

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MERCADO
INMOBILIARIO HUANCAYO S.A. HUANCAYO - 2022**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autor : Bach. Bazan Palomares Lividi Fabiola

Autor : Bach. Pimentel Guerra Yessica Karen

Asesor : Mg. Martinez Vitor Paul Denis

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio y : Del 02.06.2022 al 01.06.2023
fecha culminación

Huancayo - Perú
2022

Hoja de aprobación de jurados

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MERCADO
INMOBILIARIO HUANCAYO S.A. HUANCAYO – 2022

PRESENTADO POR:

Bach. Bazan Palomares Lividi Fabiola
Bach. Pimentel Guerra Yessica Karen

PARA OPTAR EL TITULO DE:

Licenciada en Administración

Escuela Profesional de Administración y Sistemas

Aprobada por los siguientes jurados:

PRESIDENTE : _____

DR.

PRIMER MIEMBRO : _____

Mg.....

SEGUNDO MIEMBRO : _____

Mg.....

TERCER MIEMBRO : _____

Mg.....

Huancayo ____ de _____ del 2022

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MERCADO
INMOBILIARIO HUANCAYO S.A. HUANCAYO – 2022**

ASESOR:

MG. PAUL DENIS MARTINEZ VITOR

DEDICATORIA

Mi gratitud a Dios por otorgarme la existencia. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi esposo e hijos Keylor y Milam agradezco por los momentos sacrificados en nuestra vida como familia, que requirió el cumplimiento de esta tesis, gracias por entender el significado del sacrificio, gracias por siempre estar presente a mi lado.

Lividi

A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar y salir adelante, a mi Padre Emilio que ahora está en el cielo y a mi linda madre quien es motivo y razón para salir adelante, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo.

Yessica

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro agradecimiento a las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes, en particular a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, por su valioso respaldo continuo.

También deseamos mostrar nuestro reconocimiento a todos los profesores que contribuyeron con su experiencia en nuestra formación como profesionales.

Un agradecimiento muy especial a los colaboradores de la empresa Mercado Inmobiliario." Huancayo S.A., por su respaldo en favor del progreso de la investigación.

Lividi y Yessica

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0092 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MERCADO INMOBILIARIO HUANCAYO S.A. HUANCAYO - 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. BAZAN PALOMARES LIVIDI FABIOLA
 BACH. PIMENTEL GUERRA YESSICA KAREN

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : MG. MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

Fue analizado con fecha **08/11/2023**; con N° de Pág. **106**, en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 08 Noviembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
 JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

ÍNDICE

PORTADA	i
ASESOR:.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRAC.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xvii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	19
1.2. Delimitación del problema.....	21
1.2.1. Delimitación Espacial	21
1.2.2. Delimitación Temporal	21
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.....	21
1.3. Formulación del Problema.....	22
1.3.1. Problema General:.....	22
1.3.2. Problemas específicos	22
1.4. Justificación.....	23
1.4.1. Justificación Social	23
1.4.2. Justificación Teórica	23
1.4.3. Justificación Metodológica	24

1.5. Objetivos	24
1.5.1. Objetivo General	24
1.5.2. Objetivos Específicos	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	26
2.1.1. Antecedentes nacionales	26
2.1.2. Antecedentes Internacionales	29
2.2. Bases Teóricas o Científicas	33
2.2.1. Gestión del talento humano.....	33
2.2.2. Desempeño Laboral.	37
2.3. Marco conceptual	41

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General	43
3.2. Hipótesis específicas	43
3.3. Variables	44
3.2.1. Variable	44
3.2.2. Definición conceptual de las variables.....	44
3.2.3. Definición operacional de las variables	45
3.2.4. Operacionalización de las variables	45

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación	48
4.2. Tipo de Investigación	49

4.3. Nivel de Investigación.....	50
4.4. Diseño de investigación	51
4.5. Población y muestra Población	52
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	53
4.6.1. Técnicas De Recolección De Datos	53
4.6.2. Instrumentos De Recolección De Datos.....	54
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos	60
4.8. Aspectos Éticos de la Investigación	61

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de Resultados	62
5.1.1. Resultados de la Variable 1: Gestión del Talento Humano	62
5.1.2. Resultados de la Variable 2: Desempeño Laboral	67
5.2.1. Hipótesis general	72
5.2.2. Hipótesis específica 1	73
5.2.3. Hipótesis específica 2	75
5.2.4. Hipótesis específica 3	76
5.2.3. Hipótesis específica 4.....	78
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	80
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS.....	90
Anexo 01: Matriz de Consistencia.....	91
Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables.....	92

Anexo 03: Matriz de Operacionalización del Instrumento.....	93
Anexo 04 Instrumento	97
Anexo 05. Validación de Expertos	101
Anexo 06._Consentimiento informado.....	104
Anexo 07.Evidencias Fotográficas	105
Anexo 08. Base de Datos.....	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión del talento humano	46
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral	47
Tabla 3 Opinión técnica de los expertos.	58
Tabla 4 Confiabilidad Cuestionario de Gestión del talento humano	59
Tabla 5 Confiabilidad Cuestionario de Desempeño laboral	59
Tabla 6 Resultados variable Gestión del Talento Humano	62
Tabla 7 Resultado de dimensión Reclutamiento	63
Tabla 8 Resultados dimensión Selección	64
Tabla 9 Resultados de la dimensión Capacitación	65
Tabla 10 Resultados dimensión Desarrollo Humano	66
Tabla 11 Resultados variable Desempeño Laboral	67
Tabla 12 Resultado dimensión Eficiencia	68
Tabla 13 Resultado dimensión Eficacia	69
Tabla 14 Resultado dimensión Trabajo en equipo	70
Tabla 15 Resultado dimensión Flexibilidad	71
Tabla 16 Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral	72
Tabla 17 Correlación entre Reclutamiento y Desempeño Laboral	74
Tabla 18 Correlación entre Selección y Desempeño Laboral	75
Tabla 19 Correlación entre Capacitación y Desempeño Laboral.....	77
Tabla 20 Correlación entre Desarrollo Humano y Desempeño Laboral	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Metodología	49
Figura 2 Resultado variable gestión del talento humano	62
Figura 3 Resultado de dimensión Reclutamiento	63
Figura 4 Resultados de la dimensión Selección.....	64
Figura 5 Resultados de la dimensión Capacitación	65
Figura 6 Resultado de la dimensión Desarrollo Humano.....	66
Figura 7 Resultado de la variable Desempeño Laboral	67
Figura 8 Resultado de la dimensión Eficiencia.....	68
Figura 9 Resultado de la dimensión Eficacia.....	69
Figura 10 Resultado de la dimensión Trabajo en Equipo	70
Figura 11 Resultado dimensión Flexibilidad	71
Figura 12 Tabla de la Valoración r de Pearson.....	73
Figura 13 Tabla de la valoración r de Pearson.....	75
Figura 14 Tabla de la valoración r de Pearson.....	76
Figura 15 Tabla de la valoración r de Pearson.....	78
Figura 16 Tabla de la valoración r de Pearson.....	79

RESUMEN

Este estudio tuvo lugar en una compañía dentro de la industria inmobiliaria, situada en la localidad de Huancayo. A lo largo de la investigación, se identificaron cuestiones que condujeron a la formulación de los siguiente problema: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022?, siendo una cuestión que inquieta a todas las organizaciones el desempeño de su fuerza de trabajo con la gestión que realizan los directivos de la empresa, lo que posibilitó que se identifique ante la coyuntura de la urgencia de efectuar un análisis que permita dimensionar el grado de vinculación existente al respecto la gestión del talento humano y el desempeño laboral, por lo que se formuló el objetivo: Establecer el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022. El presente se desarrolló a partir de un método cuantitativo, Desde una perspectiva del método científico, utilizando un enfoque correlacional y un diseño no experimental de tipo transversal, se aplicó un cuestionario y la técnica de encuesta para recolectar datos de la población seleccionada. Luego, con el software SPSS versión 25 se obtuvo un nivel de importancia extrema de 0.000 en relación a la administración del recurso humano y el rendimiento en el trabajo. Esto condujo a la refutación de la hipótesis nula y a la confirmación de la hipótesis alternativa. Además, se observó que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) alcanzó un valor de 0.759**, lo que indica una fuerte correlación positiva.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño laboral, Inmobiliario.

ABSTRAC

This study was carried out in a real estate company in the city of Huancayo, identifying problems that allowed the formulation of the following formulation: What is the relationship between the management of human talents and the work performance of Mercado Inmobiliario Huancayo employees? S.A.? Huancayo-2022? The problem of any productive organization is the efficiency of its workforce in the case of management by company managers, which made it possible to determine the urgency of conducting an analysis to measure the degree of linkage between human talent management and talent management in terms of labor productivity. For this reason, the objective was formulated: the degree of relationship between the management of human talent and the results of the work of the Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. team. to determine.

Keywords: Human talent management, job performance, real estate sector.

INTRODUCCIÓN

Se presenta la tesis denominada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo– 2022”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A.

La empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. es una organización dedicada a diversos servicios inmobiliarios como venta de terrenos y departamentos, entre otros.

Ofrece un escenario de trabajo que estimula la cooperación y apoya significativamente la consecución de los fines empresariales. La gestión de recursos humanos es un campo especializado administración que tiene como objetivo aumentar y mantener la motivación, el compromiso y la eficiencia de los empleados en beneficio de todos los asociados con la organización. La planificación, organización y desarrollo de los recursos humanos, entre otras cosas, es función de promover la mejora continua del Empleado, capacitándolo para aplicar conductas de trabajo efectivas de acuerdo con las necesidades de la empresa y sus preferencias personales. No hay duda de que la gestión que se enfoca en el empoderamiento de los empleados, incluyendo una buena planificación y medición, beneficia tanto a la institución como a los propios empleados. Una gestión eficaz en este ámbito permite tomar decisiones más resolutivas sobre la movilidad interna. Además, los empleados deben ser desafiados para descubrir el potencial y el talento. Puede indicar si un empleado puede desarrollar un rol de liderazgo o adaptarse al trabajo en equipo, e incluso qué tan bien se identifica con la institución.

De acuerdo con las regulaciones establecidas en el Reglamento de grados y Títulos de la Universidad Peruana Los Andes, con el propósito de alcanzar el título de Licenciado en Administración y Sistemas.

La tesis incluye inicialmente el capítulo I, que aborda la exposición, estructuración y planteamiento del dilema, así como la introducción, el problema en cuestión y los objetivos, junto con la razón que lo respalda.

El capítulo II denominado marco teórico, engloba los antecedentes, la base científica, técnica o humanística, así como la explicación de los términos y conceptos relevantes.

El capítulo III se enfoca en las hipótesis y variables, abarcando la descripción de dichas variables y cómo se miden. En el capítulo IV, se aborda la metodología del estudio, que incluye el tipo de investigación, el diseño, la población y la muestra, así como las técnicas y herramientas para recopilar datos y el enfoque de análisis de datos. En el capítulo V, se lleva a cabo el análisis de los resultados, incluyendo la aplicación de pruebas de hipótesis mediante estadísticas inferenciales. Por último, se considera la evaluación y discusión de los resultados, así como las conclusiones y recomendaciones, así como las Referencias bibliográficas, que comprende la presentación alfabética de las referencias bibliográficas, según el modelo APA. Anexos, que comprende un conjunto de documentos a manera de apéndice que sirven de evidencia en el desarrollo de la tesis y comprenden: matriz de consistencia, instrumento de recolección de datos, matriz o base de datos, formato de validación del instrumento y otros indicios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Estas actividades inmobiliarias incluyen la adquisición, gestión y urbanización de terrenos, así como el desarrollo residencial y comercial para su posterior comercialización. Por supuesto, los servicios inmobiliarios tienen múltiples funciones, y una empresa o agente inmobiliario debe seguir las reglas establecidas entre clientes, empleados, proveedores y el medio ambiente.

La empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A, muestra cómo se gestiona los recursos humanos, y toma en cuenta la planificación de la dotación así como también elección del empleado, de la misma manera en la institución, dirección y control de los diversos procesos y actividades en materia de personal con el fin de lograr un desempeño laboral óptimo, tiende a desarrollar las competencias de los empleados a través de procesos llevados a cabo para garantizar un trabajo óptimo. entrenamiento de rendimiento e igualdad de oportunidades para buscar la eficiencia y la eficacia.

Mercado Inmobiliario Huancayo S.A viene creciendo con proyección a nivel nacional y por tanto requiere contar con una buena gestión en RRHH y así pueda brindar un buen servicio en sus diferentes unidades de negocios. Una buena gestión de la motivación de los empleados puede ayudar a mejorar el rendimiento. Estas relaciones pueden tener una serie de beneficios para la organización, entre ellos, que los empleados se sientan más respetados y tengan un mayor sentido de identidad y compromiso con la cultura, la estrategia y los objetivos de la empresa; ya medida que mejora el rendimiento, también lo harán los resultados. La gestión moderna de RRHH ha supuesto un cambio conceptual en la gestión de RRHH mientras que el planteamiento no convencional respecto al personal ve el personal humano como factor de competencia más importante dentro de la organización. Así, el

liderazgo efectivo les permite utilizar su potencial en el desarrollo de las entidades para las que trabajan. La planificación, organización y desarrollo de los recursos humanos, entre otras cosas, es función de promover la mejora continua del Empleado, capacitándolo para aplicar conductas de trabajo efectivas de acuerdo con las necesidades de la empresa y sus preferencias personales. No hay duda de que la gestión que se enfoca en el empoderamiento de los empleados, incluyendo una buena planificación y medición, beneficia tanto a la institución como a los propios empleados. Una gestión eficaz en esta área puede empoderar a los empleados para tomar decisiones más decisivas con respecto a la movilidad interna. Además, los empleados deben ser desafiados para descubrir el potencial y el talento. Así, es posible conocer si el colaborador puede asumir un rol de liderazgo o adaptarse al trabajo en equipo, e incluso cuánto se identifica con la institución. La competitividad que demuestran las empresas con el fin de mejorar sus ingresos y así mismo brindar un servicio con calidad y calidez a los clientes. Asimismo, buscan ser rentables en la productividad por parte de sus colaboradores, debiendo tener un buen líder en este caso desde gerencia general. Al contar con un buen líder, se logrará un buen desempeño laboral, además de ello mejorar el clima laboral y comunicación, que ayude a todos los colaboradores a trabajar en equipo y sobre todo con compromiso a los objetivos que se plantean en la organización, como menciona Medina, R. (2014) De esta manera, con este proyecto de análisis pretende comprender y describir la relación que se tiene, y brindar adecuadas sugerencias respecto a implementación de sistemas, ejemplos, temarios de capital humano, no obstante lo más importante, decisiones que brinden la información imprescindible sobre un acertado proceso de adopción de ellas, la justificación es sólida y el diseño de este estudio se considera desafiante.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

A continuación, se explican la delimitación de este análisis:

- Denominación : Mercado Inmobiliario S.A.
- Sede Central : Huancayo - Perú
- Distrito : Huancayo
- Provincia : Huancayo
- RUC. : 10198103077
- Dirección : Jr. Arequipa N° 430 Huancayo.
- Gerente : Rolando Luis Garay Porras

1.2.2. Delimitación Temporal

El período de tiempo abarca de febrero de 2022 a junio de 2022, cuando se recopilará la información necesaria para el trabajo de investigación.

1.2.3. Delimitación Temática

Esta demarcación se establece de la siguiente manera:

Gestión del talento humano:

Según Byars & Rue, L. W. (2008) administración de personal involucra poner en práctica una serie de acciones y estrategias orientadas a contar con el personal más idóneo para la organización.

Desempeño laboral:

Según Rossemberg (2002) el desempeño laboral viene a ser el proceso de comparación entre los resultados alcanzados y el estándar de logro establecido, lo cual determina una brecha que puede ser positiva negativa o alineada, para lo cual

los trabajadores hacen uso de una serie de recursos en busca de las metas establecidas en sus labores.

1.3. Formulación del Problema

La problemática descrita así, nos permite plantear la siguiente interrogante, en torno al cual desarrollaremos la investigación:

1.3.1. Problema General:

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- PE1 ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022?
- PE2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la selección y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022?
- PE3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022?
- PE4. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el desarrollo humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

Dando conformidad con Ñaupas, H. (2013) “Se produce fundamentaciones sociales cuando las indagaciones van encaminadas a resolver problemática del ámbito social que afecten a un colectivo societal”. p. 132, en mayor parte, en la tarea de reconocer, evaluar y sugerir enfoques para mejorar la administración de recursos humanos y la excelencia laboral.

1.4.2. Justificación Teórica

La presente obra se encuentra articulada desde las bases teóricas con la finalidad de analizar el vínculo existente dentro de la administración del personal del talento y el desenvolvimiento del personal de la empresa en el trabajo. Mercado Inmobiliario Huancayo S.A.; con la ayuda a partir el estudio es posible establecer el verdadero valor de capital humano en esta compañía, porque sin el grupo humano la organización no podría existir; ya que se necesita capital humano para mejorar su efectividad; este universo globalizado hoy, el conocimiento necesita actualizarse constantemente para estar en primera línea de la evolución tecnológica aplicada a abordar diversos problemas laborales y brindar soluciones saludables, ya que este estudio ayudará a encontrar los diversos factores que impiden su desarrollo. La gente trabaja mejor.

1.4.3. Justificación Metodológica

Ñaupas, H. (2013). “Establece que se da argumentación metodológica al indicar que la utilización de determinadas normas de búsqueda podría ser útil para cualquier tipo de estudio semejante”.

Podrían ser herramientas o tecnologías de vanguardia como encuestas, pruebas, pruebas para probar la validez de hipótesis, gráficos, muestras y otros modelos. Los investigadores creen que podría usarse para estudios similares. La investigación es metodológicamente sólida y utiliza tanto juicios profesionales como herramientas validadas estadísticamente.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022

1.5.2. Objetivos Específicos

- O.E.1 Conocer el nivel de relación que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022
- O.E.2 Conocer el nivel de relación que existe entre la selección y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022
- O.E.3 Identificar el nivel de relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022

- O.E.4 Identificar el nivel de relación que existe entre el desarrollo humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes nacionales

Las investigaciones realizadas a nivel nacional e internacional son fundamentales porque sirven para comparar los resultados obtenidos, lo más relevantes fueron: Rojas, Ruth & Vílchez, Stefany (2018) menciona el estudio Administración integral para la administración del personal y el enlace con el rendimiento en el trabajo del grupo humano del hospital Sagrado Corazón de Jesús – Lima, 2018., para obtener su nivel Titulación de máster en sanidad Administración de Empresas, Facultad Norbert Wiener, ha tenido como meta principal: Establecer vínculos entre evaluación y rendimiento de los empleados del Hospital Sagrado Corazón de Jesús. En enero de 2018 se llevó a cabo un ensayo sobre métodos cuantitativos, modelo de estudio aplicado, modelo no experimental y niveles de cumplimiento dentro del punto de atención de sanidad Sagrado Corazón de Jesús involucrando a cincuenta colaboradores postales que cumplían los objetivos de participación. soportar. En cuanto a la recogida de información, se emplearon diversas medidas utilizaron observaciones, entrevistas y encuestas, y la herramienta fue validada mediante evaluación de expertos por parte del autor, Kiember Inca Allcahuaman, mediante cuestionarios. Los resultados mostraron coherencia estadísticamente elocuente entre Administración de personal y compromiso de régimen de empleo del Hospital Corazón de Jesús según $p=0,000$ y entre el trabajo Centro sanitario Sacratísimo de Jesús según $p=0,007$ Talento Gestión y calidad del desempeño laboral del personal.

Finalmente, se encontró una correlación valor estadístico relevante El efecto de la colaboración y la gestión del capital humano en el desempeño de los empleados. del servicio de sanidad del Sagrado Corazón de Jesús según $p=0.007$. Muñoz, María (2017). Nos menciona en el estudio. “Administración de recursos humanos y rendimiento en el trabajo de los empleados de la ONPE, Lima, 2016”, para obtener su título académico como docente de la UCV, tiene a modo general: comprobar si hay una vinculación existente hacia la “Administración de personal y Rendimiento en el trabajo”. La población está compuesta por 20 empleados de la Oficina del Proceso Electoral Nacional y, por su reducido tamaño, se considera población censal; El método de recopilación es un sondeo, y el método de obtención de información son dos cuestionarios quienes han sido adecuadamente autorizado por calificaciones por especialistas, cuya fiabilidad queda establecida por la estadística Alfa de Cronbach. Concluyendo en la que se establece una asociación significativa y estrecha al respecto entre Administración de capital humano y rendimiento en el trabajo con un p-valor de 0,000 que es menor que el p-valor de 0,05 de la tabla. Orozco, Evelyn (2018) para su indagación Administración de personal y Rendimiento del trabajo de la MSJL, 2018, para la obtención de nivel académico de maestro, Universidad César Vallejo, nos muestra que la finalidad de la tesis es identificar la correlación respecto a gerencia en recurso humano y el desenvolvimiento en el trabajo de ciudad de San Juan de Lurigancho, 2018; estudio de información descriptiva, sustantiva, cuantitativa, básica recopilada para un tiempo determinado. El universo de este estudio consta de 2000 colaboradores del área de administración en la ciudad de San Juan de Lurigancho, son 322 trabajadores en la muestra cuyas variables se utilizan: gerencia de capital humano y rendimiento en el trabajo. Nuevamente, método usado: enfoque hipotético-deductivo.

Ambos cuestionarios utilizaron una escala tipo Likert. El puesto de trabajo y sus indicadores y diagramas se muestran en forma gráfica y de texto. Se concluye en el estudio, que es de 0,775, lo cual explica la existencia de una relación afirmativa de ambas medidas, que además se sitúa dentro de un nivel de relación elevado, y el grado de significatividad bidireccional es $p=000$. Del Castillo, Aurora (2017) menciona dentro de su estudio Administración de staff y Rendimiento en el trabajo del staff del Municipio distrital de Chaclacayo, 2016, a fin de la obtención de la licenciatura, Universidad César Vallejo, tenía por finalidad primordial: Determinación de la vinculación de la Administración de staff y Compromisos de eficiencia dentro del Municipio del Distrito de Chaclacayo 2016. Este estudio se caracteriza por ser descriptivo, de importancia, orientado hacia lo cuantitativo y se basa en la información recopilada en un período determinado. El universo está constituido por 82 miembros del personal del área administrativa del MDC el muestreo es una prueba probable, 82 empleados, en la que se utilizan las siguientes dimensiones: administración del capital y rendimiento en el trabajo. La metodología empleada en el estudio fue el enfoque hipótesis-deducción. Los dos cuestionarios constaban de 20 cuestiones de tipo Likert. Los datos que proporciona esta encuesta se refieren a la administración del personal y al rendimiento en el trabajo y sus indicadores, y sus diagramas muestran en forma gráfica y texto. Llegando a la consecuencia del estudio es 0,775, esto se infiere la existente vinculación afirmativa entre las magnitudes, que así mismo se ubican a un elevado índice de correlatividad, y el umbral de significación bilateral es $p=000$. $<0,05$, Se considera la hipótesis alternativa en lugar de la hipótesis nula; La conclusión radica en la comprobación de la presencia de vínculo relevante por parte de administración de staff y productividad del empleado del distrito y ciudad de Chaclacayo 2016.

Bazán, Kieffer & Garcia, Luis (2017) estudio denominado "Relación entre los Perfiles de Puestos y el Rendimiento Laboral de Trabajadores Asistenciales en un Centro Médico Universitario" se llevó a cabo en el Centro Médico Universitario de la Universidad Nacional de San Martín en 2016. Su objetivo principal fue investigar si existe una conexión entre el cumplimiento de los perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores en dicho centro. El estudio empleó un diseño descriptivo relacional y se basó en una muestra de 24 trabajadores. Se utilizó una ficha de registro para evaluar el cumplimiento de los perfiles de puestos y un cuestionario para medir el rendimiento laboral. Los resultados mostraron que la mitad de los trabajadores cumplía parcialmente con los perfiles de puestos, mientras que la otra mitad no cumplía en absoluto. La mayoría de los trabajadores (79.2%) obtuvo una calificación de rendimiento laboral regular. Sin embargo, el análisis de Chi-cuadrado no encontró una relación significativa entre el perfil de puesto y el rendimiento laboral de los trabajadores en el Centro Médico Universitario, lo que sugiere que el cumplimiento de los perfiles de puestos no influyó de manera significativa en el desempeño laboral en este estudio.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Flores, Mara (2017) menciona su estudio Difusión de la Gestión del Capital Humano en el Desempeño Laboral de los Empleados Municipales del Municipio de Las Sabanas, Provincia de Madrid, Fase 1, 2016, Instituto Nacional Autónomo de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Estel, Nicaragua - palabras clave: La cualidad laboral es referida a la cultura organizacional de los empleados cuando realizan tareas, es decir, el factor de desempeño laboral está vinculados con la índole del trabajo ya que altera la gestión, por lo que existen recomendaciones para las instituciones que desarrollan e implementan evaluaciones

de desempeño laboral. debe esforzarse por lograr mejores resultados para el desempeño de los empleados. Por lo tanto, saque las siguientes conclusiones: 1. El procedimiento de reclutamiento y contratación del Consejo no cumplió con dichos requisitos ya que hubo algunos signos de ineficiencia en el proceso llevado a cabo por el personal administrativo, ya que las reglas no correspondían con las reglas internas. descongelado. Los vectores que determinan el desenvolvimiento en el trabajo incluyen: habilidades, liderazgo, iniciativa, camaradería, adaptabilidad al cambio, eficacia, eficiencia, satisfacción, desempeño en el trabajo y entorno de la organización o en el trabajo. Cuando se consideran estos factores, la agencia logra mejores resultados en términos de esfuerzo laboral. 3. Con el fin de alcanzar la mejoría del desempeño de los trabajadores del municipio, se elaboró una planificación para la unidad de personal, el cual fue incorporado y así se contribuyó a la mejora del esfuerzo laboral, 4. Esta suposición se cumple porque los factores de desenvolvimiento en el trabajo están relacionados con la calidad laboral, esto los empleados están satisfechos o no, si son eficientes, pero la correlación entre las dimensiones existe independientemente. Amador, Anabel & García, Ana (2018) del CNCECC, en el artículo científico: Características de Administración de staff en el CNCECC. Fin: El Centro Coordinador Nacional de Investigaciones Clínicas tiene un estilo particular de gestión de recursos humanos.. Materiales y métodos: Investigación descriptiva y transversal realizada en marzo del 2015. Se aplicó un cuestionario auto administrado, que explora aspectos relacionados con la gerencia del recurso humano. Participaron los colaboradores con más de 1 año de antigüedad que accedieron a responder. Los datos se concentraron en un paquete de datos estadístico SPSS haciendo análisis con frecuencias absolutas y relativas. Resultados: Se obtuvo la información correspondiente a 33 trabajadores, el 72.7% femenino y

23.7% masculino; 66.7% en rango de edades 30 y 49 años. El 72.7% declararon haber recibido sistemáticamente valoraciones acerca de su trabajo y sus capacidades y el 60.6% reconocieron que su idoneidad para el cargo fue evaluada. Una motivación para permanecer es la posibilidad de alcanzar un desarrollo técnico y profesional (81.8%). Se distingue por su gestión eficaz (66.7%) y existencia de problemas laborales desafiantes (45.5%). Un 66,7% indica que los medios materiales no son suficientes en todos los casos y un 48,5% indica que solamente a veces siente que tiene libremente y no demasiado dominio de su tarea. Conclusiones: Se percibe acerca de la gerencia del recurso humano en la compañía es positiva, a pesar de que hay identificables mejoras de las existencias, en especial aquellas relacionadas con la escasez de recursos materiales, y el pobre estímulo por las nuevas ideas lo que genera ambientes laborales y situaciones poco convenientes respecto a la adecuada administración del staff.

Estupiñán, Maira (2021), en su tesis Administración de staff y la vinculación con el rendimiento del colaborador en el GADMC, 2019, mg en Administración del staff, PUCE, sede Esmeralda tuvo el propósito: La administración autónoma descentralizada de Manas en 2019 y el efecto del manejo de personal en el desarrollo de la fuerza laboral. En este sentido, se diagnostica la gestión de grupos de trabajo para consolidar teóricamente información en función del tema y su relación con la práctica institucional.

Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que el diseño está orientado a las transacciones y la metodología de investigación es descriptiva y comparativa. Esto está extraído de un estudio que validó Sanafría (2020), y los resultados son muy significativos, lo que los hace confiables y consistentes. Utilizando tablas estadísticas expresadas en términos de distribución de frecuencia e interpretación de números

absolutos y porcentuales, los datos de los cuestionarios fueron codificados, tabulados y analizados con base en el análisis de los datos recopilados.

De la Cruz, Amparo (2018), en el trabajo de investigación Gestión de staff, en el Centro de Prácticas UPSE – Rio Verde, Cantón Santa Elena - 2018., para la obtención de su título profesional en ingeniería en administración de empresa, Facultad Estatal Península de Santa Elena - Ecuador, tuvo como meta principal definir por medio de sondeos la gerencia de formación UPSE -Río Verde.

La sistematización utilizada en esta pesquisa fue documentaria, bibliométrica y trabajo de base directamente en el terreno, así como la realización de diversas grabaciones, análisis, encuestas y análisis de los equipos asociados a la UPSE-Rio Verde. Para la consecución de los propósitos trazados fueron adoptadas diversas metodologías de carácter inductivo, analítico y descriptivo. Gracias a ello, se constató la existencia de factores que entorpecen la evolución de las funciones, así como estímulos económicos, de formación y una remuneración acorde con sus tareas y obligaciones, lo cual a su vez favorece la obtención de los mismos.

También se constata que existen aspectos como el entorno laboral, la continuidad en el empleo y las prestaciones que reciben los empleados por el trabajo que realizan en el Internado UPSE-Río Verde.

Finalmente, Vilcaguano, Edwin (2021), comenta en su indagación Administración de staff mediante teletrabajo, conseguir el diploma acreditativo de maestría en administración, Facultad Técnica Ambato - Ecuador, estableció como meta principal gestionar eficazmente el talento a través del teletrabajo en GADMIC Saquisilí, provincia de Cotopaxi. El método utilizado es un método cualitativo que comprende la realidad subjetiva desde el punto de vista de los líderes del gobierno autónomo descentralizado del municipio intercultural de Saquisilí. El resultado

esperado es un entendimiento de la situación actual del personal del GADMIC en el estado de Saquisilí bajo su liderazgo desde el punto de vista técnico y emocional; comprender y diagnosticar los procesos de gestión del talento llevados a cabo por GADMIC para asegurar la transición del trabajo presencial al trabajo remoto. Finalmente, el hallazgo más importante es que entre los funcionarios del GADMIC de Saquisilí hay presencia de una vinculación positiva estadísticamente reveladora a fin de Administración de staff y el teletrabajo, es decir.

¿Es mejor la administración del staff es adaptar a los funcionarios para trabajar en remoto? Otra conclusión es que, por la naturaleza del modelo de teletrabajo, el entorno y el nivel de alfabetización de cada población, el modelo de teletrabajo no puede implementarse a nivel nacional en todos los GAD, así como existen falencias comprobadas en otras instituciones de gobierno local, por lo que es necesario analizar la necesidad donde se utiliza el modelo, para que en lugares donde se puedan obtener procesos y resultados concisos, los resultados sean efectivos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano.

Para Chiavenato (2009), la Administración de staff se entiende por tal aquel complejo de normas y procedimientos que son precisos para dirigir posiciones de gestión vinculadas al hombre o a los medios; aplicando los procedimientos de selección, contratación, capacitación, recompensas y calificación del trabajo".

Desde otra perspectiva, según (Alles, 2009, p.74) "la gestión de talento humano debe considerarse como un proceso de dirección o estratégico", esta idea parte del hecho de que este proceso puede generar valor a la organización y los resultados pueden tener un impacto en los aspectos económicos, esto se debe a

Administración de staff es un proceso transversal de toda la compañía, cuyas actividades y desarrollo afectan, de forma positiva o negativa, a todas las áreas de la empresa, de allí la gran importancia de ejecutar de forma eficiente estas funciones.

Según Gary D. (1997) "Administración de staff constituye un compendio de directrices y mejores procedimientos de tratar cuestiones administrativas relacionadas con las reuniones con las demás partes interesadas, las organizaciones no gubernamentales, las asociaciones, las agencias de empleo, las sociedades anónimas, las compañías de seguros, los talentos, como el nombramiento, la promoción, la cualificación y la valoración de los cargos".

David A. & Stephen R. (1996) definen la gestión del ingenio humano como la funcionalidad de una organización para capacitar, desarrollar y motivar a los empleados mientras se esfuerza por retenerlos.

Funciones en la GTH

Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007) nos mencionan respecto a la gestión de talento está conformada por los siguientes procesos:

- Planificación del ingenio humano: examina la proporción de personal solicitado para el sector que se evalúa, cómo se reclutará y el período de desarrollo que se brindará en beneficio de la organización.
- Estudio de puestos de trabajo: tiene como objetivo conocer los requisitos más importantes del puesto de trabajo, está directamente relacionado con los procesos de contratación, selección y formación de un empleado.
- Cobertura de ocupación del ingenio humano: Este proceso está directamente relacionado con el reclutamiento, de entre todos los candidatos internos y externos, se selecciona el más adecuado para el puesto; entre los diversos

métodos de evaluación, los más conocidos son las entrevistas y las evaluaciones de datos biográficos.

- Gestión estratégica del ingenio humano: busca conocer las fortalezas y debilidades del ingenio humano y, en base a ello, desarrollar tácticas para optimizar la competitividad.

Procesos de administración de talento humano.

Para Chiavenato (2009) los procesos administración de staff consta hacia los siguientes procesos:

- El proceso de integración de personas: aportando nuevas personas dentro de la organización.
- El proceso de alojamiento de individuos: Diseño de las ocupaciones que los individuos realizan dentro de una organización.
- Procesos para el desarrollo personal: formación para desarrollar la comprensión y las competencias del personal.

Propósito de la GTH

Chiavenato (2011) Las organizaciones que desean alcanzar el éxito se dieron cuenta de que solo pueden lograr sus objetivos mediante la optimización del talento humano. Esto mediante una buena integración de la filosofía laboral y cultura organizacional. Los objetivos de los recursos humanos además deben contribuir con la eficiencia de la organización:

- Contribuir a que la empresa alcance sus metas y desempeñe su función.
- Aportar una mayor ventaja en cuanto a competencia a la empresa.
- Dotar a la empresa de personal debidamente cualificado y movilizado.

- Fomentar y conservar la actividad profesional
- Gestionar y dirigir el reto del desarrollo
- Seguir una línea de conducta social y éticamente correcta.
- Crear un equipo y una compañía óptimos

Dimensiones de Gestión de talento humano.

Tomando en cuenta la definición de Gary D. (1997) sobre la Administración de staff , se manifiestan a continuación las dimensiones:

Dimensión 1: Reclutamiento

El procedimiento de distribución de información a través de varios canales para obtener el máximo porcentaje de postulantes para un puesto solicitado.

Dimensión 2: Selección

El proceso de acotar los candidatos presentados en el proceso anterior y seleccionar personal que pueda demostrar las competencias requeridas para el puesto.

Dimensión 3: Capacitación:

Consiste en una serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la empresa que se orientan para un desarrollo de los contenidos, aptitudes de los empleados que les permitan desarrollar sus actividades de manera eficiente.

Dimensión 4: Desarrollo Humano

El desarrollo humano es aquel mecanismo mediante el cual toda comunidad aumenta sus posibilidades de cubrir sus propias demandas sociales y crea un ambiente propicio para el respeto de sus derechos fundamentales y universales.

2.2.2. Desempeño Laboral.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) lo delimitan como un procedimiento el cual permite establecer el éxito de una organización (o de un individuo o de un trámite) en la realización concreta de las tareas y los proyectos. En sentido amplio, a escala empresarial, la evaluación del trabajo permite determinar el nivel de consecución de los fines empresariales individuales.

Robbins y Judge (2013) exponen al respecto que en las entidades, únicamente evaluaban el modo en el cual los funcionarios desarrollaban sus labores y estos comprendían su desempeño en el cargo, en la actualidad se han reconocido tres grandes clases de comportamientos que conforman el rendimiento en el trabajo.

Chiavenato (2000) que afirmó que el rendimiento de las competencias de las propias funciones es evaluado a lo largo de los siguientes aspectos: actitudinales: flexibilidad, cooperación, autonomía, discreción, interés, creativo, habilidad para el cumplimiento, y operativos: dominio del cargo, valor del producto, precisión, sentido del equipo, calidad, cantidad y liderazgo.

Hose (2004) acota, la actuación profesional es el modo en que los asalariados efectúan con eficacia y efectividad su labor, lo que se aprecia durante las correspondientes reuniones de valoración. Esta evaluación se efectúa durante las reuniones de valoración, donde el empresario toma en consideración aspectos esenciales para el análisis de cada trabajador, como son la dirección, la organización del trabajo, la disponibilidad de tiempo y la formación, la calidad de la empresa, la capacidad de organización y la capacidad productiva. Las evaluaciones se realizan por lo general de manera continua o cada año y determinan la aptitud de un trabajador de cara a una eventual movilidad o incluso a un nuevo despido. Según el autor, en

este marco, el resultado del empleo se puede evaluar en base a las siguientes competencias: aptitudes de dirección, aprovechamiento del factor tiempo, capacidad de animación y rendimiento.

Bohórquez (2010) afirma que el rendimiento en el trabajo es el hecho de que una misma acción se realice para lograr en un tiempo concreto fines u objetivos en el seno de la entidad. El autor emplea aquí dicha acepción con el fin ofrecer pruebas evidentes de que el nivel de rendimiento laboral se puede medir en relación al grado alcanzado en la ejecución de los esfuerzos por parte de un individuo con el fin de realizar los fines fijados.

Administración del desempeño

Las empresas deben establecer sistemas de gestión del desempeño para confirmar que los empleados están progresando significativamente si una organización carece de las herramientas para determinar si sus empleados se están moviendo en la dirección correcta. Ventajas de utilizar evaluaciones del desempeño de los empleados. Aunque es una de las técnicas de gestión más utilizadas, la gestión del desempeño todavía causa muchos problemas a los gerentes.

Los directivos deben ser conscientes de que existe un alto costo para las organizaciones que no aplican una gestión eficaz del desempeño, incluidas las oportunidades perdidas, a pesar de que diversos estudios sobre productividad y indicadores financieros muestran que los empleados de las empresas que implementan sistemas de gestión del desempeño logran mejores resultados que los empleados de las empresas que implementan sistemas de gestión del desempeño. aquellos que no lo hacen. . perdió motivación y moral, perdió concentración en las tareas y perdió motivación y concentración.

Como resultado, quienes se oponen a la gestión del desempeño señalan sus deficiencias, mientras que sus partidarios insisten en que sus ventajas superan sus desventajas.

Objetivos de la evaluación de desempeño

La evaluación del rendimiento tiene varias finalidades, una de las cuales es ayudar a los recursos humanos a adoptar determinadas resoluciones sobre ascensos, traslados y despidos. Si se examina con más detenimiento, es posible detectar las carencias en materia de formación y perfeccionamiento identificando con exactitud las cualificaciones y facultades de los encuestados, para los que podrán elaborarse cursos adecuados.

Identificar el motivo de la evaluación del rendimiento de los asalariados, como señala Aamodt (2010):

El 1er paso en el procedimiento de benchmarking es averiguar el motivo que lleva a la empresa a efectuar un benchmarking. Es decir, la empresa quiere aprovechar los datos para optimizar su rendimiento.

Esta decisión es esencial, dado para algunos tipos de resultados conviene aplicar diversas tecnologías de valoración del impacto, mientras que para determinados objetivos no.

Así, por poner un caso, un método de evaluación del rendimiento, el baremo de respuesta obligatoria, es magnífico para fijar la asignación económica, pero nefasto cuando se trata de la formación.

Dimensiones de desempeño laboral

Dimensión 1: Eficiencia

Cuesta (2015) dice: La eficiente del quehacer viviente supone la reducción del gasto de las horas por pieza de unidad de valor generado (p. 241).

Louffat (2016) afirma al respecto lo siguiente: Eficiencia: se entiende el aprovechamiento razonable y máximo posible de los medios empleados en la obtención de la correspondiente masa de bienes y/o prestación de servicios (p. 115).

Dimensión 2: Eficacia

Louffat (2016) Determinada: La cantidad de bienes o servicios completados por los empleados durante el período de evaluación, expresada como neta o bruta. (p. 115).

Dimensión 3: Trabajo en equipo

Alles (2015) afirma: Priorizan el éxito colectivo sobre el personal. La idea que tienen del concepto de espíritu de la persona como miembro de un equipo incluye, junto a sus directivos, compañeros y colegas, a sus clientes internos y a sus suministradores en calidad de asociados (p. 322).

Louffat (2016) afirma: El equipo está formado por un conjunto de empleados que convergen en armonía para alcanzar un fin concreto, distribuyendo sus competencias en función de los papeles que desempeñan (p. 370).

Dimensión 4: Flexibilidad

Cuesta (2015) afirma que lo flexible es: orientarse hacia la capacidad de adaptación y polivalencia en el funcionamiento frente al paso de situaciones de transformación o novedosas o diversas (p.357).

Alles (2015) afirma que la flexible: se adecua fácilmente a los tiempos de transformación, actúa de manera eficaz en circunstancias variadas y diferenciadas (p.322).

2.3. Marco conceptual

Capacidad de respuesta

Mariño, Andrada, y Rodrigues (2013) afirman que Considerando que la capacidad de respuesta indica disposición y disposición del personal a ofrecer apoyo a los usuarios y brindarlo de manera oportuna, indica un alto nivel de importancia de la capacidad de respuesta como un aspecto de la calidad del servicio de una organización (p. . 14).

Evaluación de desempeño

Montoya (2009) afirma: Esta herramienta es una disciplina de gestión esencial para el funcionamiento de una entidad. A partir de los diferentes niveles de disfunción detectados, la valoración del rendimiento hace posible identificar y desarrollar al mismo tiempo para la organización una estrategia adecuada a sus exigencias. (página 5).

Formación de personal

Kenjo (2004) define la formación del personal como la formación de las personas con el fin de mejorar o adquirir las habilidades o conocimientos que necesitan los profesionales para ser más eficaces en su trabajo o para calificar a otros en un rango superior, es decir, potencia el aprendizaje. y crecimiento.

GTH

Vallejo (2016) afirma que administración de staff necesita contratar, identificar, liderar, brindar recompensa, elaborar, probar a su vez monitorear al

grupo, así como crear una sólida plataforma de gestión de decisiones, para esto las personas sientan comprometidas en la compañía y tengan sentimientos de pertenencia, de esta manera se logra la eficiencia, la cualidad y el alineamiento con las metas. organización (pág. 16).

Selección de personal

López (2010) La selección de recursos humanos es una actividad del sector grupo humano en la que intervienen niveles de la organización. La meta principal consiste en seleccionar el respectivo aspirante adecuado para el puesto determinado, considerando las posibilidades y la adaptabilidad. (pág. 142).

Talento

Peiró (2020) afirma que la superdotación es la capacidad de estar presente para realizar una determinada actividad o tarea con habilidad y competencia.

Talento humano

Chiavenato (2011) argumenta que el concepto de staff lleva forzosamente al concepto personal, el valioso legado puede acumular una empresa diseñada con el fin de conseguir ser competitiva y exitosa. (pág. 52).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

El nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022, es significativa.

3.2 Hipótesis específicas

HE 1

El nivel de relación que existe entre el reclutamiento y desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022, es significativa

HE 2

El nivel de relación que existe entre la selección y desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022, es significativa.

HE 3

El nivel de relación que existe entre la capacitación y desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022, es significativo.

HE 4

El nivel de relación que existe entre el desarrollo humano y desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022, es significativo.

3.3. Variables

3.2.1. Variable

En el texto de Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresaron al respecto, son: bienes fluctuantes que pueden medirse u observarse. (p. 105).

En otras palabras, un cierto fenómeno es evidente y puede ser objeto de investigación, tomando diversas magnitudes o clasificaciones

Todas las propiedades y atributos que tienen la capacidad de variar, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, son referidas como variables.

En cuanto al trabajo de investigación, la variable que se está estudiando es administración del staff.

3.2.2. Definición conceptual de las variables

Variable Gestión del talento humano.

Chiavenato (2017) lo define como: La gestión del talento humano busca desarrollar y atraer capital humano para mejorar a todos los que trabajan esta entidad; administración de staff facilita asimismo el intercambio de información dentro de la empresa y las organizaciones que incluye las necesidades y los deseos de las empresas y los empleados para ayudarlos y apoyarlos. (p. 16).

Variable Desempeño laboral

Según Robbins (2004), el rendimiento profesional es un complemento de la determinación, establecer objetivos es uno de los conceptos fundamentales en la psicología del desempeño. que permite estimular el comportamiento y mejorar el rendimiento, pues contribuye a que la persona centre sus propios recursos en objetivos más complicados que sencillos.

3.2.3. Definición operacional de las variables

Variable Gestión del Talento Humano

La variable gestión del talento humano se midió en función de 4 dimensiones. Se emplearon 12 indicadores y un total de 36 reactivos para evaluar la cognición en el proceso (Reclutamiento, Selección, Capacitación, Desarrollo de Talento). que tiene el personal acerca de la gestión del talento humano dentro de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A.

Variable Desempeño Laboral

La percepción de los empleados sobre el rendimiento laboral en Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. se evaluó a través de 4 dimensiones (eficiencia, eficacia, trabajo en equipo y flexibilidad), que a su vez se subdividieron en 12 indicadores y un total de 36 reactivos.

3.2.4. Operacionalización de las variables

Solís (2013), citado por Hernández et al, señaló que la operacionalización implica la transformación de una variable teórica en indicadores concretos que puedan ser verificados y medidos, así como en ítems o elementos equivalentes (p. 211).

Vale decir, que es el conjunto de procedimiento y acciones que indican identificación de la variable con sus respectivas dimensiones, consecutivamente los indicadores de cada uno de las dimensiones y finalmente los ítems y sus categorías

Del mismo modo, Según La Torre, El funcionamiento de las distintas magnitudes constituye un procedimiento natural que lleva los aspectos conceptuales más abstractos al nivel más práctico, es decir, a los datos observados en la vida real, que reflejan las indicaciones de los conceptos, pero que podemos observar, resumir, evaluar, sí, sus

indicadores. del Rincón y Arnal, Para ello se sustituyen dichas medidas por unas medidas más específicas y representativas de esas mismas. (2005: 73).

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos	
Reclutamiento	Perfil del trabajador	Del 1 al 9		Deficiente	
	Beneficios laborales			28 - 33	
	Condiciones laborales			Regular	
				33 - 40	
				Eficiente	
Selección	Evaluación	Del 10 a 18		40 - 45	
	Técnicas Idoneidad			Deficiente	
				24 - 29	
Capacitación	Habilidades	Del 19 a 27		Regular	
	Perfeccionamiento		1 = Nunca	29 - 38	
	Conocimientos		2 = Casi nunca	Eficiente	
			3 = A veces	38 - 45	
Desarrollo humano	Clima de convivencia	Del 28 a 36	4 = Casi siempre	Deficiente	
	Participación formación			25 - 32	
				5 = Siempre	Regular
	Rendimiento				32 - 40
					40 - 44
			Deficiente		
				21 - 30	
				Regular	
				30 - 38	
				Eficiente	
				38 - 42	

Fuente: Elaboración Propia (2022)

Tabla 2*Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos	
Reclutamiento	Perfil del trabajador	Del 1 al 9		Deficiente	
	Beneficios laborales			27 - 30	
	Condiciones laborales			Regular 30 - 35 Eficiente 35 - 41	
Selección	Evaluación	Del 10 a 18		Deficiente	
	Técnicas Idoneidad			1 = Nunca	27 - 33
Capacitación	Habilidades	Del 19 a 27	2 = Casi nunca	Regular 33 - 41	
	Perfeccionamiento		3 = A veces	Eficiente 41 - 44	
	Conocimientos		4 = Casi siempre	Deficiente 20 - 30	
Desarrollo humano	Clima de convivencia	Del 28 a 36	5 = Siempre	Regular 30 - 40	
	Participación formación			Eficiente 40 - 45	
	Rendimiento				Deficiente 23 - 30
					Regular 30 - 37
			Eficiente 37 - 41		

Fuente: Desarrollo propio (2022)

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

Según Arias (2012), Dicho procedimiento comprende el alcance de la búsqueda, métodos y herramientas utilizadas para llevar a cabo la investigación, es así como se realizará la investigación para resolver las interrogantes planteadas.

En base a Bernal (2010), la metodología es el conjunto de aspectos operacionales del proceso que se está investigando.

Este estudio se desarrollará desde el enfoque cuantitativo cuyas características señalan Hernández et al. (2014) son las siguientes: refleja necesidades de estimación y medición de la escala de los fenómenos o problemáticas de las investigaciones, luego se plantea un problema de estudio de manera concreta y delimitada, en seguida considera lo que se ha investigado con anterioridad, Estudiar la literatura y crear un marco teórico para dirigir la investigación derivando y generando una o más hipótesis cuya validez será probada y comprobada utilizando un diseño de investigación apropiado (si los resultados favorecen la hipótesis, entonces favorecen, pero refutan, buscando otras mejores) . explicaciones y nuevas hipótesis).

Método específico (Inductivo – Deductivo)

Posteriormente, utilizando procedimientos estandarizados se recolectan los datos (para probar las hipótesis) que se fundamentan en la medición de las variables contenidas en las hipótesis representadas mediante cantidades que son analizadas con métodos estadísticos, definir modelos de conducta y comprobar la validez de las doctrinas.

Manifiesta Bernal (2010) Por otra parte, el enfoque hipotético-deductivo constituye el método que consiste en un proceso que parte de ciertos enunciados a modo los pasos del método como se observa un hecho inexplicado, e intentan falsificar o refutar dicha hipótesis sacando conclusiones para compararlas con datos reales.

A continuación se crean teorías sobre los elementos y características del liderazgo antes mencionados, se dedujeron las consecuencias de las propias hipótesis que eran significativas y positivas; y se verificaron dichas predicciones al comprobarse con los análisis estadísticos. Además, se escogió este método por cuanto le corresponde debido a que es propio de una investigación cuantitativa y no se puede utilizar otro método.

En el marco de esta búsqueda, hemos utilizado la siguiente metodología, tal como se muestra en la gráfica a continuación:

Figura 1

Metodología



4.2. Tipo de Investigación

Esta tesis es de categoría elemental o básica, sustentada teóricamente Por: Alfaro, (2012), define tipo básico:

Pretende realizar avances científicos y aumentar los teóricos, desinteresándose de sus eventuales investigaciones aplicadas o de sus efectos prácticos; tiene un carácter mucho más formal y busca una generalización con el fin de elaborar una doctrina a partir de ciertos postulados y de algunas normas. (p.18).

El enfoque cuantitativo también es apoyado teóricamente por: Murillo (2011), define el enfoque cuantitativo de la siguiente manera:

En el planteamiento cuantitativo, las preguntas de investigación son específicas y se definen al principio del mismo. Asimismo, se formulan las correspondientes premisas con antelación, es decir, antes de recoger y evaluar los posibles resultados. La recogida de información se basa en la medición y el cálculo a través de instrumentos matemáticos. La indagación cuantitativa ha de ser de carácter científico, y el análisis ha de seguir una pauta previsible y ordenada, basada en la racionalidad y el deductivismo. (p. 2).

El tipo de estudio de acuerdo a la secuencia y la metodológica es básica, el cual tiene por objetivo profundizar en la variable de estudio. Al respecto, Valderrama (2013) refirió que la pesquisa básica: El objetivo es recabar conocimientos y de descubrir principios y leyes mejorando el conocimiento teórico y el conocimiento científico. (p.164).

Enfoque cuantitativo.

Por otro lado, en este estudio se utilizó el enfoque cuantitativo como lo indica Hernández, et. al. (2014) este enfoque: emplea la recogida de información con el fin de Validar la hipótesis a través de la evaluación de datos numéricos y el examen de información estadística, con el fin de establecer modelos de conductas y ensayar con fines teóricos. (p.4).

Es decir, el enfoque cuantitativo, la variable se puede medir, luego se analiza utilizando métodos estadísticos, se extrae las conclusiones conforme al resultado. En enfoque cuantitativo representa un procedimiento con sus respectivas secuencias y luego se somete a prueba.

4.3. Nivel de Investigación

El objetivo es medir la conexión entre la investigación, la gestión de recursos humanos y el rendimiento en el trabajo de manera relevante. Es esencial identificar

la conexión o vínculo (sin implicar causalidad) entre dos o más variables. En este tipo de estudios, se comienza por medir las variables y luego se evalúan las correlaciones, probando hipótesis significativas y aplicando métodos estadísticos. (Arias, 2011, p. 26).

4.4. Diseño de investigación

Se trata de un diseño de investigación no experimental, al respecto Alfaro (2012) afirma que:

Si un proyecto de investigación sólo tiene como objetivo observar eventos sin realizar ningún cambio, no se considera experimental... (p. 21).

Así mismo, El estudio responde a un enfoque no experimental de diseño transversal, ya que en este tipo de investigaciones, las variables no son objeto de intervención deliberada, simplemente los acontecimientos se registran en su contexto original y posteriormente se analizan

Esto implica la recolección de datos en un momento determinado y en un tiempo único. (Kerlinger, 1983).

Se representa en el siguiente esquema:

En base a lo expuesto, En la medida en que no manipule intencionalmente variables que realmente se ven en un entorno natural, el diseño de la investigación será no experimental. transversal porque los datos se recopilan en una sola medida, nivel de correlación porque las relaciones son medidas en dos y analizar la significancia entre las variables de investigación.



Donde :

M = Muestra

O = Observación

V1 = Gestión del talento humano V2 = Desempeño laboral

r = Correlación entre dichas variables.

4.5. Población y muestra

Hernández, F. y Baptista, (2010) indican, base poblacional es el elemento que presenta rasgos comunes, formando una entidad de análisis.

Según Lepkowki (2008), Un grupo de personas que comparten un determinado conjunto de caracteres se conoce como comunidad. (p. 174).

En otras palabras, la población de referencia se concibe como el conjunto de elementos en un entorno amplio que comparten una característica común y se someten a un análisis utilizando el mismo enfoque.

El estudio aborda una población reducida, pero de gran importancia, compuesta por 22 trabajadores. En consecuencia, se optó por analizar a la totalidad de esta población (muestra censal).

Muestra

Tal como mencionan Hernández et al (2014), la muestra consiste en una parte específica de la población de la cual se obtienen datos que deben reflejar fielmente a toda la población. En este estudio, se seleccionó una muestra que fue cuidadosamente definida y que reflejó de manera precisa a la población, con el propósito de que los resultados sean aplicables a esta última.

Muestra Censal

En este sentido Ramírez (1997) Para crear una muestra del censo, todas las unidades de encuesta se consideran como una muestra. Por lo tanto, la población de estudio se denomina censo porque es un universo, una población y una muestra al mismo tiempo, es así que se tomó en cuenta al total de integrantes de la población que el número de 22 trabajadores

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1. Técnicas De Recolección De Datos

En este sentido, debido a las características del estudio, el instrumento ha sido asumido y será aplicado a cada uno de los asalariados de Mercado Inmobiliario Huancayo S.A.

Técnicas

Galán (2009) define que:

Para recabar datos sobre una situación existente, existen diversos métodos: entrevistar, realizar preguntas, inspeccionar expedientes (examen in situ) y observar. Todos estos métodos tienen aspectos positivos y negativos. En general, se emplean entre dos y tres métodos para que se complementen mutuamente y garanticen una investigación exhaustiva.

A la hora de llevar a la práctica un proyecto de investigación, el investigador dispone de varios procedimientos que le permiten elaborar Estrategia de recopilación de datos. La estructura, la confiabilidad, la participación de los investigadores y los objetivos son los cuatro componentes fundamentales de estos métodos. Aunque la presencia de estos aspectos es mínima en los trabajos de corte cuantitativo, a menudo el autor puede adaptar la metodología a sus intereses. En las pesquisas muy bien

estructuradas, se utilizan a mano con frecuencia herramientas de recopilación de datos oficiales.

Falcón y Herrera (2005). Hace referencia a lo que se comprende como una técnica, el método o enfoque específico para adquirir datos o información.

Aplicar determinada norma da lugar a la recogida de información, que debe protegerse. (p.12)

Encuesta

El sondeo es una excelente técnica de prospección sociológica por su aplicabilidad, polivalencia, simplicidad y la obtención objetiva de los resultados que permite obtener. Puede definirse por tanto como la herramienta de comprobación, exploración y recogida de datos mediante la formulación con carácter directo o indirecto de preguntas a los individuos que constituyen la base analítica de un estudio por encuesta. Hay que tener en cuenta las recomendaciones relativas al método, la organización y la lógica del tipo de investigación que se va aplicar. (Carrasco, 2014).

Técnica del Software

Se empleará el software estadístico IBM SPSS 26.0 con el propósito de validar, analizar y verificar las hipótesis.

4.6.2. Instrumentos De Recolección De Datos

Se empleó el instrumento del cuestionario.

Para la aplicación de este instrumento, es necesario tener en cuenta las indicaciones proporcionadas por Hernández et al (2014) quienes señalan que: Se utilizó el siguiente instrumento de medición: el cuestionario

Para aplicar el determinado instrumento es preciso considerar lo referido por Hernández, et al. (2014) que: Cualquier herramienta de medida o recogida de

información ha de cumplir los siguientes tres criterios esenciales: fiabilidad, valor y objetivo. (p. 200).

Por lo tanto, cada investigación debe prestar una atención minuciosa a la creación, adaptación y uso del método seleccionado. Utilizar una herramienta inapropiada puede distorsionar los resultados.

Información del Cuestionario Técnico

Variable: Gestión de Recursos Humanos

Nombre del Instrumento: Cuestionario de GTH

Creador: Elaborado Internamente

Año: 2022

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Propósito: Evaluar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral.

Grupo Objetivo: Empleados de Mercado Inmobiliario Huancayo S.A.

Cantidad de Preguntas: 36

Método de Aplicación: Directo

Duración de la Evaluación: 20 minutos

Instrucciones para la Evaluación: Los empleados calificarán cada ítem según su percepción en relación con la experiencia real.

Escala de Evaluación: Escala de Likert

Categorías de Evaluación: Se definen en una escala de Likert.

Eficiente	40-45
Regular	33-40
Deficiente	28-33

Información de la Ficha Técnica del Cuestionario

Variable: Evaluación de Desempeño

Nombre del Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral

Creador: Desarrollado internamente

Año: 2022

Tipo de Herramienta: Cuestionario

Propósito: Analizar la relación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral.

Población Objetivo: Empleados de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A.

Cantidad de Elementos: 36

Método de Aplicación: Directo

Duración de la Evaluación: 20 minutos

Instrucciones de Uso: Los empleados calificarán cada aspecto en función de su percepción en relación a la experiencia real.

Escala de Calificación: Escala tipo Likert

Categorías de Evaluación: Se definen a través de la escala Likert.

Eficiente	40-45
Regular	33-40
Deficiente	28-33

Métodos de análisis de datos.

Para analizar cada variable se utilizó el programa SPSS V.26. Los índices de los cuadros y las figuras muestran la distribución de los datos y los estadísticos descriptivos.

Prueba hipótesis: Para Torres (2012), La formulación de supuestos es una estructura lógica formulada por el investigador para establecer una conexión existente sobre dos o más magnitudes con el fin de intentar comprender y, si cabe, pronosticar de forma probabilística las cualidades, las relaciones y los vínculos internos y externos del objeto de estudio, o bien para determinar las causas y las consecuencias del fenómeno estudiado. (p.24)

Nivel de Significación: Teóricamente, si el coeficiente es inferior a 0,05, Se considera como estadísticamente relevante a un nivel de significancia del 0,05, lo que implica un 95% de confianza en la certeza de la correlación y una probabilidad de error del 5%.

Validación y confiabilidad del instrumento:

Validez

Para Hernández, et al (2014), Cuando se analiza la validez de un indicador, es importante observar qué tan bien captura la variable que debe representar. (p. 200).

La validez de la herramienta fue determinada por la evaluación de tres (03) expertos y confirmada por la validación de la herramienta cuestionario, la cual arrojó resultados positivos en la evaluación expertos.

Quero, (2010) define a la confiabilidad como:

Dependiendo del primer y segundo objetivo de la medición o evaluación, la confiabilidad de una medida o unidad de medida puede expresarse de diversas maneras, incluso a través de diferentes correlaciones. Estas expresiones incluyen coeficientes de precisión, coeficientes de ecuación, equivalencia, homogeneidad y consistencia interna. (p. 249).

La fiabilidad del instrumento se obtiene aplicando el coeficiente alfa de Cronbach, que da el grado de fiabilidad del mismo. El valor del coeficiente alfa de Cronbach (α) se establece mediante la fórmula estadística siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

α : Coeficiente Alfa de Cron Bach

k : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems

\bar{X} : Varianza de la variable

Tabla 3
Opinión técnica de los expertos.

Experto	Experto	Aplicabilidad
	Metodólogo	Aplicable
	Estadístico	Aplicable
	Temático	Aplicable

Nota: Certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Se evaluó la confiabilidad del instrumento utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, Corral (2009, p. 24), al respecto explica que: Para evaluar la confiabilidad u homología de una pregunta o ítem, El coeficiente de Alfa de Cronbach es una medida comúnmente empleada en situaciones que involucran respuestas con múltiples categorías, como las escalas Likert, las cuales pueden variar entre 0 y 1. En esta escala, un valor de 0 indica falta de confiabilidad, mientras que un valor de 1 representa una confiabilidad total.

A fin de comprobar la fiabilidad de los formularios, se realizó la comprobación alfa de Cronbach con una muestra piloto de 05 Colaboradores oficina central la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A.

Tabla 4

Confiabilidad Cuestionario de Gestión del talento humano

	Alfa de Cron Bach
<i>Gestión de mantenimiento</i>	0.928

Fuente: Elaboración Propia (2022)

Interpretación:

Si tenemos en cuenta la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8), un valor inferior a 0,60 es inaceptable.

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable. De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

El coeficiente alfa de Cronbach es superior a 0,80, lo que indica que la fiabilidad del instrumento es muy positiva.

Tabla 5

Confiabilidad Cuestionario de Desempeño laboral

	Alfa de Cron Bach
<i>Gestión de mantenimiento</i>	0.928

Fuente: Elaboración Propia (2022)

Interpretación:

Si tenemos en cuenta la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8), un valor inferior a 0,60 es inaceptable.

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable. De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

El alfa de Cronbach es superior a 0,80, lo que indica que la fiabilidad del instrumento es muy buena.

Procedimiento de Recolección de Datos

Se realizó el correspondiente estudio descriptivo para cada una de las magnitudes y de las dimensiones mediante reparto de tasas, lo que posibilita una visión ordenada de las valoraciones obtenidas en cada uno de los planos fijados para las magnitudes y para las variables del estudio.

La encuesta se realizará en las oficinas de la empresa y servirá para obtener información más precisa.

Siguiendo la secuencia siguiente:

- a. Identificar la muestra.
- b. Crear la encuesta.
- c. Realizar las encuestas con la muestra.
- d. Analizar y procesar los datos recopilados en la encuesta.

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos

El enfoque aplicado en esta investigación es el deductivo basado en hipótesis. Bernal (2006) indica que dicho enfoque es un procedimiento que consiste en partir de afirmaciones a modo de hipótesis y buscar refutar o falsar las mismas, para deducir a partir de ellas inferencias que deberán ser enfrentadas directamente con los datos fácticos. (p.56).

En cuanto a la manera en que se presentaron los datos de manera comparativa, se utilizaron tablas de frecuencia divididas por localidades, acompañadas de diagramas de frecuencia para datos en conjunto. Además, para llevar a cabo las pruebas de hipótesis y detectar diferencias en la percepción de los usuarios sobre la calidad de atención, se optó por un enfoque estadístico no paramétrico. Esto se debió a que los datos no seguían una distribución normal, dado que el instrumento utilizado era de tipo Likert.

Con ayuda del programa SPSS versión 25 se procesaron los datos, y fue a partir de estos resultados que se determinaron los valores de alfa de Cronbach tanto para el índice de adaptación como para la confiabilidad propia del instrumento.

En cambio, se utilizaron tablas y gráficos producidos con SPSS V25 para describir los hallazgos mediante estadística descriptiva. Una vez más, se emplea la inferencia estadística porque los coeficientes de correlación más útiles se utilizan para comparar varios coeficientes.

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

El Comité de Ética de la UPLA sirvió de base para las consideraciones éticas del estudio. En este estudio se tienen en cuenta los factores que se enumeran a continuación:
Artículo 27: Directrices que guían la investigación.

- a) Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales.
- b) Consentimiento informado y expreso.
- c) Beneficencia y no maleficencia
- d) Protección al medio ambiente y el respeto de la biodiversidad.
- e) Responsabilidad
- f) Veracidad.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de Resultados

Una vez finalizado el estudio, los datos se recopilarán y procesarán para producir resultados para estadísticas descriptivas e inferenciales.

5.1.1. Resultados de la Variable 1: Gestión del Talento Humano

a. Variable 1. Gestión del Talento Humano

Tabla 6

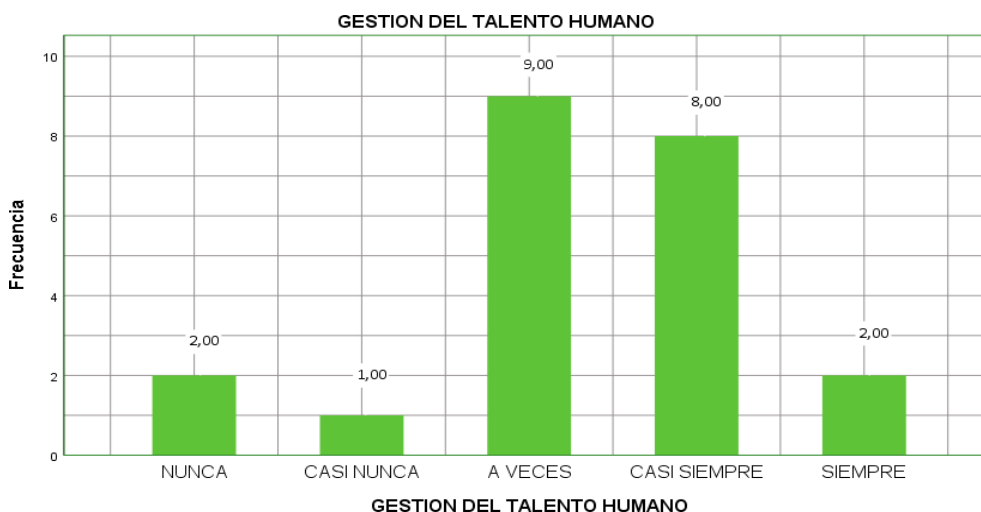
Resultados variable Gestión del Talento Humano

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	9,1	9,1	9,1
Casi nunca	1	4,5	4,5	13,6
A veces	9	40,9	40,9	54,5
Casi siempre	8	36,4	36,4	90,9
Siempre	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Figura 2

Resultado variable gestión del talento humano



Interpretación:

La Tabla 6 y la Figura 2 muestran que, de los 22 empleados que respondieron al cuestionario, el 9,1% (2) dijo que la GTH nunca se aplicaba en su lugar de trabajo, mientras que el 4,5% (1) dijo que casi nunca, el 40,9% (9) dijo que a veces, el 36,4% (8) dijo que casi siempre y, por último, el 9,1% (2) dijo que la GTH siempre se aplica en su lugar de trabajo.

b. Dimensión 1: Reclutamiento

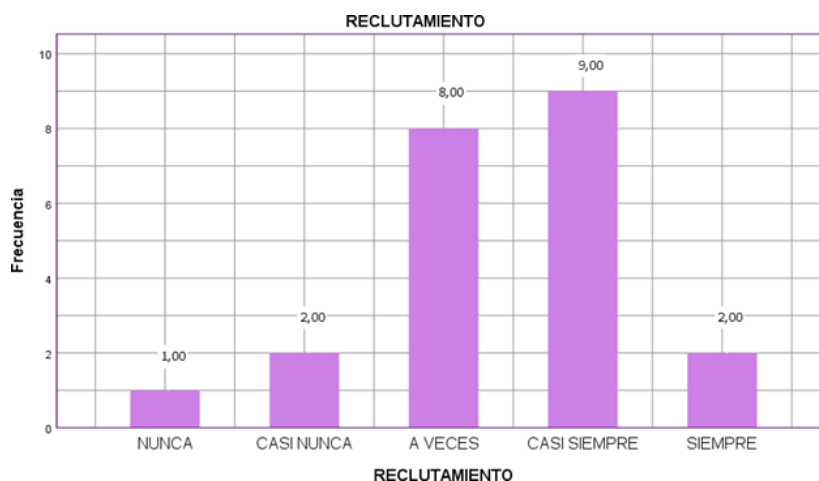
Tabla 7

Resultado de dimensión Reclutamiento

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	4,5	4,5	4,5
Casi nunca	2	9,1	9,1	13,6
A veces	8	36,4	36,4	50,0
Casi siempre	9	40,9	40,9	90,9
Siempre	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Figura 3

Resultado de dimensión Reclutamiento



Interpretación:

La tabla 7 y la figura 3 muestran que, de los 22 empleados que respondieron al cuestionario, el 4,5% (1) afirmó que nunca se aplicaba la contratación; el 9,1% (2) afirmó que casi nunca se aplicaba; el 36,4% (8) afirmó que a veces se aplicaba,

mientras que el 40,9% (9) afirmó que casi siempre se aplicaba y, por último, el 9,1% (2) afirmó que siempre se aplicaba la contratación en su lugar de trabajo.

c. Dimensión 2: Selección

Tabla 8

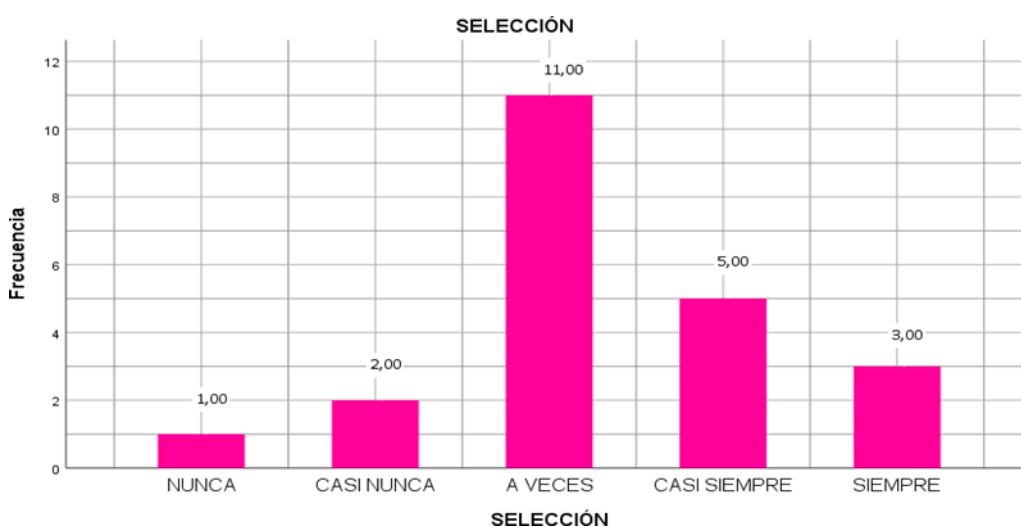
Resultados dimensión Selección

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	4,5	4,5	4,5
Casi nunca	2	9,1	9,1	13,6
A veces	11	50,0	50,0	63,6
Casi siempre	5	22,7	22,7	86,4
Siempre	3	13,6	13,6	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Figura 4

Resultados de la dimensión Selección



Interpretación:

La Tabla 8 y la Figura 4 muestran que, de los 22 empleados que respondieron al cuestionario, el 4,5% (1) dijo que nunca aplicaba la selección en su lugar de trabajo, mientras que el 9,1% (2) dijo que casi nunca la aplicaba, el 50% (11) dijo

que a veces la aplicaba, mientras que el 22,7% (5) dijo que casi siempre la aplicaba y, por último, el 13,6% (3) dijo que siempre la aplicaba en su lugar de trabajo.

d. Dimensión 3: Capacitación

Tabla 9

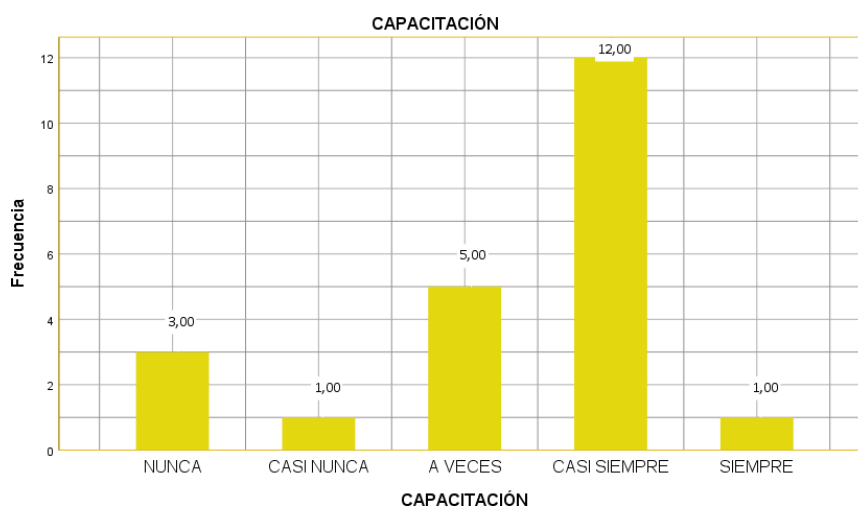
Resultados de la dimensión Capacitación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	13,6	13,6	13,6
Casi nunca	1	4,5	4,5	18,2
A veces	5	22,7	22,7	40,9
Casi siempre	12	54,5	54,5	95,5
Siempre	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Figura 5

Resultados de la dimensión Capacitación



Interpretación:

La tabla 9 y la figura 5 muestran que, de los 22 empleados que respondieron al cuestionario, el 13,6% (3) dijo que nunca aplicaba la formación en su puesto de trabajo, mientras que el 4,5% (1) dijo que casi nunca lo hacía, el 22,7% (5) dijo que a veces lo hacía, mientras que el 54,5% (12) dijo que casi siempre lo hacía y, por último, el 4,5% (1) dijo que siempre aplicaba la formación en su puesto de trabajo.

e. Dimensión 4: Desarrollo Humano

Tabla 10

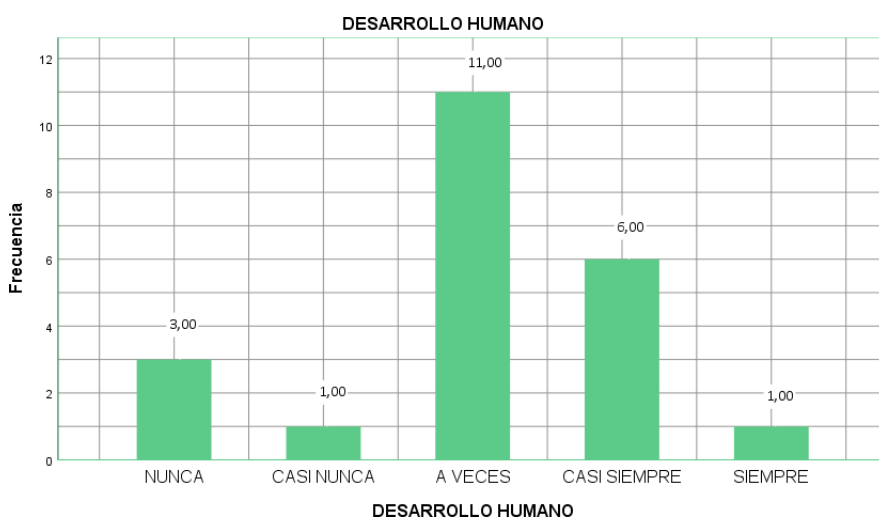
Resultados dimensión Desarrollo Humano

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	13,6	13,6	13,6
Casi nunca	1	4,5	4,5	18,2
A veces	11	50,0	50,0	68,2
Casi siempre	6	27,3	27,3	95,5
Siempre	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Figura 6

Resultado de la dimensión Desarrollo Humano



Interpretación:

La tabla 10 y la figura 6 muestran que de los 22 empleados que respondieron al cuestionario, el 13,6% (3) afirmó que nunca se aplica el desarrollo humano en su lugar de trabajo, mientras que el 4,5% (1) afirmó que casi nunca se aplica, el 50,0% (11) afirmó que a veces se aplica, el 27,3% (6) afirmó que casi siempre se aplica y, por último, el 4,5% (1) afirmó que siempre se aplica el desarrollo humano en su lugar de trabajo.

5.1.2. Resultados de la Variable 2: Desempeño Laboral

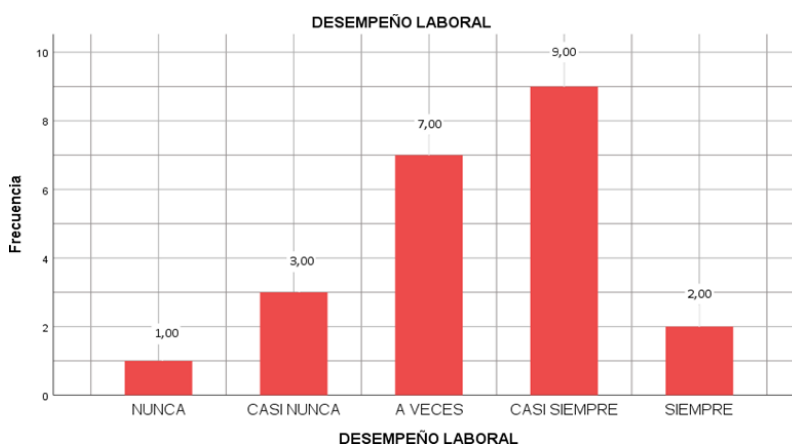
a. Variable 2: Desempeño Laboral

Tabla 11
Resultados variable Desempeño Laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	4,5	4,5	4,5
Casi nunca	3	13,6	13,6	18,2
A veces	7	31,8	31,8	50,0
Casi siempre	9	40,9	40,9	90,9
Siempre	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desempeño Laboral

Figura 7
Resultado de la variable Desempeño Laboral



Interpretación:

La tabla 11 y la figura 7 muestran que, de los 22 empleados que respondieron al cuestionario, el 4,5% (1) indicó que el rendimiento laboral nunca se aplica en su lugar de trabajo, mientras que el 13,6% (3) indicó que casi nunca se aplica; el 31,8% (7) indicó que a veces se aplica, mientras que el 40,9% (9) indicó que casi siempre se aplica y, por último, el 9,1% (2) indicó que el rendimiento laboral casi siempre se aplica en su lugar de trabajo.

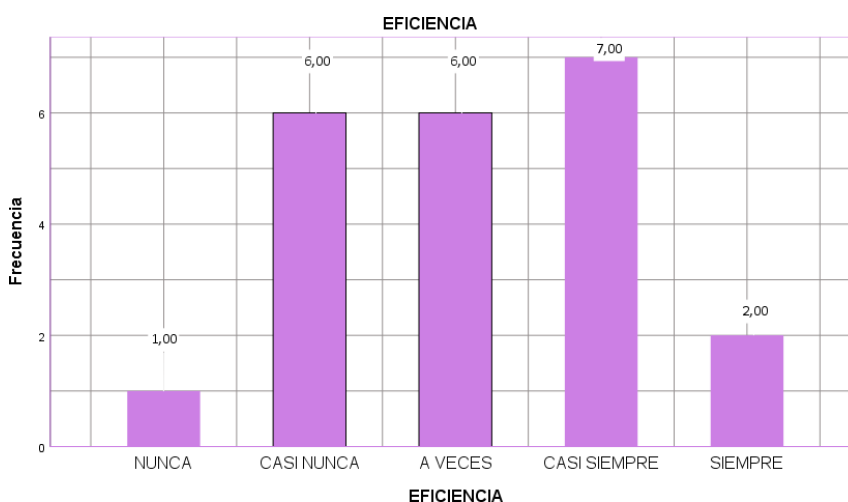
b. Dimensión 1: Eficiencia

Tabla 12
Resultado dimensión Eficiencia

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	4,5	4,5	4,5
Casi nunca	6	27,3	27,3	31,8
A veces	6	27,3	27,3	59,1
Casi siempre	7	31,8	31,8	90,9
Siempre	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desempeño Laboral

Figura 8
Resultado de la dimensión Eficiencia



Interpretación:

El cuadro 12 y el gráfico 8 muestran que, de los 22 empleados que respondieron al cuestionario, el 4,5% (1) indicó que la eficacia nunca se aplica en su lugar de trabajo, el 27,3% (6) indicó que casi nunca se aplica, el 27,3% (6) indicó que a veces se aplica, mientras que el 31,8% (7) indicó que casi siempre se aplica y, por último, el 9,1% (2) indicó que la eficacia siempre se aplica en su lugar de trabajo..

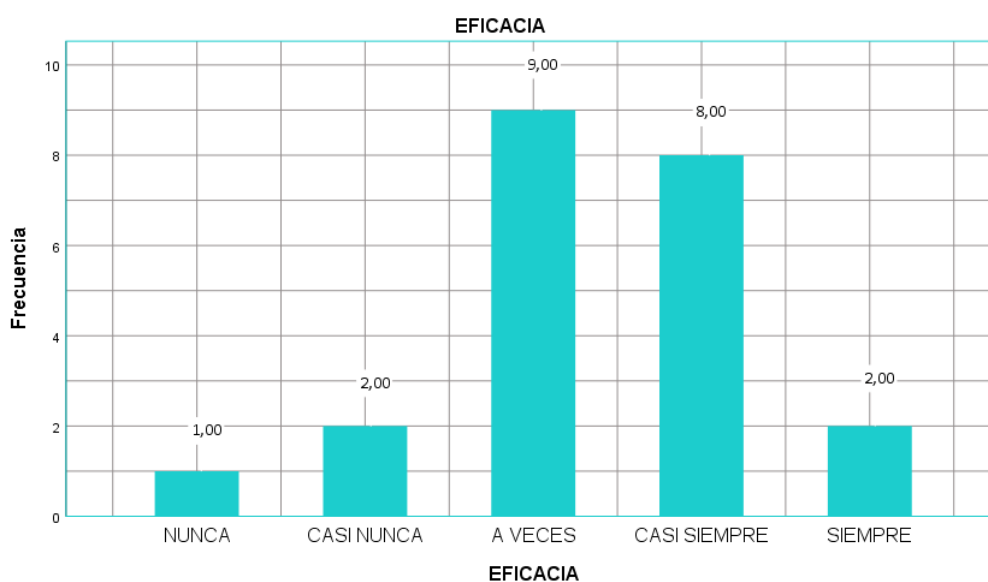
c. Dimensión 2: Eficacia

Tabla 13
Resultado dimensión Eficacia

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	4,5	4,5	4,5
Casi nunca	2	9,1	9,1	13,6
A veces	9	40,9	40,9	54,5
Casi siempre	8	36,4	36,4	90,9
Siempre	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Percepción

Figura 9
Resultado de la dimensión Eficacia



Interpretación:

El cuadro 13 y el gráfico 9 muestran que, de los 22 empleados que respondieron al cuestionario, el 4,5% (1) indicó que la eficacia nunca se aplica en su lugar de trabajo, el 9,1% (2) indicó que casi nunca se aplica, el 40,9% (9) indicó que a veces se aplica, mientras que el 36,4% (8) indicó que casi siempre se aplica y, por último, el 9,1% (2) indicó que la eficacia siempre se aplica en su lugar de trabajo.

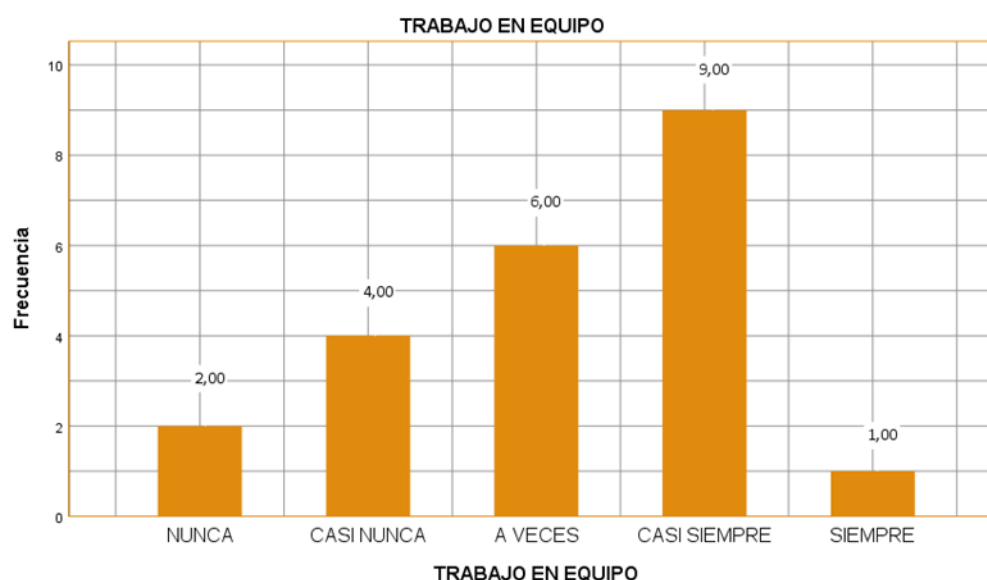
d. Dimensión 3: Trabajo en quipo

Tabla 14
Resultado dimensión Trabajo en equipo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	9,1	9,1	9,1
Casi nunca	4	18,2	18,2	27,3
A veces	6	27,3	27,3	54,5
Casi siempre	9	40,9	40,9	95,5
Siempre	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desempeño Laboral

Figura 10
Resultado de la dimensión Trabajo en Equipo



Interpretación:

La tabla 14 y la figura 10 muestran que, de los 22 empleados que respondieron al cuestionario, el 9,1% (2) indicaron que el trabajo en equipo nunca se aplica en su lugar de trabajo, el 18,2% (4) indicaron que casi nunca se aplica, el 27,3% (6) indicaron que a veces se aplica, mientras que el 40,9% (9) indicaron que casi siempre se aplica y, por último, el 4,5% (1) indicaron que el trabajo en equipo siempre se aplica en su lugar de trabajo.

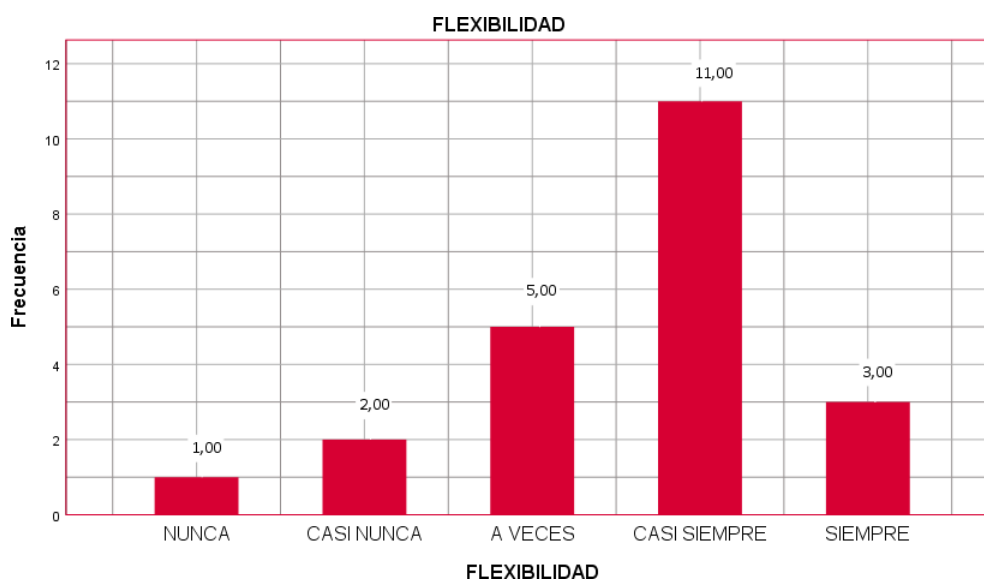
e. Dimensión 4: Flexibilidad

Tabla 15
Resultado dimensión Flexibilidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	4,5	4,5	4,5
Casi nunca	2	9,1	9,1	13,6
A veces	5	22,7	22,7	36,4
Casi siempre	11	50,0	50,0	86,4
Siempre	3	13,6	13,6	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desempeño Laboral

Figura 11
Resultado dimensión Flexibilidad



Interpretación:

La tabla 15 y la figura 11 muestran que, de los 22 empleados que respondieron al cuestionario, el 4,5% (1) indicó que la flexibilidad nunca se aplica en su lugar de trabajo, el 9,1% (2) indicó que casi nunca se aplica, el 22,7% (5) indicó que a veces se aplica, mientras que el 50% (11) indicó que casi siempre se aplica y, por último, el 13,6% (3) indicó que la flexibilidad siempre se aplica en su lugar de trabajo.

5.2. Contraste de hipótesis

5.2.1. Hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo- 2022.

H1: Existe una relación significativa entre Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo- 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se utiliza un nivel de significación del 5% ($\alpha=0,05$) para la prueba no paramétrica rho de Spearman, dado que el tamaño de la muestra es inferior a 50.

Regla de decisión:

Se acepta H1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 16

Correlación entre Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente decorrelación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Desempeño Laboral	Coefficiente decorrelación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

Interpretación: Es evidente que el coeficiente $r = 0.759$ entre la administración de recursos humanos y el desempeño en el trabajo indica una fuerte correlación positiva, según lo indica la tabla de valores r de Pearson. Además, la significancia ($p=0.000 < 0.05$) demuestra una relación altamente significativa.

Decisión Estadística: La hipótesis nula es descartada a favor de la hipótesis alternativa: Se establece una relación significativa entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal en Mercado Inmobiliario Huancayo S.A., año 2022. ($p = 0.0000 < 0.05$)

Figura 12

Tabla de la Valoración r de Pearson

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

5.2.2. Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación significativa entre el Reclutamiento y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo- 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el Reclutamiento y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo- 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se utiliza un nivel de significación del 5% ($\alpha=0,05$) para la prueba no paramétrica rho de Spearman, dado que el tamaño de la muestra es inferior a 50..

Regla de decisión:

Se acepta H1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 17

Correlación entre Reclutamiento y Desempeño Laboral

			Reclutamiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente	1,000	,751
		decorrelación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Desempeño Laboral	Coefficiente	,751	1,000
		decorrelación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación:

Podemos ver que el valor $r = 0,751$ entre la contratación y el rendimiento laboral muestra una alta correlación positiva según la tabla de valores r de Pearson, y que la significación ($p=0,000 < 0,05$) es significativa.

Decisión Estadística: La hipótesis nula es descartada en favor de la hipótesis alternativa: Se establece una relación significativa entre el proceso de contratación y el rendimiento laboral del personal de Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. en Huancayo- 2022. ($p = 0.0000 < 0.05$).

Figura 13

Tabla de la valoración r de Pearson

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

5.2.3. Hipótesis específica 2

H0: NO existe una relación significativa entre la Selección y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo-2022.

H1: Existe una relación significativa entre la Selección y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo-2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se utiliza un nivel de significación del 5% ($\alpha=0,05$) para la prueba no paramétrica rho de Spearman, dado que el tamaño de la muestra es inferior a 50.

Regla de decisión:

Se acepta H1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 18

Correlación entre Selección y Desempeño Laboral

			Selección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección	Coefficiente de correlación	1,000	,768
		Sig. (bilateral)	.	,000

	N	22	22
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,768	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	22	22

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación:

Se puede observar que el valor de $r = 0,768$ entre la selección y el rendimiento laboral muestra una alta correlación positiva según la tabla de valores r de Pearson, y una significación ($p=0,000 < 0,05$) que evidencia una relación significativa.

Decisión Estadística: La hipótesis nula es descartada a favor de la hipótesis alternativa: Se establece una relación significativa entre el proceso de selección y el rendimiento laboral del personal de Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. en Huancayo- 2022 ($p=0.0000 < 0.05$).

Figura 14

Tabla de la valoración r de Pearson

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

5.2.4. Hipótesis específica 3

H0: NO existe una relación significativa entre la Capacitación y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo- 2022

H1: Existe una relación significativa entre la Capacitación y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo-2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se utiliza un nivel de significación del 5% ($\alpha=0,05$) para la prueba no paramétrica rho de Spearman, dado que el tamaño de la muestra es inferior a 50.

Regla de decisión:

Se acepta H1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H0 si el p-valor $> 0,050$

Tabla 19

Correlación entre Capacitación y Desempeño Laboral

			Capacitación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,726
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,726	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Fuente: Base de datos SPSS

Interpretación:

Se puede observar que el valor de $r = 0,726$ entre la formación y el rendimiento laboral muestra una alta correlación positiva según la tabla de valores r de Pearson y la significación ($p=0,000<0,05$), lo que demuestra la existencia de una relación significativa.

Decisión Estadística: La hipótesis nula es descartada a favor de la hipótesis alternativa: Se establece una relación altamente significativa entre el entrenamiento y el rendimiento laboral de los empleados de Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. en Huancayo- 2022 ($p = 0.0000 < 0.05$).

Figura 15

Tabla de la valoración r de Pearson

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

5.2.3. Hipótesis específica 4

H0: NO existe una relación significativa entre el Desarrollo Humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo- 2022.

H1: Existe una relación significativa entre el Desarrollo Humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo- 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación de la significancia y la prueba estadística:

Se utiliza un nivel de significación del 5% ($\alpha=0,05$) para la prueba no paramétrica rho de Spearman, dado que el tamaño de la muestra es inferior a 50.

Regla de decisión:

Se acepta H1 si el p-valor $\leq 0,050$

Se acepta H0 si el p-valor $> 0,050$ Fuente: base de datos SPSS

Tabla 20
Correlación entre Desarrollo Humano y Desempeño Laboral

			Desarrollo Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección	Coefficiente de correlación	1,000	,719
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,719	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

Interpretación:

Se puede observar que el valor $r = 0,719$ entre el desarrollo humano y el rendimiento laboral muestra una alta correlación positiva según la tabla de valores r de Pearson, y la significación ($p=0,000 < 0,05$) evidencia una relación significativa.

Decisión Estadística: La hipótesis nula es descartada en favor de la hipótesis alternativa: Se establece una relación altamente significativa entre el Crecimiento Personal y el rendimiento laboral de los empleados de la compañía Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. en Huancayo- 2022 ($p=0.0000 < 0.05$).

Figura 16

Tabla de la valoración r de Pearson

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se sugieren los siguientes objetivos compartidos: validar la asociación entre la GTH y Desempeño laboral. Podemos rechazar la hipótesis nula y aceptarla porque la relación entre las variables de gestión de recursos humanos y el desempeño laboral se califica como moderadamente positiva con un valor de Rho de Spearman de 0,759**. Se cita a Mera G. (2021) para confirmar los resultados obtenidos en este estudio. En el estudio “Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Servicio de las Empresas Telefónicas Peruanas del Distrito de Chiclayo en el año 2021”, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.863, nivel de significación $p= 0.000$, hipótesis no rechazada. Se puede concluir que la gestión del talento tiene una importante relación directa con la calidad de servicio de las telcos peruanas en el distrito de Chiclayo en el 2021. Por lo tanto, cuanto mayor sea el nivel de gestión del talento, mayor será la calidad del servicio. Cuanto mayor sea el servicio.

De igual forma, Morales L. (2018) concluye en el estudio “Gestión del Talento y Calidad de Servicio en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, 2018”: “Entre la gestión de recursos humanos y la calidad del servicio”.

Los primeros datos presentados para el propósito general de este trabajo muestran cierta similitud con los presentados por Mera G. y Morales L. (Rho positivo coeficientes Rho de Spearman de 0.863 y 0.284, respectivamente). 0,492 obtenido en el estudio actual utilizando Spearman rho. Este nivel de relación demuestra claramente una mejor gestión de los recursos humanos mejora la calidad de los servicios prestados en el establecimiento.

Frente a esto, Chiavenato (2011) afirma que la gestión de los recursos humanos es un activo clave de la empresa. Las organizaciones que quieren tener éxito se han dado cuenta de que solo pueden lograr sus objetivos maximizando el talento humano. Esto es gracias a una gran combinación de filosofía de trabajo y cultura organizacional.

Para el objetivo específico 1, nos proponemos determinar el nivel de relación entre la contratación y el desempeño laboral en el Mercado Inmobiliario Huancayo.S.A. Huancayo - 2022. El Rho de Spearman de 0,751** es la relación que permite desestimar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Para confirmar los resultados obtenidos en el estudio se cita a Medina (2021) en el estudio “Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Servicio en el Gobierno Regional Ayacucho – 2018”. Concluyó que existe una relación directa y significativa entre la adopción de Ayacucho y la calidad del servicio, en el gobierno local de 2018, aplicando la prueba Rho de Spearman, se observó que este coeficiente es de 0.333, las dos variables son proporcionales entre sí.

Los primeros resultados presentados en el marco general de este estudio muestran ciertas similitudes con los presentados por Mera G. y Morales L. (Los coeficientes Rho de Spearman son positivos en 0,863 y 0,284, respectivamente.) 0,492 obtenidos en este estudio utilizando Spearman rho.

Del mismo modo, Chiavenato (2011) sostiene que, las organizaciones que quieren tener éxito se han dado cuenta de que solo pueden lograr sus objetivos maximizando el talento humano. Esto es gracias a una gran combinación de filosofía de trabajo y cultura organizacional.

Con respecto al objetivo específico 2, se propone conocer el nivel de relación que existe entre la selección y el desempeño laboral del personal de la compañía Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022.

La relación entre la dimensión selección y el desempeño laboral tiene un Rho de Spearman de 0.768**, la cual se considera positiva, aunque moderada. Esta asociación nos lleva a rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa.

A fin de confirmar los estudios realizados, Cornejo K. (2021) declaró en su estudio que "administra la calidad del servicio de gimnasio Torujyo -Peru 2021".

Calidad del servicio con una relación positiva de 0.564. Esto significa que en la medida en que exista una efectiva y mejorada selección de personal, siempre estará disponible el personal idóneo para el puesto y brindará un servicio de calidad.

Los primeros resultados presentados para el propósito general de este trabajo muestran cierta similitud con los resultados presentados por Cornejo K., quien obtuvo el mismo coeficiente Rho de Spearman positivo de 0.564. de 0,254. Esta correlación indica que cuanto más eficiente sea la selección de personal, mayor será la calidad del servicio que brinda el establecimiento.

Seleccione a los empleados de todos los candidatos internos y externos que mejor se adapten al puesto. Entre las diversas formas de evaluación, las más conocidas son las entrevistas y la evaluación de currículums (Dolan, Valle, Jackson y Schuler, 2007).

Para el objetivo específico 3 se propone identificar el nivel de relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022, Obteniendo un Rho de Spearman de 0.726**, relación que posibilita descartar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa

Para confirmar los resultados obtenidos en este estudio, se cita a Bocanegra y León (2021) en el estudio "Relación entre la gestión del talento y la calidad del servicio en Óptica Innovalens en Trujillo - 2021". Óptica Innovalens de Trujillo, 2021 entre la capacitación de los empleados y la calidad del servicio se determinó que tiene una relación altamente positiva con un coeficiente de 0.879 y un nivel de significación menor a 0.05, por lo que especulamos que aumenta en sentido positivo, la capacitación de los empleados mejora el servicio. calidad de la empresa Óptica Innovalens de Trujillo, por lo que las dos variables son proporcionales. Los primeros resultados presentados para el propósito general de este trabajo muestran cierta similitud con los presentados por Bocanegra y León, quienes obtuvieron un coeficiente Rho de Spearman positivo de 0.879, y lo mismo es. El Rho de

Spearman es 0,290. Esta correlación sugiere que una mejor capacitación de los empleados mejorará la calidad del servicio brindado en la instalación. Además, Kenjo (2004) afirma: En otras palabras, fomenta el aprendizaje y el crecimiento. " La función organizacional se ocupa de la capacitación, el desarrollo, la motivación y la búsqueda de formas de retener a los empleados (David A. y Stephen R. , 1996).

Finalmente, para el objetivo específico 4 se propuso identificar el nivel de relación que existe entre el desarrollo humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022, Se determinó que la relación entre las variables desarrollo humano y desempeño laboral es positiva y moderada con una rho de Spearman igual a 0.719**. Esta relación nos posibilita descartar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa.

Para confirmar los resultados obtenidos en el estudio, se cita a Calvanapon y Quinde (2022) en su estudio Gestión de recursos humanos y calidad de atención en Caja Piura- 2022. Concluimos que la dimensión desempeño es $Rho=0,821$ y tiene una relación altamente positiva con la variable calidad de la atención, indicando que cuanto mejor sea la evaluación del desempeño del empleado, mayor será el nivel de calidad del servicio y mayor será la percepción del servicio.

Los resultados iniciales presentados para el propósito general de este documento muestran cierta similitud con los presentados por Calvanapon y Quinde, arrojando un coeficiente Rho de Spearman positivo de 0,821. El alcance de esta correlación nos permite mostrar que las mejores calificaciones de desempeño mejoran la calidad del servicio brindado en la instalación. Del mismo modo, Montoya (2009) afirma: Dependiendo de los tipos de problemas identificados, las revisiones de desempeño pueden ayudar a identificar y desarrollar políticas que sean relevantes para las necesidades de su organización. Así que

rastrea y controla las actividades de las personas y verifica los resultados. Estos incluyen bases de datos y sistemas de información administrativa (Chiavenato, 2009).

CONCLUSIONES

Luego de llevar a cabo las evaluaciones pertinentes, se exponen las conclusiones:

- 1) Considerando el propósito general de este estudio, que es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los empleados de Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. en el año 2022, y utilizando el análisis estadístico Rho de Spearman, se identificó una significancia bilateral de 0.000. Dado que este valor es menor que el nivel alfa establecido en $\alpha = 0.05$, se concluye que es posible rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, indicando que existe una asociación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El valor de significación, que es 0.759**, se interpreta como una correlación fuertemente positiva según la escala de Spearman.
- 2) El primer objetivo específico de este estudio se enfocó en evaluar la conexión entre el proceso de reclutamiento y el rendimiento laboral de los empleados de Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. en 2022. Tras analizar los resultados de las pruebas estadísticas e implementar el estadístico Rho de Spearman, se obtuvo una significancia bilateral de 0.000. Al comparar este valor con el nivel alfa predefinido de $\alpha = 0.05$, se llegó a la conclusión de que era apropiado rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa. En otras palabras, se confirmó la existencia de una relación entre el proceso de reclutamiento y el desempeño laboral. De acuerdo con la escala de Spearman, se registró un valor de correlación igual a 0.751**, lo que se interpreta como una correlación positiva alta.
- 3) Considerando el segundo objetivo específico de este estudio, que consiste en evaluar la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los empleados de Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. en 2022, se realizó un análisis de los datos recopilados utilizando la prueba estadística Rho de Spearman. Se descubrió que el nivel

de significación fue de 0.000 en relación a la dimensión funcionalidad y la variable ventas. Esto condujo al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, ya que el valor obtenido fue menor que el nivel alfa preestablecido de $\alpha = 0.05$. Los resultados indicaron un nivel significativo de relación, respaldado por el valor de correlación registrado de 0.768**, lo que se considera una correlación positiva alta según la escala de Spearman.

- 4) El tercer objetivo específico de este estudio se centró en determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados de Inmobiliaria Huancayo S.A. en 2022. Tras aplicar el estadístico de prueba Rho de Spearman, se encontró una significancia bilateral de 0.000 entre la dimensión de capacitación y la variable de rendimiento laboral. Dado que el valor alfa establecido era $\alpha = 0.05$, se concluyó que era adecuado rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa, confirmando la existencia de una relación significativa. La correlación Rho de Spearman registrada fue igual a 0.726**, lo que se considera una correlación positiva alta según la escala de Spearman.
- 5) El último objetivo específico de la investigación se enfocó en evaluar la relación entre el desarrollo humano y el rendimiento laboral del personal de Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. en 2022. Después de analizar los datos mediante el uso del estadístico de prueba Rho de Spearman, se identificó una significancia bilateral de 0.000. Considerando el nivel alfa de $\alpha = 0.05$ predefinido para la investigación, se llegó a la conclusión de que era apropiado rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa, indicando una relación significativa entre el desarrollo personal y el rendimiento laboral. La correlación Rho de Spearman obtenida fue de 0.719**, lo que se considera una correlación positiva alta según la escala de Spearman.

RECOMENDACIONES

- 1) Hacia los asociados de la entidad, sobre la base de la gestión del talento humano empleando para ello procesos de adecuada elección, formación, perfeccionamiento de sus competencias y teniendo en cuanto su capacitación laboral con el fin lograr mejorar el grado de desempeño, haciéndolo de manera permanente a lo largo del tiempo a través de jornadas, diplomados, cursos, seminarios, entre otros, que conlleven al mejoramiento y fortalecimiento del rendimiento profesional, ya que son de fundamental trascendencia en todo los estamentos de la corporación a fin de fortalecer sus conocimientos y habilidades, de tal manera, que puedan desempeñarse con solvencia en aspectos vinculados a la previsión y proyección de la fuerza laboral.
- 2) A los socios de la empresa, seguir fortaleciendo aspectos que conlleven al crecimiento de los empleados, por medio de espacios designados que hagan al individuo capaz de analizar los cambios que hoy en día exige el ámbito laboral, no dejando de lado las evaluaciones de desempeño logrando a través de los resultados obtenidos ampliación de los esquemas de trabajo a implementar. Para ello puntualmente se recomienda realizar una constante evaluación de necesidades a través de diferentes métodos propuestos por la gerencia general. Teniendo en cuenta métodos como el coaching, counseling, mentoring y knowledge management.
- 3) A los socios de la empresa, evaluar el proceso de aprendizaje de tal manera que esto permite analizar el grado de aprendizaje y observar si a través de la formación el participante adquirió nuevas habilidades y conocimientos y si sus actitudes y comportamientos cambiaron como resultado de su aplicación.
- 4) A los socios de la empresa, inducir estímulos para el mejoramiento de los ambientes de trabajo en función de mejorar la productividad que incluya cualquier tipo de motivación para los asalariados de las distintas áreas de la entidad Mercado Inmobiliario Huancayo”,

permitiendo mejorar los resultados. Es de precisar que un personal motivado trabajará mucho mejor para alcanzar sus metas, y el compromiso con la empresa también será mayor viéndose esto reflejado en la productividad de la misma.

- 5) A los socios de la empresa, elaborar programas de reconocimiento que incluyan la entrega de premios de acuerdo con las necesidades identificadas tanto a nivel individual como grupal, dirigidos a los empleados que se destaquen al superar sus propias metas laborales. Para lograrlo, se requerirá llevar a cabo análisis de motivación, satisfacción laboral y ambiente de trabajo. También se buscará mejorar los sistemas de evaluación del rendimiento existentes para garantizar que los reconocimientos y premios sean justos y adecuados. Esto contribuirá a que los empleados perciban que su esfuerzo es valorado y que desempeñan un papel fundamental en la empresa. Estas iniciativas tendrán un impacto positivo en la motivación, el compromiso y, lo más importante, en el rendimiento eficaz de la plantilla.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

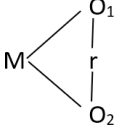
- Alfaro, C. (2012). Metodología de la investigación científica aplicado a la ingeniería. Universidad nacional del Callao. Perú.
- Amador, Anabel & García, Ana (2018) del Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba, dan a conocer en su artículo científico: Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba.
- Arias, F. (2011). Metodología de la investigación en las ciencias aplicadas al deporte: Un enfoque cuantitativo. Recuperado de <https://www.efdeportes.com/efd157/investigacion-en-deporte-enfoque-cuantitativo.htm>.
- Bazán, Kieffer & Garcia, Luis (2017) Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín - 2016.”, Universidad César Vallejo,
- Estupiñán, Maira (2021), Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, 2019. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas
- Galán, M. (2009). Métodos e instrumentos de recolección de datos en la investigación. Editorial Colmundo. Colombia.
- Hernández, R & Baptista, R (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Ñaupas, H. (2013). Metodología de la investigación Cualitativa – Cuantitativa y Redacción de Tesis. Ediciones de la U. 5° Edición. Colombia
- Quero, M. (2010) Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach . Universidad privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo – Venezuela.

- Ramírez Gonzales, A. (1997). Metodología de la investigación científica Pontificia Universidad Javeriana-Facultad de estudios ambientales y rurales Colombia.
- Rosemberg , R. (2002). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Gazeta Editores.
- humanos en la empresa Oxyman- Chiclayo (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5041/Ballesteros%20Mendoza%20%26%20Timana%20Maco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valderrama, S. (2013). Guía para elaborar una tesis universitaria. Ando Educando Editorial. Lima- Perú.
- Vilcaguano, Edwin (2021), Gestión de talento humano mediante el teletrabajo. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022?	Establecer el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022	El nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022, es significativa.	V1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	D1. Reclutamiento	Método general: Método científico. Métodos específicos: Hipotético deductivo, método estadístico Tipo de investigación: Básica. Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental, transeccional 
PE1 ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022?	OE1 Conocer el nivel de relación que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022	HE1 El nivel de relación que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022, es significativa.		D2. Selección	
PE2 ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la selección y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022?	OE2 Conocer el nivel de relación que existe entre la selección y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022	HE2 El nivel de relación que existe entre la selección y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022, es significativa.		D3. Capacitación	
PE3 ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022?	OE3 Identificar el nivel de relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022.	HE3 El nivel de relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022, es significativa.		D4. Desarrollo humano	
PE4 ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el desarrollo humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022?	OE4 Identificar el nivel de relación que existe entre el desarrollo humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022	HE4 El nivel de relación que existe entre el desarrollo humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022, es significativa.	V2. DESEMPEÑO LABORAL	D1. Eficiencia	Donde: M: muestra O: variable R: relación Población y muestra: 22 sujetos de estudio. (muestra censal) Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnicas de análisis y procesamiento de información: Estadística descriptiva Estadística inferencial Programa Excel y SPSS V25
				D2. Eficacia	
				D3. Trabajo en equipo D4. Flexibilidad	

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Chiavenato (2017) lo define como: La gestión del talento humano busca desarrollar y atraer capital humano para mejorar a todos los que trabajan en la empresa; la gestión del talento permite la comunicación entre los empleados y las organizaciones que incluye las necesidades y los deseos de las empresas y los empleados para ayudarlos y apoyarlos. (p. 16).	Esta variable se estudiará en sus cuatro dimensiones: Reclutamiento, Selección, Capacitación y desarrollo Humano, por lo que se formuló 12 indicadores que darán lugar a diseñar el instrumento de investigación (cuestionario) que permitirá establecer el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022,	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perfil del trabajador ✓ Beneficios laborales ✓ Condiciones laborales 	Ordinal
			Selección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnica ✓ Idoneidad 	
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades ✓ Perfeccionamiento ✓ Conocimientos 	
			Desarrollo Humano	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Clima de convivencia ✓ Participación y formación ✓ Rendimiento 	
V2. DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles	Esta variable se estudiará en sus cuatro dimensiones: Eficiencia, Eficacia, Trabajo en equipo y Flexibilidad por lo que se formuló 12 indicadores que darán lugar a diseñar el instrumento de investigación (cuestionario) que permitirá establecer el nivel de relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022,	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Optimización de recursos ✓ Cumplimientos. ✓ Minimización de costos. 	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de objetivos ✓ Resultados ✓ Actividades realizadas 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Distribución del trabajo ✓ Compañerismo ✓ Integración 	
			Flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lugar de trabajo ✓ Funcional interna 	

Anexo 03: Matriz de Operacionalización del Instrumento

TITULO: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo – 2022

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEM S	ÍTEM S	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
V VARIABLE N° 01 GESTIÓN DEL TALENTO	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento	1.1. Logro de objetivos. 1.2. Uso de estrategias	09	1) Su experiencia previa influye de manera positiva en su desempeño laboral. 2) Su educación y capacitación se ajustan a los requisitos del trabajo. 3) En su lugar de trabajo, se fomenta el desarrollo de sus habilidades. 4) Se respetan los plazos designados para las vacaciones. 5) La empresa proporciona un seguro adecuado en función de su puesto de trabajo. 6) Se compensan económicamente las horas extras trabajadas. 7) Las herramientas que utiliza son apropiadas para la tarea que desempeña. 8) Su horario laboral se ajusta de manera adecuada. 9) Se garantizan y respetan sus derechos como empleado.	CUESTIONARIO	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> ● Nunca ● Casi nunca ● A veces ● Casi siempre ● Siempre
	DIMENSIÓN 2: Selección	2.1. Logro de objetivos 2.2. Uso de estrategias	09	10) La evaluación es realizada por un personal calificado 11) Su trabajo es correctamente evaluado 12) La evaluación que se realiza es integral 13) Los exámenes médicos aportan al desarrollo de su labor. 14) La evaluación se realiza mediante entrevistas 15) La evaluación se realiza utilizando técnicas adecuadas 16) El trabajo que realizan va de acuerdo a sus conocimientos 17) Tiene experiencia en las actividades asignadas 18) Se administran exámenes de acuerdo a su perfil laboral		

	DIMENSIÓN 3: Capacitación	3.1. Cumplimiento de objetivos 3.2. Desarrollo de habilidades	09	19) Las capacitaciones están orientadas al desarrollo desus funciones. 20) El desarrollo de sus habilidades s evaluadas en forma permanente. 21) Las nuevas habilidades desarrolladas mejoran sutrabajo. 22) Mejoras las actividades después de la capacitación. 23) Logras alcanzar tus objetivos aplicando lacapacitación.		
--	-------------------------------------	--	----	--	--	--

				24) Actualizan sus conocimientos para mejorar. 25) Se evalúa lo aprendido después de una capacitación 26) Se aplica los conocimientos dados en charlas 27) Las capacitaciones ayudan al desarrollo de su labor		
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo humano	4.1. Capacidad de gestión 4.2. Logro de objetivos 4.3. Implementación de soluciones	09	28) El ambiente de trabajo se encuentra organizado 29) El ambiente es seguro ante problemas externos. 30) Existe un ambiente adecuado en la empresa. 31) Se fomenta los valores de la empresa entre colaboradores. 32) Les hacen participar en cursos de actualización. 33) Participas en las reuniones de confraternidad que realiza laempresa. 34) Los resultados de su trabajo son los deseados. 35) Reúnes las condiciones para desempeñar una buenalabor. 36) Se presentan dificultades al realizar una nueva actividad.		

Anexo 03: Matriz de Operacionalización del Instrumento

TITULO: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. Huancayo - 2022

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE N° 01 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DIMENSIÓN 1: Eficiencia	1.1. Optimización de los recursos. 1.2. Cumplimiento 1.3. Minimización de costos	09	1. Los materiales utilizados se encuentran en buenestado 2. Le solicitan desempeñar otras actividades que no esde su función 3. Se le brinda equipo de protección personal cuando serequiere 4. Se programan los tiempos para cada actividad 5. Se cumplen las actividades en el tiempo asignado 6. Se plantean estrategias para cumplir con los deberes 7. Generan gastos innecesarios por errores 8. Existen retrasos de tiempo que perjudican el trabajo 9. Existen reducción de personal en temporadas bajas.	CUESTIONARIO	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> ● Nunca ● Casi nunca ● A veces ● Casi siempre ● Siempre
	DIMENSIÓN 2: Eficacia	2.1. Cumplimiento de objetivos 2.2. Resultados 2.3. Actividades realizadas	09	10. Terminan las actividades que se asignan 11. Se define y monitorea las actividades a realizar. 12. Se definen estrategias para el cumplimiento delobjetivo 13. Se culminan con los trabajos satisfactoriamente 14. Solucionan las dificultades rápidamente 15. Buscas maneras de agilizar el trabajo 16. Las actividades que se realizan cumplen con elobjetivo propuesto 17. Se especifican las actividades para cada área 18. Se producen cambios en los objetivos al realizar lasactividades		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo enequipo	3.1. Distribución del trabajo 3.2. Compañerismo 3.3. Integración	09	19. La asignación de trabajos se realiza con tiempo 20. La carga de trabajo es repartida equitativamente 21. Se cumplen con los horarios y trabajos asignados 22. Se reparte los deberes dentro del equipo de trabajo 23. El equipo se apoya para culminar más rápido 24. Se fomenta el compañerismo 25. Se toma en cuenta tu opinión para la toma dedecisiones 26. Se realiza reuniones para socializar 27. Se trabaja en conjunto con las otras áreas		

	DIMENSIÓN 4: Flexibilidad	4.1. Lugar de trabajo 4.2. Funcional 4.3. Interna	09	28. Existe una buena relación entre jefe y trabajador 29. Tienes apoyo para el desarrollo de tu trabajo 30. Dispones de las condiciones adecuadas para realizartu trabajo 31. Las actividades que realizas cambian constantemente 32. Te adaptas fácilmente a las nuevas herramientas detrabajo 33. Se te asignan más actividades por falta de personal 34. Se respetan los horarios de trabajo 35. Se les brinda reconocimientos por el trabajo que realizas 36. La remuneración que recibe es de acuerdo al trabajoque realiza		
--	-------------------------------------	---	----	--	--	--

Anexo 04

Instrumento

Cuestionario Variable Gestión del Talento Humano

Indicaciones: Estimado miembro del equipo, esta encuesta tiene como objetivo obtener datos sobre la administración de recursos humanos. Le agradecemos su atención y le solicitamos que marque con una (X) la opción que corresponda a la información requerida. Esta encuesta es completamente anónima y los resultados se tratarán de manera confidencial. Por lo tanto, le pedimos que responda con sinceridad, contribuyendo así a nuestro esfuerzo por mejorar constantemente.

Género : _____
 Edad : _____
 Actividad: _____

TABLA DE VALORACION	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
RECLUTAMIENTO					
1. La experiencia que tiene lo ayuda con su trabajo					
2. Su formación cubre las necesidades del trabajo					
2. En su centro laboral se potencia sus habilidades					
3. Se respetan las fechas asignadas para las vacaciones					
5. La empresa ofrece un seguro de acuerdo a su trabajo					
6. Se reconoce económicamente las horas extras trabajadas					
7. Las herramientas que utilizas son adecuadas para la actividad que realizas					
8. Su horario de trabajo es el adecuado					
9. Se cumplen sus derechos como trabajador					
SELECCIÓN					
10. La evaluación es realizada por un personal calificado					
11. Su trabajo es correctamente evaluado					

12. La evaluación que se realiza es integral					
13. Los exámenes médicos aportan al desarrollo de su labor.					
14. La evaluación se realiza mediante entrevistas					
15. La evaluación se realiza utilizando técnicas adecuadas					
16. El trabajo que realizan va de acuerdo a sus conocimientos					
17. Tiene experiencia en las actividades asignadas					
18. Se administran exámenes de acuerdo a su perfil laboral					
CAPACITACIÓN					
19. Las capacitaciones están orientadas al desarrollo de sus funciones.					
20. El desarrollo de sus habilidades se evalúan en forma permanente.					
21. Las nuevas habilidades desarrolladas mejoran su trabajo					
22. Mejoras las actividades después de la capacitación.					
23. Logras alcanzar tus objetivos aplicando la capacitación.					
24. Actualizan sus conocimientos para mejorar.					
25. Se evalúa lo aprendido después de una capacitación					
26. Se aplica los conocimientos dados en charlas					
27. Las capacitaciones ayudan al desarrollo de su labor.					
DESARROLLO HUMANO					
28. El ambiente de trabajo se encuentra organizado					
29. El ambiente es seguro ante problemas externos.					
30. Existe un ambiente adecuado en la empresa					
31. Se fomenta los valores de la empresa entre colaboradores					
32. Les hacen participar en cursos de actualización					
33. Participas en las reuniones de confraternidad que realiza la empresa.					
34. Los resultados de su trabajo son los deseados					
35. Reúnes las condiciones para desempeñar una buena labor					
36. Se presentan dificultades al realizar una nueva actividad					

¡Gracias por su colaboración!!

Anexo 4 Instrumento

Cuestionario Variable Desempeño Laboral

Directrices: Estimado miembro del equipo, esta encuesta tiene como objetivo recopilar información sobre su rendimiento en el trabajo. Le agradecemos que lea cuidadosamente y marque con una (X) la opción que mejor refleje la información solicitada. Esta encuesta es completamente confidencial, y sus respuestas se tratarán de manera reservada. Por lo tanto, le pedimos que responda con sinceridad, lo que contribuirá a nuestro esfuerzo continuo de mejora.

Género : _____
 Edad : _____
 Actividad:

TABLA DE VALORACION	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

ÍTEM S	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
EFICIENCIA					
1.Los materiales utilizados se encuentran en buen estado					
2.Le solicitan desempeñar otras actividades que no es de su función					
3.Se le brinda equipo de protección personal cuando se requiere					
4.Se programan los tiempos para cada actividad					
5.Se cumplen las actividades en el tiempo asignado					
6.Se plantean estrategias para cumplir con los deberes					
7.Generan gastos innecesarios por errores					
8.Existen retrasos de tiempo que perjudican el trabajo					
9.Existe reducción de personal en temporadas bajas					
EFICACIA					
10. Terminan las actividades que se asignan					
11. Se define y monitorea las actividades a realizar.					
12. Se definen estrategias para el cumplimiento del objetivo					
13. Se culminan con los trabajos satisfactoriamente					
14. Solucionan las dificultades rápidamente					

15. Buscas maneras de agilizar el trabajo					
16. Las actividades que se realizan cumplen con el objetivo propuesto					
17. Se especifican las actividades para cada área					
18. Se producen cambios en los objetivos al realizar las actividades					
TRABAJO EN EQUIPO					
19. La asignación de trabajos se realiza con tiempo					
20. La carga de trabajo es repartida equitativamente					
21. Se cumplen con los horarios y trabajos asignados					
22. Se reparte los deberes dentro del equipo de trabajo					
23. El equipo se apoya para culminar más rápido					
24. Se fomenta el compañerismo					
25. Se toma en cuenta tu opinión para la toma de decisiones					
26. Se realiza reuniones para socializar					
27. Se trabaja en conjunto con las otras áreas					
FLEXIBILIDAD					
28. Existe una buena relación entre jefe y trabajador					
29. Tienes apoyo para el desarrollo de tu trabajo					
30. Dispones de las condiciones adecuadas para realizar tu trabajo					
31. Las actividades que realizas cambian constantemente					
32. Te adaptas fácilmente a las nuevas herramientas de trabajo					
33. Se te asignan más actividades por falta de personal					
34. Se respetan los horarios de trabajo					
35. Se les brinda reconocimientos por el trabajo que realizas					
36. La remuneración que recibe es de acuerdo al trabajo que realiza					

¡Gracias por su colaboración!!

**Anexo 05.
Validación de Expertos**

1) Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUACION PRIMERA VARIABLE:GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS


DIRIGIDO A: COLABORADORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL:
MELQUIADES FLAVIO CAMAYO MEZA

INSTRUMENTO: GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy bueno	Buen	Regula	Mal
-----------	-----------------	--------	-----



Mg. Melquiades Flavio Camayo Meza
Docente Universitario

1) Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUACION SEGUNDA VARIABLE:
DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A: COLABORADORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL: MELQUIADES FLAVIO CAMAYO MEZA

INSTRUMENTO: GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	------------------	---------	------



Mg. Melquiades Flavio Camayo Meza
Docente Universitario

2) Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUACION PRIMERA VARIABLE:
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS


DIRIGIDO A: COLABORADORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL: MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA

INSTRUMENTO: GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Mal
-----------	------------------	---------	-----



Mg. Miguel Anibal Cerrón Aliaga
Reg. CLAO N° 63688

2) Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUACION SEGUNDA VARIABLE:
DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO A: COLABORADORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR I MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA

INSTRUMENTO: GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	------------------	---------	------



Mg. Miguel Anibal Cerrón Aliaga
Reg. CLAO N° 63688

3) Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUACION PRIMERA VARIABLE:
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS


DIRIGIDO A: COLABORADORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL: ABDON CASIANO MAITA FRANCO

INSTRUMENTO: GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Mal
-----------	------------------	---------	-----



Dr. Abdón C. Maita Franco
Jurado revisor

3) Experto 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUACION SEGUNDA VARIABLE:
DESEMPEÑO LABORAL


DIRIGIDO A: COLABORADORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR I ABDON CASIANO MAITA FRANCO

INSTRUMENTO: GRADO ACADÉMICO DEL EVALAUDOR: DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALORACIÓN:

Muy bueno	Buena	Regular	Malo
-----------	------------------	---------	------




Dr. Abdón C. Maita Franco
Jurado revisor

Anexo 06.
Consentimiento informado

Los participantes dieron su consentimiento informado para participar en el estudio titulado "Gestión del Talento y Desempeño de Recursos Humanos del Mercado Inmobiliario Huancayo S. Huancayo - 2022"

Por la presente doy mi consentimiento para participar voluntariamente en este estudio que realiza Yessica Karen Pimentel Guerra para la Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad de Losanda, Perú, con el fin de asegurar la gestión del talento. y Mercado Inmobiliario Huancayo S.A. desempeño de los empleados. Huancayo - Estudio de levantamiento de información 2022. Me dijeron que el objetivo de esta investigación es comprender el Mercado Inmobiliario Huancayo SdotA. Huancayo-2022. Tendría que dedicar unos 35 minutos a responder dos cuestionarios, también me informaron. Soy consciente de que cualquier información que ingrese en estos cuestionarios se mantendrá completamente privada, anónima y se utilizará únicamente para este estudio.

A los 15 días del mes de febrero de 2022.


ROLANDO LUIS GARAY FERRAS
DNI 19810307

Anexo 07.
Evidencias Fotográficas





Anexo 08.
Base de Datos

	VARIABLE 1					VARIABLE 2				
ITEM	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
SUJETO										
1	4	1	1	1	1	5	5	3	4	5
2	4	2	1	5	1	5	5	4	1	5
3	4	2	1	2	5	2	4	1	3	4
4	3	3	5	3	2	2	3	1	2	4
5	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4
6	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4
7	4	3	4	1	3	2	4	2	4	4
8	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4
9	4	5	4	1	3	3	4	5	3	4
10	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
11	3	5	3	3	3	1	1	4	5	4
12	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3
14	2	5	2	3	4	4	3	4	3	3
15	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3
16	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
17	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
18	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
19	1	3	4	3	4	3	4	3	3	2
20	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2
21	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2
22	5	3	4	3	5	3	4	3	4	1