

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022

Para Optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor : Bach. MARIA LUISA, POCOHUANCA
MEDINA

Coautor : Bach. LAURA ESTEFANY, MONTALVO
CAÑARI

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 16.09.2022-15.09.2023

Huancayo-Perú
2023

HOJA DE APROBACIÓN POR LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Tesis:

Retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa,
Huancayo - 2022

Presentado(a) por:

Bach. Montalvo Cañari Laura Estefany

Bach. Pochuanca Medina Maria Luisa

Para Optar: Título Profesional Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Aprobadas por el siguiente jurado:

Primer miembro del Jurado: Mg. Alvarado Canturin Doris Isabel

Segundo miembro del Jurado: Mg. Gutarra Elias Rocio Mirella

Tercer miembro del Jurado: Mg. Verastegui Velasquez Graciela Soledad

Cuarto miembro del Jurado: Mg. Martinez Vitor Paul Denis

(Suplente)

Huancayo, 22 de diciembre del 2023

ASESOR

Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

DEDICATORIA

Gracias a mis padres por su ayuda incondicional, a mi asesor, docentes de la facultad que me guiaron en la realización de mi investigación. A mis hermanas que con amor y comprensión apoyaron mis ideales y decisiones.

A mis padres por apoyarme en todo momento. A mis hermanas y hermanos por haberme impulsado en mi carrera profesional. A mi asesor y docentes que me brindaron sus conocimientos y potenciaron mi aprendizaje.

LAS AUTORAS

AGRADECIMIENTO

Al Grupo Kallpa Inmobiliaria por darnos las facilidades para realizar esta investigación y facilitarnos documentación.

A todos los colaboradores del Grupo Kallpa Inmobiliaria por la predisposición para realizar la encuesta.

A la UPLA y plana docente por acogernos en sus salones y contribuir en la formación laboral.

MARIA Y LAURA



Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFIOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0062 - FCAC -2023

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

Retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. POCOHUANCA MEDINA MARIA LUISA
BACH. MONTALVO CAÑARI LAURA ESTEFANY**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **DR. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO**

Fue analizado con fecha **27/10/2023** con 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 **21** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. 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, 27 de Octubre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCION	xiv
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Delimitación del problema	20
1.3. Formulación del problema	22
1.3.1. Problema general	22
1.3.2. Problemas específicos	22
1.4. Justificación de la investigación	22
1.4.1. Justificación social	22
1.4.2. Justificación Teórica	23
1.4.3. Justificación Metodológica	23
1.5. Objetivos de la investigación	24
1.5.1. Objetivo General	24

1.5.2. Objetivos Específicos.....	24
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes del estudio.....	25
2.2. Bases teóricas o científicas.....	32
2.3. Marco Conceptual.....	47
CAPITULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	49
1.1. Hipótesis General	49
1.2. Hipótesis Específicas	49
3.3. Variables	49
CAPITULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	52
4.1. Método de investigación	52
4.2. Tipo de la investigación	53
4.3. Nivel de investigación	53
4.4. Diseño de investigación.....	53
4.5. Población y muestra.....	54
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	56
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	56
CAPÍTULO V RESULTADOS	58
5.1. Descripción de resultados	58
5.2. Contrastación de hipótesis.....	67

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	83
ANEXOS	86
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	86
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	88
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	90
Anexo 4: Instrumento de investigación	92
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento	95
Anexo 6: La data de procesamiento de datos.....	99
Anexo 7: Consentimiento informado.....	100
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.....	101

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 : Cuadro de Desempeño de los Trabajadores de Grupo Kallpa.....	19
Tabla 2: Retención del Talento Humano	58
Tabla 3: Dimensión 1. Remuneración	59
Tabla 4: Dimensión 2. Prestaciones Sociales	60
Tabla 5: Dimensión 3. Higiene y Seguridad en el Trabajo.....	61
Tabla 6: Desempeño Laboral	62
Tabla 7: Dimensión1. Cumplimiento de Objetivos y Tareas	63
Tabla 8: Dimensión 2 .Coordinación y Trabajo en Equipo	64
Tabla 9: Dimensión 3. Disciplina laboral.....	64
Tabla 10: Dimensión 4. Superación personal	65
Tabla 11: Tabla Cruzada Remuneración y Desempeño Laboral	67
Tabla 12: Relación entre Retención del Talento Humano y Desempeño Laboral	68
Tabla 13: Tabla Cruzada Remuneración *Desempeño Laboral	69
Tabla 14: Relación entre Remuneración y Desempeño Laboral	70
Tabla 15: Tabla Cruzada Prestaciones Sociales y Desempeño Laboral	71
Tabla 16: Relación entre Prestaciones Sociales y Desempeño Laboral.....	72
Tabla 17: Tabla Cruzada Higiene y Seguridad en el Trabajo*Desempeño Laboral..	73
Tabla 18: Relación entre Higiene y Seguridad en el Trabajo*Desempeño Laboral...	73

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1: Ranking de países mejor posicionados en captación y retención de talentos	17
<hr style="border-top: 1px dotted black;"/>	
Figura 2: Principales motivos de renuncia por ex colaboradores del Grupo Kallpa	20
Figura 3: Procesos de retención de personal	34
Figura 4: Evaluación de Retención del Personal	35
<i>Figura 5: Diversos Tipos de Remuneración</i>	39
Figura 6. Efectos internos y externos de los cinco objetivos de desempeño	44
Figura 7: Proceso de gestación del desempeño	45
<i>Figura 8 : Variable 1. Retención del Talento Humano</i>	58
Figura 9: Dimensión 1. Remuneración	59
Figura 10: Dimensión 2. Prestaciones Sociales	60
Figura 11: Dimensión 3. Higiene y Seguridad en el Trabajo	61
Figura 12: Variable 2. Desempeño Laboral	62
Figura 13: Dimensión 1. Cumplimiento de Objetivos y Tareas	63
Figura 14: Dimensión 2. Coordinación y Trabajo en Equipo	64
Figura 15: Dimensión 3. Disciplina Laboral	65
Figura 16: Dimensión 4. Superación Personal	66

RESUMEN

La presente tesis se enfocó en describir y analizar los temas de retención del talento humano y desempeño laboral, desde una óptica de gestión del talento humano, tuvo como problema general ¿De qué manera la retención del talento humano se relaciona con desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022? Del mismo modo, su objetivo principal fue establecer la relación que existe entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022. Asimismo, la metodología que se utilizó como método general fue el método científico y como método específico fue el hipotético – deductivo, el tipo de investigación fue básica, el nivel fue el relacional y el diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 30 empleados y un muestreo censal, no probabilístico de 30 trabajadores que fueron encuestados mediante la encuesta, se usó como instrumento el cuestionario. El resultado se obtuvo $Rho=0,690^{**}$ a través de la data del SPSS. Por consiguiente, pudo concluirse que existe una relación directa entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022. De acuerdo con (Hernandez sampieri, 2010) se interpretó como relación positiva media, debido a que las variables de estudio son coherentes. En otras palabras, en tanto la retención del talento humano mejore, en la misma proporción mejora el desempeño laboral. Finalmente, se recomendó a los directivos y gerentes ejecutar métodos de retención del talento humano en base a la identificación del desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE: Retención del talento humano, desempeño laboral, inmobiliaria.

ABSTRACT

This thesis focused on describing and analyzing the issues of retention of human talent and job performance, from the perspective of human talent management, had as a general problem: How is the retention of human talent related to the job performance of workers? of the Kallpa Group, Huancayo -2022? In the same way, its main objective was to establish the relationship that exists between the retention of human talent and job performance of the workers of the Kallpa group, Huancayo-2022. Likewise, the methodology that was used as a general method was the scientific method and as a method Specific was hypothetical - deductive, the type of research was basic, the level was relational, and the cross-sectional non-experimental design. The population was made up of 30 employees and a non-probabilistic census sampling of 30 workers who were surveyed through the survey, the questionnaire was used as an instrument. The result was obtained $Rho=0.690^{**}$ through the SPSS data. Therefore, it could be concluded that there is a direct relationship between the retention of human talent and the job performance of the workers of the Kallpa group, Huancayo - 2022. According to (Hernandez Sampieri, 2010) it was interpreted as a medium positive relationship, because the study variables are consistent. In other words, as long as the retention of human talent improves, job performance improves in the same proportion. Finally, directors and managers were recommended to implement human talent retention methods based on the identification of work performance.

KEY WORDS: Retention of human talent, job performance, real estate

INTRODUCCION

En la actualidad las organizaciones dependen de gran parte por sus trabajadores, ya que ellos son vitales en las operaciones y gestiones de las actividades, sin embargo, la falta de comisiones, bonos, ocio recreativo, deportivo, prevención de cualquier accidente en el centro de trabajo, muchos de estos aspectos han sido factores negativos. Por ello la presente tesis, se centró en describir y analizar los temas de retención del talento humano y desempeño laboral, desde el enfoque de la gestión del talento humano.

La presente investigación, titulada Retención del talento humano y desempeño laboral de los empleados de Grupo Kallpa, Huancayo - 2022, su objetivo principal fue establecer la relación que existe entre la relación del talento humano y desempeño laboral en el Grupo Kallpa.

La metodología que se usó fue el método general, el método científico y el método específico, hipotético-deductivo; el tipo de investigación básica, ya que se recolectaron datos para su elaboración, fue de nivel relacional y diseño no experimental, de corte transversal. La encuesta fue la técnica utilizada y el instrumento fue un cuestionario conformado por una muestra censal y no probabilístico de 30 empleados del Grupo Kallpa.

El contenido de esta tesis se divide en cinco capítulos. En el primer capítulo se desarrolló la descripción del problema general y específico y el planteamiento de los diferentes puntos metodológicos. En el segundo capítulo se realizó las bases teóricas, partiendo de los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas y el marco conceptual. En el tercer capítulo se presenta la hipótesis general y específica, lo cual fue la solución a los problemas generales y específicos como también las variables. El cuarto capítulo inicia con la parte metodológica, partiendo del método general, método específico, tipo, nivel y diseño, también se determinó la población, técnicas e instrumentos de investigación. Finalmente, el quinto capítulo describe los resultados del procesamiento de datos SPSS mediante gráficos y

tablas estadísticas. Finalmente, el uso de tablas estadísticas para comparar hipótesis ayuda a establecer el grado de relación entre variables y dimensiones.

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En esta nueva era competitiva y que cambia rápidamente, las organizaciones luchan constantemente para cubrir las necesidades de sus empleados (colaboradores, stakeholders, etc.), con la intención de que estos puedan darle la competitividad que las empresas requieren para alcanzar los objetivos organizacionales. Desde la perspectiva del talento humano, una empresa viable necesita un cúmulo de atenciones particulares, en ellos destaca el plan de compensación económica, las prestaciones sociales y la seguridad y salud en el trabajo, es decir, prestan más atención a la retención del talento humano.

El salario, como factor principal para retener el talento humano, puede motivarlos efectivamente para lograr un mayor desempeño laboral, cuando las personas piensan que sus mayores esfuerzos generarán mayores retornos monetarios, mejorarán su desempeño. El problema que se presentan en muchas empresas son principalmente la deficiente gestión de los haberes, jornal, salarios y estímulos, pocos planes de prestaciones y servicios y un ambiente laboral desagradable, que tiene un desempeño laboral deficiente.

Los hallazgos de un estudio realizado por el Centro de Competitividad Mundial (CCM) en IMD Business School. Aparece en su ranking de talento y retención, que Suiza encabeza en la mejor posición, siguiéndole países como: Dinamarca, Bélgica, Austria, Finlandia, Noruega, Alemania, Suecia y Luxemburgo. Las conclusiones del estudio se basan en una evaluación de 3 rangos primordiales: inversión y desarrollo en educación, atractivo y capacidad para desarrollar a nivel local el talento que necesita la economía. En esta paleta temática, los países son evaluados según factores como la educación, el aprendizaje, la capacitación del personal, el conocimiento del idioma, el costo y la calidad de vida, los salarios y los impuestos.

Asimismo, desarrollar y retener talento humano enormemente calificado, viene a ser un problema mayor que deben enfrentar los países de Latinoamérica, así lograr su desarrollo económico, 63 países fueron evaluados, América Latina apenas comienza a figurar en la posición 44, ocupando Chile como el país mejor clasificado dentro de todas las consideraciones, 6 lugares por encima del siguiente país de la región, Argentina, que aparece en esta lista. Además de estos dos países, también se muestran dentro del ranking Brasil (52°), Colombia (55°), México (56°), Perú y Venezuela (63°) de la región latinoamericana. El experto explicó que además de Chile, los latinoamericanos parecen estar en una posición particularmente desventajosa en términos de seguridad personal y propiedad privada, “esta vendría a ser uno de los pilares para atraer y retener talentos”.

En general, los países latinoamericanos han sido decepcionantes en su suficiencia para retener los talentos que necesitan para lograr sus objetivos.



Figura 1: *Ranking de países mejor posicionados en captación y retención de talentos*

Fuente: Centro de competitividad mundial (CCM)

La educación es clave para desarrollar y retener el talento, pero los países abordan este desafío de manera diferente, y resulta que, de los 3 países, el nuestro es quien menos dinero destina en esta área, sin embargo, la calidad es superior. Donde a México le va mejor es en la capacidad que tiene su sector privado para captar la capacidad del sector privado para atraer, conservar y alentar el talento humano a través de programas de educación y fomento del aprendizaje, por esto tiene un número mayor de profesionales con práctica internacional en el mencionado grupo de países. De igual forma, según investigaciones de la consultora EY-Perú. Dado que el cuarenta y ocho por ciento de los ejecutivos de Perú tienen impedimentos para emplear y/o conservar trabajadores, dice que ofrecer a los empleados actuales nuevos y más amplios conjuntos de habilidades mientras atraen y retienen a los mejores talentos puede ayudar a las empresas a prepararse para los desafíos futuros y garantizar un desarrollo óptimo. Por lo anterior, cabe resaltar que el problema de retención del personal se torna preocupante ya que se obtuvo un desempeño bajo que a la larga incrementa el ausentismo, incrementa la rotación y la empresa pierde competitividad.

Específicamente el Grupo Kallpa es una organización dedicada a distintos rubros en donde sobresalen de manera sólida en los negocios de inmobiliarias, financiamiento y construcción, orientado hacia el rubro de adquisición y enajenación de propiedades. En el cumplimiento de las actividades se observan y percibe problemas de retención de talento humano como también bajo desempeño de sus colaboradores, es decir, no alcanzan los objetivos propuestos, no realizan los trabajos en tiempos establecidos, no se esfuerzan en mejorar su rendimiento, cometen errores con frecuencia, rotación frecuente de colaboradores.

Tabla 1 : Cuadro de Desempeño de los Trabajadores de Grupo Kallpa

Desempeño	Desempeño real	Desempeño ideal
Alcance de objetivos	70%	100%
Cumplimiento de trabajos en tiempos establecidos	50%	100%
Mejora de rendimiento	70%	100%
Errores cometidos	60%	5%
Rotación de personal	50%	5%

Fuente: Elaborado por las autoras

Los síntomas frecuentes que desencadenan estas consecuencias ya mencionadas son: la comunicación interna puesto que los rumores y falta de confianza crean incertidumbre, la falta de escucha activa por parte de los gerentes, puesto que el juicio de los asistentes al tomar una decisión muchas veces no es tomada en cuenta y por ultimo no existe capacitaciones constantes de reforzamiento de actividades, igualmente, en lo que respecta a la organización, no tienen en cuenta los programas de administración de sueldos y nóminas, los planes de incentivos, así como los planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, pueden brindar un entorno agradable y seguro. Sin embargo, el administrar sueldos y salarios se realiza de acuerdo al tipo de contrato y jornada laboral, también según a la situación del mundo laboral. En cuanto al ambiente laboral se observa y se percibe un ambiente ameno y tranquilo.

En el siguiente grafico de barra se observan los principales motivos por los cuales ex colaboradores decidieron no pertenecer al Grupo Kallpa.

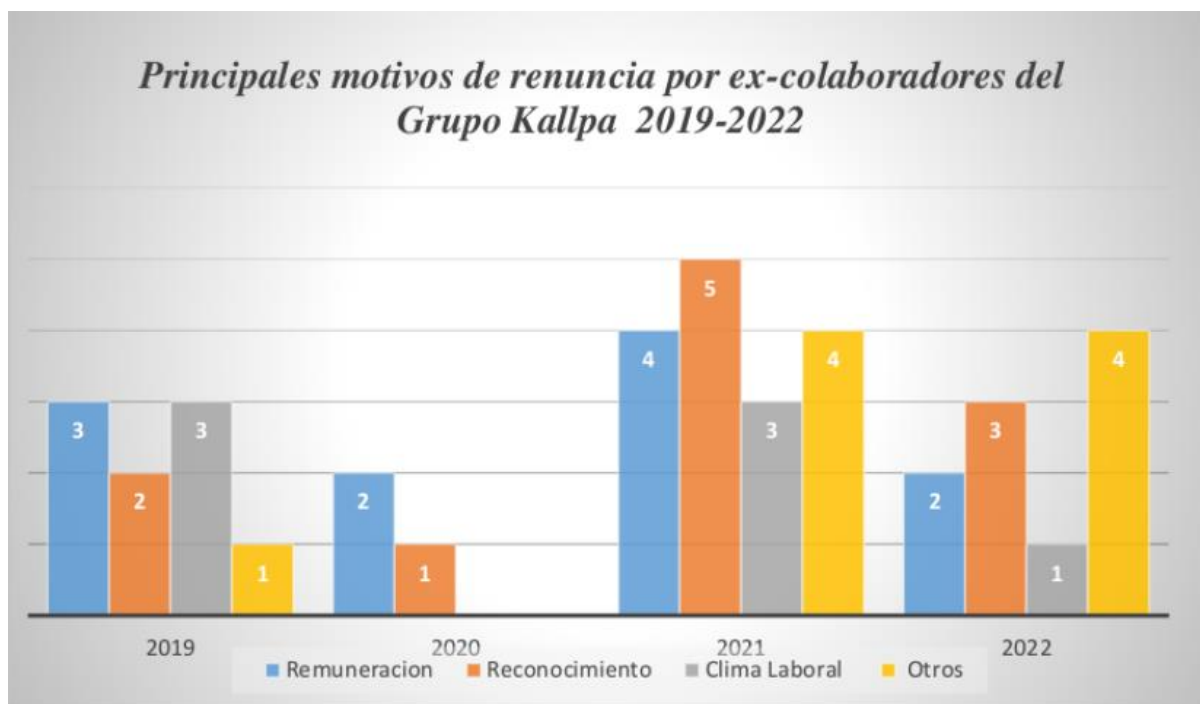


Figura 2: Principales motivos de renuncia por ex colaboradores del Grupo Kallpa

Fuente: Elaboración por los autores de la empresa Grupo Kallpa – Recursos Humanos

En la figura 2 se observan las razones principales por las que ex colaboradores decidieron dejar la organización. En el año 2019 existen pocos colaboradores renunciando, en el año 2020 por efecto de la pandemia hubo pocas renunciaciones, sin embargo, en el 2021 y 2022 se puede observar un índice alto de colaboradores que no trabajaron más en el Grupo Kallpa. Lo cual muestra que los colaboradores no se sienten motivados ni incentivados, por ello terminan renunciando. Como consecuencia los trabajadores no tienen un desempeño esperado dentro del Grupo Kallpa, es ahí donde se establece la significancia de la presente tesis.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación temporal

La tesis se efectuó dentro de la oficina central del Grupo Kallpa, departamento de Junín, ciudad de Huancayo.



Ubicado en calle real N° 1718- CHILCA HUANCAYO

1.2.2. Delimitación espacial

Esta investigación tuvo su desarrollo en el año 2022, ya que existió la predisposición y compromiso total de las investigadoras.

1.2.3. Delimitación temática o conceptual

Al analizar la relación entre la retención del talento humano y desempeño laboral, esta tesis es enmarcada dentro de los campos de investigación de las Ciencias Empresariales y la Gestión de Recursos.

Según (Chiavenato,2018) Retención del talento humano “Es un proceso que requiere especial atención a los planes de compensación, beneficios sociales y salud y seguridad en el trabajo para retener y conservar a los empleados talentosos, teniéndolos satisfechos y motivados dentro de la organización a largo plazo”. (p.244)

Según (Acosta, 2018). El desempeño laboral “es el desempeño de la capacidad de un empleado para realizar su labor. Es una evaluación individual basada en los esfuerzos de cada individuo”.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022?

1.3.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre las prestaciones sociales y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la higiene y seguridad en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación social

Los beneficiarios inmediatos de este trabajo son los gerentes y dueños de la organización, ya que ellos podrán realizar la toma de decisiones en base a los resultados de la información, activar medidas que ayuden a optimizar las condiciones de trabajo y prestaciones de servicio para trabajadores, manteniéndolos así en la organización y generando de la misma manera un incremento en el desempeño laboral. Existiendo así una mejora continua en ambas partes (directivos y colaboradores).

La información recabada de la presente tesis será relevante para otros directivos o dueños de otras empresas que presentan problemáticas similares y necesiten de una fuente de soporte o guía que ayude a resolver sus dudas y superen así sus deficiencias en su organización.

1.4.2. Justificación Teórica

Desde su perspectiva teórica de este estudio, tiene justificación por la contribución que hace al conocimiento, con respecto a la relación que existe entre las variables estudiadas y dimensiones, puesto que con los resultados logrados se quiere probar la relación entre la retención del talento humano y desempeño laboral, de esta manera se busca contribuir a la mejora sustancial en la organización. Según (Delgado,2019) “La retención del personal dentro de la empresa sucede porque éstos se sientan alegres e impulsados para el logro de las metas de la organización, se obtiene esto haciendo que se sientan parte de los resultados logrados de la empresa, así como también retribuyéndoles correctamente. La retención del personal talentoso en la organización se da debido a la complacencia que siente el colaborador para con su trabajo y a la empresa en la que labora”. De esta manera se logra un mayor desempeño en sus funciones dentro de la organización.

Se considera que el desarrollo de la presente tesis y conclusiones finales de la misma será de aporte como antecedentes para futuras investigaciones, incrementando así el conocimiento y sentido investigador.

1.4.3. Justificación Metodológica

Esta tesis será útil para la empresa Grupo Kallpa, ya que se desarrolló mediante el método científico, de acuerdo a una línea de investigación específica con el cual se guio la investigación. Desde el problema general y específicos, elaborar la operacionalización de las variables a partir de la aplicación de conceptos e instrumentos de medición utilizadas para las variables de retención del talento y el desempeño laboral.

Esta tesis demostró que existe relación entre las variables y dimensiones a través del desarrollo y procesamiento de los datos alcanzados mediante el IBM SPSS 25, esto se

logró gracias a que se aplicó el cuestionario a una población uniforme, pudiendo así generalizar los resultados logrados.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Establecer la relación que existe entre la remuneración y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022.
2. Establecer la relación que existe entre las prestaciones sociales y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022.
3. Establecer la relación que existe entre la higiene y seguridad en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

A. Antecedentes internacionales

(Salazar Holguín, 2017) Su estudio *“Mejores prácticas en recursos humanos para la retención del talento humano”* tesis de maestría. Esta investigación descriptiva, tuvo como objetivo principal verificar y analizar lo que ya se ha redactado acerca de prácticas de retención del talento humano en diferentes organizaciones de servicio, de este modo colaborar con la investigación. Para ello, se revisaron las investigaciones que se realizaron en el último quinquenio, se dividieron en 3 diferentes conjuntos: según modelo, retención e incentivos; del análisis de estos estudios se concluyó que el desarrollo de este tema es muy importante, porque se ha investigado muy poco y que también las empresas deben considerar la aplicación de estrategias de retención de manera conjunta y no individualmente. Las restricciones presentadas en el desarrollo de este estudio están enlazadas con la escasa información útil para dicho período de tiempo exigido (cinco años), la información teórica mencionada en el documento corresponde al período 1998-2011.

(Viviam, 2017) Su estudio *“Situación actual del desempeño laboral en una empresa constructora caso pertinax SRL”* tesis de grado. Este estudio tiene como objetivo describir el estado real del desempeño laboral en la constructora PERTINAX SRL, para lograr este objetivo se hizo una revisión de la bibliografía que permitió conceptualizar el desempeño laboral en nueve aspectos distintos: la calidad del trabajo, el logro de objetivos y tareas, el dominio y conocimiento de las responsabilidades laborales, el crecimiento personal, la responsabilidad hacia el trabajo, la colaboración y trabajo en equipo, la proactividad y creatividad, las relaciones interpersonales y el ambiente productivo. Encontramos la necesidad de desarrollar nuestras herramientas y así poder

acomodar las dimensiones y métricas propuestas en este trabajo. El instrumento está compilado de acuerdo a los Estándares del SAP, de muchas instituciones estatales que se conducen bajo esa misma norma. El sistema está construido en base a 5 métodos. Entre ellos, subsistema de evaluación del desempeño que responde a las necesidades de este trabajo. El instrumento de esta tesis se llamó: Cuestionario A para Jefes y Encargados de Área y el Cuestionario B para Subalternos, a estos dos los expertos y el coeficiente de confiabilidad de Crombach Alfa, que sirvió como instrumento psicométrico, avalaron la investigación. Su modelo de investigación fue el Mixto (cualitativo y cuantitativo), de diseño no experimental, tipo transaccional descriptivo. El cuestionario A y B, cuyo rango de puntuación abarca de 1 a 10, arrojó un resultado de 5.73 para la empresa, evidenciando un nivel aceptable. Los resultados cualitativos enriquecieron al cuantitativo. Con respecto a la contribución de competencias de forma conjunta de cada uno de los trabajadores, se halla un resultado medio, que demuestra que el trabajo realizado no es deficiente, pero tampoco se percibe que se esfuercen para llegar a ser óptimos en su trabajo.

(Sánchez Chica, 2020) Su investigación *“Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S.A. de la ciudad de Quito”*. Tesis de maestría. El principal problema hallado con esta investigación fue el incremento en las renunciaciones de empleados de la empresa CASABACA S.A. de la ciudad de Quito, se puede observar que uno de los principales motivos para el aumento de las renunciaciones fue que los empleados perciben el desinterés en factores motivacionales, intereses y necesidades del personal por parte de los directivos. Según esta situación, se tomó la decisión de realizar un diagnóstico real de la organización. Por esta razón, se utilizaron diferentes tecnologías e instrumentos y así poder determinar los factores a considerar y así poder plantear la acción que se debe

tomar para constituir el plan de retención de personal. Los instrumentos utilizados se realizaron según los resultados de la literatura científica relacionadas con la investigación. Se descubrieron cuatro problemas: falta de relaciones personales, falta de proceso de inducción de nuevos trabajadores, salarios obsoletos y sistemas de bienestar, y mala capacitación de empleados.

(Rodríguez Rojas, 2019). Su estudio *“Estrategias de Atracción y Retención del Talento Humano para Disminuir la Rotación de Personal”* [tesis de doctorado]. El presente artículo de investigación tuvo como objetivo definir las razones por las cuales el personal de las compañías rota continuamente, del mismo modo se buscó abordar las estrategias de atractivo y retención y así prever la rotación de los trabajadores en cualquier organización. Con este fin, se necesita el monitoreo continuo de la creación de un ambiente de trabajo tranquilo, permitiendo este un desarrollo integral de capacidades y habilidades para fortalecer la relación necesaria para lograr los objetivos establecidos por las dos partes. Ante los desafíos de la rotación del personal, debemos modificar la política de talento existente y redefinir los puestos para que sea más atractiva e ideal. Se estima que, como la primera medida, el proceso de reclutamiento debe llevarse a cabo para revelar las diferentes motivaciones y expectativas de los trabajadores cuando están ansiosos por aplicar a las diferentes vacantes; con el propósito de conocer si los intereses del solicitante se adaptan al objetivo de la organización. Del mismo modo se debe volver a considerar el asunto de las remuneraciones, que estos sean retribuidos según las aptitudes intelectuales y deberes de cada empleado, con el objetivo de motivar al personal idóneo para que se quede en la organización. Con este artículo de investigación se busca analizar, explicar y promover propuestas que puedan permitir dar la mejor solución y así disminuir la rotación de personal en una organización.

(Alejandro Lindao, 2021) En su investigación “*Retención del talento humano, diseño de rutas de carrera para las áreas operativas de la asociación Pacifpetrol S.A. Andipetróleos Seog Oil & Gas Sociedad Anónima, PSE*”. Tesis de doctorado. Antes se consideraba que un sueldo adecuado era suficiente para retener el talento humano dentro de una empresa, pero ahora es un factor fundamental para la decisión de seguir o no dentro de una organización, los factores como la existencia de planes ocupacionales y la implementación del mismo, hacen que los trabajadores del entorno de la empresa y sus empleados asimilen su desarrollo personal y las aspiraciones de este último a mediano y a largo plazo. Esto conduce a una positiva relación con los empleados, lo cual a su vez aumenta la eficiencia y productividad, resultando en una mayor retención de personal. El propósito de este estudio fue contribuir a la retención de empleados mediante el diseño de un plan de carrera adaptable a las necesidades de Asociación Pacifpetrol S.A. Para abordar el problema, se llevó a cabo una investigación descriptiva y se utilizaron datos tanto primarios como secundarios proporcionados por diversas áreas de la organización para respaldar el análisis de las variables. La conclusión principal destaca la importancia de fomentar una cultura eficiente y productiva en todas las áreas operativas de la empresa, siempre que exista un plan de carrera acorde a la realidad y competencias de la compañía.

B. Nivel nacional

(Marcelo Acosta & Rebaza Ávila, 2019) En su investigación desarrollada “*Retención y Desempeño de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú en la Ciudad de Trujillo 2019*”. El objetivo de este estudio fue examinar y comprobar la posible relación entre la retención y el desempeño de los empleados de BCP en Trujillo. Se empleó una metodología de investigación cuantitativa de tipo no experimental y diseño transversal. La técnica de recolección de datos utilizada fue una encuesta que se aplicó a un total de 300 empleados del BCP. Para medir la variable de retención, la encuesta se administró a

los trabajadores, mientras que, para evaluar el desempeño laboral, la encuesta se aplicó a los supervisores del Call Center. De los resultados de la primera variable se pudo encontrar un nivel alto, esto indica que: línea y ambiente de trabajo, capacitaciones, salario y comisión formulados por la empresa resultan atractivas para los empleados. De igual modo, para la segunda variable se determinó que mientras más atractivas sean las estrategias de retención de personal. Igualmente, luego de analizar los resultados de la segunda variable, se llegó a la conclusión de que cuanto más atractivas sean las estrategias de retención, mayor será el nivel de satisfacción y el desempeño del personal. A través del análisis y el respaldo estadístico de Rho de Spearman, se determinó que existe una correlación baja pero significativa entre la oportunidad laboral y el cumplimiento de objetivos. Asimismo, se encontró que la relación entre capacitación e información y el cumplimiento de objetivos es baja pero significativa, mientras que los incentivos económicos no presentan relación con el cumplimiento de objetivos. De manera similar, se observó que la imagen corporativa no guarda relación con el cumplimiento de objetivos, al igual que la experiencia de los empleados. Finalmente, se concluyó que el clima organizacional tiene una relación poco significativa con el cumplimiento de objetivos en el BCP. Estos hallazgos implican que solo algunas de las estrategias implementadas en la organización contribuyen a un buen desempeño y cumplimiento de objetivos, mientras que otras no parecen influir en el rendimiento de los trabajadores del Call Center.

(Luis & Fernando, 2016) en su estudio realizado “*El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san juan de dios – Pimentel*” (tesis de grado) Resumen: “Tuvo como objetivo determinar la relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios”. Su metodología usada para la obtención de los datos fue el método de

investigación de campo, se aplicó una guía de entrevista y un cuestionario. Se usó la entrevista como técnica y la guía de entrevista como instrumento, teniendo un total de 16 interrogantes para la variable 1 y 19 para la variable 2, con una escala de respuestas de tipo Likert. Al realizar un análisis de ponderación de porcentaje, se obtuvieron resultados que permitieron reconocer los factores primordiales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Clínica San Juan de Dios. Existe relación perfecta y positiva entre el rendimiento y desempeño laboral, dando un valor de +1; esto muestra que el rendimiento estará relacionado con el desempeño laboral de los empleados del área administrativa de la Clínica San Juan de Dios.

(Lau Rodriguez & Raymond Marquez, 2018) En su presente investigación “Prácticas responsables de gestión humana y su relación con la retención del personal de seguridad de la empresa grupo Zeus Service S.A.C. en el distrito de Trujillo en el I semestre 2018” (tesis de grado) Este estudio fue llevado a cabo con el propósito de examinar la relación entre las prácticas responsables de gestión humana y la retención del personal de seguridad en la empresa Zeus Service S.A.C., ubicada en Trujillo durante el primer semestre de 2018. El problema central de investigación se formuló como: "¿Cómo se relacionan las prácticas responsables de gestión humana con la retención del personal de seguridad en la empresa Grupo Zeus Service S.A.C. en el distrito de Trujillo durante el primer semestre de 2018?" La hipótesis planteada fue la siguiente: "Las prácticas responsables de gestión humana están significativamente relacionadas con la retención del personal de seguridad en la empresa Grupo Zeus Service S.A.C. en el distrito de Trujillo durante el primer semestre de 2018". El estudio fue realizado utilizando un diseño descriptivo transversal correlacional, y para recopilar datos, se utilizó una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. La población considerada fueron los empleados de seguridad de la empresa Grupo Zeus Service S.A.C., que consta

de 53 trabajadores. Dado que la población es menor a cien, no fue posible utilizar la fórmula de poblaciones finitas. Los resultados arrojaron que existe una relación significativa entre las buenas prácticas de gestión humana y la retención del personal de seguridad en la empresa Grupo Zeus Service S.A.C. Esta conclusión respalda la hipótesis general planteada, la cual se confirmó mediante el uso de la prueba Chi cuadrada.

(Lazo Huamani, 2019) En su investigación realizada “*Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco – 2019*”. El objetivo principal del estudio es El objetivo de este estudio es analizar la correlación existente entre la gestión del talento y el desempeño laboral. Se trata de una investigación de tipo descriptivo correlacional con un diseño transversal no experimental. La muestra estuvo compuesta por 22 empleados de diferentes áreas, incluyendo oficina, almacén y operativos, pertenecientes a la empresa de climatización Waira System en Santiago de Surco durante el año 2019. Se consideró una muestra censal, ya que se incluyó a toda la población disponible. Las herramientas utilizadas son cuestionarios de gestión del talento y cuestionarios de desempeño laboral. Como resultado se pudo obtener que existe una alta correlación significativa entre las variables de gestión del talento y el rendimiento del trabajo, y su $P = 0.00$ significativo es menor a 0.05, por lo tanto, se puede decir que existe una correlación entre las dos variables. Del mismo modo, el 54.55 % de los trabajadores estiman la gestión del talento humano como regular, lo que significa que la eficiencia de gestión interna de la empresa no es muy eficiente, y en lo que respecta al desempeño laboral, el 50 % de empleados trabajadores lo estiman en un nivel regular.

A nivel local

(Ortiz Laura & Canchaya Rojas, 2017) En la investigación que lleva por título “*Influencia de la Gestión del Endomarketing en la Retención del Personal asistencial y*

administrativo de la clínica Cayetano Heredia S.A. 2017” (tesis de grado) Su objetivo general fue “determinar la influencia de la gestión del endomarketing en la retención del personal asistencial y administrativo de la clínica Cayetano Heredia S.A”. La investigación se llevó a cabo con un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional. Se recopilaron datos de una población específica en un solo punto en el tiempo. La muestra constó de 76 colaboradores, de los cuales el 34 % pertenece al personal administrativo y el 66 % al personal de atención médica en la clínica Cayetano Heredia. Los resultados, con un coeficiente de determinación $R^2 = 0.9586169$, revelaron una influencia muy fuerte del endomarketing en la retención del personal asistencial y administrativo, siendo su nivel de "p" significativo con un valor inferior a 0.05. Estos hallazgos indican que la implementación del endomarketing y sus dimensiones tienen un impacto significativo en la retención de colaboradores valiosos, con el fin de evitar su salida voluntaria de la organización.

2.2. Bases teóricas o científicas

Estos fundamentos teóricos fueron desarrollados apoyados en diferentes bibliografías especializadas como: libros, revistas científicas, artículos científicos, páginas especializadas entre otras.

A. Retención del Talento Humano

a. Definición

Conforme con (Chiavenato, 2018). “La retención de personal es un proceso que requiere atención especial en el plan salarial, los beneficios sociales, la higiene y el trabajo para proteger y mantener la satisfacción de los empleados talentosos a largo plazo en la organización.”. (p. 244)

Por ello se necesita una planificación a largo plazo de diferentes programas de retención con paquetes de beneficios que incluyan un buen salario, compensaciones y un buen entorno laboral, para de esta manera, retener y mejorar su desempeño laboral.

Para (Gutierrez, 2018) “La retención del talento en las empresas constituye los esfuerzos que realizan las mismas, evitando que se retiren los trabajadores valiosos, la importancia de la retención radica en la escasez de empleados cualificados y a su vez la creciente competencia por el talento”. (p.10)

Según (Delgado, 2019) “La retención del talento humano se logra haciendo sentir a los empleados parte del éxito de la empresa, manteniéndolos contentos, motivados y remunerándolos bien. La satisfacción del empleado con su trabajo y la organización permite la retención del personal”. (p.32)

Podemos estar seguros de que retener personal es una forma de conservar empleados talentosos en la organización, proporcionarles una remuneración justa y proporcionar una compensación necesaria por su trabajo. Además de inspirarlos siempre y así se sientan satisfechos y comprometidos con la empresa.

b. Importancia de retención del personal

Radica en:

La interdependencia directa del campo de gestión humana y el resto de la empresa. Si los empleados deciden dejar la empresa, pueden eliminar mucho conocimiento y ser difíciles o imposibles de apreciarlos y almacenarlos en la empresa. Es por eso que, en la empresa, se debe aplicar una cultura, es decir, los empleados son los primeros y tratar de alentar su permanencia y otras medidas reservadas a través de planes de inversión que incluyen bienestar social, revisión salarial, fecha justa u plan ocupacional. Mínimamente garantizar su estabilidad laboral. (GTH, 2020, p.3).

Por lo tanto, como parte de la estrategia organizacional, retener los mejores talentos conducirá a métodos y prácticas de evaluación en la gestión humana del reclutamiento, inducción de objetivos y gestión humana de acuerdo con los objetivos y métodos de los colaboradores.

c. Proceso de retención del personal

Se describen en lo siguiente.

Según (Chiavenato2018):

“El proceso de retención de talentos requiere una serie de cuidados especiales, incluida la remuneración económica, el bienestar social y los planes de salud y seguridad. Forman parte del sistema de bienestar proporcionado por la empresa hacia los empleados para que estén complacidos y contentos, y seducirlos para conservarlos en sus puestos de trabajo". (p.440).

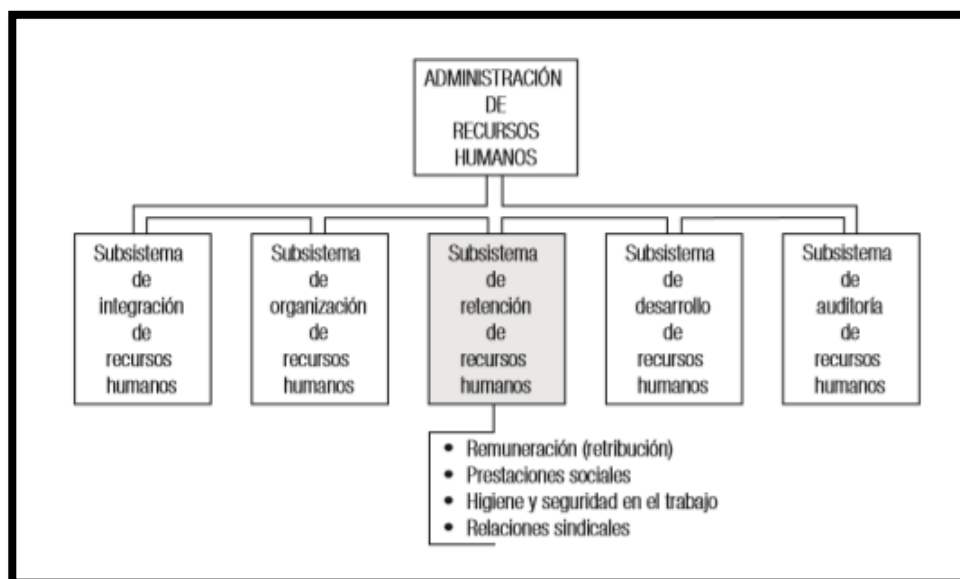


Figura 3: Procesos de retención de personal

Fuente: Libro de GTH.

d. Evaluación de los procesos de retención del talento humano

“Existen organizaciones en donde estos procesos tiene una calificación mínima en la conservación de talentos, debido a que estas empresas son rígidas e inflexibles, son genéricas y estandarizadas, tratan de una misma manera a todos sus empleados, sin detenerse a ver que cada integrante de su organización hace diferentes aportes a la organización. Por otro lado hay organizaciones que obtiene una calificación muy alta con respecto a retención de personal, debido a que son flexibles y adaptables para sus empleados, respetan las diferencias y aportes que realizan estos para lograr sus metas de la empresa. El reto se encuentra en llevar gradual y firmemente hacia el lado derecho de la figura 2 las características de procesos de retención de personal”. (Chiavenato, 2017, p.240).

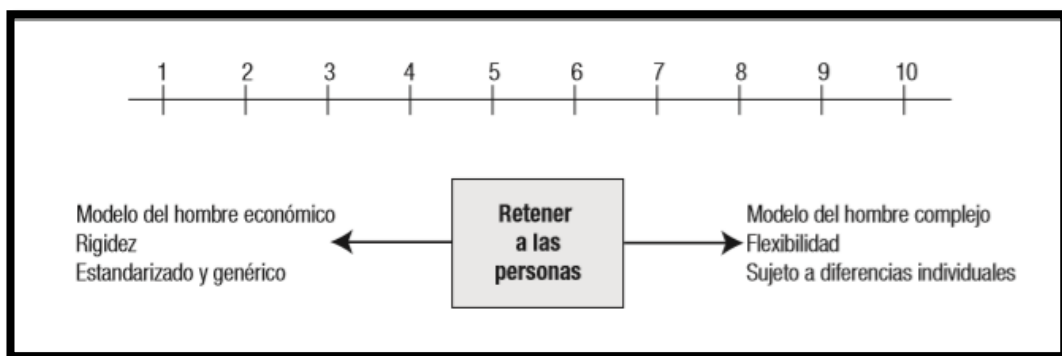


Figura 4: Evaluación de Retención del Personal

Fuente: libro ARH.

e. Estrategias de retención del talento humano

Existen distintas estrategias de diversos autores para retener empleados, sin embargo, seleccionamos las estrategias más reconocidas y aplicada a muchas empresas exitosas.

Hay distintos métodos de retención económica y no económica. Retención de acuerdo con Gonzales, (2009) que se detallan a continuación:

- ✓ **Beneficio económico.** Son las ventajas que proporciona la organización a sus trabajadores y familia. Brindan facilidad de crédito para casas,

autos, también en educación, capacitación, salud, pólizas, seguros de vida y reconocimiento adicional de discapacidad.

- ✓ **Bonificación - Incentivo.** Describe el bono que otorga a los empleados por los resultados de su trabajo, que generalmente se mide por índices o experiencia. Existen casos, en donde se brindan primas, se ejecutan planes de comisión o bonos.
- ✓ **Política salarial.** Es una estrategia en el que se brinda un sueldo superior al mínimo vital, para lograr la retención de personal, algunas organizaciones estudian el mercado, buscando igualar el sueldo o realizar algún aumento que se encuentre por encima del IPC o la curva salarial.
- ✓ **Formación.** Consiste en integrar planes de capacitación, formación, entrenamiento, becas, etc.
- ✓ **Calidad de vida.** Se encuentran: permisos especiales, programas, infraestructura adecuada del local de trabajo, festejo de días especiales y algún servicio adicional.
- ✓ **Plan de carrera.** Son las oportunidades de ascenso, planes de carrera y promociones que ofrece la organización a sus empleados.
- ✓ **Clima laboral.** Consiste en dar un buen trato al empleado, considerarlo como parte de la familia, brindándole un buen clima organizacional.
- ✓ **Reconocimiento.** En esta estrategia, se debe dar reconocimiento público del personal de forma monetaria o simbólica.
- ✓ **Sentido de pertenencia.** Se procura que el trabajador se sienta identificado a la organización y sus labores, generando lealtad e integración para con la organización.

- ✓ **Tareas desafiantes.** La mejora continua de los líderes, la abundancia de estatus y desafíos laborales es el elemento que existe en esta estrategia. Esta idea es descubrir que los empleados siempre tienen algunas contribuciones y hacerle sentir que ha agregado valor en su trabajo.
- ✓ **Gestión del conocimiento.** Gestionar el conocimiento de los trabajadores (pp.59-60).

f. Teoría de la inequidad

(Chiavenato, 2017) “Esto muestra que los empleados y organizaciones se encuentran enlazadas en sistemas de comunicación complejos: los trabajadores contribuyen a la empresa y ésta les brinda estímulos o recompensas. Los aportes que realizan los trabajadores representan la inversión personal y esto debe brindar ciertos rendimientos en forma de incentivos o recompensas. Lo que es más difícil para este complejo sistema de comunicación es que cada uno de los trabajadores reciben sus propias contribuciones y las comparan con la contribución de los demás empleados”. La siguiente ecuación representa esa comparación:

$$\frac{\text{Mis premios}}{\text{Premios de otros}} = \frac{\text{Mis contribuciones}}{\text{Contribuciones de otros}}$$

Si los 2 términos de dicha ecuación son iguales, hay equidad, si hay equidad el trabajador se siente satisfecho, pero por otro lado si los 2 términos de la ecuación son diferentes, hay inequidad, lo que genera que el empleado se sienta insatisfecho y si hay mayor inequidad aumenta el sentimiento de insatisfacción. La inequidad se siente si percibe que su remuneración es excesivamente alta o baja. Se genera tensión si el trabajador siente que su sueldo está encima o debajo que éste considera justo por la realización de sus labores, cólera si siente que su sueldo está debajo de

lo justo y culpa si está por encima. Al sentirse tenso, el trabajador intentará reducir el desequilibrio, tratando de modificar alguno de los términos de la ecuación, generalmente las contribuciones que hace a la organización. (p.238).

g. Dimensiones de la retención del talento humano

Según (Chiavenato, 2017), los subsistemas que hay en la retención de personal son:

1. Remuneración

Es la retribución económica que recibe la persona, en compensación por las labores que realiza dentro del centro de labores, prácticamente es el intercambio del empleado y empleador, el empleado busca percibir un pago económico y extraeconómico.

Esta retribución podría ser directa o indirectamente, de forma directa es cuando el empleado percibe su pago como salario, bono, comisión o premios. El más importante viene a ser el salario, que viene a ser la retribución monetaria que realiza la organización para con sus trabajadores, según su puesto y el servicio que ofrece en un tiempo específico en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo.

El salario se da directa o indirectamente

El salario directo es aquel que se recibe como retribución por el trabajo realizado dentro de la organización, aquellos trabajadores que laboran por horas, su sueldo es equivalente a las horas que trabajaron.

El indirecto, vienen a ser: vacaciones, gratificaciones, participación de utilidades, horas extra, así como el dinero correspondiente a los servicios y las prestaciones sociales que ofrece la organización.

Al sumar estos dos se obtiene la remuneración, por tanto, la remuneración viene a ser todo lo que el trabajador recibe por las labores que desempeña en una organización.

Por ende, la remuneración engloba todo lo que se puede considerar como pago al empleado, viniendo a ser ésta la razón principal por la que un individuo trabaja.

El pago permite al trabajador saciar sus necesidades personales y familiares. Pero no solo brinda satisfacción, sino también se define su importancia dentro de una organización.

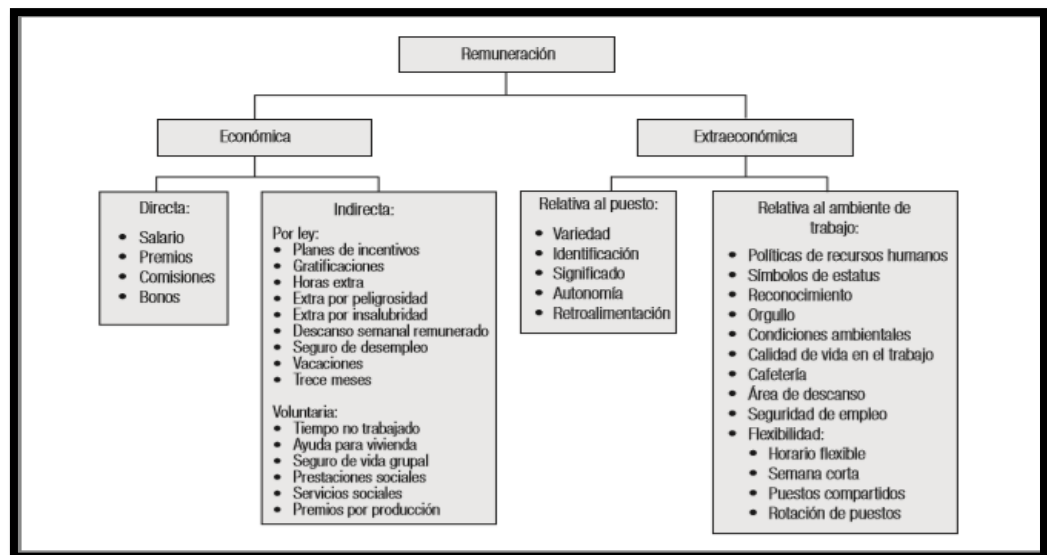


Figura 5: Diversos Tipos de Remuneración

Fuente: Teoría de la administración científica

2. Prestaciones sociales

Son todas aquellas facilidades, las comodidades, las ventajas y los servicios proporcionados por la organización para que trabajadores ahorren esfuerzo y preocupación. Generalmente la organización es quien paga éstas prestaciones, casi nunca los empleados. Son necesarios para tener en un buen

nivel de productividad y satisfacción a los trabajadores. Los elementos más importantes de las prestaciones son:

- asistencia médico-hospitalaria
- seguro de vida, alimentación
- transporte
- seguridad social privada y demás.

Tipos:

Estos planes tienen como objetivo colaborar con el empleado en tres aspectos:

- En el puesto de trabajo
- Dentro de la empresa, pero fuera del puesto de labor (transporte, ocio, etcétera).
- Fuera de la empresa (diversión y demás actividades).

3. Higiene y seguridad en el trabajo

Desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, la salud y la seguridad de los trabajadores es una de las bases principales para mantener una fuerza laboral en forma. La higiene y seguridad en el trabajo son actividades íntimamente relacionadas porque garantizan buenas condiciones físicas y personales en el lugar de trabajo, que permiten a cada trabajador mantener un buen estado de salud. La OMS explica a la salud como una situación de confort física, mental y socialmente, no solamente es la falta de enfermedades o males. Por lo tanto, higiene laboral es un grupo de normas y técnicas que procura cuidar el bienestar social, mental y físico del empleado, protegiendo de algún accidente que pueda ocurrir dentro del centro de trabajo.

Puntos del plan de higiene laboral:

1. Plan organizado: en esto no solo se considera a personal médico como parte del servicio, sino también enfermeros y demás (todo o parte del tiempo), y este último depende del tamaño de la organización.
2. Servicio médico adecuado: Estos implican dispensarios de urgencias y de ser necesario, de primeros auxilios. Deben incluir: a) examen físico. b) La atención de las lesiones personales causada por el mal profesional. c) Primeros auxilios. d) controlar y eliminar áreas poco saludables. e) registros médicos apropiados. f) supervisar higiene y salud g) la moralidad y cooperación con la familia de aquellos empleados que tengan permiso por salud. h) Uso de un buen hospital de categoría. I) Los exámenes médicos deben ser de manera regular y controlados.
3. Prevenir riesgos que puedan afectar a la salud: conocer: a) riesgo químico (como envenenamiento, dermatitis industrial, etc.). b) Riesgo físico (como ruido, temperatura extrema, ionización y no ionización, etc.). c) Riesgo biológico (como los agentes biológicos, microorganismos patógenos, etc.).
4. Otros servicios: incluye:
 - a) Tener un plan informativo para poder brindar información a los empleados sobre cómo pueden mejorar su estilo de vida, informar sobre higiene y salud.
 - b) Plan de cooperación con instituciones y autoridades del sector local, para que puedan proporcionar servicios de cámara de rayos, servicios de entretenimiento, lectura, películas, etc.
 - c) Evaluar entre los departamentos (de parte médicos, supervisores, etc.) y así detectar los signos de alarma obtenidos de los cambios en el tipo de labor, departamento u horario.

B. Desempeño laboral

a. Definición

Conforme con (Chiavenato, 2017):

“El desempeño laboral viene a ser un grupo de capacidades y características de individuos, equipos u organizaciones, seres vivos, máquinas, equipos, productos o sistemas, que buscan cumplir con objetivos, requisitos o expectativas que ya fueron definidos”. “De otro modo, desempeño laboral viene a ser el modo en que los trabajadores se desempeñan dentro de la organización, buscando alcanzar las metas propuestas y obtener buenos resultados, es la forma en que las personas, equipo, u organización realizan sus tareas u actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados”. (pág. 206)

Para (Acosta, 2018). Desempeño laboral viene a ser “la demostración de la capacidad de los trabajadores durante la realización de su labor, este es un examen personal que se basa en el esmero del individuo”.

Según Robbins y Judge (2013) cita Del Castillo, (2016)

“El desempeño laboral vienen a ser toda aquella acción o comportamiento relevante para el cumplimiento de objetivos de la organización que demuestra el empleado, se pueden medir según capacidades personales y aportes a la organización” (p. 84).

b. Objetivos del desempeño

Según (Chiavenato, 2017), estos objetivos buscan perfeccionar los siguientes puntos:

- Calidad: ofrecer un servicio o producto exento de fallas.

- Velocidad: celeridad y reducción del tiempo en la entrega.
- Confiabilidad: elaboración adecuada, entrega confiable y segura.
- Flexibilidad: mediante la mejora continua e innovar productos y servicios.
- Costo: producir con un costo mínimo y así se garantiza un precio menor y un margen superior.

Estos objetivos generan efectos tanto externos como internos, por lo tanto, el jefe o gerente debe tener en consideración los siguientes aspectos: ¿Cuáles son los objetivos de trabajo que deben alcanzar los trabajadores?, ¿Cuáles son los resultados que deberían ofrecer a la empresa?, ¿Cómo cada individuo va a realizar su trabajo en conjunto y qué es lo que necesita?

Estos aspectos se necesitan analizar anticipadamente, debido a que si hay una respuesta satisfactoria, el desempeño contará con una buena condición, lo que permitirá el resultado anhelado. (pp.206-208).

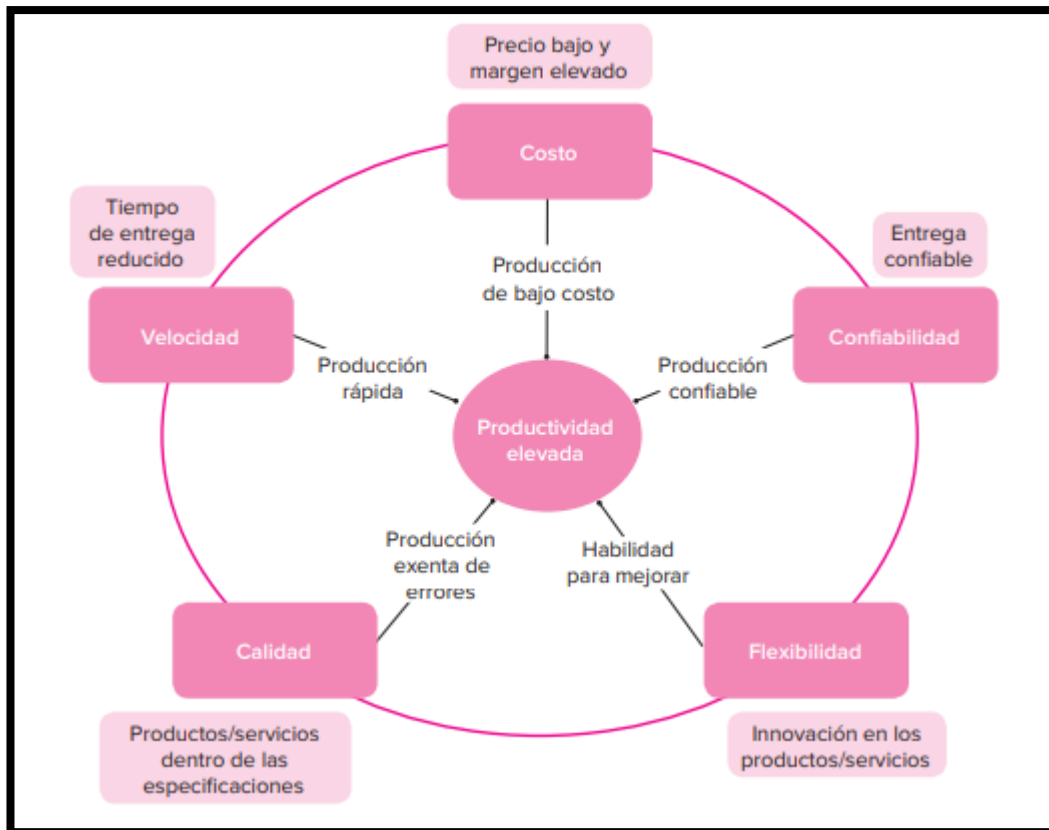


Figura 6. Efectos internos y externos de los cinco objetivos de desempeño

Fuente: libro de ARH- 2019.

c. Gestión del Desempeño

“Es planear, organizar, dirigir y controlar la circulación de todas las actividades de la empresa en cada área y nivel de ésta, así poder alcanzar los objetivos y brindar buenos resultados”. (Chiavenato, 2017, pp. 208-209)



Figura 7: Proceso de gestación del desempeño

Fuente: libro ARH.

d. Evaluación de desempeño

Sobre la evaluación (Chiavenato, 2017) afirma:

“Es el análisis del desempeño y potencial de desarrollo de un trabajador dentro de un puesto de trabajo. Al evaluar al trabajador se busca estimularlo o juzgar su valor, su excelencia y cualidades. Para poder realizar dicha evaluación hay que aplicar métodos conocidos con distintos nombres, tales como: evaluación de desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, etc.”

Normalmente, “la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados de manera formal o informal, con cierta continuidad. La evaluación del desempeño representa una técnica básica en las actividades administrativas. Puede detectar los problemas de la supervisión de los empleados y la integración

de los empleados a la organización o puestos de ocupación, así como las diferencias”. (pp.210-211).

e. Dimensiones de desempeño laboral

De acuerdo a (Del Castillo Méndez, 2016), vienen a ser: el “cumplimiento de objetivos, cooperación, trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal”.

1. Cumplimiento de objetivos

Para Medina Gómez (1996) citado por (Del Castillo Méndez, 2016):

En esta dimensión se debe evaluar el grado de realización de metas definidas con la calidad pedida y en el periodo analizado, determinando la valoración cuantitativa y cualitativa de cada uno, también se valora su ejecución, en calidad y cantidad de las tareas que hayan sido planeadas o no en dicho periodo. (p.67).

2. Coordinación y trabajo en equipo

Según (Chiavenato, 2013, p.189). “El trabajo en equipo juega un papel importante en la vinculación de miembros nuevos, ya que éste debe generar efecto positivo y duradero en el nuevo integrante. Aceptar al individuo es una fuente vital de necesidades sociales satisfactorias. Además, el equipo de trabajo tiene un fuerte impacto en las creencias y actitudes individuales hacia la organización, así como la forma en que deben actuar”. Citado por (Del Castillo Méndez, 2016)

3. Disciplina laboral

Werher (2007), citado por (Del Castillo Méndez, 2016) “Constituye una acción administrativa que se toma con el fin de alentar y garantizar a que los

empleados tengan que cumplir con las reglas y procedimientos para evitar la desviación”. (p. 453).

4. Superación laboral

Para Medina (1996) citado por (Del Castillo Méndez, 2016) “Se considera si el empleado actúa de cierto modo, queriendo mejorar y progresar laboralmente, mediante capacitaciones o de forma didáctica, aun habiendo dificultades y limitaciones en su desempeño laboral” (p.78).

2.3.Marco Conceptual

- a) Retención del Talento Humano: Según (Chiavenato, 2018). “Viene a ser un proceso que exige poner una atención especial en remuneraciones, prestación social e higiene y seguridad laboral, para conservar, tener contento y motivado a los trabajadores talentosos a largo plazo en la empresa”. (p. 244)
- b) Remuneración: es la compensación que percibe el individuo a cambio de haber realizado sus labores dentro de la organización.
- c) Prestaciones Sociales: son la facilidad, comodidad, ventaja y servicio que ofrece la organización para sus trabajadores, buscando ahorrar esfuerzo y preocupación a éstos.
- d) Higiene y Seguridad en el Trabajo: viene a ser un tema fundamental dentro conservación del talento humano.
- e) Desempeño Laboral: vienen a ser las aptitudes y actitudes que muestra el colaborador en el ejercicio de sus actividades, su evaluación se basa en el esfuerzo que hace cada individuo.
- f) Cumplimiento de Objetivos: Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados con la calidad exigida durante el periodo analizado, concretando en cada caso una valoración cuantitativa y cualitativa correspondiente a cada caso.

- g) **Coordinación y Trabajo en Equipo:** El trabajo en equipo juega un papel muy importante en la vinculación de nuevos miembros, ya que éste debe generar efecto positivo y duradero en el nuevo integrante. Aceptar al individuo es una fuente vital de necesidades sociales satisfactorias. Además, el equipo de trabajo tiene un fuerte impacto en las creencias y actitudes individuales hacia la organización, así como la forma en que deben actuar.
- h) **Disciplina Laboral:** Es un acto administrativo realizado para incentivar y asegurar el cumplimiento de la normativa interna.
- i) **Superación Personal:** Se considera si el empleado actúa de cierto modo, queriendo mejorar y progresar laboralmente, mediante capacitaciones o de forma didáctica, aun habiendo dificultades y limitaciones en su desempeño laboral.

CAPITULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES

1.1.Hipótesis General

Existe una relación directa entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo- 2022.

1.2.Hipótesis Específicas

1. Existe una relación directa entre la remuneración y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022.
2. Existe una relación directa entre las prestaciones sociales y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022.
3. Existe una relación directa entre la higiene y seguridad en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022.

3.3. Variables

3.3.1. RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. Dimensiones
 - D1: Remuneración
 - D2: Prestaciones sociales
 - D3: Higiene y seguridad en el trabajo

3.3.2. DESEMPEÑO LABORAL

1. Dimensiones
 - D1: Cumplimiento de objetivos
 - D2: Coordinación y trabajo en equipo
 - D3: Disciplina laboral
 - D4: Superación personal

Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Retención del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 1: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según (Chiavenato, 2018). “La retención de personal es un proceso que requiere atención especial en el plan salarial, los beneficios sociales, la higiene y el trabajo para proteger y mantener la satisfacción de los empleados talentosos a largo plazo en la organización.”. (p. 244)	Se refiere a mantener al colaborador en la organización a través de un plan de remuneración que se adecue al equilibrio de su labor con el tiempo se servicio, responsabilidad y habilidades. Además, la protección del trabajador con respecto a su salud física y mental. Finalmente, los beneficios que incentiven al colaborado a incrementar su desempeño.	D1: Remuneración	Remuneración directa	Ordinal 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5. siempre
				Remuneración indirecta	
				Remuneración voluntaria	
				Remuneración extraeconómica	
			D2: Prestaciones sociales	Flexibilidad	
				Prestaciones asistenciales	
				Prestaciones recreativas	
			D3: Higiene y seguridad en el trabajo	Prestaciones complementarias	
				Condiciones ambientales	
				Condiciones de tiempo Prevención de accidentes	

Variable 2: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Para (Acosta, 2018). Desempeño laboral viene a ser “la demostración de la capacidad de los trabajadores durante la realización de su labor, este es un examen personal que se basa en el esmero del individuo”.	Se refiere a cumplir la ejecución de tareas en un tiempo determinado. Asimismo, es importante la vinculación de los miembros de la organización para que tengan un buen apoyo los nuevos colaboradores e incrementen su esmero de progresar en el trabajo.	D1: Cumplimiento de objetivos y tareas	Ejecutar las tareas	Ordinal 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5. siempre
				Alcanzar las metas	
				Alcanzar los objetivos organizacionales	
			D2: Coordinación y trabajo en equipo	Ayuda mutua	
				Facilidad para trabajar en conjunto	
				Complementariedad	
			D3: Disciplina laboral	Cumplimiento de horario	
				Gestión del tiempo	
			D4: Superación personal	Formación	
				Realización	

CAPITULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Método de investigación

De acuerdo con (Sanchez Carlessi & Reyes Meza, 2017) “El método científico consiste en seguir un conjunto de operaciones y reglas establecidas que nos permitan alcanzar un resultado o meta”. Por lo tanto, la presente tesis tuvo como método general, al Método Científico, que siguió el procedimiento de indagación del problema general de manera sistematizada, haciendo uso del pensamiento reflexivo.

El método hipotético - deductivo se utilizó como método específico, debido a que los autores refieren que este método comienza con la creación de la hipótesis y las posibles explicaciones y comprobaciones a estas. Por lo tanto, en esta investigación, se infiere la autenticidad de la hipótesis propuesta mediante procedimientos que colaboraron en la comprobación de la misma mediante el procesamiento de datos.

Como enfoque de la presente tesis (Bernal Torres, 2010) tenemos el *enfoque cuantitativo* “Se basa en medir las características de los fenómenos sociales, lo que significa derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de manera deductiva. Este método tiende a generalizar y estandarizar los resultados”. (p. 60).

Por lo anterior la presente tesis tuvo un enfoque cuantitativo porque los datos recabados mediante el instrumento de medición son datos medibles, los cuales aportaron precisión en los resultados obtenidos. Finalmente, el enfoque cuantitativo ayudó a establecer el grado de relación de variables.

4.2. Tipo de la investigación

Según (Sánchez Carlessi & Reyes Meza, 2017). “La investigación básica busca el progreso científico, contribuyendo así al aumento del conocimiento teórico, siguiendo la generalización de sus resultados y así desarrollar una perspectiva fundamentada en principios y leyes de la teoría o modelos teóricos científicos”.

Por lo anterior, esta tesis es de tipo básica puesto que buscó contribuir al conocimiento y fundamento teórico en los temas específicos de Retención del talento humano y desempeño laboral.

4.3. Nivel de investigación

Conforme con (Sanchez Carlessi & Reyes Meza, 2017). La investigación relacional tiene como fin “comprender el grado de relación o asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto dado”. Al evaluar el grado de correlación entre variables, lo miden y luego cuantifican y se analiza la vinculación.

Esta tesis tuvo un nivel de investigación relacional, lo que llevó a buscar la asociación o la relación de 2 o más variables.

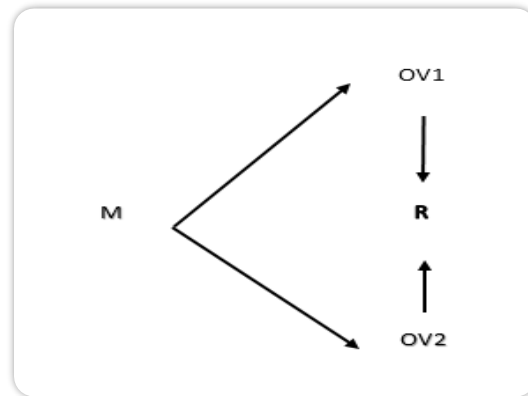
4.4. Diseño de investigación

Según (Sánchez & Reyes, 2017) “La investigación es de diseño no experimental, de corte transversal. Es no experimental porque no se manipulan variables. Del mismo modo, es transversal, porque su medición de variables y su consiguiente aplicación del instrumento se realiza en un único momento”.

Esta investigación emplea un diseño de investigación no experimental ya que no se manipularon variables y toda la información obtenida fue en su entorno. Así mismo, tuvo

un corte transversal ya que usamos el cuestionario como instrumento de medición en un momento en 2022.

Su esquema a continuación:



ESQUEMA:

M: muestra

01: observación de la variable 01

02: observación de la variable 02

r: relación de las variables

4.5.Población y muestra

Población:

Según (Oseda Gago, 2016). “Para una investigación, la población se conforma por un grupo de individuos, al que se puede generalizar los resultados obtenidos del trabajo (...), puede hablarse que hay dos tipos de población, una viene a ser la población objetivo que involucra al total de individuos y otra es la población accesible, que vendría la población a la que el investigador tendrá acceso”.

La presente tesis tuvo una muestra censal, así que su población lo conformaron 30 trabajadores del Grupo Kallpa.

Muestra

Según (Oseda Gago, 2016), “Cuando una muestra es pequeña (menor o igual que 100), preferentemente se debe trabajar con el total de la población, a esto se le llama muestra censal o universal”.

Por tal razón, en ésta investigación la muestra censal fue conformada por 30 empleados del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022, del mismo modo, fue un muestreo no probabilístico porque no utilizamos alguna fórmula porque la población es muy reducida.

Criterios de inclusión

- Todos los trabajadores de Grupo Kallpa.
- Todos los presentes a la hora de la encuesta programada.
- Incluyen administrativos y trabajadores de campo.

Criterios de exclusión

- Se excluye a los empleados que se encuentran de vacaciones.
- Se excluye a los que faltan el día de la encuesta.
- Se excluye a los practicantes.
- Se excluye al equipo técnico.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

La Encuesta fue la técnica utilizada en esta tesis. (Oseda Gago, 2016) Afirma: “Esta técnica está destinada a conseguir datos de diferentes personas, de las que sus opiniones sirven a quien investiga”.

4.6.2. Instrumentos de Recolección de datos

Esta investigación utilizó al Cuestionario como instrumento de medición, el cual fue elaborado por el investigador, con el fin de recolectar datos con relación a

conocimientos y rutinas de estudio de las dimensiones consignadas en la operacionalización de variables.

La recolección de datos se dio de la siguiente manera:

Presentar permiso para ejecutar la encuesta.

- 1) Programar la visita
- 2) Visitar a las instalaciones de la empresa.
- 3) Realizar la encuesta
- 4) Recolectar y codificar los datos
- 5) Procesar los datos
- 6) Analizar los resultados

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis utilizamos la estadística descriptiva: para obtener una descripción gráfica y medida de tendencia central, medida de variabilidad, medida de la dispersión de datos relativa al valor central de los datos de la variable. Las descripciones gráficas y medida de tendencia central (moda, media aritmética y mediana), medida de variabilidad (desviación estándar y varianza) miden el grado de dispersión de los datos en relación con el valor central de los datos de la variable. Del mismo modo, la estadística inferencial también ha sido utilizada por la prueba Rho de Spearman para medir el grado de relación entre las dos variables.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Para el desarrollo de la siguiente tesis se considera la observancia de procedimientos adecuados, principios éticos en el inicio y conclusión de procedimientos, de acuerdo

con el reglamento de grados y títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la UPLA.

Por lo tanto, el contenido de la tesis se somete a las respectivas pruebas de validación.

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Este capítulo se describieron los resultados a través del uso de la estadística descriptiva apoyado por las tablas y gráficos.

1. De la variable 1. Retención del talento humano

Tabla 2: Retención del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	10	33,3	33,3	33,3
REGULAR	10	33,3	33,3	66,7
ADECUADO	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por las autoras

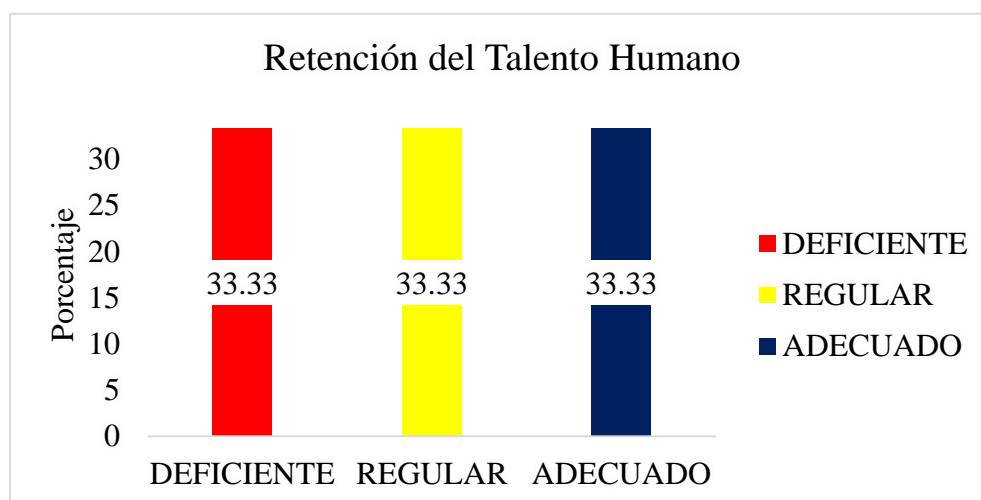


Figura 8 : Variable 1. Retención del Talento Humano

Fuente: Elaborado por las autoras

Conforme con la tabla 2 y figura 8, de los 30 empleados del Grupo Kallpa que fueron encuestados el 33.3% que equivale a 10 colaboradores perciben como deficiente la retención del talento humano, de igual forma un 33.3% que equivale a 10 perciben como

regular y finalmente el 33% que equivale a 10 colaboradores perciben como adecuado la retención del talento humano en el Grupo Kallpa.

Tabla 3: Dimensión 1. Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	11	36,7	36,7	36,7
REGULAR	12	40,0	40,0	76,7
ADECUADO	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por las autoras

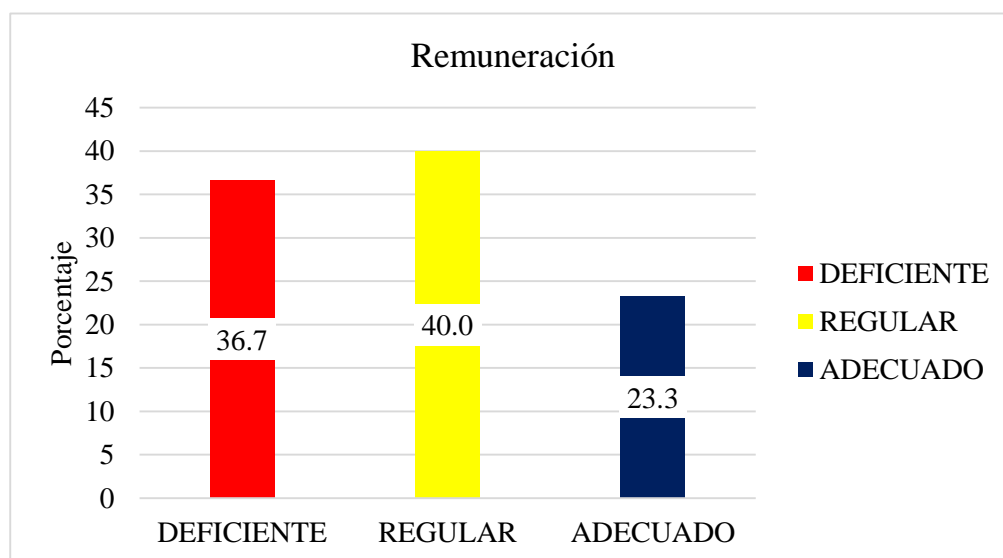


Figura 9: Dimensión 1. Remuneración

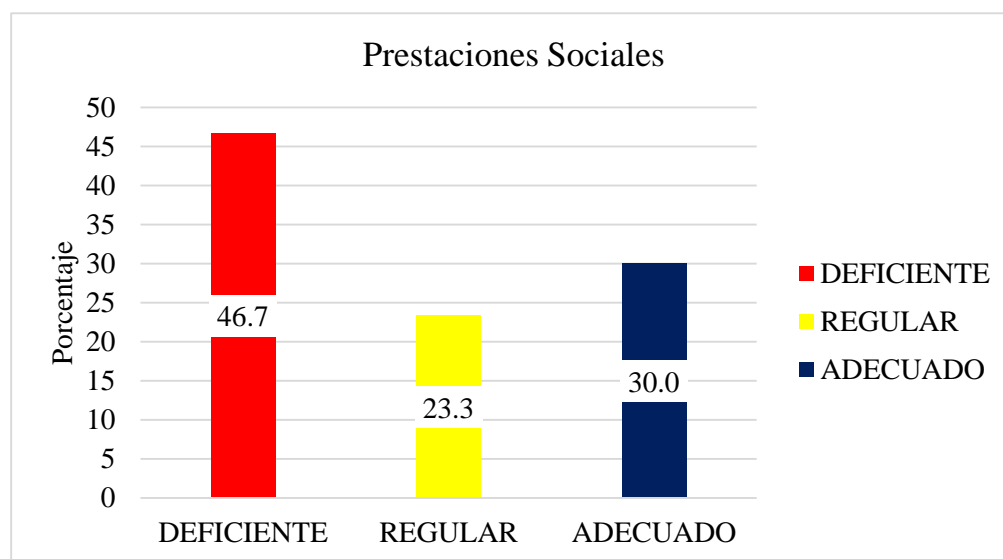
Fuente: Elaborado por las autoras

Conforme con la tabla 3 y figura 9, de los 30 empleados del Grupo Kallpa que fueron encuestados 11 colaboradores que representan al 36.7%, perciben que la remuneración es deficiente; del mismo modo 12 empleados que equivale al 40% perciben como regular y finalmente 7 colaboradores que equivale al 23,3% perciben como adecuado la remuneración que se les da por las labores que realizan.

Tabla 4: Dimensión 2. Prestaciones Sociales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	14	46,7	46,7	46,7
REGULAR	7	23,3	23,3	70,0
ADECUADO	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por las autoras

**Figura 10: Dimensión 2. Prestaciones Sociales**

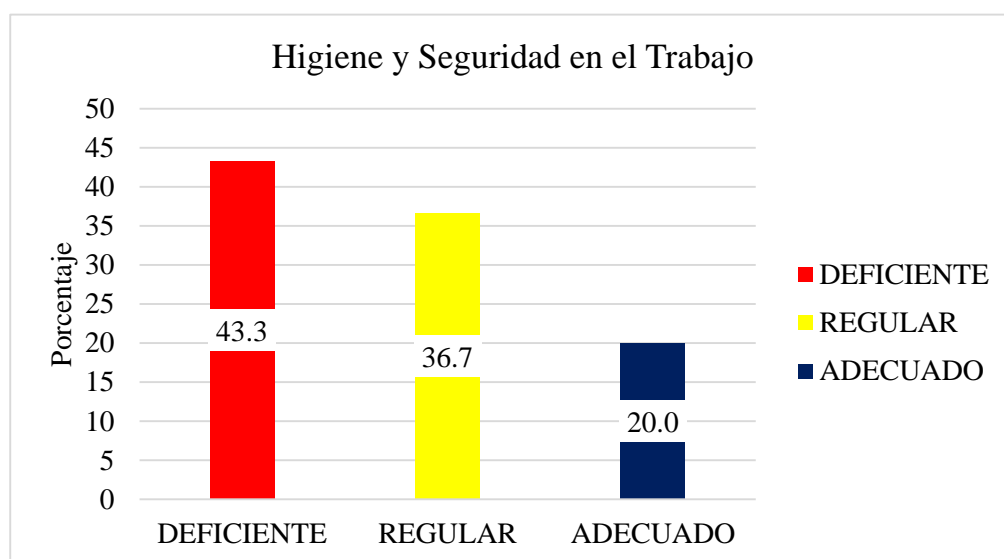
Fuente: Elaborado por las autoras

Conforme con la tabla 4 y figura 10, de los 30 empleados del Grupo Kallpa quienes fueron encuestados el 46.7 % que equivale a 14 colaboradores perciben como deficiente la dotación de las prestaciones sociales, de igual forma un 23.3% que equivale a 7 perciben como regular y por último el 30 % equivalente a 9 colaboradores perciben como adecuado la práctica y entrega de las prestaciones sociales por parte de la empresa.

Tabla 5: Dimensión 3. Higiene y Seguridad en el Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	13	43,3	43,3	43,3
REGULAR	11	36,7	36,7	80,0
ADECUADO	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por las autoras

**Figura 11: Dimensión 3. Higiene y Seguridad en el Trabajo**

Fuente: Elaboración por los autores

Conforme con la tabla 5 y figura 11, de 30 empleados del Grupo Kallpa quienes fueron encuestados el 43.3% que equivale a 13 colaboradores perciben como deficiente la gestión y desarrollo de la higiene y seguridad en el trabajo, del mismo modo un 36.7 % que equivale a 11 perciben como regular y por último el 20 % equivalente a 6 empleados perciben como adecuado la gestión y desarrollo de la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Variable 2. Desempeño laboral

Tabla 6: Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	10	33,3	33,3	33,3
REGULAR	11	36,7	36,7	70,0
ADECUADO	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por las autoras

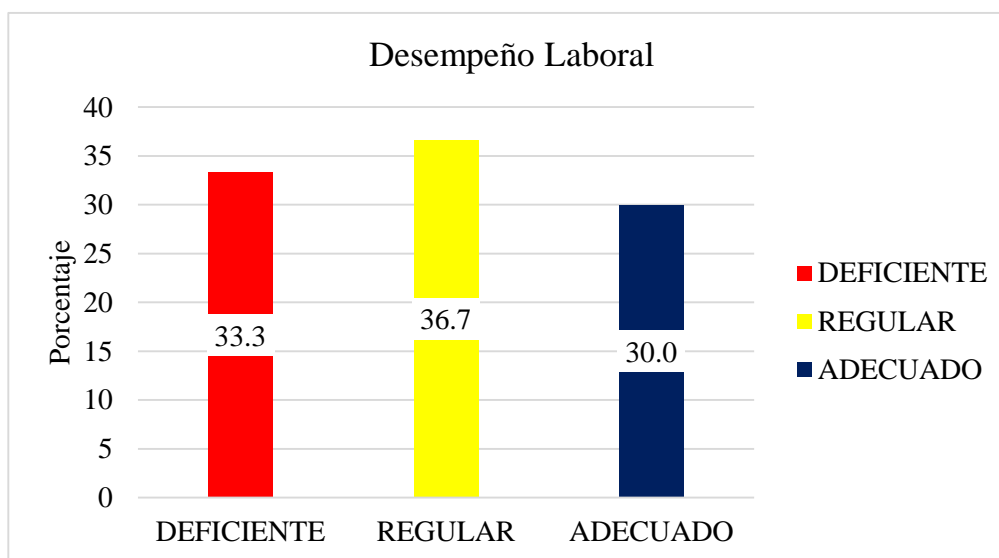


Figura 12: Variable 2. Desempeño Laboral

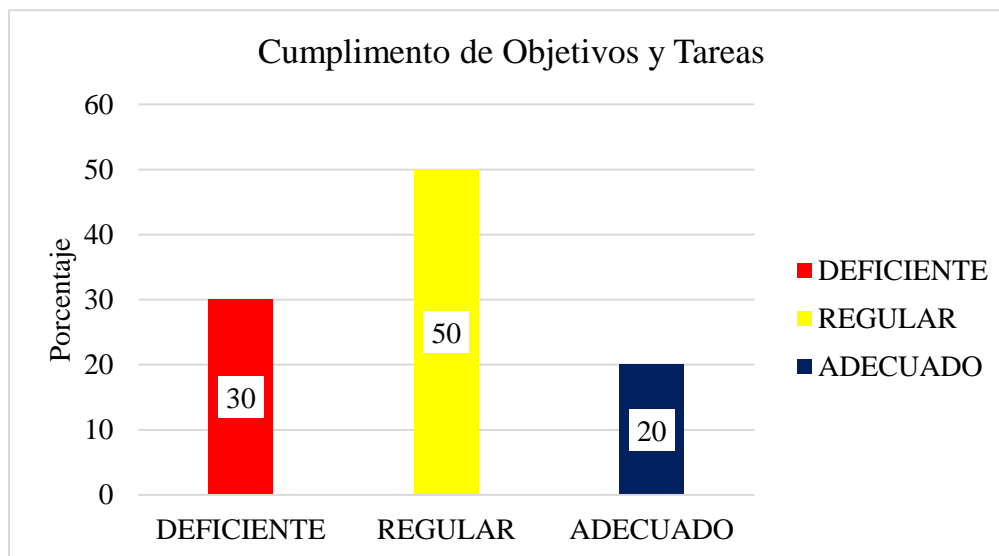
Fuente: Elaborado por las autoras

Conforme con la Tabla 6 y la Figura 12, de los 30 colaboradores de Grupo Kallpa encuestados, el 33,3%, que equivale a 10 colaboradores, piensa que el desempeño laboral de sus compañeros es deficiente y el 36,7%, que equivale a 11 personas opina que es regular, y finalmente el 30%, equivalente a 9 colaboradores sienten que el desempeño laboral de sus compañeros de la empresa es adecuado

Tabla 7: Dimensión I. Cumplimiento de Objetivos y Tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	9	30,0	30,0	30,0
REGULAR	15	50,0	50,0	80,0
ADECUADO	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por las autoras

**Figura 13: Dimensión I. Cumplimiento de Objetivos y Tareas**

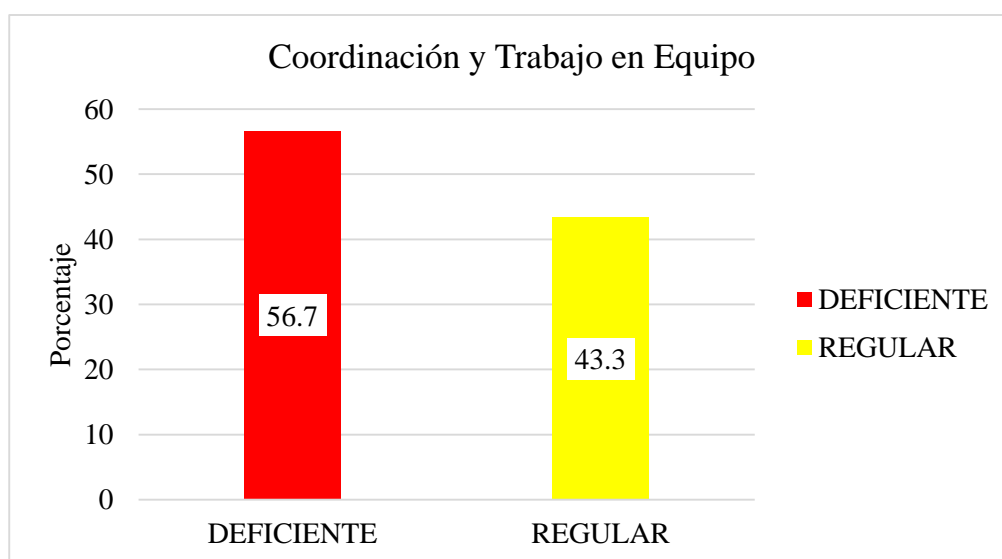
Fuente: Elaborado por las autoras

De acuerdo con la tabla 7 y figura 13, de los 30 trabajadores del Grupo Kallpa que fueron encuestados el 30 % que equivale a 9 colaboradores perciben como deficiente el cumplimiento de los objetivos y tareas, de igual forma un 50 % que equivale a 15 perciben como regular y finalmente el 20 % que equivale a 6 colaboradores perciben como adecuado el cumplimiento de los objetivos y tareas en la empresa.

Tabla 8: Dimensión 2 .Coordinación y Trabajo en Equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	17	56,7	56,7	56,7
REGULAR	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por las autoras

**Figura 14:Dimensión2. Coordinación y Trabajo en Equipo**

Fuente: Elaborado por las autoras

Conforme con la Tabla 8 y la Figura 14, de los 30 colaboradores de Grupo Kallpa encuestados, el 56,7%, equivalente a 15 colaboradores, consideró deficiente la coordinación y el trabajo en equipo, y así mismo, el 43,3%, equivalente a 13, consideró regular la coordinación y trabajo en equipo del talento humano en la empresa.

Tabla 9: Dimensión 3. Disciplina laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	11	36,7	36,7	36,7
REGULAR	9	30,0	30,0	66,7
ADECUADO	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por las autoras

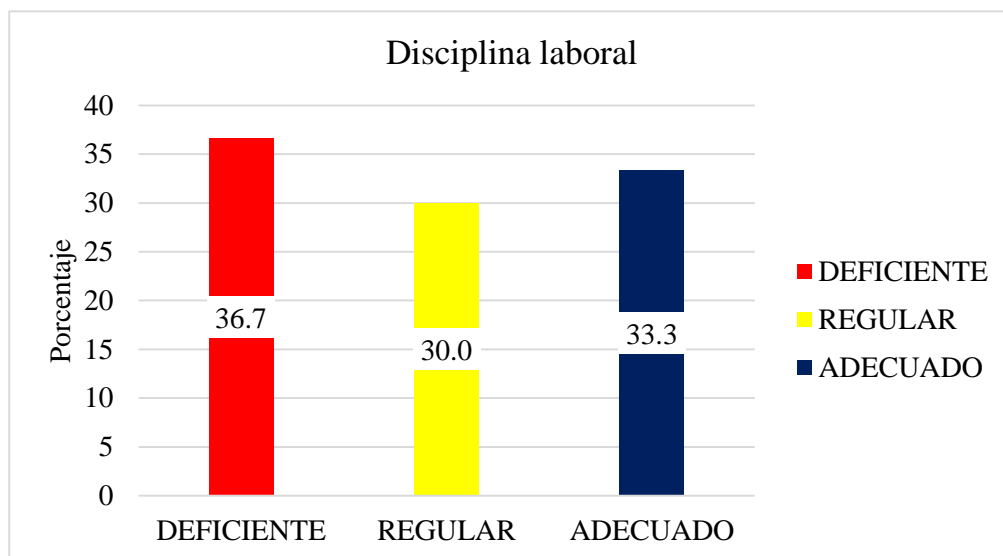


Figura 15: Dimensión 3. Disciplina Laboral

Fuente: Elaborado por las autoras

De acuerdo con la Tabla 9 y la Figura 15, entre los 30 trabajadores del Grupo Kallpa encuestados, el 36,7%, equivalente a 11 compañeros de trabajo, cree que la disciplina laboral de sus compañeros es deficiente, del mismo modo, un 30% que equivale a 9 perciben como regular y finalmente, el 33,3%, equivalente a 11 colaboradores, consideraba que la disciplina de sus compañeros en la empresa es adecuada.

Tabla 10: Dimensión 4. Superación personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	12	40,0	40,0	40,0
REGULAR	14	46,7	46,7	86,7
ADECUADO	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado por las autoras

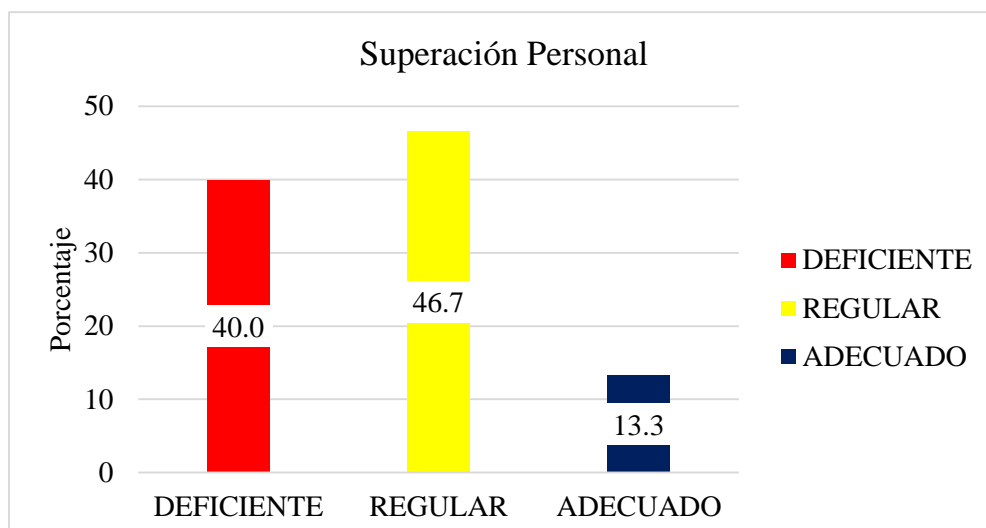


Figura 16: Dimensión 4. Superación Personal

Fuente: Elaborado por las autoras

De acuerdo con la Tabla 10 y la Figura 16, entre los 30 empleados de Grupo Kallpa encuestados, el 40% equivalente a 12 colaboradores consideró como deficiente el apoyo que reciben por parte de la empresa para su superación personal, del mismo modo 46,7% que equivale a 14 colaboradores consideraron como regular y el 13,3% que equivale a 4 colaboradores que sintieron que el apoyo que recibieron de la empresa fue adecuado para su superación personal.

5.2. Contrastación de hipótesis

De la Hipótesis General

En función de los valores de las variables se desarrolló la contrastación de hipótesis, las cuales se agruparon en 3 categorías: deficiente, regular y adecuado. Por tanto, a la relación general de las variables de estudio se le aplicó el coeficiente de relación Rho de Spearman, utilizando el programa SPSS 26. Produciendo la siguiente tabla:

Tabla 11: Tabla Cruzada Retención del Talento Humano y Desempeño Laboral

		Desempeño laboral			Total
		DEFICIENTE	REGULAR	ADECUA	
Retención del talento humano	DEFICIENTE	5	5	0	10
	REGULAR	5	4	1	10
	ADECUADO	0	2	8	10
Total		10	11	9	30

Fuente: Elaborado por las autoras

Paso 1: Planteo del sistema de hipótesis

Ho: No existe una relación directa entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022.

Ha: Existe una relación directa entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo – 2022.

Paso 2: Nivel de significancia

Para poder probar la hipótesis, el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$

Paso 3: Prueba estadística

Para probar la hipótesis utilizamos el estadístico Rho de Spearman, este estadístico es recomendado para las ciencias sociales ya que se utiliza para datos ordinales con poblaciones menores de 40, este estadístico toma valores de +1 a -1, indicando positivo o negativo según corresponda.

Paso 4: Operación de p-valor

Los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS versión 26, de manera que se pudo calcular el P-valor, del cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 12: Relación entre Retención del Talento Humano y Desempeño Laboral

			Retención del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Retención del Talento Humano	Coefficiente de relación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de relación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaborado por las autoras

Quinto paso: Decisión

Rechazar o no la hipótesis nula sigue la siguiente regla:

- Si $P\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula
- Si $P\text{-valor} > \alpha \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula

Se pudo obtener lo siguiente:

$P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Conclusión: Mediante la aplicación de Rho Spearman, el coeficiente de relación obtenido es $Rho=0.690^{**}$, indicando que existe una relación directa entre la retención del talento y desempeño laboral de los colaboradores del Grupo Kallpa, Huancayo- 2022.

De la Hipótesis Especifica 1

Se realizó la contrastación de la Hipótesis específica 1 sobre la base del valor total de las variables codificadas en tres categorías, como, deficiente, regular y adecuado. Por lo

que se aplicó la relación entre dimensiones y variables de estudio a través del coeficiente Rho de Spearman, a través del programa SPSS 26. Se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 13: Tabla Cruzada Remuneración *Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total
		DEFICIENTE	REGULAR	ADECUADO	
Remuneración	DEFICIENTE	6	5	0	11
	REGULAR	3	5	4	12
	ADECUADO	1	1	5	7
Total		10	11	9	30

Fuente: Elaborado por las autoras

Paso 1: planteo del sistema de hipótesis

Ho: No existe una relación directa entre la remuneración y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo – 2022.

Ha: Existe una relación directa entre la remuneración y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo – 2022.

Paso 2: Nivel de significancia

Para poder probar la hipótesis, el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$

Paso 3: Prueba estadística

Para probar la hipótesis utilizamos el estadístico Rho de Spearman, este estadístico es recomendado para las ciencias sociales ya que se utiliza para datos ordinales con poblaciones menores de 40, este estadístico toma valores de +1 a -1, indicando positivo o negativo según corresponda.

Paso 4: Operación de p-valor

Los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS versión 26, de manera que se pudo calcular el P-valor, del cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 14: Relación entre Remuneración y Desempeño Laboral

			Remune ración	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de relación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de relación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaborado por las autoras

Quinto paso: Decisión

Rechazar o no la hipótesis nula sigue la siguiente regla:

- Si $P\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula
- Si $P\text{-valor} > \alpha \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula

En este caso en el contraste se obtuvo lo siguiente:

$P\text{-valor}=0,003 \leq \alpha=0,05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Conclusión: Al aplicar Rho Spearman, el resultado obtenido es $Rho=0.518^{**}$, lo que indica que existe una relación directa entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022.

De la Hipótesis Específica 2

Se realizó la contrastación de la Hipótesis específica 2 sobre la base del valor total de las variables codificadas en tres categorías, como, deficiente, regular y adecuado. Por lo que se aplicó la relación entre dimensiones y variables de estudio a través del coeficiente Rho de Spearman, a través del programa SPSS 26. Se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 15: Tabla Cruzada Prestaciones Sociales y Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total
		DEFICI ENTE	REGULAR	ADECUADO	
Prestaciones	DEFICIENTE	8	6	0	14
Sociales	REGULAR	2	3	2	7
	ADECUADO	0	2	7	9
Total		10	11	9	30

Fuente: Elaborado por las autoras

Paso 1: planteo del sistema de hipótesis

Ho: No existe una relación directa entre las prestaciones sociales y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022.

Ha: Existe una relación directa entre las prestaciones sociales y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022.

Paso 2: Nivel de significancia

Para poder probar la hipótesis, el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$

Paso 3: Prueba estadística

Para probar la hipótesis utilizamos el estadístico Rho de Spearman, este estadístico es recomendado para las ciencias sociales ya que se utiliza para datos ordinales con poblaciones menores de 40, este estadístico toma valores de +1 a -1, indicando positivo o negativo según corresponda.

Paso 4: Operación de p-valor

Los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS versión 26, de manera que se pudo calcular el P-valor, del cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 16: Relación entre Prestaciones Sociales y Desempeño Laboral

			Prestaciones Sociales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Prestaciones Sociales	Coeficiente de relación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de relación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaborado por las autoras

Quinto paso: Decisión

Rechazar o no la hipótesis nula sigue la siguiente regla:

- Si $P\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula
- Si $P\text{-valor} > \alpha \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula

En este caso en el contraste se obtuvo lo siguiente:

$P\text{-valor}=0,000 \leq \alpha=0,05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Conclusión: Mediante la aplicación de Rho Spearman, el resultado obtenido del coeficiente de relación es $Rho=0.713^{**}$, lo que indica que existe una relación directa entre los prestaciones sociales y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa Huancayo - 2022.

De la Hipótesis Específica 3

Se realizó la contrastación de la Hipótesis específica 3 sobre la base del valor total de las variables codificadas en tres categorías, como, deficiente, regular y adecuado. Por lo que se aplicó la relación entre dimensiones y variables de estudio a través del coeficiente Rho de Spearman, a través del programa SPSS 26. Se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 17: Tabla Cruzada Higiene y Seguridad en el Trabajo*Desempeño Laboral

		Desempeño Laboral			Total
		Deficiente	Regular	Adecuado	
Higiene y Seguridad en el Trabajo	Deficiente	6	7	0	13
	Regular	4	4	3	11
	Adecuado	0	0	6	6
Total		10	11	9	30

Fuente: Elaborado por las autoras

Primer paso: planteo del sistema de hipótesis

Ho: No existe una relación directa entre la higiene y seguridad en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo- 2022.

Ha: Existe una relación directa entre la higiene y seguridad en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo- 2022.

Paso 2: Nivel de significancia

Para poder probar la hipótesis, el nivel de significancia es $\alpha = 0.05$

Tercer paso: Prueba estadística

Para probar la hipótesis utilizamos el estadístico Rho de Spearman, este estadístico es recomendado para las ciencias sociales ya que se utiliza para datos ordinales con poblaciones menores de 40, este estadístico toma valores de +1 a -1, indicando positivo o negativo según corresponda.

Cuarto paso: Operación de p-valor

Los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS versión 26, de manera que se pudo calcular el P-valor, del cual se obtuvo lo siguiente:

Tabla 18: Relación entre Higiene y Seguridad en el Trabajo*Desempeño Laboral

	Higiene y Seguridad en el Trabajo	Desempeño Laboral

Rho de Spearman	Higiene y Seguridad en el Trabajo	Coeficiente de relación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de relación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaborado por las autoras

Quinto paso: Decisión

Rechazar o no la hipótesis nula sigue la siguiente regla:

- Si $P\text{-valor} \leq \alpha \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula
- Si $P\text{-valor} > \alpha \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis nula

En este caso en el contraste se obtuvo lo siguiente:

$P\text{-valor}=0,001 \leq \alpha=0,05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Conclusión: Mediante la aplicación de Rho Spearman, el resultado obtenido del coeficiente de relación es $Rho=0.591^{**}$, lo que indica que existe una relación directa entre la higiene y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para un mejor análisis y comprensión de los resultados en esta tesis se utilizó la técnica de triangulación.

Acerca de la Hipótesis General

Al realizar el análisis y discusión de los resultados, se tuvo como objetivo principal: Establecer la relación entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa en Huancayo – 2022. Cuyo resultado obtenido de la tabla 12 indica relación positiva media ($Rho = 0,690^{**}$), entre retención del talento humano y desempeño laboral. En otras palabras, en la misma proporción que mejora la retención del talento, mejora el desempeño laboral en la organización. Al realizar el análisis de lo estudiado por Acosta & Ávila, (2019) En su investigación “*Retención y Desempeño de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú en la Ciudad de Trujillo 2019*”. Su objetivo fue analizar y verificar si existe relación entre Retención y Desempeño de los empleados del BCP en Trujillo. De tipo de investigación cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, la cual fue formada por 300 empleados del BCP, así poder medir la variable de retención se aplicó la encuesta a los trabajadores y para la variable de desempeño laboral la encuesta se aplicó a los supervisores de Call Center. De los resultados de la primera variable se pudo encontrar un nivel alto, esto indica que: línea y ambiente de trabajo, capacitaciones, salario y comisión formulados por la empresa resultan atractivas para los empleados. De igual modo, para la segunda variable se determinó que mientras más atractivas sean las estrategias de retención de personal. Del mismo modo, tras analizar los resultados de la segunda variable, se resolvió que mientras más atractivas sean las estrategias de retención, el desempeño del personal se mantendrá en un nivel alto y será satisfactorio. Según el análisis y con apoyo del estadístico Rho de Spearman, se concluyó que existe baja relación pero significativa entre oportunidad laboral y cumplimiento de objetivos; como

resultado final se obtuvo que el nivel de relación entre capacitación e información y cumplimiento de objetivos es bajo, pero significativo, también los incentivos económicos tiene relación nula cumplimiento de objetivos; del mismo modo tienen relación nula imagen corporativa con cumplimiento de objetivos; del mismo modo imagen corporativa y cumplimiento de objetivos tienen relación nula, así mismo tiene relación nula experiencia con cumplimiento de objetivos, por último, clima organizacional tiene poca relación con el cumplimiento de objetivos de del BCP. Esto implica que de las estrategias que se aplican dentro de la organización, solo pocas permiten tener buen desempeño con el cumplimiento de objetivos del, por lo tanto, los demás no influyen en el desempeño de los trabajadores de Call Center. Por lo mencionado, (Chiavenato, 2018). “La retención de personal es un proceso que requiere atención especial en el plan salarial, los beneficios sociales, la higiene y el trabajo para proteger y mantener la satisfacción de los empleados talentosos a largo plazo en la organización.”. (p. 244)

Por ello se necesita una planificación a largo plazo de diferentes programas de retención con paquetes de beneficios que incluyan un buen salario, compensaciones y un buen entorno laboral, para de esta manera, retener y mejorar su desempeño laboral.

Acerca de la Hipótesis específico 1

Desarrollando el análisis y discusión de resultados, se tuvo como objetivo principal: Existe una relación directa entre la remuneración y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo- 2022 Cuyo resultado obtenido en la tabla 14 indica una relación positiva media ($Rho=0,518^{**}$), entre la remuneración y desempeño laboral, es decir, en la misma proporción que mejora la remuneración mejora el desempeño del personal en la empresa. Ya que la remuneración se considera como un primer motivante. Al realizar el análisis de lo estudiado por (Alejandro Lindao, 2021) En su investigación titulado “*Retención del talento humano, diseño de rutas de carrera para las áreas operativas de la asociación Pacifpetrol S.A.*”

Andipetróleos Seog Oil & Gas Sociedad Anónima, PSE. [tesis de doctorado]. Antes se consideraba que un sueldo adecuado era suficiente para retener el talento humano dentro de una empresa, pero ahora es un factor fundamental para la decisión de seguir o no dentro de una organización. Los factores como la existencia de planes ocupacionales y la implementación del mismo, hacen que los trabajadores del entorno de la empresa y sus empleados asimilen su desarrollo personal y las aspiraciones de este último a mediano y a largo plazo. Esto provoca una buena relación con los trabajadores, el incremento en la eficiencia y productividad en consecuencia a un mayor índice de retención. El propósito de este estudio fue colaborar con la retención de personal a través del diseño de un plan de carrera que pueda acomodarse a la Asociación Pacifpetrol S.A. para el análisis del problema se aplicó una investigación descriptiva, también se utilizaron datos primarios y secundarios brindados por diferentes áreas de la organización para así poder sustentar el objeto de estudio entre sus variables. Como conclusión principal es la promoción de una cultura que sea eficiente y productiva en las diferentes áreas operativas de la empresa, siempre que haya un plan de carrera, según a la realidad y competencias de la empresa. Por lo mencionado, (Chiavenato, 2018). La remuneración es la retribución económica que recibe la persona, en compensación por las labores que realiza dentro del centro de labores, prácticamente es el intercambio del empleado y empleador, el empleado busca percibir un pago económico y extraeconómico.

Esta retribución podría ser directa o indirectamente, de forma directa es cuando el empleado percibe su pago como salario, bono, comisión o premios. El más importante viene a ser el salario, que viene a ser la retribución monetaria que realiza la organización para con sus trabajadores, según su puesto y el servicio que ofrece en un tiempo específico en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo.

Acerca de la Hipótesis específico 2

Desarrollando el análisis y discusión de resultados, el objetivo específico 2 fue: Establecer la relación que existe entre las prestaciones sociales y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo- 2022. Cuyo resultado obtenido en la tabla 16 indica una relación positiva fuerte ($Rho=0,713^{**}$), entre las prestaciones sociales y desempeño laboral, es decir, en la misma proporción que mejora las prestaciones sociales mejora el desempeño del personal en la empresa. Al realizar el análisis de lo estudiado por (Alejandro Lindao, 2021) *“Retención del talento humano, diseño de rutas de carrera para las áreas operativas de la asociación Pacifpetrol S.A. Andipetróleos Seog Oil & Gas Sociedad Anónima, PSE.* [tesis de doctorado]. Antes se consideraba que un sueldo adecuado era suficiente para retener el talento humano dentro de una empresa, pero ahora es un factor fundamental para la decisión de seguir o no dentro de una organización. Los factores como la existencia de planes ocupacionales y la implementación del mismo, hacen que los trabajadores del entorno de la empresa y sus empleados asimilen su desarrollo personal y las aspiraciones de este último a mediano y a largo plazo. Esto provoca una buena relación con los trabajadores, el incremento en la eficiencia y productividad en consecuencia a un mayor índice de retención. El propósito de este estudio fue colaborar con la retención de personal a través del diseño de un plan de carrera que pueda acomodarse a la Asociación Pacifpetrol S.A. para el análisis del problema se aplicó una investigación descriptiva, también se utilizaron datos primarios y secundarios brindados por diferentes áreas de la organización para así poder sustentar el objeto de estudio entre sus variables. Como conclusión principal es la promoción de una cultura que sea eficiente y productiva en las diferentes áreas operativas de la empresa, siempre que haya un plan de carrera, según a la realidad y competencias de la empresa. Para (Chiavenato, 2018), Las prestaciones sociales “Son todas aquellas facilidades, las comodidades, las ventajas y los

servicios proporcionados por la organización para que trabajadores ahorren esfuerzo y preocupación.

Acerca de la Hipótesis específico 3

Desarrollando el análisis y discusión de resultados, el objetivo principal fue: Establecer la relación que existe entre la higiene y seguridad en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo- 2022. Cuyo resultado obtenido en la tabla 18 indica una relación positiva media ($Rho=0,591^{**}$), entre la higiene y seguridad en el trabajo y desempeño laboral, es decir, en la misma proporción que mejora la higiene y seguridad en el trabajo mejora el desempeño del personal en la empresa. Al realizar el análisis de lo estudiado por (Sánchez Chica, 2020) En su investigación realizada “*Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S.A. de la ciudad de Quito*”. Tesis de maestría. El principal problema hallado con esta investigación fue el incremento en las renuncias de empleados de la empresa CASABACA S.A. de la ciudad de Quito, se puede observar que uno de los principales motivos para el aumento de las renuncias fue que los empleados perciben el desinterés en factores motivacionales, intereses y necesidades del personal por parte de los directivos. Según esta situación, se tomó la decisión de realizar un diagnóstico real de la organización. Por esta razón, se utilizaron diferentes tecnologías e instrumentos y así poder determinar los factores a considerar y así poder plantear la acción que se debe tomar para constituir el plan de retención de personal. Los instrumentos utilizados se realizaron según los resultados de la literatura científica relacionadas con la investigación. Se descubrieron cuatro problemas: falta de relaciones personales, falta de proceso de inducción de nuevos trabajadores, salarios obsoletos y sistemas de bienestar, y mala capacitación de empleados. (Chiavenato, 2018) menciona que desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, la salud y seguridad de los trabajadores representa uno de los principales fundamentos para mantener la fuerza de trabajo correcta.

CONCLUSIONES

1. Concluimos que la retención del talento humano es muy importante, con el objetivo de mejorar el desempeño laboral, además al aplicar el coeficiente Rho de Spearman, obtuvimos una relación $Rho = 0.690^{**}$, lo que indica que existe una relación directa entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los empleados del Grupo Kallpa Huancayo- 2022. Además, según el estadístico de Rho Spearman se obtuvo ($P\text{-valor} = 0.000 \leq \alpha = 0.05$), en cuyo caso se rechaza la hipótesis nula.
2. Concluimos que al aplicar el coeficiente Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de relación $Rho=0.518^{**}$, indicando así una relación directa entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa en Huancayo - 2022. Además, según Rho de Spearman ($\text{valor } P = 0,000 \leq \alpha = 0,05$), en cuyo caso se rechaza la hipótesis nula.
3. Concluimos que al aplicar el coeficiente Rho de Spearman se obtiene un coeficiente de relación $Rho=0.713^{**}$, indicando así que existe una relación directa entre las prestaciones sociales y el desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo - 2022. Además, según el estadístico de Rho Spearman ($P\text{-valor}=0.000 \leq \alpha=0.05$) en cuyo caso se rechaza la hipótesis nula.
4. Concluimos que mediante el coeficiente Rho de Spearman se obtiene un coeficiente de relación $Rho=0.591^{**}$, indicando así una relación directa entre la higiene y seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa en Huancayo - 2022. Además, según el estadístico Rho Spearman ($P\text{-valor}=0.000 \leq \alpha=0.05$) en cuyo caso se rechaza la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los gerentes y directivos tener en cuenta esta tesis para generar una estrategia de retención del Talento Humano y una correcta evaluación de Desempeño Laboral, ya que en la presente tesis se demostró una relación significativa entre la retención del talento humano y desempeño laboral.
2. Se recomienda implementar estrategias de retención del talento humano en base a la identificación del desempeño laboral de cada integrante de la empresa. Brindándoles programas de formación, buen sueldo, beneficios atractivos, incentivos y oportunidades de crecimiento.
3. Se recomienda implementar un plan de remuneración atractiva acorde a cada carga laboral en los diferentes puestos y áreas de trabajo, es decir, fomentar el balance profesional y personal a través de un modelo de gestión en el que prime el equilibrio entre las capacidades, tiempo de servicio y el nivel de responsabilidad.
4. Se recomienda mejorar e implementar prestaciones sociales a favor del colaborador tales como asistencia médica hospitalaria, seguro de vida, vacaciones, becas educativas, promover el ocio recreativo y deportivo, facilidad en el transporte y otorgar refrigerios. Por lo tanto, estas acciones incrementarían la retención del talento humano y mejorarían el desempeño laboral.
5. Se sugiere que el Grupo Kallpa modifique las áreas de contabilidad, marketing y diseño para que obtengan una mejor iluminación y distribución de los bienes muebles (mesas sillas, computadoras, máquinas gigantografías). Obteniendo así una mejor ergonomía en los trabajadores.
6. Se sugiere que cuando los trabajadores laboran horas extras estas deberían ser reconocidas y valoradas por la empresa de tal manera que el trabajador se sienta identificado con la organización y así desempeñe mejor sus actividades.

7. Se recomienda que la empresa tome medidas de prevención ante cualquier accidente que perjudique la integridad del trabajador salvaguardando así su bienestar físico y mental. De tal manera que el trabajador se sienta seguro y un elemento importante mejorando así su desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). *Cuida tu dinero.com*. Obtenido de Cuida tu dinero.com:
Recuperado de: <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Alejandro Lindao, C. I. (2021). *Retención del talento humano, diseño de rutas de carrera para las áreas operativas de la asociación Pacifpetrol S.A. Andipetróleos Seog Oil & Gas Sociedad Anónima, PSE*. La Libertad- Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Alles, M. (2011). *Diccionario de terminos de Recursos Humanos*. Buenos Aires- Argentina.: Granica.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* . Bogotá- Colombia.: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Chiavenato, I. (2017). *Administracion de Recursos Humanos* (Decima. ed.). Mexico: Mac graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *gestion del talento humano*. mexico: mcgaw-hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestion del talento humano*. Mexico: MC Graw Hill.
- Del Castillo Méndez, A. Y. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016*. Chaclacayo.: UCV.
- Delgado, J. (2019). *Gestion del talento humano como herramienta de competitividad en las empresas*. Mexico: UJMD.
- Gonzales Miranda, R. D. (2009). Estrategias de Retención de Personal. *Revista Universidad EAFIT*, vol. 45, núm. 156,, 45-72.

- GTH. (12 de Abril de 2020). *Gestion de Talento Humano*. Obtenido de Gestion de Talento Humano: Recuperado de:<https://sites.google.com/site/raphiphop1960/2-retención-del-personal/tecnicas-de-retención-del-personal>
- Gutierrez, R. (2018). *La atracción y retención del talento Millennial en la gestión de recursos humanos*. Cantabria-España: UC.
- Hernandez Sampieri, R., Zapata Salazar, N., & Mendoza Torres, C. (2013). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION PARA BACHILLERATO*. MEXICO: MCGRAW-HILL.
- Lau Rodriguez, B. A., & Raymond Marquez, L. A. (2018). *prácticas responsables de gestión humana y su relación con la retención del personal de seguridad de la empresa grupo zeus service s.a.c en el distrito de trujillo en el i semestre 2018*. Chiclayo: Univerdad Privada Anterior orrego.
- Lazo Huamani, M. N. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de climatización Waira System, Santiago de Surco - 2019*. Surco-Perú: Universidad Autónoma del Perú.
- Luis, H. V., & Fernando, P. C. (2016). *el rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san juan de dios – pimentel*. Chiclayo: Univerdad Señor De Sipan.
- Marcelo Acosta, Y. M., & Rebaza Ávila, A. C. (2019). *Retención y desempeño de los trabajadores de Contact Center en el Banco de Crédito del Perú en la ciudad de Trujillo 2019*. Trujillo: UCV.
- Ortiz Laura, S., & Canchaya Rojas, E. (2017). *Influencia de la Gestión del Endomarketing en la Retención del Personal asistencial y administrativo de la clínica Cayetano Heredia S.A. 2017* . Huancayo: Universidad Nacional Del Perú.
- Oseda Gago, D. (2016). *Teoría y Práctica de la Investigación Científica*. Huancayo.

- Osorio Torres, Y., & Zaravia Solano, F. Y. (2017). *Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial - Gobierno Regional de Huancavelica - 2016*. Huancayo - Peru: Tesis.
- Raffino, M. E. (30 de Junio de 2020). *Concepto.de*. Obtenido de Concepto.de: Reuperado de: <https://concepto.de/rentabilidad/>
- Rodriguez Rojas, Y. L. (2019). *Estrategias de Atraccion y Retención del Talento Humano para Disminuir la Rotacion de Personal*. Bogotá D.C.Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Rojas Santos, F. (2018). *Capacitacion y Desempeño laboral*. Quetzaltenango- Mexico: Universidad Rafael Ladivar.
- Salazar Holguín, L. A. (2017). *mejores prácticas en recursos humanos para la retención del talento humano*. Santiago De Cali: Universidad ICESI.
- Sanchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2017). *Metodologia y Diseños en la Investigacion Científica*. (Quinta edicion. ed.). Lima: Business Support Aneth.
- Sánchez Chica, D. F. (2020). *Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S.A. de la ciudad de Quito*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Serna Gomez, H. (2016). *Servicio de Atencion al Cliente*. Mexico: Pearson.
- Villar Vargas, M. F. (2018). *Movilizando a las Personas y sus Recursos Humanos para el Logro de Resultados Empresariales*. Santiago-Chile.: Ril Editores.
- Vives Vereao, M. (2016). *La capacitación del recurso humano en las micros y pequeñas empresas, rubro minimarkets, del distrito de Barranca, 2015*. Chimbote - Peru: Tesis.
- Viviam, O. A. (2017). *Situación actual del desempeño laboral en una empresa constructora caso pertinax srl*. La Paz: Universidad Mayo De San Andres.
- Wayne Mondy, R. (2017). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Retención del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de grupo Kallpa, Huancayo-2021

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo-2022?	Establecer la relación que existe entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo- 2022.	Existe una relación directa entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo- 2022	V1: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO D1: Remuneración D2: Prestaciones sociales D3: Higiene y seguridad en el trabajo	Método General: Científico Método específico: Hipotético- deductivo Tipo: Básico o pura Nivel: Relacional Diseño: No experimental de corte transversal Población: 30 trabajadores Muestra Censal: 30 trabajadores Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y desempeño laboral de los	Establecer la relación que existe entre la remuneración y desempeño laboral de los	Existe una relación directa entre la remuneración y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo- 2022.		

trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo- 2022?	trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo- 2022.		<p style="text-align: center;">V2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>D1: Cumplimiento de objetivos y tareas D2: Coordinación y trabajo en equipo D3: Disciplina laboral D4: Superación personal</p>		
¿Cuál es la relación que existe entre las prestaciones sociales y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo- 2022?	Establecer la relación que existe entre las prestaciones sociales y desempeño laboral de los trabajadores de grupo Kallpa, Huancayo- 2022.	Existe una relación directa entre las prestaciones sociales y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo- 2022.			
¿Cuál es la relación que existe entre la higiene y seguridad en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo- 2022?	Establecer la relación que existe entre la higiene y seguridad en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo- 2022.	Existe una relación directa entre la higiene y seguridad en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores del grupo Kallpa, Huancayo- 2022.			

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Retención del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 1: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según (Chiavenato, 2018). “La retención de personal es un proceso que requiere atención especial en el plan salarial, los beneficios sociales, la higiene y el trabajo para proteger y mantener la satisfacción de los empleados talentosos a largo plazo en la organización.”. (p. 244)	Se refiere a mantener al colaborador en la organización a través de un plan de remuneración que se adecue al equilibrio de su labor con el tiempo se servicio, responsabilidad y habilidades. Además, la protección del trabajador con respecto a su salud física y mental. Finalmente, los beneficios que incentiven al colaborado a incrementar su desempeño.	D1: Remuneración	Remuneración directa	Ordinal 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5. siempre
				Remuneración indirecta	
				Remuneración voluntaria	
				Remuneración extraeconómica	
			D2: Prestaciones sociales	Flexibilidad	
				Prestaciones asistenciales	
				Prestaciones recreativas	
			D3: Higiene y seguridad en el trabajo	Prestaciones complementarias	
				Condiciones ambientales	
				Condiciones de tiempo Prevención de accidentes	

Variable 2: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Para (Acosta, 2018). Desempeño laboral viene a ser “la demostración de la capacidad de los trabajadores durante la realización de su labor, este es un examen personal que se basa en el esmero del individuo”.	Se refiere a cumplir la ejecución de tareas en un tiempo determinado. Asimismo, es importante la vinculación de los miembros de la organización para que tengan un buen apoyo los nuevos colaboradores e incrementen su esmero de progresar en el trabajo.	D1: Cumplimiento de objetivos y tareas	Ejecutar las tareas	Ordinal 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5. siempre
				Alcanzar las metas	
				Alcanzar los objetivos organizacionales	
			D2: Coordinación y trabajo en equipo	Ayuda mutua	
				Facilidad para trabajar en conjunto	
				Complementariedad	
			D3: Disciplina laboral	Cumplimiento de horario	
				Gestión del tiempo	
			D4: Superación personal	Formación	
				Realización	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Operacionalización de Retención del talento humano

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
VARIABLE 1: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según (Chiavenato, 2018). “La retención de personal es un proceso que requiere atención especial en el plan salarial, los beneficios sociales, la higiene y el trabajo para proteger y mantener la satisfacción de los empleados talentosos a largo plazo en la organización.”. (p. 244)	D1: Remuneración	Remuneración directa	¿Considera que la empresa otorga premios, comisiones y bonos aparte del salario que percibe?
			Remuneración indirecta	¿Considera que la empresa otorga gratificaciones, vacaciones y horas extra?
			Remuneración voluntaria	¿La empresa otorga ayuda para vivienda o premios por producción?
			Remuneración extraeconómica	¿Las políticas de recursos humanos de la empresa son las adecuadas?
			Flexibilidad	¿Usted cuenta con un horario flexible?
		D2: Prestaciones sociales	Prestaciones asistenciales	¿Considera que la empresa otorga becas educativas, ayuda económica y gastos médicos?
			Prestaciones recreativas	¿Cree usted que la empresa promueve el ocio recreativo, deportivo y cultural?
			Prestaciones complementarias	¿La empresa otorga transporte subsidiario para el personal?
				¿La empresa otorga algún refrigerio o café?
		D3: Higiene y seguridad en el trabajo	Condiciones ambientales	¿Su lugar de trabajo se encuentra con buena iluminación y temperatura adecuada?
			Condiciones de tiempo	¿Se respeta sus horarios de trabajo y periodos de descanso?
			Prevención de accidentes	¿La empresa toma medidas para la prevención de cualquier tipo de accidente?

Operacionalización de Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Para (Acosta, 2018). Desempeño laboral viene a ser “la demostración de la capacidad de los trabajadores durante la realización de su labor, este es un examen personal que se basa en el esmero del individuo”.	D1: Cumplimiento de objetivos y tareas	Ejecutar las tareas	¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?
			Alcanzar las metas	¿Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas?
			Alcanzar los objetivos organizacionales	¿Trabaja con ahínco y compromiso para Alcanzar los objetivos organizacionales?
		D2: Coordinación y trabajo en equipo	Ayuda mutua	¿Sus compañeros de trabajo cooperan y coordinan para la ejecución de una tarea compleja?
				¿Usted que percibe el apoyo de sus compañeros en la ejecución de las actividades?
			Facilidad para trabajar en conjunto	¿Cree usted que sus compañeros se integran y comprometen con facilidad a un equipo de trabajo?
			Complementariedad	¿Cree usted que sus compañeros dominan fácilmente el papel que desempeñan en la empresa?
		D3: Disciplina laboral	Cumplimiento de horario	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?
			Gestión del tiempo	¿Maneja adecuadamente su información y su tiempo?
				¿Alcanza los fines trazados en la labor que realiza?
		D4: Superación personal	Formación	¿Cree usted que la empresa brinda las capacitaciones y herramientas necesarias para realizar su trabajo?
			Realización	¿Cree usted que sus compañeros se sienten realizados gracias a la empresa?

Anexo 4: Instrumento de investigación

Cuestionario sobre Retención del talento humano y desempeño laboral en los
trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022

ESTIMADO SR(A):

El propósito de este cuestionario realizar la medición de la **RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL**, recuerde que su valiosa información será de mucha utilidad y permitirá hacer mejoras al respecto.

NOTA: para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.-nunca	2.-casi nunca	3.-a veces	4.-casi siempre	5.-siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Retención de talento humano						
Remuneración						
01	¿Considera que la empresa otorga premios, comisiones y bonos aparte del salario que percibe?					
02	¿Considera que la empresa otorga gratificaciones, vacaciones y horas extra?					
03	¿La empresa otorga ayuda para vivienda o premios por producción?					
04	¿Las políticas de recursos humanos de la empresa son las adecuadas?					
05	¿Usted cuenta con un horario flexible?					

Prestaciones sociales					
06	¿Considera que la empresa otorga becas educativas, ayuda económica y gastos médicos?				
07	¿Cree usted que la empresa promueve el ocio recreativo, deportivo y cultural?				
08	¿La empresa otorga transporte subsidiario para el personal?				
09	¿La empresa otorga algún refrigerio o café?				
Higiene y seguridad en el trabajo					
10	¿Su lugar de trabajo se encuentra con buena iluminación y temperatura adecuada?				
11	¿Se respeta sus horarios de trabajo y periodos de descanso?				
12	¿La empresa toma medidas para la prevención de cualquier tipo de accidente?				

N°	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Desempeño laboral						
Cumplimiento de objetivos y tareas						
01	¿Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores?					
02	¿Conoce las funciones y responsabilidades inherentes al cargo para alcanzar sus metas?					
03	¿Trabaja con ahínco y compromiso para Alcanzar los objetivos organizacionales?					
Coordinación y trabajo en equipo						

04	¿Sus compañeros de trabajo cooperan y coordinan para la ejecución de una tarea compleja?						
05	¿Usted que percibe el apoyo de sus compañeros en la ejecución de las actividades?						
06	¿Cree usted que sus compañeros se integran y comprometen con facilidad a un equipo de trabajo?						
07	¿Cree usted que sus compañeros dominan fácilmente el papel que desempeñan en la empresa?						
Disciplina laboral							
08	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?						
09	¿Maneja adecuadamente su información y su tiempo?						
10	¿Alcanza los fines trazados en la labor que realiza?						
Superación personal							
11	¿Cree usted que la empresa brinda las capacitaciones y herramientas necesarias para realizar su trabajo?						
12	¿Cree usted que sus compañeros se sienten realizados gracias a la empresa?						

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad:

Retención del talento humano y desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	2

Validez del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GRUPO KALLPA, HUANCAYO -2022"

OBJETIVO: Determinar la relación del "RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DEL GRUPO KALLPA, HUANCAYO -2022"


DIRIGIDO A: Los Colaboradores de Grupo Kallpa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:
Mtra. Munive Orrego Vilma Hermeliada.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestra

VALORACIÓN:

May bueno	Bueno	Regular	Malo
----------------------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GRUPO KALLPA, HUANCAYO -2022"

OBJETIVO: Determinar la relación del "RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DEL GRUPO KALLPA, HUANCAYO -2022"

DIRIGIDO A: Los Colaboradores de Grupo Kallpa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

Mg. Verastegui Velásquez Graciela Soledad

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

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



Mg. Graciela S. Verastegui Velásquez
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD. 3264

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GRUPO KALLPA, HUANCAYO -2022"

OBJETIVO: Determinar la relación del "DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GRUPO KALLPA, HUANCAYO -2022"

DIRIGIDO A: Los Colaboradores de Grupo Kallpa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

Lic. Guevara Sánchez Ivo Genaro.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Licenciado.

VALORACIÓN:

Muy bueno	Buena	Regular	Mala
----------------------	-------	---------	------



 FIRMA DEL EVALUADOR
 Mtro. Ivo Guevara Sánchez
 DNI. 09649792

Anexo 6: La data de procesamiento de datos

Muestra	Remuneracion					Prestaciones sociales				Higiene y seguridad en el trabajo			Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	48
2	1	1	3	5	5	5	2	5	1	3	3	3	37
3	1	1	3	5	2	4	3	2	1	1	3	3	29
4	2	1	3	5	4	4	3	3	2	2	3	3	35
5	2	4	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	41
6	2	4	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	43
7	2	4	4	5	3	4	3	4	2	2	2	3	38
8	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	39
9	2	4	4	5	4	3	3	4	2	4	4	3	42
10	1	1	5	5	1	2	2	5	3	1	2	2	30
11	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	39
12	2	2	3	4	3	3	3	5	2	2	2	3	34
13	2	2	3	5	3	3	3	4	2	2	3	4	36
14	2	2	3	5	1	2	2	2	1	3	3	3	29
15	2	2	4	5	3	3	3	4	2	3	4	4	39
16	2	2	4	5	2	3	4	4	2	2	3	3	36
17	2	4	3	5	5	4	4	3	1	2	2	3	38
18	4	2	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	45
19	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	3	51
20	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	53
21	5	2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	52
22	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	54
23	2	3	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	43
24	3	1	5	5	3	3	4	5	3	5	3	4	44
25	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	47
26	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	55
27	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	51
28	1	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	49
29	1	5	2	5	5	5	4	4	1	5	1	5	43
30	1	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	48

Muestra	Cumplimiento de objetivos y tareas			Coordinacion y trabajo en equipo				Diciplina laboral			Superacion personal		Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	1	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	46
2	1	5	5	4	4	4	4	1	2	2	4	3	39
3	1	4	5	5	5	5	5	1	2	2	5	3	43
4	2	5	5	5	4	5	5	1	2	2	5	4	45
5	2	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	4	48
6	1	5	4	5	4	5	5	1	2	3	5	4	44
7	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	50
8	1	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	4	48
9	2	5	5	5	4	4	4	2	3	5	5	1	45
10	1	5	5	4	5	5	4	4	1	5	4	1	44
11	2	5	5	4	4	5	4	1	2	1	4	3	40
12	1	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	50
13	2	4	5	4	5	5	5	1	2	5	4	3	45
14	1	4	5	5	4	5	5	1	1	5	5	3	44
15	1	5	5	5	4	5	4	1	1	4	5	4	44
16	1	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	4	46
17	1	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	2	44
18	2	5	2	5	2	5	5	4	2	5	5	4	46
19	2	5	2	5	2	5	5	5	3	5	4	5	48
20	1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	53
21	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	54
22	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	54
23	1	5	3	4	5	5	5	1	1	2	4	3	39
24	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	54
25	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	55
26	1	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	51
27	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	53
28	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	51
29	1	5	5	2	5	5	5	2	2	5	4	2	43
30	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	51

Anexo 7: Consentimiento informado



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huancayo 25 de abril de 2022

CONSENTIMIENTO 021-2022-KALLPA INMOBILIARIA

Srtas. María Luisa, Pochuanca Medina.

Laura Estefany, Montalvo Cañari

Asunto: Consentimiento aprobado

Ref. Solicitud N° 001

Tengo el agrado de dirigirme a usted. Para saludarlo cordialmente a nombre de Kallpa Inmobiliaria y el mío propio. Y a su vez autorizo el permiso para realizar la aplicación del instrumento de investigación “Retención del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo -2022”

Hago propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente.

GRUPO KALLPA E&B S.A.C.
RUC 20603475355

Walter S. Conivilca Moscoso
GERENTE GENERAL

Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.



