspondientes
- n = número de observaciones

Reemplazando:

$$r = 0,808^{**}$$

Tabla 16*Contrastación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral*

			Gestión de Talento Humano	Desempeño Laboral
r de Pearson	Gestión de Talento Humano	Correlación	1	,808"
		de Pearson		0,000
		Sig. (bilateral)	67	67
		N		
Desempeño Laboral		Correlación	,808"	1
		de Pearson	0,000	
		Sig. (bilateral)	67	67
		N		

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

Como se observa en la tabla 16, el coeficiente de calificación de Pearson entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lean Work SAC, Huánuco, es $r = 0,808$, con un nivel de significancia de $p = 0,000$, este valor indica una relación positiva fuerte y altamente significativa, lo que sugiere que a medida que se optimizan las estrategias de gestión mejoran el desempeño del trabajador, enfatiza que el fortalecimiento del talento humano mediante capacitaciones, incentivos y liderazgo participativo impacta positivamente en la productividad de los empleados. En la empresa

Lean Work SAC, estos resultados evidencian la necesidad de reforzar las estrategias de gestión del talento humano, implementando programas de formación continua, evaluaciones de desempeño más precisas y mecanismos de reconocimiento laboral que motivan a los colaboradores. La alta estimación obtenida sugiere que la empresa podría aumentar su competitividad y sostenibilidad mediante un enfoque estratégico en la gestión de su capital humano, asegurando que el desarrollo profesional y el bienestar de los empleados se traduzcan en

un incremento del desempeño organizacional y una mayor eficiencia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por tanto, se concluye que la gestión del talento humano se relaciona de forma directa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

4.3.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hipótesis Específica 1

Ho:

La Gestión del Talento Humano no se relaciona de forma directa y positiva con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Hi:

La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Tabla 17

Contrastación entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral

			Gestión de Talento Humano	Eficiencia Laboral
r de Pearson	Gestión de Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,676"
		Sig. (bilateral)	67	0,000
		N		67
	Eficiencia Laboral	Correlación de Pearson	,676"	1
Sig. (bilateral)		0,000	67	
N		67	67	

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

Toma de decisión

Como se observa en la tabla 17, se presenta la evaluación entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral en la empresa Lean Work SAC, Huánuco. Se observa un coeficiente de evaluación de Pearson de 0,676 con un p-valor de 0,000 lo que indica una evaluación positiva moderada-alta y estadísticamente significativa. Esto determina que las mejoras en la gestión del talento humano están asociadas con un incremento en la eficiencia laboral dentro de la organización. Los resultados del análisis sugieren que la implementación de prácticas estratégicas en la gestión del talento humano —como la capacitación continua, el desarrollo de competencias específicas y un liderazgo efectivo— tiene una influencia directa en la mejora del desempeño de los trabajadores. Estas acciones contribuyen no solo a una mayor eficiencia en el uso de los recursos, sino también a la reducción de desperdicios y a una mejor organización interna.

El valor p obtenido (menor a 0,01) indica que la relación entre estas prácticas y el desempeño laboral es estadísticamente significativa, lo que permite descartar que esta asociación sea producto del azar. Esto respalda la necesidad de fortalecer y sistematizar dichas prácticas dentro de Lean Work SAC.

Sin embargo, aunque el resultado confirma la existencia de una relación significativa, no permite establecer una causalidad directa. Por ello, se recomienda que la empresa continúe profundizando en estrategias que potencien el impacto de la gestión del talento humano, evaluando de forma continua cómo estas acciones influyen en la eficiencia operativa y los resultados organizacionales. Acciones como la implementación de indicadores de desempeño, evaluación periódica de procesos y fortalecimiento del clima organizacional pueden contribuir a mejorar la productividad y sostenibilidad de la empresa.

Por tanto, se concluye que la gestión del talento humano se relaciona de forma directa y positiva con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Hipótesis Específica 2

Ho:

La Gestión del Talento Humano no se relaciona de forma directa y positiva con la eficacia laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Hi:

La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con la eficacia laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Tabla 18

Contrastación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral

		Gestión de Talento Humano	Eficacia Laboral
r de Pearson	Gestión de Talento Humano	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,653" 0,000 67 67
	Eficacia Laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,653" 1 0,000 67 67

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

Toma de decisión

Como se observa en la tabla 18, el coeficiente de correlación de Pearson entre la variable gestión del talento humano y la eficacia laboral en la empresa Lean Work SAC, Huánuco. Se observa un coeficiente de evaluación de Pearson de 0,653 con un p-valor de 0,000 lo que indica

una evaluación positiva moderada-alta y estadísticamente significativa. Esto sugiere que una mejora en la gestión estratégica de la empresa, mejora en la gestión del talento humano está directamente relacionada con el incremento en la eficacia laboral de los trabajadores de la empresa. El resultado implica que estrategias como la capacitación continua, el desarrollo de habilidades técnicas y blandas, la retroalimentación efectiva y el fortalecimiento del liderazgo organizacional pueden impactar positivamente en la eficacia de los empleados. Para Lean Work SAC, estos resultados refuerzan la importancia de implementar políticas de desarrollo organizacional, enfocadas en elementos estratégicos para elevar la eficacia laboral y asegurar el crecimiento sostenible de la empresa.

Por tanto, se concluye que la gestión del talento humano se relaciona de forma directa y positiva con la eficacia laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Hipótesis Específica 3

Ho:

La Gestión del Talento Humano no se relaciona de forma directa y positiva con la calidad laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Hi:

La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con la calidad laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Tabla 19*Contrastación entre la gestión del talento humano y la calidad laboral*

			Gestión de Talento Humano	Calidad Laboral
r de Pearson	Gestión de Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,564"
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	67	67
	Calidad Laboral		Correlación de Pearson	,564"
Sig. (bilateral)			0,000	
		N	67	67

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

Como se observa en la tabla 19, donde se muestra la evaluación de Pearson entre la gestión del talento humano y la calidad laboral en la empresa Lean Work SAC, Huánuco. Se observa un coeficiente de evaluación de 0,564 con un p-valor de 0,000 lo que indica una evaluación positiva moderada y estadísticamente significativa. Esto implica que las mejoras en la gestión del talento humano están asociadas con un incremento en la calidad laboral de los trabajadores, lo que sugiere que políticas bien estructuradas en este ámbito pueden influir en la percepción.

El resultado respalda la idea de que una adecuada gestión del talento humano, basada en programas que contribuyan a mejorar la calidad del trabajo. Un entorno laboral donde los empleados se sienten valorados y motivados genera mejores prácticas. Dado que el p-valor es menor a 0,01 la relación es estadísticamente significativa. Para Lean Work SAC, estos hallazgos enfatizan la necesidad de fortalecer las estrategias de gestión del talento humano, promoviendo un entorno de programas de bienestar, formación continua y reconocimiento del desempeño

Por tanto, se concluye que la gestión del talento humano se relaciona de forma directa y positiva con la calidad laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Hipótesis Específica 4

Ho:

La Gestión del Talento Humano no se relaciona de forma directa y positiva con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Hi:

La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

Tabla 20

Contrastación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo

			Gestión de Talento Humano	Trabajo en Equipo
r de Pearson	Gestión de Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,659"
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	67	67
	Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	,659"	1
Sig. (bilateral)		0,000		
N		67	67	

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

Toma de decisión

Como se observa en la tabla 20, se muestra la evaluación de Pearson entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la empresa Lean Work SAC, Huánuco. Se observa un coeficiente de

estimación de 0,659 con un p-valor de 0,000 lo que indica una correlación positiva moderada-alta y estadísticamente significativa. Esto determina que a medida que la gestión del talento humano mejora, también lo hace el trabajo en equipo dentro de la organización. El resultado evidencia que las estrategias de gestión del talento humano, como la capacitación en el personal, cohesión y desempeño de los equipos de trabajo. Un sistema bien estructurado de gestión del talento contribuye a que los empleados desarrollen mejores relaciones, dado que el p-valor es menor a 0,01 se confirma que esta relación es significativa desde el punto de vista estadístico, lo que respalda la hipótesis de que la gestión del talento humano influye en la capacidad de los empleados para trabajar en equipo. Para Lean Work SAC, estos resultados sugieren la importancia de fortalecer las estrategias de integración laboral, promoviendo capacitaciones en trabajo en equipo, mayor desempeño organizacional, mayor productividad y satisfacción laboral.

Por tanto, se concluye que la gestión del talento humano se relaciona de forma directa y positiva con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre los recursos humanos y el desempeño laboral en Lean Work SAC, ubicado en la ciudad de Huánuco. A través de la prueba estadística de correlación de Pearson, se obtuvo un coeficiente tan alto como $r = 0.808$ ($p = 0.000$), lo que marca una correlación positiva y significativa. Esto indica que una adecuada gestión del talento humano conduce a un mejor desempeño laboral por parte de los empleados.

Este resultado está corroborado por investigaciones previas, como la de Acosta et al. (2021), quienes señalaron un aumento en la eficiencia laboral después de utilizar una gestión integral del talento. En el sector público, la satisfacción laboral incluso se duplicó. De manera similar, Mejía (2021) mostró que el desarrollo de competencias y los incentivos estructurados tuvieron un efecto positivo en la eficiencia organizacional.

El hardware electromecánico y el control del sistema de Caterpillar Johnson solo logran una eficiencia máxima del 17.17%. Además, las debilidades de Lean Work SAC en la gestión de recursos humanos, incluidas las estrategias de supervisión, no pueden alinear el objetivo de la institución con el de un procedimiento operativo de alta calidad.

Además, Paredes (2020) argumenta que cuando no hay una coordinación clara entre la gestión del personal y los objetivos estratégicos corporativos, se genera un ambiente pesimista y un bajo sentido de compromiso laboral. En este sentido, para mejorar el desempeño laboral del personal, se recomienda fortalecer los procesos de reentrenamiento y evaluación continuos. La retroalimentación del desempeño debe volver a activarse tanto para el desarrollo del personal como para que se ofrezcan cursos de capacitación.

Por otro lado, la investigación de González y Ramírez (2021) encontró que la gestión efectiva del personal también tiene que ver con la adaptabilidad al cambio y la incorporación de tecnología en los procesos de evaluación y desarrollo. En el caso de Lean Work SAC, es la falta de digitalización de sus procesos lo que limita el potencial de sus empleados. Por lo tanto, se

recomienda implementar medios técnicos que permitan planificar, supervisar y evaluar el desempeño laboral del personal.

Según el estudio de Martínez y Pérez (2020), las empresas que fomentan una cultura de reconocimiento e involucramiento logran un aumento significativo en el arraigo laboral. En consecuencia, Lean Work SAC tiene mucho que ganar al promover activamente estos valores de una manera que fortalezca el vínculo entre la empresa y sus empleados.

Mendoza y López (2021) señalaron además que la capacitación continua y las oportunidades de crecimiento profesional tienen un efecto directo sobre el desempeño. Sin embargo, muchas empresas de estilo antiguo no tienen una infraestructura de capacitación estándar que permita a los empleados desarrollar sus habilidades e integrar la experiencia laboral interna.

En resumen, la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Lean Work SAC es positiva y evidente. Sin embargo, hay mejoras por hacer, como la digitalización de procesos, la cultura organizacional, la capacitación continua, etc. Llenar estos vacíos no solo elevará el talento, sino que también impulsará la productividad empresarial y la competitividad en general.

Según la primera suposición, el coeficiente de correlación de Pearson entre la gestión del talento humano y la eficiencia laboral fue $r = 0.676$ ($p = 0.000$), lo que indica una relación positiva moderadamente alta. Esto sugiere que aplicar los recursos humanos al máximo aumenta significativamente el rendimiento de los procesos laborales. En particular, permite que los recursos se utilicen de manera más eficiente, se reduzca el tiempo improductivo y se aumente la productividad general.

Sin embargo, se encontró que un porcentaje considerable de trabajadores en Lean Work SAC se consideraban solo promedio en eficiencia laboral. Esto muestra que, si bien existe una relación positiva entre ellos, nuestras políticas actuales de gestión del talento humano aún necesitan más ajustes para tener un mayor efecto.

Mejía (2022) enfatiza que la capacitación continua es la piedra angular de cualquier empresa de alta eficiencia. Sin embargo, las empresas en Lean Work no son buenas en este negocio, ya que tienden a tener personal técnico

con experiencia limitada en gestión y una cultura de miedo a hacerlo por sí mismos. Mientras tanto, Gómez (2022) sugiere que al integrar la tecnología en el proceso laboral es posible hacer mejoras importantes en la gestión del tiempo y así disminuir aún más los errores.

En el caso de Lean Work SAC, sin embargo, la poca cultura de mejora continua y la comparación de la supervisión de Parison sobre el proceso pueden estar afectando negativamente la eficiencia. Por lo tanto, se recomienda construir un sistema de supervisión que pueda especificar áreas de mejora, evaluar periódicamente sus hallazgos y diseñar planes de capacitación personalizados para mejorar los sistemas internos.

Investigaciones recientes de Martínez y Pérez (2021) indicaron que la eficiencia estaba relacionada no solo con cuán comprometidos se sienten los individuos (motivación intrínseca), sino también con si los esfuerzos individuales recibieron reconocimiento. Por lo tanto, cuando los empleados creen que su trabajo es respetado y reciben premios correspondientes basados en el desempeño en el que han demostrado un buen compromiso durante bastante tiempo o en otro momento, su propio suministro de energía se reduce a la mitad, podemos hacer cualquier cosa, pero la disidencia pronto se vuelve cada vez más confrontacional, las pérdidas masivas son inevitables en este momento y el orden social se desmoronará.

Por todas estas razones, Lean Work SAC debería considerar probar un sistema de incentivos tanto para grupos como para individuos con el fin de elevar el nivel de eficiencia de la división de la empresa. Esto resume la mayoría de los estudios disponibles hoy en día sobre Relaciones Humanas (González y Torres, 2022). Dondequiera que se hayan utilizado tecnologías emergentes en la gestión de Recursos Humanos, la eficiencia organizacional ha aumentado en un 35%. Siendo así, los especialistas en datos impulsan una forma de alta eficiencia para procesar y gestionar toda su administración ahora fuera de la información es un activo de capital rápido.

Como las evaluaciones de desempeño están automatizadas o el aprendizaje electrónico se hace virtual, la revolución digital ha extendido el ciclo de aprendizaje y simplificado la administración de software. También debemos tener en cuenta la distribución científica de las cargas de trabajo. Paredes y López (2022) descubrieron que en situaciones laborales donde las

estructuras no están bien organizadas o ya están sobrecargadas, las tasas de eficiencia están por debajo de las esperadas. Esto significa menos eficiencia, lo cual es un asunto significativo para el desarrollo propio de Lean Work SAC.

Se sugiere que todos los departamentos sean revisados adecuadamente; que a los individuos que "se niegan" a aceptar nuevas rutinas se les pregunte amablemente por qué debería continuar esto; y la coordinación como un escudo contra la repetición de errores de proceso. prevenir futuros contratiempos.

Hay más formas de tener un dolor de cabeza que manchas en un leopardo, pero como señalaron Mendoza y López (2021), un buen liderazgo más una comunicación clara y capacidades de conducción moral una vez más reduce el desperdicio o Aquí entonces, se propone que Lean Work SAC ejecute una serie de programas de capacitación en Liderazgo para funcionarios de nivel medio. Esto será acompañado por la entrega en intervalos irregulares de certificados como "Mejor Gerente Organizacional, Clase 8".

En resumen, la eficiencia laboral en Lean Work SAC puede elevarse reinstituyendo la capacitación continua, aplicando ciencia y tecnología, remodelando los procesos centrales de producción y reconociendo el desempeño. Estas medidas ayudarán tanto a reducir el tiempo de desperdicio, mejorar el estándar de trabajo y establecer una cultura organizacional centrada en la excelencia operativa.

En cuanto a la segunda hipótesis, se encontró una correlación positiva media entre la gestión del talento humano y la efectividad laboral, con un valor r de 0.598 ($p = 0.000$). Este resultado confirma que aumentar el talento humano te permitirá alcanzar los objetivos laborales que proponemos. La efectividad es la capacidad de alcanzar objetivos con los recursos disponibles. La capacitación estructurada, la motivación y los esfuerzos de liderazgo lo hacen posible.

En Lean Work SAC, aunque los trabajadores tienen una tendencia innata a alcanzar metas, observamos limitaciones que restringen su desempeño general. Martínez y Pérez (2021) afirman que los objetivos claros, la retroalimentación efectiva y la ayuda continua son las claves principales para obtener resultados efectivos. Desde esta perspectiva, es necesario

reforzar tres aspectos dentro de la empresa: métodos de supervisión, planes de trabajo y monitoreo del cumplimiento de objetivos.

Un punto significativo señalado en esta investigación es que muchos trabajadores no comprenden realmente cuáles son sus objetivos, aunque se les hayan dado asignaciones claras. Según González y Torres, la transferencia interna de información es una comunicación eficiente que alinea los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos. Fomenta tanto un mayor sentido de pertenencia como de responsabilidad. Por lo tanto, recomiendan implementar reuniones regulares de retroalimentación y planificación conjunta entre líderes y sus subordinados.

Además, Mejía (2022) afirma que los programas de capacitación orientados a resultados mejoran la efectividad laboral al ofrecer a los trabajadores herramientas con las que pueden actuar de manera autónoma y más juiciosa. En este contexto, Lean Work SAC debe primero seleccionar un curso de gestión del tiempo, luego de resolución de problemas y toma de decisiones. También es un aspecto importante del sistema de gestión de una empresa para sus líderes. Por eso los sistemas de valores que pueden guiar a los individuos son tan esenciales en la práctica hoy en día.

Siguiendo a Mendoza y López (2021), los líderes que inspiran con el ejemplo o de boca en boca, comunican objetivos claros y brindan a sus equipos autonomía obtienen mejores resultados en sus negocios. Desde esta perspectiva, la gerencia media de la empresa debe ser capacitada para mejorar sus habilidades de liderazgo y promover un tipo de liderazgo "Trascendental".

Según la literatura reciente, una cultura organizacional que enfatiza el compromiso, la transparencia y el reconocimiento impacta directamente en el desempeño de los miembros del equipo. Lean Work SAC destacará estos valores a través de iniciativas de "reconocimiento público", espacios públicos para la participación y el establecimiento de objetivos compartidos.

En resumen, la eficiencia del trabajo dentro de Lean Work SAC se ve afectada con el objetivo de maximizar sus recursos humanos. Sin embargo, se necesitará una mejor comunicación entre los empleados (especialmente en múltiples ubicaciones), una cadena de liderazgo clara y capacitación especial, con el resultado final siendo uno vinculado a estándares apreciables

de calidad en lo que puedo producir para los clientes. Estas medidas harán más efectiva y sostenible la consecución de los objetivos organizacionales en el futuro.

De acuerdo con la tercera hipótesis**, los coeficientes de correlación indican que existe una relación positiva fuerte y moderada entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral (+0.564, $P < 0.01$).

Además, cuando las organizaciones llevan a cabo medidas de planificación de recursos humanos del tipo autodeterminación, se encontró que la calidad percibida del trabajo entre los empleados aumentó significativamente. Este hallazgo sugiere que una política de gestión del talento humano diseñada para el bienestar de los trabajadores tendrá un impacto significativamente positivo en la calidad del trabajo dentro de la organización.

No obstante, en Lean Work SAC, el 50.7% de los empleados aún responde "Similar" cuando se les pregunta cómo se compara su calificación de calidad con la de otros en la empresa. Esto indica que, de hecho, la empresa tiene una serie de áreas críticas donde se pueden realizar cambios, siendo ejemplos las condiciones de trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal y las oportunidades de desarrollo.

Mientras que la teoría propuesta por Alejos (2022) sostiene que la calidad del trabajo depende directamente de la percepción de estabilidad y seguridad en el empleo, Paco (2021) enfatiza que promover ambientes saludables y programas de salud mejora la satisfacción con la calidad del trabajo. Por lo tanto, se sugiere que Lean Work SAC fortalezca aún más sus políticas de bienestar laboral y elabore estrategias para promover tanto el crecimiento personal de los empleados como su desarrollo profesional.

La investigación de Hernández y Castro (2021) muestra además que la cultura organizacional es un factor determinante muy importante en cómo los empleados perciben la calidad de su entorno laboral. Una cultura que promueva la inclusión, el reconocimiento y la apreciación mutua entre sus trabajadores puede contribuir en gran medida a crear condiciones satisfactorias en el trabajo.

Como ilustración adicional, García y Ruiz (2020) observaron que las empresas que invierten en programas de desarrollo integral del personal

tienen tasas de retención de empleados más altas y menos rotación de personal. En este sentido, es esencial que Lean Work SAC establezca políticas de recursos humanos que alienten a sus empleados a participar en la toma de decisiones, proporcionar mayores beneficios y permitir una mayor autonomía en sus tareas laborales.

Además, no se puede ignorar el impacto del liderazgo en cómo se percibe la calidad del trabajo. Paredes y Sánchez (2019) concluyen en su estudio que un buen liderazgo, basado en la comunicación cooperativa y el aprendizaje constante entre unos y otros, además de la orientación correcta, afecta positivamente la salud mental de los equipos de trabajo. En este sentido, se sugiere que Lean Work SAC promueva cursos de formación en liderazgo que apunten a crear una atmósfera de cooperación, entusiasmo por el trabajo y autodesarrollo.

La calidad del trabajo también está estrechamente relacionada con el acceso a oportunidades de formación y crecimiento profesional. Mendoza y López (2021) explicaron que la ausencia de estos dos factores es una de las principales causas de insatisfacción laboral. Por lo tanto, se recomienda que Lean Work SAC diseñe y adopte un plan de formación continua total propio, en el cual los trabajadores puedan ampliar sus conocimientos/habilidades, señalando un camino profesional a largo plazo para ellos mismos dentro de la empresa.

En cuanto a la proposición 4, tanto el análisis de correlación de la gestión del talento humano con el trabajo en equipo y factores relacionados ($p = 0.000$) arrojó $r = 0.659$. Estas cifras sugieren una relación positiva moderada alta significativa. Los resultados muestran que la gestión efectiva del talento humano tiene una influencia significativa en la cooperación y solidaridad entre los miembros de una organización.

A pesar de todo, esta cifra es baja, 47.8%, y refleja una necesidad urgente de mecanismos de cooperación interdepartamental más fuertes que puedan comunicarse efectivamente a los empleados. En su estudio de 2022, López-Chong identificó que el liderazgo compartido y la formación en habilidades interpersonales son factores que fortalecen el trabajo en equipo, lo que lleva a un mayor grado de solidaridad en la vida organizacional.

En este contexto, la sugerencia es implementar arreglos para la integración institucional que promuevan la comunicación efectiva entre unidades, así como entre grupos de colegas en todos los niveles; el respeto mutuo; y actividades de investigación conjunta.

Otra perspectiva es la de González y Torres (2014), quienes han demostrado a través de su trabajo que cuando el entorno laboral se basa en la confianza y la sinergia, esto mejora significativamente la productividad y el compromiso organizacional. Sin la cultura de colaboración, la efectividad de los equipos de trabajo en Lean Work SAC es cuestionable. Como resultado, se deben tomar medidas para promover la interdependencia funcional, el trabajo en equipo y algún tipo de toma de decisiones colectiva.

Asimismo, un aspecto importante en el fortalecimiento del trabajo en equipo es la equidad en la distribución de tareas y responsabilidades. Hernández y Pérez (1990) consideran que cuando los trabajadores tienen justicia legalizada para llevar a cabo su trabajo, entonces están más motivados y más comprometidos. En consecuencia, se recomienda que Lean Work SAC adopte un sistema de recompensas y reconocimiento que valore tanto el esfuerzo individual como los logros colectivos, trayendo de vuelta los beneficios del espíritu de equipo a la organización.

De manera similar, María y Moisés (2010) concluyeron sobre la base de su estudio que la flexibilidad laboral puede dar un motivo decisivo para que los empleados se conviertan en mejores colaboradores, innovadores y solucionadores de problemas. Por lo tanto, se deben realizar esfuerzos para expandir la práctica de esquemas de trabajo colaborativo donde muchas personas puedan ocupar más de un puesto en sus respectivos equipos y así convertirse en jugadores de élite en algunos aspectos de la sociedad.

Finalmente, las habilidades en campos como la comunicación efectiva y la empatía son indispensables para que las operaciones de equipo funcionen bien o mejor. Martínez y Ramírez (2023) señalan que las empresas que invierten en la formación profesional de sus empleados tienen equipos más unidos trabajando juntos. En consecuencia, Lean Work SAC debería poner los cursos de formación en habilidades blandas en un lugar destacado, de modo que esto cause un entorno de trabajo armonioso y colectivamente comprometido.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación directa, positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Lean Work SAC, con un coeficiente de correlación de $r = 0.808$ ($p = 0.000$). Este resultado refleja que las prácticas de gestión aplicadas en la empresa —como la inducción, la capacitación, la asignación de funciones y el reconocimiento laboral— influyen de manera importante en la eficiencia, la calidad y el cumplimiento de metas del personal. La evidencia estadística demuestra que cuando la empresa fortalece sus procesos de gestión del talento humano, el desempeño laboral tiende a mejorar de forma notable. Por ello, la gestión del talento humano constituye un eje estratégico para elevar la productividad, el compromiso y la efectividad de los trabajadores dentro de la organización.
2. La investigación demostró que la gestión del talento humano guarda una relación directa y positiva con la eficiencia laboral, confirmando que procesos bien estructurados en reclutamiento, organización del trabajo, capacitación y supervisión permiten que los trabajadores ejecuten sus tareas de manera adecuada y con un uso óptimo de los recursos. Los resultados señalan que cuando la empresa brinda orientación clara, herramientas de trabajo adecuadas y procesos de retroalimentación, la eficiencia aumenta significativamente. Esto refuerza la importancia de consolidar prácticas de gestión internas que faciliten el desempeño ágil y ordenado del personal.
3. Se determinó que la gestión del talento humano mantiene una relación significativa con la eficacia laboral, lo que significa que las prácticas de gestión influyen en el logro efectivo de metas y objetivos institucionales. Los trabajadores que reciben capacitación, claridad en sus funciones y seguimiento adecuado presentan mayores niveles de cumplimiento y resultados positivos. Esto evidencia que la gestión del talento humano no solo organiza los recursos humanos, sino que orienta al personal hacia el logro de resultados. En este sentido, la eficacia laboral depende

en gran medida de políticas claras de acompañamiento, comunicación y formación continua.

4. Se concluye que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y la calidad laboral, demostrando que la formación, el monitoreo del desempeño y un clima de trabajo adecuado contribuyen significativamente a mejorar la precisión, responsabilidad y consistencia con la que los trabajadores realizan sus tareas. Los resultados obtenidos evidencian que la calidad del trabajo aumenta cuando los colaboradores se sienten apoyados, reciben lineamientos claros y cuentan con oportunidades de capacitación técnica. Por esto, la gestión del talento humano desempeña un papel esencial para garantizar un servicio de calidad dentro de la empresa.
5. Finalmente, se demostró que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y positiva con el trabajo en equipo, ya que políticas adecuadas de comunicación interna, motivación, bienestar y reconocimiento fortalecen la cohesión entre los trabajadores. Los resultados muestran que cuando la empresa promueve espacios de coordinación, interacción y colaboración, el personal desarrolla mejores relaciones laborales, comparte responsabilidades y trabaja orientado a objetivos comunes. Esto evidencia que el trabajo en equipo se potencia cuando la gestión del talento humano implementa estrategias integrales que favorecen la armonía y la cooperación dentro de los grupos de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fortalecer la gestión del talento humano mediante la implementación de políticas integrales que incluyan programas de capacitación continua, inducción adecuada, evaluaciones periódicas del desempeño y estrategias de reconocimiento laboral. Estas acciones permitirán optimizar los procesos internos, fortalecer las competencias del personal y mejorar su motivación, generando así un impacto positivo en el desempeño laboral global de la empresa.
2. Para mejorar la eficiencia laboral, la empresa debe estandarizar los procesos operativos mediante manuales, flujogramas e indicadores claros (KPIs). Asimismo, resulta necesario dotar al personal de herramientas tecnológicas y recursos adecuados que faciliten el cumplimiento de tareas en tiempos óptimos. Un seguimiento constante y la retroalimentación oportuna permitirán asegurar un uso adecuado de los recursos y una mejora sostenida de la productividad.
3. Se sugiere reforzar la eficacia laboral estableciendo metas claras, realistas y alineadas a los objetivos institucionales. Para ello es indispensable mejorar los mecanismos de comunicación interna, brindar orientación continua sobre las funciones del personal y realizar monitoreo periódico del cumplimiento de objetivos. Estas acciones contribuirán a que los trabajadores alcancen los resultados previstos de manera consistente.
4. Para elevar la calidad del trabajo, la empresa debe priorizar estrategias de capacitación técnica, fomentar un clima organizacional basado en el respeto y la confianza, y fortalecer los mecanismos de supervisión y seguimiento. De igual manera, es importante promover políticas de bienestar que atiendan las necesidades del trabajador, de manera que su desempeño se refleje en tareas realizadas con mayor precisión, responsabilidad y consistencia.
5. Se recomienda implementar programas orientados al fortalecimiento del trabajo en equipo mediante actividades de integración, espacios de coordinación conjunta y talleres sobre colaboración efectiva. Además, se

debe mejorar la comunicación interna y promover la participación activa del personal en la toma de decisiones relacionadas con sus funciones. Un ambiente laboral cooperativo y cohesionado contribuirá a mejorar los niveles de desempeño grupal y el logro de objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles M. (2007). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. 2da. Edic. Argentina. Edic. Granica de Chile.
- Alles M. (2008). Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias. 2da edic. Santiago. Ediciones Granica de Chile.
- Campos (2022). "Gestión De Recursos Humanos Y Desempeño Laboral En El Banco De La Nación – Sede Huánuco". Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Castillo, A., & Mejía, M. (2021). Comportamiento organizacional en la era post-COVID. Editorial PUCP.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano, Ciudad Bogotá Co., Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). "Administración de recursos humanos". Editorial McGraw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2000). Introducción a la Teoría General de la Administración. (6.a ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato I. (2009). Gestión del Talento Humano. 3ra. Edic. México. Edit. McGraw Hill.
- Chiang, M. (2004). Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios. Tesis (Doctorado en Gestión de Recursos Humanos). Madrid, España, Universidad de Málaga, Departamento de Gestión empresarial 2004.
- Claver, E. y Gasco, J. L. (1996): Los recursos humanos en la empresa: Un enfoque directivo, Cívitas, Madrid.
- Comisión Económica de América Latina y el Caribe, Estudio económico 2006-2007, Editorial CEPAL
- Curiel (2022). "Gestión De Talento Humano En El Desempeño Laboral De Los Centros De Desarrollo Infantiles Del Instituto Colombiano De Bienestar Familiar De Riohacha DETC". Universidad de Guajira-Colombia.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2002). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw Hill.
- Dessler, G. (2021). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.

- Encarnación, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño en universidades públicas. UNHEVAL.
- Encarnación (2022). "La Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral en los Trabajadores De La Universidad Nacional Hermilio Valdizán-2022". Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Fernández Ríos, M. (1997).: Análisis y descripción de puestos de trabajo. Díaz De Santos, Madrid.
- Gómez (2022). "La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral en la Empresa Willka, 2021". Universidad Nacional de Ucayali.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2020). Managing Human Resources. Pearson.
- González, P., & Torres, F. (2022). Talento humano e innovación organizacional. Ediciones UCV.
- Guerrero, E. (2008). Gerencia de Recursos Humanos en el Sector Público. Lima. Perú. Ed. Pacífico.
- Hernández Sampieri (2008). Metodología de Investigación Científica. Editorial Mac Garw Hill. México. 4ta. Edición
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta Ed. México, McGraw-Hill.
- Hernández, R. Fernández, C y Bautista, P (2006) Metodología de la Investigación.
- Lopez-Chong, A., Vega, M., & Ríos, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral. UNIA.
- Lopez-Chong et al. (2022). "Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral en Municipalidad Distrital de Manantay – Pucallpa, Año 2021". Universidad Nacional de Ucayali.
- Martínez, D., & Pérez, A. (2021). Productividad y desempeño en entornos laborales híbridos. Universidad Continental.
- Martínez, L., & Ramírez, A. (2023). Gestión Estratégica del Talento Humano. Editorial ESAN.
- Mejia (2022). "La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Vicentina Manuel Esteban Godoy Ortega Ltda, Agencia Latacunga". Universidad Nacional de Chimborazo-Ecuador.

- Muñoz, L., & Delgado, V. (2022). Evaluación del desempeño en contextos dinámicos. Editorial Universidad Nacional de Trujillo.
- Newtron, (2001). "Desempeño Laboral". Madrid. Civitas.
- Paiva (2023). "Evolución Histórica de la Gestión de Talento Humano", <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>
- Pérez, R., & Sánchez, L. (2023). Desempeño y clima organizacional en empresas peruanas. Ediciones UCV.
- Pulido Rafael, Á. (2003). Una visión sobre la etnografía educativa a través del caso de unos alumnos del etnógrafo que sustituía a la maestra. Universidad de Almería. Recuperado de <https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3520/b15761794.pdf?sequence=1>
- Quispe, K., & Mendoza, J. (2023). Talento humano y desempeño en organizaciones peruanas. Editorial Continental.
- Rivas, M., & Torres, C. (2021). Clima organizacional y gestión del talento humano. Ed. Universidad Continental.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Administración. Octava Edición. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. México: McGraw - Hill Interamericana.
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). Comportamiento organizacional (17 ed.). México: Pearson.
- Tito (2015). La administración de los recursos humanos y su relación con el nivel de competitividad de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Tacna – 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre.
- Valverde, C. (2021). Gestión del Talento Humano en la era digital. Editorial UPC.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Huárac Albornoz, Jhonathan J. (2026). *La Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Lean Work SAC, Huánuco, Año 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LEAN WORK SAC, HUÁNUCO, AÑO 2024.”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MATERIALES Y MÉTODOS	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1 Gestión de Talento Humano	Integrar Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección • Inducción 	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica	POBLACION Estará integrado por 70 trabajadores de la EMPRESA LEAN WORK SAC
¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.	La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.		Organizar Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de puestos • Evaluación de desempeño • Planificación de recursos humanos 		
				Desarrollar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Formación y Desarrollo • Capacitación • Gestión del talento 		
				Proceso de Retener Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Higiene y seguridad • Calidad de Vida • Relación con los empleados y sindicato 		
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2	Eficiencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Competencia • Liderazgo 	NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional	MUESTRA
			Desempeño Laboral				

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la eficiencia laboral de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024?	Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la Eficiencia Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.	La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.	Eficacia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Actitudes • Efectividad 	<p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>No Experimental Transversal</p>	<p>MUESTREO</p> <p>No probabilístico</p>
¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la Eficacia Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024?	Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la Eficacia Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.	La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con la Calidad Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.	Calidad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Atención • Satisfacción 		
¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la Calidad Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024?	Establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la Calidad Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.	La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y positiva con la Calidad Laboral de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del Trabajo • Calidad del servicio • Cumplimiento Oportuno 		
¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el Trabajo en	Identificar la relación que existe entre la gestión del talento	La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma directa y				

Equipo de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024?	humano y el Trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.	positiva con el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Lean Work SAC, Huánuco, año 2024.
--	--	--

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de Investigación V1

Estimado trabajador (a) de la Empresa Lean Work SAC, el presente cuestionario es parte de la investigación “**La Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Lean Work SAC, Huánuco, Año 2024**”, el cual tiene como propósito obtener información para determinar si existe relación entre las variables de estudio. Sus respuestas se mantendrán confidenciales y anónimas, y no se utilizarán para ningún otro propósito que no sea el de investigación.

- **Marque con un aspa (x) el número que mejor le identifica.**

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Siempre

VARIABLE 01: Gestión del Talento Humano
DIMENSIÓN: Procesos para Integrar Personas

Proposición	Valoración				
1. ¿Percibe que los responsables de reclutamiento realizan un proceso profesional, íntegro y transparente?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera que las personas contratadas cumplen con los requisitos necesarios para el puesto?	1	2	3	4	5
3. ¿Percibe que el personal nuevo recibe suficiente información y orientación para integrarse adecuadamente en la empresa?					

DIMENSIÓN: Proceso para Organizar Personas

Proposición	Valoración				
4. ¿Considera que los roles y responsabilidades de los puestos están claramente definidos y diseñados para optimizar el desempeño?	1	2	3	4	5
5. ¿Sabe si se realizan evaluaciones y monitoreo del desempeño laboral del personal?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera que la organización del equipo de trabajo facilita alcanzar los objetivos establecidos por la empresa?					

DIMENSIÓN: Proceso para Desarrollar Personas

Proposición	Valoración				
7. ¿Considera que la empresa se preocupa por el desarrollo profesional y personal de sus empleados?	1	2	3	4	5

8. ¿Sabe si la empresa ofrece capacitaciones, cursos o talleres relevantes para el trabajo?

1 2 3 4 5

9. ¿Percibe que recibe retroalimentación constante y efectiva para desarrollar su talento y mejorar su desempeño laboral?

DIMENSIÓN: Procesos para Retener Personas

Proposición	Valoración				
--------------------	-------------------	--	--	--	--

10. ¿Considera que su ambiente de trabajo es seguro y cumple con las normas de higiene?	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

11. ¿Percibe que la empresa promueve el equilibrio entre su vida laboral y personal, mejorando su calidad de vida?	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

12. ¿Percibe que existe un ambiente laboral armonioso y una buena relación entre el personal y los sindicatos?	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de Investigación V2

Estimado Gerente General y Cargos de Alta dirección de la Empresa Lean Work SAC, el presente cuestionario es parte de la investigación “**La Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Lean Work SAC, Huánuco, Año 2024**”, el cual tiene como propósito obtener información para determinar si existe relación entre las variables de estudio. Sus respuestas se mantendrán confidenciales y anónimas, y no se utilizarán para ningún otro propósito que no sea el de investigación.

- **Marque con un aspa (x) el número que mejor le identifica.**

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Ocasionalmente	Algunas Veces	Frecuentemente	Siempre

VARIABLE 02: Desempeño Laboral

DIMENSIÓN: Eficacia Laboral

Proposición	Valoración				
1. ¿El resultado del día dentro del centro de labores está acorde al objetivo el cual la empresa pretende alcanzar?	1	2	3	4	5
2. ¿El personal de la Empresa está adecuadamente capacitado para cumplir con los objetivos planteados?	1	2	3	4	5
3. ¿Considera que su supervisor directo demuestra iniciativa y un liderazgo eficaz para mejorar las tareas realizadas en su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Eficiencia Laboral

Proposición	Valoración				
4. ¿Las actividades que realizan sus compañeros de la empresa se realizan con la intención de alcanzar los objetivos?	1	2	3	4	5
5. ¿Cree Ud. que el tener buena actitud es un factor importante para mejorar su desempeño y acciones dentro de su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera que los resultados logrados por los empleados reflejan un impacto positivo en el rendimiento general de la empresa?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Calidad Laboral

Proposición	Valoración				
7. ¿Cree Ud. que sus colegas están asumiendo y cumpliendo la responsabilidad de sus funciones y tareas asignadas como debe de ser?	1	2	3	4	5

8. ¿Considera que los empleados demuestran atención a los detalles necesarios para realizar sus tareas con precisión?	1	2	3	4	5
9. ¿El que Ud. realice un buen trabajo optimo y acorde a las necesidades de la empresa, siente satisfacción?	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Trabajo en equipo

Proposición	Valoración				
10. ¿Considera que los conocimientos técnicos y prácticos de los empleados contribuyen a un desempeño eficiente y colaborativo?	1	2	3	4	5
11. Para Ud. ¿El trabajo en equipo refleja la calidad del servicio que Ud. proporciona en su trabajo?	1	2	3	4	5
12. ¿Considera Ud. que el trabajo en equipo realizado repercute en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento oportuno?	1	2	3	4	5

¡¡Muchas Gracias!

ANEXO 4

ENTREVISTA DIRIGIDA AL GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA LEAN WORK SAC - HUÁNUCO - 2024

Estimado señor (a):

A continuación, se presenta interrogantes referidos a la gestión del talento humano y el desempeño laboral en su organización; por lo que sírvase responder con la debida certeza.

I. GESTION DEL TALENTO HUMANO

1. **¿Su personal de Recursos Humanos realiza un reclutamiento de personal transparente e idóneo?**

Si () No ()

2. **¿Las personas que ingresan a trabajar a la empresa cumplen con todos los requisitos requeridos?, Si la respuesta fuere A VECES, ¿Cuál es el perfil del personal en el cual se obvian algunos requisitos?**

Si () No () A veces ()

.....
.....

3. **¿La empresa cuenta con todo el personal necesario? ¿si la respuesta fuere NO, que personal adicional requiere?**

Si () No ()

.....
.....

4. **¿Se realizan evaluaciones y monitoreo respecto al desempeño laboral del personal que labora? ¿Cada que cierto tiempo se Evalúa el desempeño laboral del personal?**

Si () No () A veces ()

¿En que los evalúa?

(Especificar).....

.....

5. **¿La empresa se preocupa por el desarrollo profesional y personal del personal que labora?**

Si () No () A veces ()

6. **¿Se capacita al personal que labora en la empresa?**

Si () No () A veces ()

¿En qué les capacita? y ¿Cada que cierto tiempo se realizan capacitaciones?
(Especificar).....

.....

7. ¿Los ambientes de la empresa son seguros e higiénicos?

Si () No () A veces ()

¿Cada cuando limpian la empresa?

(Especificar).....

.....

8. ¿Las remuneraciones de sus empleados van acorde con lo estipulado en la Ley?

Si () No () A veces ()

De ser la respuesta SI, ¿Son remunerados a tiempo o existen retrasos?

(Especificar).....

.....

9. ¿Todos los trabajadores se llevan bien? Es decir ¿Existe un ambiente laboral armonioso?

Si () No () A veces ()

De ser la respuesta A VECES, ¿Cuáles son los desacuerdos más comunes entre trabajadores?

(Especificar).....

.....

II. DESEMPEÑO LABORAL

1. ¿Cree Ud. si su personal cumple con lo objetivos requeridos a diario?

Si () No () A veces ()

De ser la respuesta A VECES, ¿Cuáles son las falencias más que pudo percibir?

(Especificar).....

.....

2. ¿Los supervisores designados están altamente capacitados?

Si () No () A veces ()

De ser la respuesta A VECES, ¿Esto a que se debe?

(Especificar).....

.....

3. ¿Considera que los objetivos alcanzados son a raíz del buen ambiente laboral y la preocupación de la empresa por sus trabajadores o cual considera Ud. que es el motivo del resultado?

(Especificar).....

.....

4. ¿Existe cumplimiento de las funciones por parte de los trabajadores?

Si () No () A veces ()

De ser la respuesta A VECES, ¿Esto a que se debe?

(Especificar).....

.....

5. ¿Siente satisfacción con la dirección que le da a empresa y por ende a los trabajadores?

Si () No () A veces ()

De ser la respuesta A VECES, ¿Esto a que se debe?

(Especificar).....

.....

6. A lo largo de su carrera y habiendo direccionado más empresas aparte de esta, ¿cree que le falta por mejorar algún aspecto para hacer más llevadero su trabajo y por ende sus funciones como Gerente General?

Si () No ()

(Especificar).....

.....

7. ¿El trabajo en equipo que percibe en sus trabajadores es bueno?

Si () No () A veces ()

De ser la respuesta A VECES, ¿Esto a que se debe?

(Especificar).....

.....

8. De los trabajos realizados hasta el día de hoy, ¿Todos fueron realizados y entregados oportunamente?

Si () No ()

De ser la respuesta NO, ¿Esto a que se debe?

(Especificar).....

.....

ANEXO 5
CARTA DE ACEPTACIÓN



CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACION DE EMPRESA

Huánuco, 06 de diciembre del 2023

Yo Karlos Rodrigo Parra Mora, identificado con DNI 70382042, en mi calidad de Gerente General de la Empresa Lean Work SAC, con RUC N° 20601724597, con Domicilio Fiscal en MZA. C LOTE. 23 URB. JARDINES DE NARANJAL I ET LIMA - LIMA - SAN MARTIN DE PORRES.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN:

Al señor Jhonathan Jerson HUARAC ALBORNOZ, identificado con DNI N° 46615885, Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, para que utilice la información que la empresa le provea, con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación, Tesis o Trabajo de suficiencia profesional para optar el Título Profesional.

LEAN WORK SAC
RUC. 20601724597
KARLOS RODRIGO PARRA MORA
GERENTE GENERAL
DNI: N° 70382042

Gerente General

962983254/062-607927
MZ. C LOTE N°23 URBANIZACIÓN JARDINES DE NARANJAL I ETAPA SAN MARTIN DE PORRES - LIMA - LIMA
LEANWORKSAC@GMAIL.COM
WWW.LEANWORKSAC.COM

ANEXO 6

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

ANEXO 03: Validación de expertos

VALIDACIÓN POR JUECES

Hoja de instrucciones para la Evaluación

CATEGORIA	CLASIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que usan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nombre del Experto: Dr. Johnny Huarcá Quispe Especialidad: Administración

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Integrar Personal	¿Percibe que los responsables de reclutamiento realizan un proceso profesional, íntegro y transparente?	3	4	4	4
	¿Considera que las personas contratadas cumplen con los requisitos necesarios para el puesto?	4	4	4	4
	¿Percibe que el personal nuevo recibe suficiente información y orientación para integrarse adecuadamente en la empresa?	4	4	4	4
Organizar Personas	¿Considera que los roles y responsabilidades de los puestos están claramente definidos y diseñados para optimizar el desempeño?	3	3	4	4
	¿Sabe si se realizan evaluaciones y monitoreo del desempeño laboral del personal?	4	4	4	4
	¿Considera que la organización del equipo de trabajo facilita alcanzar los objetivos establecidos por la empresa?	4	4	4	4
Desarrollar a las personas	¿Considera que la empresa se preocupa por el desarrollo profesional y personal de sus empleados?	3	4	4	4
	¿Sabe si la empresa ofrece capacitaciones, cursos o talleres relevantes para el trabajo?	4	3	4	4
	¿Percibe que recibe retroalimentación constante y efectiva para desarrollar su talento y mejorar su desempeño laboral?	3	4	4	4
Proceso de Retener Personal	¿Considera que su ambiente de trabajo es seguro y cumple con las normas de higiene?	3	4	4	4
	¿Percibe que la empresa promueve el equilibrio entre su vida laboral y personal, mejorando su calidad de vida?	4	4	4	4
	¿Percibe que existe un ambiente laboral armonioso y una buena relación entre el personal y los sindicatos?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Firma y Sello
 Dr. Johnny Huarcá Quispe
 DNI 22486214

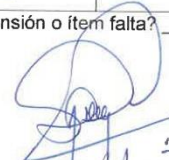
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del Experto: Dr. Johnny Juanac Céspedes Especialidad: Administración

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Eficacia Laboral	¿El resultado del día dentro del centro de labores está acorde al objetivo el cual la empresa pretende alcanzar?	4	3	4	4
	¿El personal de la Empresa está adecuadamente capacitado para cumplir con los objetivos planteados?	4	4	4	4
	¿Considera que su supervisor directo demuestra iniciativa y un liderazgo eficaz para mejorar las tareas realizadas en su lugar de trabajo?	4	4	4	4
Eficiencia Laboral	¿Las actividades que realizan sus compañeros de la empresa se realizan con la intención de alcanzar los objetivos?	4	3	4	4
	¿Cree Ud. que el tener buena actitud es un factor importante para mejorar su desempeño y acciones dentro de su lugar de trabajo?	4	4	4	4
	¿Considera que los resultados logrados por los empleados reflejan un impacto positivo en el rendimiento general de la empresa?	3	4	4	4
Calidad Laboral	¿Cree Ud. que sus colegas están asumiendo y cumpliendo la responsabilidad de sus funciones y tareas asignadas como debe de ser?	4	4	4	4
	¿Considera que los empleados demuestran atención a los detalles necesarios para realizar sus tareas con precisión?	3	4	4	4
	¿El que Ud. realice un buen trabajo óptimo y acorde a las necesidades de la empresa, siente satisfacción?	3	4	4	4
Trabajo en Equipo	¿Considera que los conocimientos técnicos y prácticos de los empleados contribuyen a un desempeño eficiente y colaborativo?	4	4	4	4
	Para Ud. ¿El trabajo en equipo refleja la calidad del servicio que Ud. proporciona en su trabajo?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el trabajo en equipo realizado repercute en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento oportuno?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello

 Dr. Johnny Juanac Céspedes
 D.N.I 224862144

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nombre del Experto: Mg. Lino Andrés Quiroz Valladares..... Especialidad: ADMINISTRACION.....

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Integrar Personal	¿Percibe que los responsables de reclutamiento realizan un proceso profesional, íntegro y transparente?	4	3	4	4
	¿Considera que las personas contratadas cumplen con los requisitos necesarios para el puesto?	4	4	4	4
	¿Percibe que el personal nuevo recibe suficiente información y orientación para integrarse adecuadamente en la empresa?	3	4	4	4
Organizar Personas	¿Considera que los roles y responsabilidades de los puestos están claramente definidos y diseñados para optimizar el desempeño?	3	4	4	4
	¿Sabe si se realizan evaluaciones y monitoreo del desempeño laboral del personal?	4	3	4	4
	¿Considera que la organización del equipo de trabajo facilita alcanzar los objetivos establecidos por la empresa?	4	4	4	4
Desarrollar a las personas	¿Considera que la empresa se preocupa por el desarrollo profesional y personal de sus empleados?	4	4	4	4
	¿Sabe si la empresa ofrece capacitaciones, cursos o talleres relevantes para el trabajo?	3	4	4	4
	¿Percibe que recibe retroalimentación constante y efectiva para desarrollar su talento y mejorar su desempeño laboral?	4	4	4	4
Proceso de Retener Personal	¿Considera que su ambiente de trabajo es seguro y cumple con las normas de higiene?	4	3	4	4
	¿Percibe que la empresa promueve el equilibrio entre su vida laboral y personal, mejorando su calidad de vida?	4	4	4	4
	¿Percibe que existe un ambiente laboral armonioso y una buena relación entre el personal y los sindicatos?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del Experto: Mg. Lino Andrés Quiñonez Valladolid Especialidad: ADMINISTRACIÓN

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Eficacia Laboral	¿El resultado del día dentro del centro de labores está acorde al objetivo el cual la empresa pretende alcanzar?	3	3	4	4
	¿El personal de la Empresa está adecuadamente capacitado para cumplir con los objetivos planteados?	4	4	4	4
	¿Considera que su supervisor directo demuestra iniciativa y un liderazgo eficaz para mejorar las tareas realizadas en su lugar de trabajo?	4	4	4	4
Eficiencia Laboral	¿Las actividades que realizan sus compañeros de la empresa se realizan con la intención de alcanzar los objetivos?	3	3	4	4
	¿Cree Ud. que el tener buena actitud es un factor importante para mejorar su desempeño y acciones dentro de su lugar de trabajo?	4	4	4	4
	¿Considera que los resultados logrados por los empleados reflejan un impacto positivo en el rendimiento general de la empresa?	4	3	4	4
Calidad Laboral	¿Cree Ud. que sus colegas están asumiendo y cumpliendo la responsabilidad de sus funciones y tareas asignadas como debe de ser?	4	4	4	4
	¿Considera que los empleados demuestran atención a los detalles necesarios para realizar sus tareas con precisión?	4	4	4	4
	¿El que Ud. realice un buen trabajo óptimo y acorde a las necesidades de la empresa, siente satisfacción?	4	4	4	4
Trabajo en Equipo	¿Considera que los conocimientos técnicos y prácticos de los empleados contribuyen a un desempeño eficiente y colaborativo?	3	3	4	4
	Para Ud. ¿El trabajo en equipo refleja la calidad del servicio que Ud. proporciona en su trabajo?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el trabajo en equipo realizado repercute en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento oportuno?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello

 UNIVER. NACIONAL DE HUANCAYELICA
 Facultad de Ciencias Empresariales
 Mg. Lino Andrés Quiñonez Valladolid
 Docente
 DNI 19928735


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nombre del Experto: MG. MERY LUZ HUAMAN MANCILLA Especialidad: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Integrar Personal	¿Percibe que los responsables de reclutamiento realizan un proceso profesional, íntegro y transparente?	4	3	4	4
	¿Considera que las personas contratadas cumplen con los requisitos necesarios para el puesto?	4	3	4	4
	¿Percibe que el personal nuevo recibe suficiente información y orientación para integrarse adecuadamente en la empresa?	3	4	4	4
Organizar Personas	¿Considera que los roles y responsabilidades de los puestos están claramente definidos y diseñados para optimizar el desempeño?	3	4	4	4
	¿Sabe si se realizan evaluaciones y monitoreo del desempeño laboral del personal?	3	4	4	4
	¿Considera que la organización del equipo de trabajo facilita alcanzar los objetivos establecidos por la empresa?	4	4	4	4
Desarrollar a las personas	¿Considera que la empresa se preocupa por el desarrollo profesional y personal de sus empleados?	4	3	4	4
	¿Sabe si la empresa ofrece capacitaciones, cursos o talleres relevantes para el trabajo?	3	4	4	4
	¿Percibe que recibe retroalimentación constante y efectiva para desarrollar su talento y mejorar su desempeño laboral?	4	4	4	4
Proceso de Retener Personal	¿Considera que su ambiente de trabajo es seguro y cumple con las normas de higiene?	4	3	4	4
	¿Percibe que la empresa promueve el equilibrio entre su vida laboral y personal, mejorando su calidad de vida?	3	3	4	4
	¿Percibe que existe un ambiente laboral armonioso y una buena relación entre el personal y los sindicatos?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 M.G. MERY LUZ HUAMAN MANCILLA
 43249033

Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del Experto: MG. HELEN LIZ HERNANDEZ MORALES..... Especialidad: ADMINISTRACIÓN - GESTIÓN PÚBLICA.....

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Eficacia Laboral	¿El resultado del día dentro del centro de labores está acorde al objetivo el cual la empresa pretende alcanzar?	4	3	4	4
	¿El personal de la Empresa está adecuadamente capacitado para cumplir con los objetivos planteados?	4	4	4	4
	¿Considera que su supervisor directo demuestra iniciativa y un liderazgo eficaz para mejorar las tareas realizadas en su lugar de trabajo?	4	4	4	4
Eficiencia Laboral	¿Las actividades que realizan sus compañeros de la empresa se realizan con la intención de alcanzar los objetivos?	4	4	4	4
	¿Cree Ud. que el tener buena actitud es un factor importante para mejorar su desempeño y acciones dentro de su lugar de trabajo?	3	4	4	4
	¿Considera que los resultados logrados por los empleados reflejan un impacto positivo en el rendimiento general de la empresa?	4	3	4	4
Calidad Laboral	¿Cree Ud. que sus colegas están asumiendo y cumpliendo la responsabilidad de sus funciones y tareas asignadas como debe de ser?	4	4	4	4
	¿Considera que los empleados demuestran atención a los detalles necesarios para realizar sus tareas con precisión?	3	3	4	4
	¿El que Ud. realice un buen trabajo óptimo y acorde a las necesidades de la empresa, siente satisfacción?	3	4	4	4
Trabajo en Equipo	¿Considera que los conocimientos técnicos y prácticos de los empleados contribuyen a un desempeño eficiente y colaborativo?	4	3	4	4
	Para Ud. ¿El trabajo en equipo refleja la calidad del servicio que Ud. proporciona en su trabajo?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el trabajo en equipo realizado repercute en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento oportuno?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Firma y Sello

 Helen Liz Hernandez Morales
 43274033