



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO  
DE LA EMPRESA CONCURSUL SOCIEDAD  
ANÓNIMA CERRADA ILAVE – 2022**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**JULIACA – PERU**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL**

**EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA**

**CONCORSUL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA**

**ILAVE - 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS**

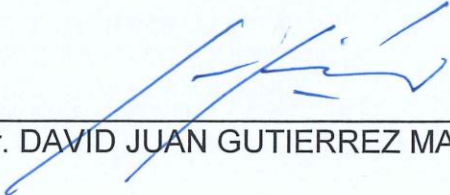
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

  
Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO

:

  
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:

  
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 - UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

## RESOLUCIÓN N.º 0802-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 11 de julio de 2024

**Vistos:** El expediente N° 2024-CU-7910 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA CONCURSUL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ILAVE - 2022** presentado por el(la) Bachiller: **LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

### SE RESUELVE:

**PRIMERO.-** Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Marketing**, del(la) bachiller: **LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIÉRREZ MAYTA
- \* 1er MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* 2do MIEMBRO : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**SEGUNDO.-** Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **miércoles 17 de julio de 2024**, a horas **02:00 p.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

**TERCERO.-** Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

### DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 1097-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 07 de noviembre de 2023

**VISTOS:** El proveído de fecha 25 de octubre del año en curso, de Dirección de la Unidad de Investigación y Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, en atención al expediente N° CU-12597, presentado por el(la) bachiller: **LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS**, en el cual solicita cambio del presidente del jurado de revisión del proyecto de tesis, intitulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA CONCURSUL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ILAVE - 2022.**

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) recurrente **LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS**, ha solicitado cambio del presidente del Jurado Dr. Fidel Hugo Barrantes Sánchez.

Que, mediante Resolución N° 0223-2023-UANCV-CU-R de fecha 26 de abril de 2023, se resuelve cesar por límite de edad, con eficacia a partir del día 24 de abril de 2023, al docente ordinario con la categoría de profesor principal de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales/Facultad de Ciencias Administrativas de la UANCV de Juliaca al Dr. Fidel Hugo Barrantes Sánchez.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del proyecto de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe de la Dirección de la Unidad de Investigación la Facultad de Ciencias Administrativas.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL JURADO**, por los considerandos expuestos.

**SEGUNDO.- DESIGNAR** al docente permanente **Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA**, como **Presidente del Jurado**, para que revisen y dictaminen el Proyecto de Tesis, intitulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA CONCURSUL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ILAVE - 2022**; estando conformado el Jurado a partir de la fecha por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
- \* 1er MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* 2do MIEMBRO : Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- \* ASESOR DE TESIS: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**TERCERO.-** Dejar sin efecto la resolución n.º 1324-2022-D-FCA/UANCV-J de fecha 26 de setiembre de 2022, en lo referente a la nominación del presidente del jurado.

**CUARTO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**DISTRIBUCIÓN:**

- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Unid. Inv. (1)
- Archivo FCA 2023(1)



**RESOLUCIÓN N.º 2476-2022-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 26 de diciembre de 2022

**VISTOS:** El Expediente N° CU-39259, presentado por el(la) bachiller: **LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA CONCORSUL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ILAVE - 2022**.

**CONSIDERANDO:**

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA CONCORSUL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ILAVE - 2022**, con el propósito de optar al Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: **LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
- \* 2do. MIEMBRO : Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

**SEGUNDO.-** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere. caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

**TERCERO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Marketing, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (2)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo FCA-2022/11



## RESOLUCIÓN N.º 1362-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 07 de octubre de 2022

**VISTOS:** El oficio N° 040-2022-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 05 de octubre de 2022, presentado por: **LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing.

### CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA CONCURSUL S.A.C. ILAVE - 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS** Titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA CONCURSUL S.A.C. ILAVE - 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing, correspondiente a la línea de investigación: **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS 5311 (UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

### SE RESUELVE:

**PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el(la) Bachiller(a): **LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS**, Titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA CONCURSUL S.A.C. ILAVE - 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing, conteniendo los siguientes datos:



## RESOLUCIÓN N.º 1362-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 07 de octubre de 2022

<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
Describir la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa CONCORDSUL S.A.C. Ilave – 2022.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>	
1. Determinar la relación existente entre el reclutamiento del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa CONCORDSUL S.A.C. Ilave – 2022	
2. Analizar la relación que existe entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa CONCORDSUL S.A.C. Ilave – 2022.	
3. Establecer la relación que existe entre la incorporación del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa CONCORDSUL S.A.C. Ilave – 2022	
4. Determinar la relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa CONCORDSUL S.A.C. Ilave – 2022.	
5. Explicar la relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa CONCORDSUL S.A.C. Ilave – 2022.	
<b>SEDE DE EJECUCIÓN:</b>	ILAVE
<b>CRONOGRAMA:</b>	FECHA INICIO: AGOSTO 2022 FECHA FIN: NOVIEMBRE 2022
<b>PRESUPUESTO:</b>	S/1751.00
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	ORGANIZACIÓN Y DIRECCION DE EMPRESAS 5311 (UNESCO)

**SEGUNDO:** El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TERCERO: RECONOCER** como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

**CUARTO: DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN**

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)

BCQ/vnop.





## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA CONCURSUS SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ILAVE – 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	7%
3	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



## Metadatos complementarios - UANCV



TITULO	
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA CONCORSUL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ILAVE - 2022</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74940066
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0003-8095-1841">https://orcid.org/0009-0003-8095-1841</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6283-8832">https://orcid.org/0000-0002-6283-8832</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres Y Apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS 5311 (UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> EMPRESA CONCURSUL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ILAVE  <b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> El Collao  <b>Distrito:</b> Ilave  <b>Coordenadas:</b>  <b>Latitud:</b> -15.99457  <b>Longitud:</b> -69.55853  <a href="https://maps.app.goo.gl/hvFaPsanoMsZHKvEA">https://maps.app.goo.gl/hvFaPsanoMsZHKvEA</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2022 - Julio 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	Negocios, Administración <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a> Administración pública <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a> Teoría organizacional <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</a>



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
**Dr.Sc. S. Leticia Aguilar Pinto**  
 DIRECTOR  
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo LOURDES YANNETH TACANAHU ARIAS identificado con DNI Nro. 74940066 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACION Y MARKETING

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL  
EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA  
CONCURSUL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ILAUE - 2022

Asesorado por: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCAÑA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 03 de septiembre del 2024

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISTA



Huella



### DEDICATORIA

Gracias a Dios por permitirme llegar hasta aquí  
y bendecirme con buena salud para hacer lo que  
me propongo.



## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres su inestimable apoyo, que incluye orientación, empatía, ayuda en periodos difíciles y financiación para mantener mis estudios.



**INDICE GENERAL**

	Pág.
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi

**CAPÍTULO I  
EL PROBLEMA**

1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Justificación del estudio .....	14

**CAPÍTULO II  
OBJETIVOS**

2.1. Objetivo General.....	15
2.2. Objetivos específicos.....	15

**CAPÍTULO III  
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. Antecedentes de la investigación.....	17
3.1.1. Antecedentes Internacionales.....	17
3.1.2. Antecedentes Nacionales.....	20
3.1.3. Antecedentes Locales.....	22
3.2. Marco teórico.....	24
3.3. Marco Conceptual.....	36

**CAPÍTULO IV  
HIPÓTESIS**

4.1. Hipótesis General.....	37
4.2. Hipótesis Específica.....	37



4.3. Variables .....	38
4.4. Operacionalización de variables.....	39

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque de la investigación.....	40
5.2. Métodos aplicados la investigación.....	40
5.3. Tipo de investigación.....	40
5.4. Nivel de investigación.....	40
5.5. Diseño de investigación.....	41
5.6. Población y muestra.....	41
5.7. Técnicas e instrumento.....	41
5.7.1. Técnica.....	42
5.7.2. Instrumento.....	42
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....	42
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	43
5.10. Contrastación de hipótesis.....	43

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1. Presentación de resultados.....	48
6.2. Discusión de resultados .....	55
CONCLUSIONES .....	57
RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60

**ANEXOS**

Matriz de consistencia

Matriz de datos

Instrumentos

Validez de instrumento



## INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables.....	39
Tabla 2. Estadística de fiabilidad.....	42
Tabla 3. Prueba de hipótesis general.....	44
Tabla 4. Prueba de hipótesis específica 1.....	44
Tabla 5. Prueba de hipótesis específica 2.....	45
Tabla 6. Prueba de hipótesis específica 3.....	46
Tabla 7. Prueba de hipótesis específica 4.....	46
Tabla 8. Prueba de hipótesis específica 5.....	47
Tabla 9. Relación gestión del talento humano y desempeño laboral.....	48
Tabla 10. Relación reclutamiento y desempeño laboral.....	50
Tabla 11. Relación selección y el desempeño laboral.....	51
Tabla 12 Relación incorporación y el desempeño laboral.....	52
Tabla 13 Relación capacitación y el desempeño laboral.....	53
Tabla 14. Relación retención y el desempeño laboral.....	54



### INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Dispersión objetivo general.....	49
Figura 2. Dispersión objetivo específico 1.....	50
Figura 3. Dispersión objetivo específico 2.....	51
Figura 4. Dispersión objetivo específico 3.....	52
Figura 5. Dispersión objetivo específico 4.....	53
Figura 6. Dispersión objetivo específico 5.....	54



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de: Describir la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa CONORSUL S.A.C. Ilave – 2022, el estudio fue de enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo aplicada, nivel correlacional, diseño No experimental. población 47 trabajadores, se aplicó una muestra no probabilística de 47 trabajadores quienes cumplieron con los criterios de inclusión, la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario. Para procesar la información se utilizó SPSS 26. En los resultados según Rho de Spearman la correlación es de 0,817. (87%), existe una fuerte asociación positiva entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de CONORSUL S.A.C. Ilave – 2022, lo que indica que un mayor nivel de gestión del talento humano está asociado a un mejor desempeño laboral, la prueba de hipótesis según el coeficiente *Tau-b de Kendall* ( $\tau_b = 0.745$ ;  $p - valor = 0.000 < 0.05$ ) demuestra relación directa y sustancial entre ambas variables, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, se ve una fuerte asociación positiva, lo que indica que un mayor nivel de gestión del talento humano mejor será el desempeño laboral.

**Palabra clave:** gestión, talento humano, desempeño laboral, personal administrativo



## ABSTRACT

The present research work was carried out with the objective of: Describe the relationship between human talent management and job performance in the administrative staff of the company CONCORDSUL S.A.C. Ilave - 2022, the study was quantitative approach, deductive method, applied type, correlational level, No experimental design. population 47 workers, a non-probabilistic sample of 47 workers who met the inclusion criteria was applied, the technique applied was the survey, the instrument was the questionnaire. In the results according to Spearman's Rho the correlation is 0.817 (87%), there is a strong positive association between human talent management and work performance of the administrative staff of CONCORDSUL S.A.C. Ilave - 2022, indicating that a higher level of human talent management is associated with better job performance, the hypothesis test according to Kendall's Tau-b coefficient shows direct and substantial relationship between the two variables, so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. In conclusion, there is a strong positive association, which indicates that the higher the level of human talent management, the better the job performance.

**Keyword:** management, human talent, job performance, administrative personnel.



## INTRODUCCIÓN

Gestionar eficazmente el talento humano es crucial para que las empresas alcancen una ventaja competitiva. Analizar diversos factores es imprescindible para lograr un rendimiento óptimo que apoye realmente los propósitos tácticos y estratégicos de la empresa. Esta empresa en particular está especializada en la construcción y el alquiler de maquinaria y equipos. Los resultados positivos han permitido a los directivos aplicar eficazmente y ofrecer una formación adecuada en materia de GTH, promoviendo bienestar. A continuación, se enumeran los contenidos: Capítulo I: se aborda el planteamiento del problema, se formula problema general como los específicos y se justifica. capítulo II presenta objetivos. capítulo III, considera antecedentes, así como marco teórico y conceptual. Capítulo IV se centra en la hipótesis. El Capítulo V abarca la metodología de la investigación. El Capítulo VI presentación y discusión de resultados. Incluye resultados, sugerencias, bibliografía. Anexos: como la matriz de consistencia, datos, cuestionario, y validez de los instrumentos.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

En el entorno empresarial actual, altamente competitivo, diversos factores como la tecnología, la sociedad, la cultura, la política y el medio ambiente interactúan como un sistema dinámico, provocando cambios en la forma de operar de las empresas. Para estar a la altura de estas exigencias, las organizaciones necesitan mejorar continuamente su gestión del talento humano. A la luz de las tendencias actuales del mercado, Concorsul S.A.C. debe desarrollar nuevas estrategias para gestionar sus recursos humanos en beneficio de la organización.

Tanto en Concorsul S.A.C. como en muchas otras empresas, es evidente que no actualizan sus procesos de GTH a manera de inversión a largo plazo que puede mejorar internamente sus recursos. se debe principalmente a la ineficacia de las políticas y estrategias de gestión, así como a la falta de comprensión e importancia de formar y cultivar el potencial humano para lograr ventajas competitivas. Lo cual ha permitido reconocer los retos a los que se enfrenta el departamento de recursos humanos de CONCORDUL S.A.C., en su compromiso por satisfacer la demanda de servicios de construcción.



La empresa Concorsul S.A.C. carece de una estrategia de recursos humanos y no ha realizado un análisis de puestos que facilite un procedimiento eficaz de elegir personal

Sin un proceso de elección del personal, capacitación o retención del recurso humano, la organización debe encontrar la forma de alcanzar sus objetivos estratégicos planteados en su planificación estratégica institucional vigente.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022?

### **Problemas específicos**

**PE1** ¿De qué manera el reclutamiento del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022?

**PE2.** ¿En qué medida la selección del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022?

**PE3.** ¿De qué manera la incorporación del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022?

**PE4.** ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022?



**PE5.** ¿De qué manera la retención del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022?

### 1.3. Justificación de la investigación

Este estudio se centra en abordar un reto institucional especialmente relevante en el contexto actual. Pretende identificar estrategias efectivas para optimizar el desempeño de la fuerza de trabajo, cuyo fin es alcanzar los objetivos estratégicos.

**Justificación teórica:** la información presentada valdrá como sustento para este y otros estudios correlacionados, puesto que mejorará la teoría y la comprensión actual de la gestión de personas.

**Justificación práctica:** este estudio se centra en investigar los factores relacionados con la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. El objetivo final es proporcionar datos que faciliten la mejora del funcionamiento de la empresa.

**Fundamento metodológico:** El instrumento ideado y desarrollado se utilizará para la recogida y análisis de datos, guiado y dirigido coherentemente por el proceso científico.

Los datos presentados en este estudio permitirán difundir y orientar a otras empresas la adopción de un modelo.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo General

Describir la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022

#### 2.2. Objetivos específicos

**OE1.** Determinar la relación existente entre el reclutamiento del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022

**OE2.** Analizar la relación que existe entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022

**OE3.** Establecer la relación que existe entre la incorporación del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022



**OE4.** Determinar la relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022

**OE5.** Explicar la relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Antecedentes Internacionales

Bayser (2022) buscó dilucidar la correlación entre motivación y desempeño laboral del empleado en enfermería en una organización pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se realizó un estudio desde noviembre de 2021 hasta enero de 2022, fue observacional, descriptivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 60 profesionales, elegidos por muestreo no probabilístico de conveniencia. El estudio empleó dos instrumentos: una evaluación tridimensional de la motivación y una evaluación del desempeño laboral basada en competencias. Resultados: La muestra estaba formada predominantemente por mujeres de entre 34 y 53 años, la mayoría con formación profesional en enfermería. El rendimiento profesional, en las tres dimensiones, fue calificado como medio para casi el 96% de la muestra. Cabe destacar que no hubo ningún individuo que demostrara un rendimiento excepcional. El análisis inferencial reveló una conexión positiva estadísticamente significativa entre la motivación general y los tres aspectos del rendimiento profesional. Por lo tanto, se puede concluir que los niveles más altos de motivación general se asocian con mejores niveles de rendimiento profesional en las tres categorías. Conclusión



clave: Se observó una asociación positiva sustancial entre la motivación y el rendimiento profesional. Esto pone de manifiesto la necesidad de futuros estudios que evalúen técnicas de intervención que describan y mejoren eficazmente ambas métricas a partir de los resultados obtenidos.

Colcha (2021) tuvo como objetivo determinar GTH y su relación con el desempeño laboral de la Constructora General Services S.A. 2021”, En el apartado de la metodología son: descriptiva, explicativa, proposicional, de campo y bibliográfica. Se realizó un censo de toda la población, ya que no hubo muestreo. se usó una encuesta a colaboradores de Servicios Generales de Construcción. Para el análisis se usó el programa SPSS26. El resultado indica, la GTH impacta positivamente en el rendimiento laboral. En conclusión, se sugieren procedimientos de mejora en el rendimiento de los trabajadores de Constructora Servicios Generales S.A.

Robalino (2021) cuyo objetivo fue estudiar el impacto de la GTH en el ejercicio laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Cantón 2021. El tema se desarrolló utilizando métodos de investigación descriptivos y exploratorios, junto con un diseño cuantitativo. Además, el estudio utilizó muchas metodologías de investigación, incluyendo enfoques inductivos, deductivos, analíticos, bibliográficos y de campo. Las encuestas se administraron a los dieciséis participantes incluidos en el estudio para la recolección de datos. Una vez finalizadas las encuestas, se procedió a la recolección de datos, lo que dio como resultado la creación de tablas y el posterior análisis. Este análisis reveló numerosos resultados que reforzaron nuestra investigación. Finalmente, se propuso una estrategia integral de GTH para garantizar prosperidad perpetua en las empresas.

Moreno (2021) El objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los consultorios de atención primaria de la Policía Nacional de Guayaquil, Ecuador 2020. La metodología empleada fue una estrategia



cuantitativa directa y descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por una muestra censal de 71 usuarios internos, la misma que se mantuvo constante a lo largo del estudio. El método de recogida de datos empleado fue una encuesta, administrada mediante cuestionarios rigurosamente revisados por evaluación de expertos. Además, los instrumentos se entregaron a un grupo piloto y los resultados se analizaron mediante el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad y la coherencia interna de los ítems. Los datos recopilados se examinaron mediante el programa estadístico SPSS V22 y las herramientas de hoja de cálculo Excel. Estas herramientas permitieron crear tablas de frecuencias y porcentajes. La presente investigación reveló una correlación positiva moderada (con un índice de 0,570) entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. La asociación es estadísticamente significativa con un valor p de 0,000, lo que apoya aceptar la hipótesis alterna.

Bravo (2021) El objetivo de su investigación fue conocer el grado de correlación entre la Motivación y Desempeño Laboral en la Comisaría del Cantón Bolívar, Ecuador, en el año 2021. Fue de carácter no experimental y correlacional. El estudio utilizó una muestra de 40 trabajadores, representativa de toda la población. El tratamiento y el análisis de los datos se realizaron mediante estadística descriptiva e inferencial a través del programa estadístico SPSS versión 25. La estadística descriptiva empleó tablas de contingencia, mientras que la inferencial utilizó la prueba de correlación Tau b de Kendall. En consecuencia, existe una correlación significativa y fuerte ( $p < 0,05$ ) entre la motivación y desempeño laboral en la Comisaría del Cantón Bolívar, Ecuador, en el año 2021. Asimismo, existe una correlación estadísticamente significativa y moderada ( $p < 0,05$ ) entre la seguridad, el reconocimiento y el desempeño laboral. Por el contrario, existe correlación estadísticamente significativa y débil ( $p < 0,05$ ) entre la atención a las demandas fisiológicas, la autorrealización y el desempeño laboral. Se puede inferir que existe una correlación



directa entre el grado de motivación de los trabajadores de una Comisaría del Cantón Bolívar y su rendimiento laboral. Cuando aumenta el nivel de motivación, aumenta igualmente el rendimiento laboral y viceversa.

### 3.1.2. Antecedentes Nacionales

Amaya (2021) El objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre los elementos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias en el año 2021. Se empleó el método hipotético deductivo y el enfoque cuantitativo dentro del paradigma positivista. El estudio empleó un diseño no experimental simple, utilizando un enfoque transversal para recopilar datos descriptivos y correlacionales. La muestra del estudio estaba formada por 86 personas empleadas como trabajadores. La encuesta se administró mediante un cuestionario compuesto por 24 ítems, cada uno de ellos medido en una escala de Likert, para ambas variables. Se evaluó la fiabilidad del cuestionario administrándolo a una muestra piloto de 20 trabajadores. El valor Alfa de Cronbach resultante fue de 0,909, lo que sugiere un alto nivel de fiabilidad para evaluar la gestión del talento humano, y de 0,858, lo que indica una gran fiabilidad para medir el rendimiento laboral. Se realizó una prueba de coeficiente Rho de Spearman para evaluar la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral entre los empleados de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias. La prueba demostró una correlación estadísticamente significativa ( $p < 0,05$ ) con un coeficiente de 0,781, lo que indica un sólido vínculo positivo. Se determinó que los niveles de gestión del talento humano y desempeño laboral son moderados, con porcentajes de 81,4% y 84,3% respectivamente.

Mundaca (2021) planteó la pregunta "¿Cómo la implementación del plan de gestión mejorará la labor de los empleados en Sanicenter SAC, 2019?" para enmarcar el problema. El estudio empleó un método cuantitativo y aplicado, utilizó una encuesta, administrando



una escala Likert a una muestra de 68 colaboradores. Según los resultados de la investigación, el rendimiento actual de la empresa es deficiente debido a la mala gestión de las relaciones con los empleados. Además, la encuesta indicó que la calidad del trabajo es alta, pero sólo el 68% de la organización del trabajo es adecuada. Existe un alto índice de éxito (97%) debido a la cooperación entre compañeros y a un nivel adecuado de tolerancia a la presión. Se decidió contratar a un tercero para que se encargara del proceso de contratación, y se creó una secuencia de selección, base de datos, un programa de formación para atender al cliente y un sistema de incentivos como parte del plan de GRH. Que fue aceptado, como resultado, el 97% de los empleados calificaron su rendimiento en el trabajo de bueno o excepcional, frente al 78% anterior.

Alvites (2020) realizó una investigación para determinar la correlación de la gestión del talento humano y la productividad de los empleos de J&R S.R.L. Cajamarca. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, recopilando datos para evaluar la idea. Esto incluye la medición de datos numéricos y la ejecución de análisis estadísticos. Cincuenta personas constituyeron el tamaño de la muestra para el estudio. Ambas variables fueron los temas de los dos cuestionarios. fue examinado utilizando medidas cuantitativas y cualitativas, y los resultados fueron positivos. Sin embargo, es fundamental que estas competencias estén orientadas al trabajo productivo. La gestión del talento humano se relaciona positivamente con la productividad de los trabajadores (valor  $p-r = 0.000$ ). El coeficiente de correlación fue cero, que es el umbral de significancia estadística. El desarrollo del potencial humano también demostró tener un vínculo sustancial con el rendimiento laboral ( $r=0,000$ ).

Sullca (2021) examina la relación de clima organizacional y motivación laboral en una empresa constructora e inmobiliaria. El estudio revela que, aunque la organización es exitosa en la actualidad, se ha identificado una falla significativa: la ausencia de un clima



organizacional adecuado, lo que conduce a la insatisfacción y desmotivación entre los empleados. En consecuencia, la investigación proporciona recomendaciones para mejorar el clima organizacional y, en última instancia, beneficiar tanto a los trabajadores como a la empresa.

### 3.1.3. Antecedentes Locales

Yucra (2022) El objetivo del presente estudio fue establecer la correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno 2022. Asimismo, fue una investigación simple con enfoque cuantitativo. Además, utilizó un diseño transversal, no experimental y correlacional. El tamaño de la muestra consistió en 38 empleados del Ayuntamiento que cumplimentaron el cuestionario. Los resultados indican una fuerte correlación positiva entre el rendimiento laboral y tanto los ingresos del personal como la dimensión de capacidad. El valor sigma fue de 0,000, mientras que los valores de relación fueron de 0,050 y 0,550, respectivamente. Además, se encontró una conexión positiva entre el rendimiento laboral y los ingresos personales, con un valor sigma de 0,000 y un valor de relación de 0,433 (lo que indica una asociación positiva media). Se puede concluir que existe una relación directa y proporcional entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. Además, existe una asociación positiva considerable entre ambos, con un coeficiente de correlación de 0,587.

Centeno (2022) El objetivo principal fue evaluar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de Taypikala Hotel Lago S.A.C. Chucuito Puno durante el año 2021. El diseño empleado fue no experimental, que implicó presentar los hechos y datos recogidos sin alteraciones por parte del investigador. El método utilizado fue descriptivo-correlacional, un enfoque cualitativo de investigación. La investigación se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa objeto de estudio. Se incluyó en el estudio a toda la plantilla, y se utilizó un método de muestreo no probabilístico debido al reducido tamaño



de la muestra, 16 trabajadores. Se administró un cuestionario general a todos los participantes, que arrojó los siguientes resultados: El 40,31% de los trabajadores indicaron que la gestión del talento humano es adecuada, mientras que sólo el 39,45% declararon estar siempre satisfechos con el rendimiento laboral.

Rojas (2021) su propósito fue estudiar cómo el talento humano de la Cooperativa CREDICOOP de Puno afectaba su productividad en el trabajo. Esta investigación utilizó una técnica no experimental, cuantitativa, descriptiva-correlacional. Ochenta trabajadores de la oficina de Puno de la cooperativa CREDICOOP conformaron la muestra. Se analizó mediante una encuesta cuestionario. Se realizó estadística descriptiva y bivariada mediante Rho de Spearman. Los resultados revelan que el 75,3% pertenecen a analistas de la cooperativa, el 7,4% son gestores de cobros, el 6,2% son gerentes, el 4,9% son auxiliares de caja, el 2,5% son personal de seguridad y el 1,2% son cajeros generales, gestores comerciales y trabajadores de limpieza. Asimismo, el 63% de la población tiene un trabajo a tiempo completo, mientras que el 37% tiene un trabajo a tiempo parcial. Los 80 participantes en el estudio trabajan todos para la cooperativa CREDICOOP en la agencia de Puno, y sus resultados muestran que el potencial humano está directamente relacionado con su productividad en el trabajo.

Rafael (2021) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de salud Huancané, Puno 2021. Este estudio es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, de diseño correlacional y de corte transversal, la población de estudio está conformado por 90 colaboradores administrativos, no se trabajó con muestra. Se utilizó como técnica la encuesta y como un instrumento se desarrolló un cuestionario. Se usó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS versión 25 y posterior a ellos se describe los resultados en las tablas. Como resultado final de la investigación existe relación



estadísticamente significativa en la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral ( $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ ), según la prueba estadística del chi cuadrado, así poder permitir el rechazo de una hipótesis nula  $H_0$  y aceptar la hipótesis alterna  $H_1$ .

Supo y Huaricallo (2021), El propósito fue como influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral del archivo regional de Puno año 2020. Cabe señalar, en cuanto a la técnica de investigación, que este estudio se categoriza como elemental y se basa únicamente en su diseño. Debido a que no se modificaron variables independientes, este estudio utilizó un diseño no experimental. La muestra de la investigación consiste en 36 personas que trabajan en dicha organización. Los hallazgos de la investigación sugieren una asociación directa y sustancial entre ambas variables.

## **3.2. Marco teórico**

### **3.2.1. Gestión del Talento Humano**

Jerico P (2015) las organizaciones duraderas tienen tres características principales. En primer lugar, confían en la innovación para prosperar en mercados competitivos. En segundo lugar, crean valor para todas las partes interesadas, incluidos los accionistas, los clientes, los empleados y los ciudadanos. Esto es aplicable en los Estados Unidos (Jericho, P., 2015, p. 40).

Chiavenato 2011) La GTH es un conjunto de normas y procedimientos que facilitan la administración eficaz de personas. proceso de contratación, selección, formación, remuneración y evaluación de los empleados entran dentro de esta categoría.

Sin embargo, según Chiavenato (2007), considera que existen prácticas y políticas esenciales que se requieren para gestionar eficazmente los eventos relacionados con la mejora del desarrollo y el clima laboral. No se trata únicamente de reclutar y seleccionar al personal adecuado, sino también de crear un lugar de trabajo seguro donde los empleados se sientan apoyados por la organización para satisfacer sus necesidades.



De acuerdo con Lledó (2011), el talento humano se basa en la implementación, capacitación y actividades importantes dentro de una organización. El elemento clave para el éxito de las técnicas es el capital humano, ya que estos empleados son los responsables de ejecutar las tareas y su dedicación es crucial.

De acuerdo con Dessler y Varela (2011), el talento humano tiene que alinearse y mantener las conexiones interpersonales entre los trabajadores. Esto no niega la necesidad de evaluar y capacitar a estos empleados, proporcionarles un entorno de trabajo seguro y adecuado, y ofrecerles una compensación justa.

### **3.2.2. Dimensiones de la Gestión del talento Humano**

#### **a) Reclutamiento**

Es la primera fase, según Chiavenato (2002), el reclutamiento implica el uso de una serie de métodos y protocolos para atraer a personas que posean las cualificaciones necesarias para ocupar puestos de trabajo al interior de la empresa. Prioritariamente es un sistema de información utilizado por una empresa para distribuir, y exhibir puestos disponibles de empleo en mercado de recursos humanos que pretende cubrir.

De Censo y Robbins (2001) afirman que el reclutamiento es el proceso esencial a través del cual una empresa obtiene a las personas necesarias para asegurar el funcionamiento continuo de la organización. Consiste en reconocer pretendientes viables para puestos disponibles de trabajo existentes o previstas dentro de la empresa. Además, la contratación sirve como medio para conectar a los empleadores con los solicitantes de empleo.

Aunque las actividades de contratación son comunes entre las organizaciones, la escala de estas actividades varía. La dimensión de la organización y los niveles salariales existente son los factores clave que determinan el alcance de la contratación. Las organizaciones con una fuerza laboral más grande y puestos que ofrecen salarios mínimos o



salarios por debajo de la tasa de mercado tienden a tener una mayor necesidad de contratación. En tales casos, es importante analizar la posición para identificar los factores específicos que deben abordarse al buscar un número suficiente de solicitantes calificados.

### **Evaluación de resultados de reclutamiento**

Debe implementarse continuamente como un proceso estratégico para la empresa, sin interrupción. Es crucial reconocer que las empresas evolucionan y surgen nuevos roles regularmente. Por lo tanto, es imperativo contar con personas adaptables que puedan adaptarse de manera efectiva a estos cambios continuos. Un lema ampliamente adoptado en muchas empresas es "recluta hoy al ejecutivo del mañana".

Para garantizar un proceso de selección completo, es necesario reunir la información pertinente relativa al puesto vacante.

Esto se puede lograr mediante:

- Descripción y análisis de puestos de trabajo: Recopilar información sobre las cualificaciones y atributos necesarios que el aspirante debe poseer para el puesto vacante, centrándose en los elementos precisos que se evaluarán.
- Utilización de la técnica del incidente crítico: Este método consiste en documentar metódica y meticulosamente hechos, conducta del empleado que ocupa el puesto analizado, que ha exhibido desempeño laboral superior o inferior. El propósito es identificar atributos favorables (que mejoran el rendimiento) y desfavorables (que restan rendimiento) de posibles aspirantes.
- Verificación de la solicitud del empleado: Este proceso implica verificar la información proporcionada en su solicitud por el supervisor directo del empleado, así como la obtención del permiso de la gerencia. El análisis también incluye la declaración de las cualificaciones necesarias y las cualidades deseadas que el candidato debe poseer para el trabajo.



- **Análisis de puestos de trabajo de mercado:** Consiste en estudiar el contenido, las cualificaciones y los atributos de un puesto de trabajo que se establecerá dentro de la organización, pero que aún no se ha definido. La evaluación comparativa se puede utilizar para comparar el puesto con roles similares en otras empresas.

## **b) Selección**

El proceso de selección del talento humano suele ser visto como el punto débil de las organizaciones, ya que es crucial para su éxito. Las organizaciones buscan constantemente reclutar nuevas personas para reemplazar a los empleados o ampliar su fuerza laboral durante los períodos de crecimiento. De acuerdo con Montes de Alonso (2006), la es un procedimiento diseñado para dotar a la organización de personal idóneo, asegurando que desempeñe sus funciones de manera efectiva y minimizar riesgos asociados a la integración de nuevos individuos en la empresa.

Al contrario, Werther (2006), refiere a una secuencia de etapas distintas que se utilizan para determinar cuál de los candidatos identificados debe ser empleado. El procedimiento concluye cuando se opta por contratar a uno de los candidatos.

La información facilitada nos lleva a pensar que los principales objetivos de este proceso son: realizar una evaluación exhaustiva de las capacidades, rasgos e interés de los aspirantes; asegurar la felicidad del candidato con su nuevo puesto; y garantizar la felicidad de la empresa y del empleado con su trabajo.

El proceso de selección implica dos conceptos: Selección como eliminación, donde se elige al candidato más idóneo para el puesto eliminando a aquellos que se consideran inadecuados.

La selección se utiliza para elegir el trabajo que se alinea de manera más efectiva con el perfil de un individuo, asegurando un ajuste adecuado entre la persona y el puesto, así



como maximizando sus fortalezas. En este escenario, el foco del proceso de selección está en el individuo.

La selección se puede clasificar en dos tipos: la selección interna, que implica la evaluación de personas dentro de la organización para una vacante de trabajo específica, y la selección externa, que implica la evaluación de los candidatos por parte de una entidad externa fuera de la organización.

Los métodos de selección del talento humano en función de las capacidades pueden ser categorizados mediante:

- Evaluación de la solicitud.
- Entrevistas que evalúan las habilidades y destrezas de un individuo.
- Evaluaciones de conocimientos o competencia.
- Evaluaciones de rasgos y características individuales.
- Centros de Evaluación.
- Pruebas psicométricas.

### **c) Incorporación del talento humano.**

Al incorporarse a la empresa, todos los empleados deben someterse a un proceso de incorporación. Según Werther (2006), este proceso implica familiarizar a los nuevos empleados según políticas y procesos de la empresa, seguido de su colocación en sus respectivos roles y la provisión de capacitación para mejorar su productividad (11).

Una vez finalizada la decisión de contratación, comienza el proceso de inducción. Este proceso implica impartir información pertinente sobre la empresa al nuevo empleado, lo que le permite aclimatarse a su nuevo rol e integrarse socialmente con sus colegas y su entorno. Para lograr este objetivo, el proceso de inducción debe ser cuidadosamente premeditado.



El objetivo es asimilar eficazmente a los empleados dotándolos de información precisa y oportuna para mejorar su capacidad de adaptación. El proceso de inducción debe comenzar con un panorama general de todos los elementos relacionados con la organización, seguida de una orientación individualizada para el puesto de trabajo específico.

Durante el proceso de incorporación de nuevos trabajadores, podemos identificar muchos métodos de inducción. Dessler (2006) afirma que la inducción implica equipar a los nuevos empleados con los conocimientos básicos esenciales necesarios para que puedan llevar a cabo eficazmente sus responsabilidades laborales.

La inducción es un mecanismo integral para la socialización de los nuevos trabajadores por parte del empleador. Los programas de inducción pueden variar desde una capacitación informal y concisa hasta programas estructurados y extensos.

#### **d) Capacitación**

El objetivo principal es mejorar la eficiencia y la eficacia de las personas en sus respectivos roles influyendo en sus comportamientos. La formación abarca una serie de actividades que permiten a las personas adquirir y mejorar las competencias pertinentes a sus puestos o funciones laborales. Esto incluye la formación inicial de los nuevos empleados como la formación continua o mejora para adaptarse a la evolución de los requisitos del trabajo.

Se deben realizar evaluaciones periódicas para proporcionar información entre los trabajadores y la empresa, así como para permitir que la gerencia identifique áreas de mejora, mejorando así el desempeño de una manera más efectiva y eficiente.

Es importante reconocer que la capacitación permite a los empleados adquirir nuevas habilidades, pero el desarrollo su objetivo es mantener las competencias requeridas para un desempeño competente en el lugar de trabajo. Allens (2008) hace hincapié en que el término



"desarrollo" abarca tanto la formación como la educación cuando se habla de la necesidad de mejorar las competencias.

Las competencias finales pueden evaluarse en cuatro dimensiones, cada una de ellas con métricas asociadas:

- **Evaluar las reacciones:** En esta categoría, se pueden emplear las siguientes preguntas: ¿Logró con éxito sus objetivos educativos?, ¿Qué recomendaciones propondría para mejorar?, ¿Cree que la empresa debe insistir en proporcionar?
- **Evaluar las competencias de aprendizajes:** Este criterio implica el escrutinio de las evaluaciones de salida, el dominio del tema y los exámenes previos y posteriores al conocimiento.
- **Evaluar el comportamiento:** Nuestro objetivo es evaluar el grado de desempeño y la implementación exitosa de las habilidades adquiridas de acuerdo con las demandas del puesto. Esta evaluación debe concentrarse en los principios fundamentales, crear un entorno propicio para la transferencia de conocimientos (refuerzo) y dotar a los empleados de estrategias para facilitar la transferencia de conocimientos (apoyo).
- **Evaluar los resultados:** El objetivo es lograr los resultados previstos, mejorar la eficiencia, evaluar el rendimiento de los colaboradores y la calidad del servicio, mejorar las tasas de evaluación del rendimiento y minimizar los gastos.

#### **e) Retención del talento humano**

Con tanta competencia por los trabajadores cualificados, las organizaciones deben luchar duro para conservar a sus mejores empleados. Los conflictos entre empresas establecidas han aumentado el nivel de competencia. Los intentos de las empresas por atraer y retener al personal son más populares, pero a menudo fracasan debido a fallos internos en estas áreas. Conservar a nuestros mejores empleados es fundamental para mantener nuestra



ventaja competitiva en el mercado, ya que su marcha supondría una importante pérdida de experiencia difícil de sustituir.

Una actuación eficaz en todos los ámbitos es imposible sin políticas y planes de retención, que son parte integrante de cualquier sistema de gestión de personal. Atraer y mantener a un buen personal no es sólo tarea del departamento de RR.HH., sino que requiere la implicación de la alta dirección y de todos los que están por debajo de ella. Con el uso de un sistema de información, las empresas pueden asegurarse de que sus empleados comprenden plenamente los objetivos de la empresa.

Los planes de promoción del personal, los esfuerzos de comunicación, las políticas de recompensas, las oportunidades de desarrollo profesional y otras ventajas sociales adecuadas a los perfiles profesionales de los trabajadores deben formar parte de la estrategia de retención.

El talento humano es un recurso valioso el cual debe ser adquirido, mantenido y retenido. Debido a su escasez, los empleados cualificados están dispuestos a cambiar de empresa si reciben ofertas más atractivas en comparación con sus actuales trabajos mal pagados y con prestaciones sociales insatisfactorias. Esta insatisfacción puede conducir a una falta de motivación y a un bajo rendimiento. Para abordar este problema, el departamento de recursos humanos implementa programas de retención de talento que tienen como objetivo crear un ambiente de trabajo positivo, fomentar fuertes conexiones sociales y brindar oportunidades de crecimiento profesional a través de planes de carrera y capacitación.

Retener el talento es un reto importante para las organizaciones modernas. Es difícil encontrar personas altamente capacitadas que también estén motivadas para desempeñarse a un alto nivel. El talento es un recurso escaso, lo que dificulta cubrir los puestos vacantes.



Una empresa que ofrece a sus trabajadores la oportunidad de integrar los obstáculos con perspectivas de desarrollo en sus profesiones puede fomentar eficazmente la satisfacción personal y familiar. En consecuencia, estas empresas tendrán dificultades mínimas para retener a las personas de mejor rendimiento.

### **3.2.3. Desempeño laboral**

Ccallo (2018), refiere a "las acciones o conductas observables exhibidos por los trabajadores que son importantes para lograr los objetivos organizacionales" (p. 32) es su definición de rendimiento. Continúa diciendo que el activo más valioso de una empresa es la capacidad de sus empleados para hacer bien su trabajo.

La evaluación evalúa los siguientes factores: disciplina, colaboración, iniciativa, innovación, servicio al usuario, responsabilidad, compromiso institucional y trabajo en equipo.

De acuerdo con Chiavenato (2011), se refiere a las acciones de un empleado para alcanzar objetivos específicos y crear circunstancias específicas para lograr esos objetivos. Según el autor, el gusto laboral, trabajo en equipo, aprendizaje y autoestima son elementos adicionales que contribuyen al desempeño laboral, y enfatiza la importancia de que las empresas brinden un apoyo adecuado a sus gerentes.

El rendimiento de un individuo es la capacidad para producir, crear, refinar, completar y generar trabajo de manera eficiente y efectiva con poco tiempo y esfuerzo, manteniendo una alta calidad. Se evalúa para facilitar el crecimiento y la mejora personal.

De acuerdo con García (2013), el desempeño laboral se refiere a qué tan bien se alinea el comportamiento de un trabajador con los requerimientos de su puesto. Esto está determinado por las habilidades, instrucciones y destrezas que poseen los empleados dentro de la empresa. Por otro lado, Bohlander (2003) define como el nivel de eficiencia demostrado por los empleados en el logro de metas establecidas en un plazo específico.



El desempeño laboral se refiere a los hechos y la conducta de un empleado en sus esfuerzos por lograr las metas establecidas. Abarca el enfoque del individuo para lograr estos objetivos. Además, el desempeño laboral está influenciado por el comportamiento del empleado en relación con las responsabilidades, tareas y actividades asociadas con su puesto. Este desempeño está influenciado por un asunto de conciliación o norma entre el empleado y la empresa, como lo explica Chiavenato (2000, p. 359) y citado por Bendezú (2018). (Chiavenato, 2000, citado en Bendezú, 2018)

### 3.2.4. Importancia del desempeño laboral

Como afirman Geraldo y Zambrano (2017), el desempeño laboral es decisivo, ya que proporciona a los empleados claridad sobre sus roles, tareas, procedimientos, políticas y objetivos específicos. Para garantizar un rendimiento laboral constante, se pueden emplear varias técnicas, como delegar tareas a autoridades superiores, asignar mayores responsabilidades, recompensar los logros y fomentar un clima organizacional positivo.

El uso de esta herramienta permite la introducción de nuevas estrategias de remuneración, mejora el desempeño, ayuda en la toma de decisiones sobre promociones o inserciones laborales, facilita la identificación de necesidades de reentrenamiento, identifica fallas en el esbozo del puesto de trabajo, ayuda a identificar dificultades personales que pueden afectar el rendimiento laboral (Martín, 2008 p.28 citado por Núñez y Delgado 2016).

### 3.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

a) **Eficacia.** Se refiere a las técnicas, métodos y procesos más eficaces y eficientes que han sido meticulosamente diseñados y estructurados. La eficacia "se relaciona con el logro de objetivos ", "Eficacia" es "el grado en que se alcanza un objetivo o resultado" (De Oliveira Da Silva, 2002). Parafraseado de Rivas (2015).



**b) Eficiencia.** Lo bien que se manejan los recursos de una organización para realizar un trabajo y lograr un resultado final útil. La capacidad de imaginar o crear algo nuevo (con poco esfuerzo o gasto) es esencial.

Lusthaus (2001), citado por Rivas (2015) recuerda que una empresa debe poseer la capacidad no solo de dar un gran servicio, sino también dentro de un marco de precios aceptable. La eficacia organizativa se está convirtiendo en un criterio cada vez más común para evaluar el rendimiento. La eficacia es definida como "la obtención de los mayores resultados con la menor inversión" por Robbins y Coulter, Management (2010), citado por Rivas (2015).

**c) Motivación laboral.** Herzberg sostiene que las variables intrínsecas explican por qué algunas personas son felices y están motivadas en el trabajo mientras que otras no lo están, y las razones externas explican por qué otras no lo están.

Robbins y Coulter (2005) discrepan y citan a McClelland (1961), los individuos tienen tres necesidades fundamentales: la necesidad de éxito o rendimiento, que les motiva a triunfar; la necesidad de poder, que les impulsa a influir en el comportamiento de los demás; y la necesidad de pertenencia, incluyéndose a un grupo

Según Vélaz (1996) "La motivación puede describirse como el estado psicológico que surge en una persona como resultado de sus motivaciones. Las motivaciones, a su vez, tienen como consecuencia activar la conducta, dirigirla hacia un objetivo determinado y controlar su nivel de intensidad."

La persona adquiere muchos de sus deseos del medio cultural en el que reside. Esto se debe a que deben interactuar con el entorno para obtener dominio sobre él. Estas demandas se adquieren a lo largo de la infancia, y las conductas que son recompensadas se repetirán con más frecuencia. A través del proceso de aprendizaje, las personas adquieren ciertos patrones de requisitos que impactan en su comportamiento y desempeño laboral. El



énfasis está en el impulso detrás del propio desempeño, es decir, la creencia del individuo de que una determinada acción resultará en el logro de un resultado deseado.

El comportamiento humano está inherentemente orientado hacia el logro de ciertos objetivos. Un motivo es un resultado deseado que se persigue a través de la actividad para cumplir un objetivo específico. Esto conduce a un estado interno de mayor conciencia, emoción y ansiedad, que a su vez genera una decisión deliberada de participar en un comportamiento motivado.

La actividad motivada está dirigida a satisfacer necesidades, mientras que la motivación en sí misma es distinta de las necesidades. Las necesidades pueden ser vistas como el objetivo subyacente de la conducta, ya que sirven para guiarla en una determinada dirección.

La clave para una fuerza laboral motivada radica en el calibre de las conexiones interpersonales entre cada empleado y sus supervisores, así como en la muestra constante de confianza, respeto y atención de sus superiores. Maximizar el rendimiento de los empleados se logra principalmente a través de una combinación de motivar y energizar a las personas, así como proporcionar a la gerencia las herramientas y el asesoramiento necesarios para facilitar un trabajo excelente.

### **3.3. Marco Conceptual**

#### **a) Gestión**

La gestión implica la sincronización de las tareas de trabajo para garantizar su ejecución eficiente y exitosa en colaboración con otros, sirviendo como objetivo principal de la disciplina.

#### **b) Talento**

Se refiere a la aptitud inherente o aprendida que tiene una persona para adquirir conocimientos sin esfuerzo o sobresalir en una determinada actividad.



## c) Capacidades

El término "condiciones" se refiere a un conjunto de circunstancias o cualidades, incluidas las capacidades intelectuales, que permiten el crecimiento de algo, la realización de una tarea o la ejecución de un papel. Estas habilidades pueden clasificarse en intelectuales, procedimentales y actitudinales.

## d) Políticas

Guiar la toma de decisiones se refiere a un conjunto de estándares bien definidos que se pueden utilizar en muchos niveles dentro de una corporación u organización.

## e) Satisfacción

Condición emocional del empleado caracterizada por la satisfacción con las tareas asignadas, el trato de los superiores, el salario y otros factores.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis General

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022

#### 4.2. Hipótesis específicas

**H1.** Existe relación significativa entre el reclutamiento del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022

**H2.** Existe relación significativa entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022

**H3.** Existe relación significativa entre la incorporación del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022



**H4.** Existe relación significativa entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022

**H5.** Existe relación significativa entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave - 2022

#### **4.3. Variables**

V1 = Gestión del talento humano

V2 = Desempeño laboral



4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Variables operacionalizadas

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN	
Gestión del Talento Humano	1. Reclutamiento	a. Previsión de la estrategia operativa.			
		b. Determina las posiciones geográficas precisas y elabora planteamientos sistemáticos para organizar los puestos de trabajo.	1,2,3, 4,5		
		c. Utiliza técnicas de diagnóstico			
	2. Selección	a. La prontitud de los exámenes de selección.			
		b. Las evaluaciones específicas			
		c. Los procesos de selección son ejecutados por personas competentes.	6,7,8, 9,10		
		d. Las técnicas evalúan eficazmente a los individuos			
	3. Incorporación	a. Presencia de etapas de inducción.			
		b. Utilización de procedimientos para aumentar las aptitudes y capacidades.	11,12, 13,14		
	4. Capacitación	a. Se lleva a cabo la evaluación del rendimiento.		15,16, 17,18, 19,20	
b. Se aplican programas de formación.					
c. La formación continua.					
5. Retención	a. Motivación en el lugar de trabajo.		21,22, 23,24, 25,26		
	b. Programa destinado a retener personas con talento.				
Desempeño Laboral	1. Eficacia	c. Entorno organizativo óptimo.			
		a. Inclinación hacia la consecución de objetivos.	27,28, 29,30, 31,32		
		b. Consecución de los objetivos fijados.			
	2. Eficiencia	c. Presencia de sinergia.			
		a. Cumplimiento puntual de las tareas.	33,34, 35,36, 37,38		
		b. Utilización óptima de los recursos.			
	3. Motivación laboral	c. Entorno de trabajo óptimo.			
		a. Presencia de programas sociales.	39,40, 41,42, 43		
		b. Compensación suficiente.			
		c. Colaboración/habilitación			

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

Nota. La tabla muestra las variables operacionalizadas.



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

#### 5.1. Enfoque de la investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo. Los datos recogidos se utilizan para verificar la hipótesis subyacente de la investigación mediante análisis estadísticos y formular un plan y evaluar experimentalmente las hipótesis (Hernández et al. 2010).

#### 5.2. Métodos aplicados

Corresponde el método deductivo. La primera premisa es una hipótesis funcional que se refuta o se valida, dando lugar a deducciones sobre los datos observados que contribuyen a la adquisición de conocimientos (Bernal, 2010).

#### 5.3. Tipo de investigación

Es de tipo aplicada. Según Tamayo y Tamayo (2006), la investigación aplicada, también conocida como investigación activa o dinámica, está estrechamente relacionada con la investigación pura porque se basa en descubrimientos y aportaciones teóricas.

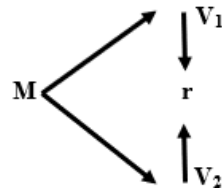
#### 5.4. Nivel de investigación

Es de nivel correlacional. Según Hernández et al. (2010) definen el estudio como la conexión entre 2 variables o categorías de un tema específico.

## 5.5. Diseño de investigación

Fue no experimental. Hernández et al. (2014) En el estudio no hay manipulación de variables y los datos se recogerán en un momento determinado.

La estructura es el siguiente:



En el que:

M = muestra

V1 = Gestión del Talento Humano

V2 = Desempeño laboral

R = Relación

## 5.6. Población y muestra

### 5.6.1. Población

Compuesto por trabajadores de la empresa Concorsul SAC. en este caso una población limitada formada por 47 trabajadores.

Según Arias (2006, p. 81), la población se define como un grupo de componentes, ya sea un número limitado o ilimitado, que tienen características similares y a los que se aplicarán los resultados del estudio.

### 5.6.2. Muestra

Por ser pequeño el tamaño de la población del estudio, se decidió que lo más útil sería una muestra no probabilística que comprendiera la misma proporción de la población.

Según Montero (2011), no es necesario recoger una muestra ya que el número de personas es reducido. Como alternativa, el análisis incluiría a toda la población.



El muestreo no probabilístico puede clasificarse como selección intencional u opinática, que consiste en seleccionar a los participantes basándose en juicios o criterios predeterminados establecidos por el investigador (Arias, 2012).

## 5.7. Técnicas e instrumento

### 5.7.1. Técnica

Se usó como técnica la encuesta.

Tamayo (2008) “es aquella que permite dar respuestas a problemas descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información como un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. (p.24).

### 5.7.2. Instrumento

Para recoger los datos fue el cuestionario tipo escala de Likert.

Casas et al. (2003), Un cuestionario es una herramienta utilizada para recopilar sistemáticamente información relevante para un estudio, investigación, encuesta o sondeo concretos. Ayuda a captar las variables de interés de forma organizada. (pag,31).

## 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

### 5.8.1. Confiabilidad

Se realizo mediante Alfa de Cronbach, según (vara 2010, p. 314) es un proceso que se realiza mediante SPSS26.

Hernández et al. (2010) definen la fiabilidad como el “nivel en que un instrumento de medida produce sistemáticamente las mismas respuestas haciendo uso repetido del mismo ítem”.

### Tabla 2

*Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	43

*Nota.* muestra el resultada de la prueba de confiabilidad



**Interpretación:** La prueba estadística de confiabilidad para un cuestionario de 43 preguntas dio como resultados un valor de fiabilidad de 0,946 (94,6%), significa que hay una fuerte confiabilidad del instrumento utilizado

## 5.8.2. Validez

La validez del instrumento dependía de la valoración y evaluación de tres especialistas, que emitieron su conclusión en relación a la redacción y contenido del cuestionario.

- Dr. Licimaco Aguilar Pinto
- Dr. Robbins Flores Aguilar
- Mg. Percy G. Puma Puma

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Consistió en analizar la información y generar tablas, figuras y procesadores de datos. Se utilizaron programas informáticos como SPSS, Excel y Word para facilitar este proceso. Se emplearon estadísticas descriptivas para calcular la frecuencia y los porcentajes de los datos. Los resultados se derivarán de una encuesta administrada a los trabajadores.

El análisis se llevó a cabo de la siguiente manera: El material recopilado se registró y organizó en formularios adecuados. Tablas, figuras mediante SPSS26, los resultados se trasladaron a Word para interpretar.

## 5.10. Contrastación de hipótesis

La suposición se ha verificado su aprobación y/o rechazo contrastando con sus pertinentes suposiciones, posteriormente se aplicó Prueba de la hipótesis usando la Medida no paramétrica de la correlación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates *Tau-b de Kendall*, previamente se realizó un análisis univariante de cada una de las hipótesis planteadas; luego se trasladaron los datos Excel y se procesó en el programa SPSS 26.



**Prueba de la hipótesis general**

**1. Hipótesis**

**H<sub>0</sub>:** La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul S.A.C. Ilave – 2022

**H<sub>a</sub>:** La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul S.A.C. Ilave – 2022

**2. Medida estadística**

**Tabla 3**

*prueba, hipótesis general*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,745	,085	4,767	,000
N de casos válidos	47			

*Nota.* se rechaza la H<sub>0</sub>.

**3. Conclusión:** el coeficiente *Tau-b de Kendall* ( $\tau_b = 0.745; p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ ) demuestra relación directa y sustancial entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de Concorsul S.A.C. Ilave – 2022

## Prueba de hipótesis específica uno.

### 1. Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el reclutamiento y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul S.A.C. Ilave – 2022.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre el reclutamiento y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul S.A.C. Ilave – 2022.

### 2. Medida estadística

**Tabla 4**

*prueba de hipótesis específica 1*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,580	,085	4,384	,000
N de casos válidos	47			

*Nota.* se rechaza la H<sub>0</sub>.

### 3. Conclusión: el coeficiente *Tau-b de Kendall* ( $\tau_b = 0.580$ ; $p$ -valor = 0.000 < 0.05)

indica relación directa y sustancial entre el reclutamiento y desempeño laboral de los trabajadores de CONCORDUL S.A.C. Ilave – 2022

## Prueba de hipótesis específica dos.

### 1. Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la selección y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul S.A.C. Ilave – 2022

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la selección y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul S.A.C. Ilave – 2022

### 2. Medida estadística

**Tabla 5**

*prueba de hipótesis específica 2*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,527	,111	3,626	,000
N de casos válidos	47			

*Nota.* se rechaza la H<sub>0</sub>.

### 3. Conclusión: el coeficiente *Tau-b de Kendall* ( $\tau_b = 0.527$ ; $p$ -valor = 0.000 < 0.05)

indica relación directa y sustancial entre la selección y desempeño laboral del personal administrativo de Concorsul S.A.C. Ilave – 2022 A un nivel de confianza del 95%.



**Prueba de hipótesis específica tres.**

**1. Hipótesis**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la incorporación y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul S.A.C. Ilave – 2022

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa incorporación del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul S.A.C. Ilave – 2022

**2. Medida estadística**

**Tabla 6**

*prueba de hipótesis específica 3*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,600	,071	4,731	,000
N de casos válidos	47			

*Nota.* se rechaza la H<sub>0</sub>.

**3. Conclusión:** el coeficiente *Tau-b de Kendall* ( $\tau_b = 0.600; p - valor = 0.000 < 0.05$ ) indica relación directa y sustancial entre incorporación y el rendimiento laboral del personal administrativo de Concorsul S.A.C. Ilave – 2022

## Prueba de la hipótesis específica cuatro.

### 1. Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la capacitación y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa CONORSUL S.A.C. Ilave – 2022

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la capacitación y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa CONORSUL S.A.C. Ilave – 2022

### 2. Medida estadística

**Tabla 7**

*prueba de hipótesis específica 4*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,571	,097	4,175	,000
N de casos válidos	47			

*Nota.* se rechaza la H<sub>0</sub>.

- 3. Conclusión:** el coeficiente *Tau-b de Kendall* ( $\tau_b = 0.571$ ;  $p$ -valor = 0.000 < 0.05) indica relación directa y sustancial entre la capacitación y desempeño laboral en el personal administrativo de la organización CONORSUL S.A.C. Ilave – 2022

## Prueba de la hipótesis específica cinco.

### 1. Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la retención del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa CONCORDSUL S.A.C. Ilave – 2022.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la retención del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa CONCORDSUL S.A.C. Ilave – 2022.

### 2. Medida estadística

**Tabla 8**

*prueba de hipótesis específica 5*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Tau-b de Kendall	,522	,090	4,193	,000
N de casos válidos	47			

*Nota.* se rechaza la H<sub>0</sub>.

- 3. Conclusión:** El coeficiente *Tau-b de Kendall* ( $\tau_b = 0.522$ ;  $p$ -valor = 0.000 < 0.05) indica relación directa y sustancial entre la retención del personal y desempeño laboral de los administrativos de la organización CONCORDSUL S.A.C. Ilave.



**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**6.1. Presentación de resultados**

**Resultado del objetivo general**

**Tabla 9**

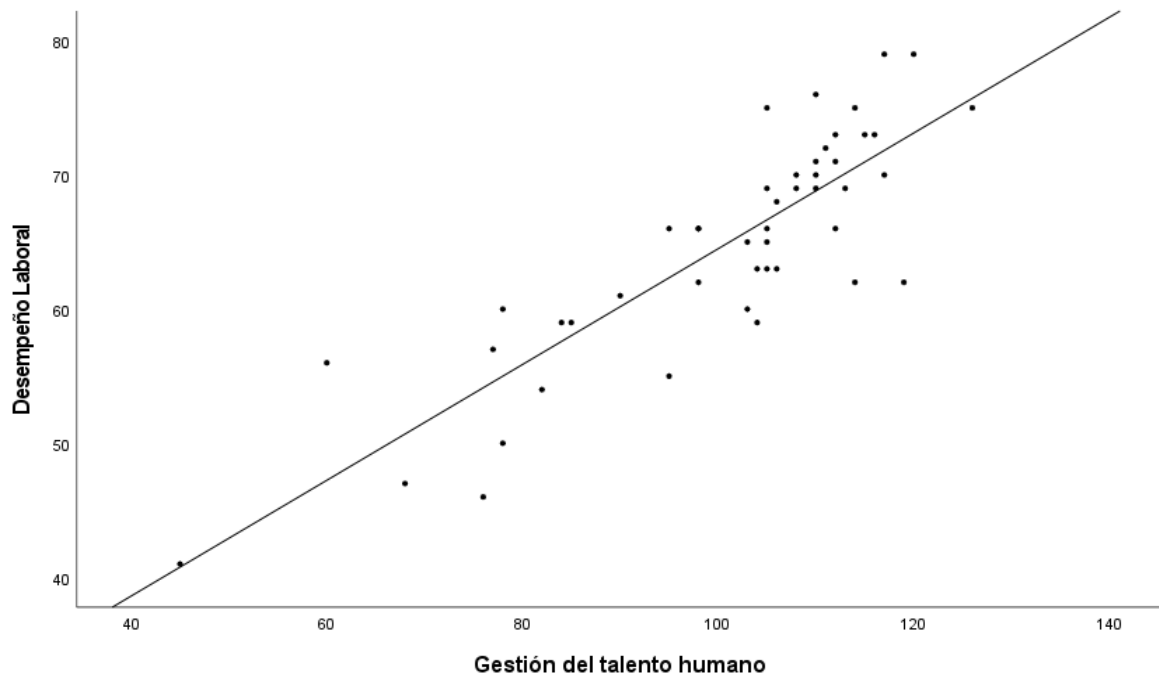
*Relación de gestión del talento humano y desempeño laboral*

			Gestión del talento humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

*Nota.* \*\*. La conexión es estadísticamente positiva

**Figura 1**

*Dispersión objetivo general*



*Nota.* tabla 9

### **Interpretación**

Se ve una fuerte asociación positiva, lo que indica que un mayor nivel de gestión del talento humano está asociado a un mejor desempeño laboral.

Según Rho de Spearman la correlación es de 0,817. Esto significa 81.7% de la variación en la gestión del talento humano con respecto al desempeño laboral del personal administrativo de CONORSUL S.A.C. Ilave - 2022

## Resultados, objetivo específico uno.

**Tabla 10**

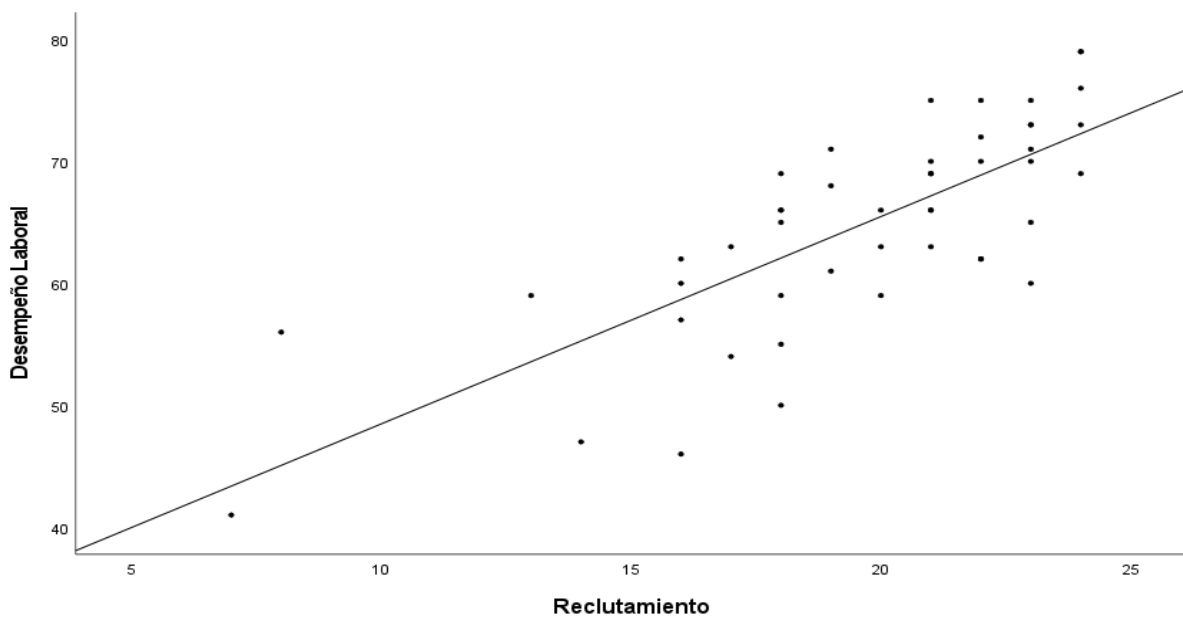
*Relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral*

			Reclutamiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

*Nota.* \*\* La conexión es estadísticamente positiva

**Figura 2**

*Dispersión objetivo específico 1*



*Nota.* tabla 10

### Interpretación:

La tabla 10, muestra una relación positiva excepcionalmente fuerte, lo que significa que cuanto mejor es el reclutamiento, mayor el desempeño laboral. La correlación de ambas variables según Rho de Spearman es 0,763, significa que el 76.3% de la varianza del reclutamiento puede ser explicada por el desempeño laboral en el personal administrativo de

CONCORSUL S.A.C. Ilave - 2022

## Resultados para el objetivo específico dos.

**Tabla 11**

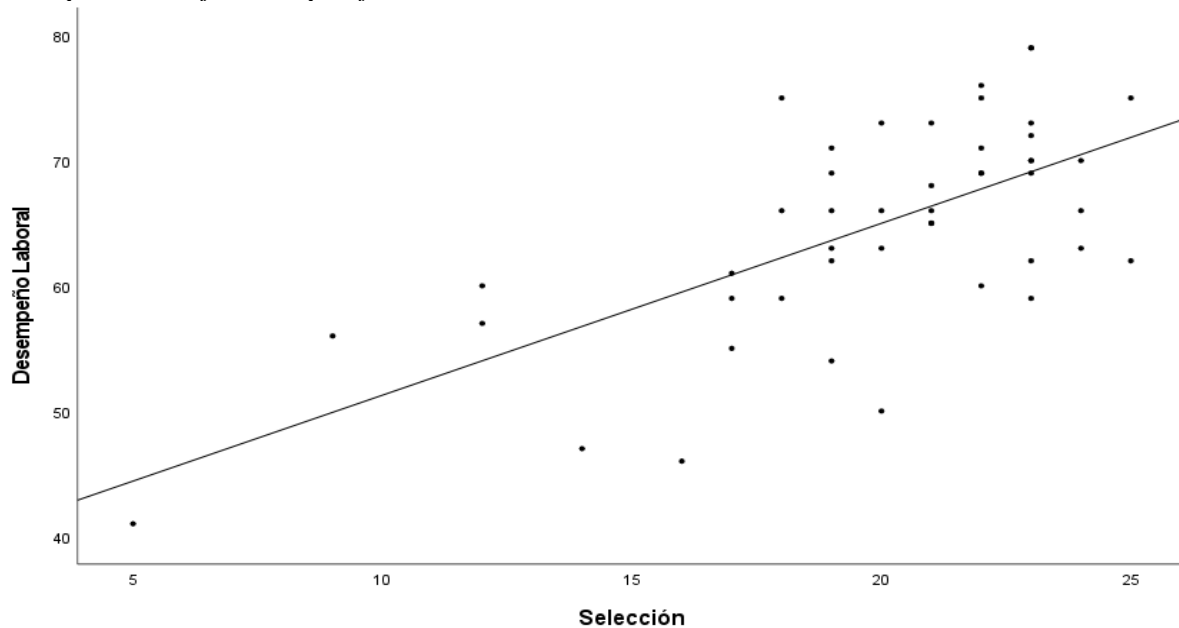
*Relación entre selección y el desempeño laboral*

			Selección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección	Coefficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

*Nota.* \*\* La conexión es estadísticamente positiva

**Figura 3**

*Dispersión objetivo específico 2*



*Nota.* tabla 11

### Interpretación:

Vemos una correlación positiva, entre calidad de selección y desempeño laboral. En otras palabras, cuanto mejor sea la selección, mejor es el desempeño laboral. La correlación entre ambas variables fue 0,564, según Rho de Spearman refiere el desempeño laboral del personal administrativo de CONORSUL S.A.C. Ilave explica el 56.4% de variación a la selección del talento humano.

## Resultados, objetivo específico tres.

**Tabla 12**

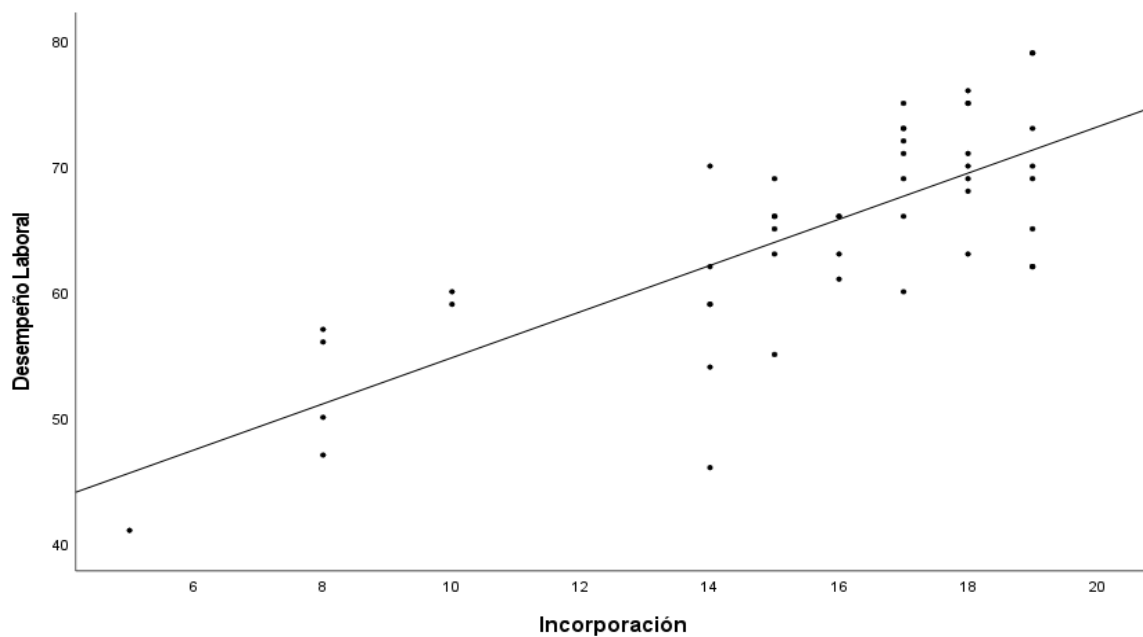
*Relación entre incorporación y el desempeño laboral*

			Incorporación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Incorporación	Coefficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

*Nota.* \*\* La conexión es estadísticamente positiva

**Figura 4**

*Dispersión objetivo específico 3*



*Nota.* tabla 12

### Interpretación:

Se observa una fuerte asociación positiva, que indica que cuanto mayor es la incorporación de personas mejor es el desempeño laboral. La correlación fue de 0.698. Esto significa que el desempeño laboral del personal administrativo de CONORSUL S.A.C. Ilave explica el 69.8% de la varianza de la integración de personas.

## Resultados, objetivo específico cuatro.

**Tabla 13**

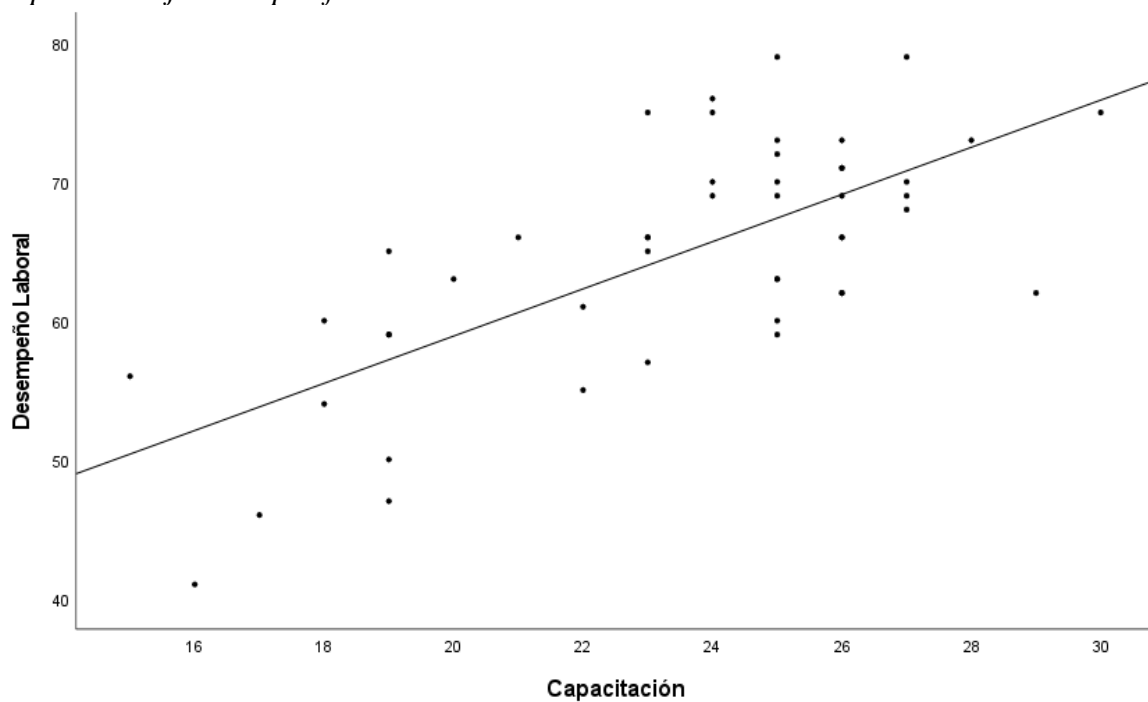
*Relación entre la capacitación y el desempeño laboral*

		Capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	47
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,611**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	47

Nota. \*\* La conexión es estadísticamente positiva

**Figura 5**

*Dispersión objetivo específico 4*



Nota. tabla 13

### Interpretación:

Muestra una correlación positiva, entre capacitación y desempeño laboral. En otras palabras, mejor es la capacitación, mejora el desempeño laboral. El resultado entre ambas variables es de 0.611. Esto significa que el desempeño explica el 61.1% de la varianza de la capacitación.

## Resultados objetivo específico cinco.

**Tabla 14**

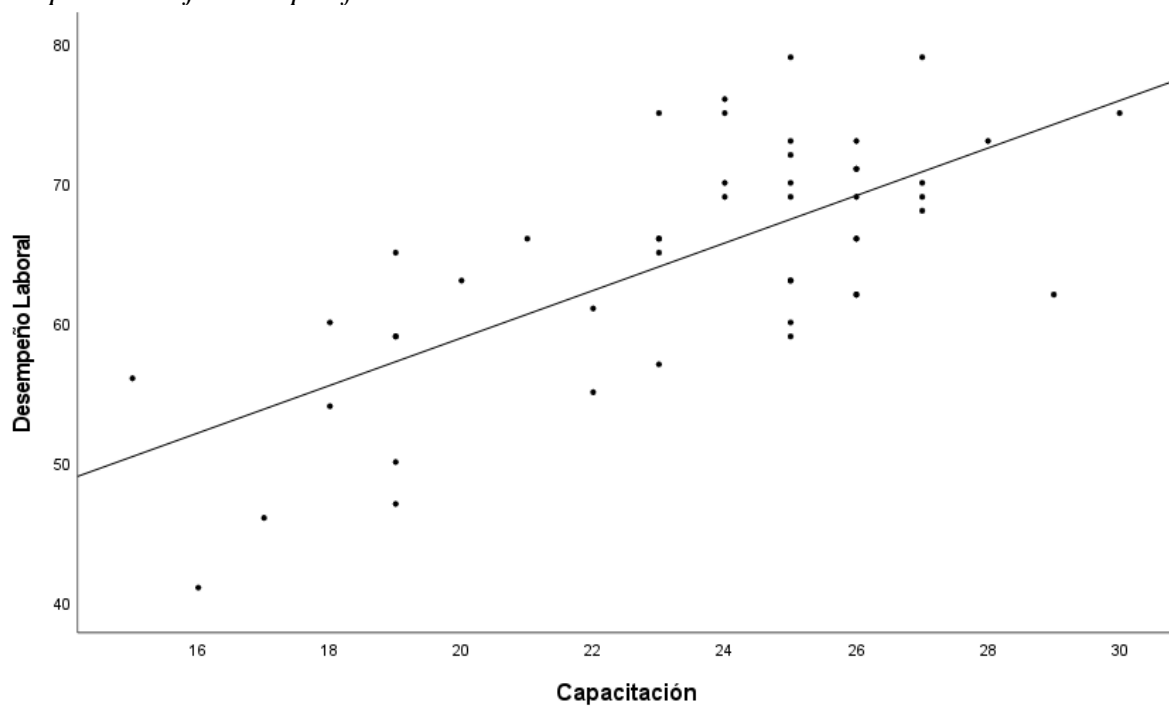
*Relación entre la retención del personal y el desempeño laboral*

			Retención	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Retención	Coefficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,654**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		47	47	

Nota. \*\* La conexión es estadísticamente positiva

**Figura 6**

*Dispersión objetivo específico 5*



Nota. tabla 14

### Interpretación:

La tabla 14 y la figura 6 arrojan una notable y significativa asociación positiva, indicando que mayores niveles de retener personas están asociados a un buen desempeño laboral. La correlación es de 0,654, el desempeño laboral explica el 65,4% de la varianza en la retención de personas.



## 6.2. Discusión de resultados

Existe una sólida correlación positiva, lo que sugiere que un mayor nivel de gestión del talento humano está vinculado a un rendimiento laboral superior.

La correlación, determinada por la Rho de Spearman, es de 0,817. Esto indica que el 81,7% de la efectividad en la GTH puede atribuirse a las diferencias en el desempeño laboral del personal administrativo de CONORSUL S.A.C. Ilave.

El presente estudio se apoyó en los fundamentos establecidos por Rafael (2021) con la finalidad de establecer una correlación entre la GTH y el desempeño laboral del personal administrativo de la red de salud Huancané de Puno, 2021. Este estudio emplea un enfoque cuantitativo para recopilar datos y describir la relación entre las variables. Se trata de un estudio transversal, lo que significa que los datos se recogen en un único momento en el tiempo. El estudio también utiliza un diseño correlacional para examinar las asociaciones entre variables. La cohorte del estudio está formada por 90 colaboradores administrativos y no se empleó ninguna metodología de muestreo. Para la recogida de datos se empleó una metodología de encuesta, utilizando un cuestionario de GTH y un cuestionario de Desempeño Laboral como instrumentos primarios de investigación. Se utilizaron estadísticas descriptivas e inferenciales con el programa SPSS versión 25, y los resultados se presentan en forma de tabla. Nuestra investigación concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa entre la GTH y el Rendimiento Laboral (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ), según determinó la prueba estadística chi-cuadrado. Este resultado nos lleva a rechazar la hipótesis nula  $H_0$  y aceptar la hipótesis alternativa  $H_1$ .

Existe una correlación positiva muy sólida, lo que indica que una contratación superior conduce a niveles elevados de rendimiento laboral. El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las dos variables es de 0,763, lo que indica que el 76,3% de la variación en la contratación puede explicarse por el rendimiento laboral.



La relación entre la selección y el rendimiento laboral tiene un nivel moderado de correlación positiva fuerte, lo que indica una asociación directa entre la calidad de la selección y el éxito laboral. Dicho de otro modo, una selección de mayor calidad conduce a un mejor rendimiento laboral. El coeficiente de correlación entre ambas variables es de 0,564, lo que sugiere que el desempeño laboral del personal administrativo de CONORSUL S.A.C. Ilave explica el 56,4% de la variación en la selección del talento humano.

Se revela una correlación positiva evidente y robusta, lo que sugiere que a medida que aumenta el nivel de inclusión de las personas, mejora el desempeño laboral. El coeficiente de correlación es de 0,698. Esto indica que el rendimiento laboral explica el 69,8% de la variabilidad en la inclusión de individuos.

En cuanto a la formación, existe un nivel modesto de correlación positiva fuerte, lo que indica una asociación directa entre la formación y el rendimiento laboral. En pocas palabras, una formación superior se traduce en un rendimiento laboral superior. El coeficiente de correlación es de 0,611. El rendimiento esclavo explica el 61,1% de la variabilidad de la formación.

La retención del talento humano tiene una correlación fuerte y positiva con el rendimiento laboral, lo que sugiere que mayores niveles de retención del talento conducen a un mejor rendimiento. El coeficiente de correlación entre la retención de personas y el rendimiento laboral es de 0,654, lo que indica que el 65,4% de la varianza del rendimiento laboral puede explicarse por la retención de personas.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El propósito fue indagar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa CONORSUL S.A.C. Ilave. Se ve una fuerte asociación positiva, lo que indica que un mayor nivel de GTH está asociado a un mejor rendimiento laboral. Cuya correlación es de 0,817. (81.7%)

**SEGUNDA.** Se observa una relación positiva excepcionalmente fuerte, cuanto mejor es el reclutamiento, mayor es el nivel de rendimiento laboral. La correlación es 0,763 (76.3%), a un nivel de significancia del 5%.

**TERCERA.** Se detecta un nivel moderado de correlación positiva fuerte, lo que significa cuanto mejor sea la selección, mejor será el rendimiento laboral. La correlación es de 0,564 (56.4%), a un nivel de significancia del 5%.

**CUARTA.** Podemos observar una fuerte asociación positiva, cuanto mejor es la incorporación de personas mejor es el rendimiento laboral. La correlación es de 0.698 (69.8%), a un nivel de significancia del 5%.

**QUINTA.** Se ve un nivel moderado de correlación positiva fuerte, se es mejor la capacitación, mejor será el desempeño laboral. La es de 0.611 (61.1%), a un nivel de significancia del 5%.

**SEXTA.** También se ve una notable y significativa asociación positiva, indicando que mayores niveles de retención del talento humano están asociados a un mejor desempeño laboral. La correlación es de 0,654, lo que indica que el desempeño laboral explica el 65,4% de la varianza en la retención de personas, a un nivel de significancia del 5%.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Los directivos de CONCORDIA S.A.C. Ilave deben asegurar una adecuada coordinación con el departamento de recursos humanos para gestionar eficazmente el proceso de gestión del talento humano. Esto permitirá mejorar el desempeño laboral y el bienestar general de la organización.

**SEGUNDA.** Se recomienda a los directivos y recursos humanos de CONCORDIA S.A.C. Ilave que adopten las siguientes medidas para la contratación: anticipar el plan de trabajo operativo anual, planificar y coordinar estratégicamente el proceso de contratación para los puestos vacantes.

**TERCERA.** Los directivos de CONCORDIA S.A.C. Ilave deben seguir las siguientes pautas a la hora de realizar las contrataciones: las pruebas de selección deben administrarse a tiempo; las evaluaciones deben adaptarse a cada puesto; las entrevistas deben ser lo suficientemente exhaustivas como para cubrir todos los puestos relevantes; y deben utilizarse métodos de selección de personal adecuados en todo momento.

**CUARTA.** A la hora de incorporar a nuevos empleados, es una buena práctica hacer periodos de inducción en el que aprendan los entresijos del trabajo, reciban ayuda de expertos en la materia, aprendan nuevas técnicas y trabajen para mejorar sus habilidades profesionales, personales e interpersonales.

**QUINTA.** Se recomienda incluir la evaluación del rendimiento, establecer programas de formación para los empleados, implicar a los trabajadores en iniciativas de desarrollo de capacidades y habilidades, evaluar los requisitos de formación específicos del puesto, ejecutar el plan de formación y verificar que la formación se ajusta a las demandas del puesto.

**SEXTA.** Para mantener a los buenos empleados, las empresas deben proporcionarles "motivación permanente", "tratar de mantener un alto potencial en los trabajadores",



"mejorar los beneficios sociales", "utilizar incentivos" y "una remuneración adecuada", todo ello adaptado a las aptitudes individuales de cada empleado y a sus objetivos profesionales.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvites, M. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J&R servicios multiples CHUGUR SRL Cajamarca*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Amaya, C. (2021). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias 2021*. 1–5.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Álvarez, E., & Mauricio, S. (2021). *Gestión del talento humano para la generacion de valor en la empresa sinergia s.a.s de la ciudad de barranquilla*. Universidad de La Costa, 1–23.
- Bayser, B. E. (2022). Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología, 2. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bravo, B. (2021). *Motivación y desempeño laboral en un comisariato del canton Bolivar, Ecuador, 2021*.
- Castro, K.V. (2020) *Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario*. Universidad Católica de Cuenca 2020. Disponible en:  
<https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Chayacaña, W., & Ancco, A. B. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Sandia-Puno*. Universidad Privada TELESUP, 183.  
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/686/1/CANCHOS HUAMANI JESUS FERNANDO.pdf>
- Centeno, E. (2022). *Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la Empresa Taypikala Hotel Lago S.A.C. de la Ciudad de Puno-Chucuito, 2021*. Tesis de Pregrado-Universidad Privada San Carlos-Puno, 1, 1–108.  
<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/4547>



- Colcha, J. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la Constructora General Services S.A. 2021*. Universidad nacional de chimborazo facultad de ciencias políticas y administrativas.
- Cunalata, Á. (2019). "*Gestión del Talento Humano y sus Efectos en el desempeño laboral en la empresa BOHO, AMBATO 2019*". Universidad Nacional De Chimborazo Facultad De Ciencias Políticas Y Administrativas.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano, 3a Edición*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007), *Introducción a la teoría general de la administración*, Universidad Católica San Pablo
- Gomez. L. R. (2008). *gestión de recursos humanos*, Arizona State University David B. Balkin University of Colorado, Quinta Edición.
- Hernandez, R., Carlos, F., & Baptista, M. del pilar. (2010). Metodología de la investigación. In Syria Studies (Vol. 7, Issue 1).  
[https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. In S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / interamericana editores (Ed.), Journal of Chemical Information and Modeling (6ta., Vol. 53, Issue 9). <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista-Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf>
- Inca, K. (2015). En su tesis titulada "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas*", Universidad Nacional José María Arguedas, Perú, Andahuaylas
- Koontz, H. H. (1998) "*Administración una Perspectiva Global*" Editorial Mc-Graw-Hill,



Onceava Edición, México.

- La Torre, M. (2011). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral* Tesis doctoral. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia - España. +
- Lazo, P., & Ordaya, F. del P. (2018). *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una agencia agraria de Chupaca. 1999* (December), 1–6.
- Moreno, M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020* [Tesis para obtener el grado académico de maestra en Gestión de los servicios de la Salud]. Guayaquil: Universidad César Vallejo; 20. 0–2.  
[file:///D:/Enfermeria/Downloads/Moreno\\_RME-SD.pdf](file:///D:/Enfermeria/Downloads/Moreno_RME-SD.pdf)
- Mundaca, J. (2021). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa SANICENTER SAC, Chiclayo 2019*. Universidad Señor de Sipan.
- Rafael, U. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Red de Salud Huancané Puno 2021*. 164.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12336/MDzutoma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robalino, L. (2021). “*Gestión del talento humano y desempeño laboral de la Cooperativa de ahorro y crédito Fernando Daquilema, Canton la Libertad, año 2021.*” Universidad Estatal Península De Santa Elena.
- Rojas, C. (2021). “*talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la cooperativa credicoop, puno, 2021.*” Universidad Autónoma de Ica, 3(April), 49–58.
- Sullca, E. (2021). *Clima Organizacional y Motivación Laboral del Talento Humano de una Empresa Constructora e Inmobiliaria , Lima , 2019*.
- Supo, C., & Huaricallo, V. (2021). *gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de puno – 2020*. Universid José Carlos



Mariategui.

Yucra, I. (2022). *Gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022. 1, 201.*

<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/4547>

Shiguango, M. (2022). *Procesos administrativos y desempeño laboral en colaboradores de los servicios del municipio de Gonzalo Pizarro, Ecuador, 2021.* Universidad César

Vallejo, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Yucra, I. (2022). *Gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022. 1, 201.*

<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/4547>



# ANEXOS



Matriz de Consistencia

Tabla 15

Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera el reclutamiento del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022?</li> <li>• ¿En qué medida la selección del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022?</li> <li>• ¿De qué manera la incorporación del talento humano se relaciona con el</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Describir la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación existente entre el reclutamiento del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022</li> <li>• Analizar la relación que existe entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022</li> <li>• Establecer la relación que existe entre la incorporación del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022</li> </ul>	<p><b>Variable 1</b> Gestión del Talento Humano</p> <p><b>Variable 2</b> Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones</b> <b>Gestión talento Humano</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reclutamiento <ul style="list-style-type: none"> <li>• Previsión de la estrategia operativa.</li> <li>• Determina las posiciones geográficas precisas y elabora planteamientos sistemáticos para organizar los puestos de trabajo.</li> <li>• Utiliza técnicas de diagnóstico</li> </ul> </li> <li>2. Selección <ul style="list-style-type: none"> <li>• La prontitud de los exámenes de selección.</li> <li>• Las evaluaciones específicas</li> <li>• Los procesos de selección son ejecutados por personas competentes.</li> <li>• Las técnicas evalúan eficazmente a los individuos</li> </ul> </li> <li>3. Incorporación <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de etapas de inducción.</li> <li>• Utilización de procedimientos para aumentar las aptitudes y capacidades.</li> </ul> </li> </ol>	<p><b>Enfoque de investigación</b> Enfoque cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Nivel correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> No experimental</p> <p><b>Población</b> 47 trabajadores</p> <p><b>Muestra</b> Muestra no probabilística de 47 trabajadores</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>



- desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022?
  - ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022?
  - ¿De qué manera la retención del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022?
  - Determinar la relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022
  - Explicar la relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Concorsul Sociedad Anónima Cerrada Ilave – 2022
4. Capacitación
    - Se lleva a cabo la evaluación del rendimiento.
    - Se aplican programas de formación.
    - La formación continua.
  5. Retención
    - Motivación en el lugar de trabajo.
    - Programa destinado a retener personas con talento.
    - Entorno organizativo óptimo.
- Desempeño laboral**
1. Eficacia
    - Inclínación hacia la consecución de objetivos.
    - Consecución de los objetivos fijados.
    - Presencia de sinergia.
  2. Eficiencia
    - Cumplimiento puntual de las tareas.
    - Utilización óptima de los recursos.
    - Entorno de trabajo óptimo.
  3. Motivación laboral
    - Presencia de programas sociales.
    - Compensación suficiente.
    - Colaboración/habilitación

---

*Nota.* La tabla muestra la matriz de consistencia de ambas variables.



### MATRIZ DE DATOS

BD\_Lourdes.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	codigo	Númérico	6	0	Codigo	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
2	th1	Númérico	8	0	¿Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo a...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	th2	Númérico	8	0	¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo pa...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	th3	Númérico	8	0	¿Se utiliza diagnósticos situacionales y análisis de información en la...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	th4	Númérico	8	0	¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	th5	Númérico	8	0	Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	th6	Númérico	8	0	¿Las pruebas de selección son oportunas?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	th7	Númérico	8	0	¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de tra...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	th8	Númérico	8	0	¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	th9	Númérico	8	0	¿Se aplican técnicas de selección por personal capacitado a RR. HH?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	th10	Númérico	8	0	¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	th11	Númérico	8	0	¿Los trabajadores pasan por primera vez por un proceso de inducció...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	th12	Númérico	8	0	¿Se utiliza apoyo profesional para desarrollar capacidades?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	th13	Númérico	8	0	¿Se utilizan procesos para mejorar como mejorar las capacidades y ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	th14	Númérico	8	0	¿Se busca mejorar los aspectos laborales, personales, o de relación...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	th15	Númérico	8	0	¿Se aplica evaluación del desempeño?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	th16	Númérico	8	0	¿Se realizan programas de capacitación a los trabajadores?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	th17	Númérico	8	0	¿Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capa...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	th18	Númérico	8	0	¿Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	th19	Númérico	8	0	¿Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitaci...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	th20	Númérico	8	0	¿La capacitación está de acorde a las necesidades de los puestos d...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	th21	Númérico	8	0	¿Se motiva permanentemente al trabajador?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	th22	Númérico	8	0	¿Percibe Ud. que se busca mantener un alto potencial en los trabaja...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	th23	Númérico	8	0	¿Existen beneficios sociales?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicoide:ON

09:58 29/11/2022

BD\_Lourdes.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	th24	Númérico	8	0	¿Se utiliza incentivos y una adecuada remuneración de acuerdo a su...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	th25	Númérico	8	0	¿Las personas con quien trabaja poseen características que Ud. esp...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	th26	Númérico	8	0	¿La relación laboral donde Ud. interactúa es buena?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	d1	Númérico	8	0	Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	d2	Númérico	8	0	¿Los trabajadores participan en el logro de los proyectos asignados?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	d3	Númérico	8	0	¿Se responde de acuerdo a los planes de corto y largo plazo?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	d4	Númérico	8	0	¿Se cumplen los objetivos propuestos en los programas y planes de ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	d5	Númérico	8	0	¿Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado?	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	d6	Númérico	8	0	¿La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño labor...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	d7	Númérico	8	0	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fe...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	d8	Númérico	8	0	Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de ca...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	d9	Númérico	8	0	Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	d10	Númérico	8	0	Los trabajadores participan equitativamente en cada proyecto existen...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
38	d11	Númérico	8	0	Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
39	d12	Númérico	8	0	Hay un control adecuado de los tiempos que debe realizarse cada ac...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
40	d13	Númérico	8	0	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
41	d14	Númérico	8	0	Considera que recibe un justo reconocimiento de su trabajo por la e...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
42	d15	Númérico	8	0	La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
43	d16	Númérico	8	0	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
44	d17	Númérico	8	0	La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajador...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
45	nreclu	Númérico	8	0	Reclutamiento	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	nselec	Númérico	8	0	Selección	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	nincor	Númérico	8	0	Incorporación	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	ncapa	Númérico	8	0	Capacitación	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicoide:ON

09:58 29/11/2022







**Instrumento de Investigación**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**Encuesta para los trabajadores sobre gestión del talento humano y desempeño laboral**

Señor(a) trabajador(a):

La siguiente encuesta Scala tipo Likert es anónima, y forma parte de la investigación, el cual tiene como finalidad recopilar información sobre la gestión del talento humano. Tenga la amabilidad de responder con sinceridad.

**Instrucciones:**

Responda marcando con una X la alternativa que usted vea por conveniente, teniendo en cuenta los siguientes criterios

- 1. Nunca    2. Casi nunca    3. A veces    4. Casi siempre    5. Siempre**

**Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	Dimensión 1: reclutamiento	1	2	3	4	5
1	¿Los planes de RR.HH. permiten preveer el plan operativo de trabajo anual?					
2	¿Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo?					
3	¿Se utiliza diagnósticos situacionales y análisis de información en la organización?					
4	¿Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de proyecto?					
5	Se utiliza una base de datos que registra candidatos para la empresa.					
<b>Dimensión 2: Selección</b>						
6	¿Las pruebas de selección son oportunas?					
7	¿Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo?					
8	¿Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?					
9	¿Se aplican técnicas de selección por personal capacitado a RR. HH?					
10	¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?					
<b>Dimensión 3: Incorporación</b>						
11	¿Los trabajadores pasan por primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?					
12	¿Se utiliza apoyo profesional para desarrollar capacidades?					
13	¿Se utilizan procesos para mejorar como mejorar las capacidades y habilidades?					
14	¿Se busca mejorar los aspectos laborales, personales, o de relación laboral?					
<b>Dimensión 4: Capacitación</b>						
15	¿Se aplica evaluación del desempeño?					
16	¿Se realizan programas de capacitación a los trabajadores?					
17	¿Los trabajadores participan en los programas de desarrollo de capacidades y habilidades?					



18	¿Se diagnostican las necesidades en los puestos de trabajo para la capacitación?					
19	¿Se llevan a cabo acciones para la realización del plan de capacitación?					
20	¿La capacitación está de acorde a las necesidades de los puestos de trabajo?					
<b>Dimensión 5: Retención</b>						
21	¿Se motiva permanentemente al trabajador?					
22	¿Percibe Ud. que se busca mantener un alto potencial en los trabajadores?					
23	¿Existen beneficios sociales?					
24	¿Se utiliza incentivos y una adecuada remuneración de acuerdo a sus expectativas profesionales?					
25	¿Las personas con quien trabaja poseen características que Ud. esperaba encontrar?					
26	¿La relación laboral donde Ud. interactúa es buena?					

### Variable 2: Desempeño Laboral

N°	DIMENSIÓN 1: Eficacia	1	2	3	4	5
27	Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la empresa.					
28	¿Los trabajadores participan en el logro de los proyectos asignados?					
29	¿Se responde de acuerdo a los planes de corto y largo plazo?					
30	¿Se cumplen los objetivos propuestos en los programas y planes de la empresa?					
31	¿Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado?					
32	¿La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral?					
<b>DIMENSIÓN 2: Eficiencia</b>						
33	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.					
34	Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto					
35	Se programan los tiempos desde el primer día en cada proyecto.					
36	Los trabajadores participan equitativamente en cada proyecto existente.					
37	Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados					
38	Hay un control adecuado de los tiempos que debe realizarse cada actividad.					
<b>DIMENSIÓN 3: Motivación laboral</b>						
39	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas					
40	Considera que recibe un justo reconocimiento de su trabajo por la empresa					
41	La empresa brinda planes de desarrollo en el trabajo					
42	Se logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.					
43	La empresa fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.					

Gracias por su participación



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título de la tesis: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal Administrativo de la empresa CONORSUL S.A.C. Ilave – 2022.

#### I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Percy G. Puma Puma  
 PROFESIÓN : Lic. en Administración  
 CARGO ACTUAL : Jefe de oficina  
 GRADO ACADÉMICO : Magister

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente 2=Regular 3 = Buena 4 = Muy buena 5= Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				X	

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coeficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = 45

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0,75)

Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha: 08 de octubre del 2022

Firma  
DNI N° 023.742.15  
N° Celular 951783754



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título de la tesis: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal Administrativo de la empresa CONCORDIA S.A.C. Ilave – 2022.

#### I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : *Vicente Aguilar Pinto*

PROFESIÓN : *Lic. en Administración*

CARGO ACTUAL : *Director*

GRADO ACADÉMICO : *Doctor*

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente 2=Regular 3 = Buena 4 = Muy buena 5= Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					5
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					5
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia				4	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				4	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				4	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				4	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				4	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				4	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación				4	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				4	

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C = Total/50 = *42*

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0,75)

Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha: *Jilisco, 8 de octubre del 2022*

*[Firma]*  
Firma

DNI N° *02291995*

N° Celular *981553033*



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 03-09-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: LOURDES YANNETH TACANAHUI ARIAS

Dirección: JR. ALFONZO UGARTE # 559 -ILAVE

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 74940066

Teléfono: 921330305 email: yanneth.74940066@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Escuela Profesional o Mención: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA CONCURSUL SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA ILAVE - 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión, Talento humano, desempeño laboral, personal administrativo

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller   
  Titulo   
  2da Especialidad   
  Maestría   
  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)



03-09-2024

Firma de Autor

huella digital

Fecha