



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación
Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A.,
Callao, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Cruz Alburqueque, Luis Fernando (orcid.org/0000-0002-9747-7723)

ASESOR:

Mg. Zuñiga Castillo, Arturo Jaime (orcid.org/0000-0003-1241-2785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mis padres, a mis hermanos, familiares y amigos que me acompañaron a lo largo de este proceso.

Agradecimiento

A mi asesor y al docente, por ser parte del proceso de elaboración de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo y sus docentes por todo el conocimiento impartido.

A la CORPAC S.A que permitió realizar el informe de tesis en la organización.

A los jurados, por sus recomendaciones y comentarios, que han permitido fortalecer el informe de tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Frecuencia de los niveles de la gestión de talento humano</i>	20
Tabla 2	<i>Tabla de frecuencias de dimensiones de la gestión de talento humano..</i>	20
Tabla 3	<i>Frecuencia y porcentaje de los niveles del desempeño laboral.....</i>	21
Tabla 4	<i>Tabla de frecuencias con datos agrupados de variables.....</i>	22
Tabla 5	<i>Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas.....</i>	23
Tabla 6	<i>Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas.....</i>	24
Tabla 7	<i>Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas.....</i>	25
Tabla 8	<i>Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas.....</i>	26
Tabla 9	<i>Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas.....</i>	27
Tabla 10	<i>Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas.....</i>	28

Índice de figuras

Figura 1 <i>Investigación correlacional</i>	13
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022. Sobre la metodología, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, nivel correlacional; de enfoque cuantitativo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 1200 empleados. El muestro fue no probabilístico intencional, por lo cual la muestra estuvo compuesta por 230 empleados. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Como resultados descriptivos se obtuvo que la gestión de talento humano se encuentra en un nivel deficiente en 76,5%. Igualmente, el desempeño laboral, se encuentra en un nivel deficiente en 73,5%. Asimismo, en relación con los resultados inferenciales, se obtuvo un coeficiente de correlación de Kendall de 0,779 y un coeficiente de Spearman de 0,840 a un nivel de significancia de 0,01. Igualmente, el valor de significancia obtenido fue 0,00 ($p < 0.005$) por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Es decir, existe una relación significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.

Palabras clave: Gestión de talento humano, desempeño laboral, capacitación laboral, reclutamiento.

Abstract

The objective of this research was to determine the level of relationship between human talent management and job performance in the Corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial CORPAC S.A., Callao, 2022. The research was basic, non-experimental design, correlational level; quantitative and cross-sectional approach. The sample consisted of 1,200 employees. The sampling was intentional non-probabilistic, for which the sample consisted of 230 employees. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. As descriptive results, it was obtained that the management of human talent is at a deficient level in 76.5%. Similarly, job performance is at a poor level at 73.5%. Likewise, in relation to the inferential results, a Kendall correlation coefficient of 0.779 and a Spearman coefficient of 0.840 at a significance level of 0.01 were obtained. Likewise, the significance value obtained was 0.00 ($p < 0.005$), therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted. That is, there is a significant relationship between human talent management and job performance in the Peruvian Corporation of Airports and Commercial Aviation CORPAC S.A., Callao, 2022.

Keywords: Human talent management, job performance, job training, recruitment.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, a nivel mundial existe una tasa de desempleo de 190,5 millones de personas. Igualmente, en el Caribe y América Latina, se registran 41 millones de personas desempleadas. Obtener empleo es cada vez más difícil y complicado. Actualmente, los departamentos de recursos humanos se esfuerzan por hacer más que simplemente reclutar nuevos empleados y brindarles beneficios. Por lo tanto, para cumplir con los objetivos institucionales, es necesario contar con empleados capacitados, capaces de adaptarse al entorno de trabajo virtual y dedicados a la organización. Esto se logra mediante la maximización del valor del capital humano de la institución, lo cual se logra mediante la gestión eficaz del talento humano. Si se desea hacer esto, se necesita una fuerza laboral motivada y bien capacitada, un ambiente de trabajo estimulante, una integración bien gestionada de gerentes y colaboradores (OTI, 2020)

En América Latina, de acuerdo con una encuesta a jefes de unidades de recursos humanos, el 70 % de los encuestados señaló que la gestión del talento humano es una función netamente administrativa y diaria, mientras que solo el 30 % dijo que es una función estratégica, que permite que toda la empresa se beneficie del logro de las metas. impulsados por el talento que conforma su organización. Además, en países como México, Brasil y Argentina, las empresas aún carecen de programas que ayuden a las personas a lidiar con condiciones laborales estresantes (Iturralde-Pulla et al., 2015).

Según los datos más recientes de Perú, la contribución del empuje laboral y la carencia de habilidades son las principales causas del fracaso del crecimiento de las empresas. A pesar de que el 78 % de los colaboradores cree que puede aprender nuevas habilidades, el 38 % cree que no tiene el tiempo necesario para hacerlo, el 34 % cree que la capacitación es una estrategia importante para estar preparado para el futuro y el 40 % no saben qué habilidades poseen sus colaboradores, lo cierto es que la pandemia y las fluctuaciones en el entorno empresarial están precipitando cambios en el entorno laboral (Zilberman, 2018).

A nivel local, se ha observado que la corporación CORPAC SA, se vio afectada, a raíz de los cambios producidos por la pandemia COVID-19, los cuales tuvieron una influencia directa en los servicios de aviación en todo el mundo, se ha

observado deficiencias en cuanto al desempeño laboral, así como en la productividad, la cual está afectada por las nueva modalidad de trabajo virtual, asimismo se ha observado que la motivación para realizar el trabajo ha disminuido por lo cual no se brindan servicios de calidad. Esto ha generado quejas e insatisfacciones, en relación con el desarrollo de habilidades personales, los empleados no toman la iniciativa en el desarrollo de sus funciones. Asimismo, se observó que los procesos que se siguen en la unidad de recursos humanos presentan problemas, ya que no está atrayendo, reclutando o integrando a nuevos empleados con la eficacia de la institución para mantener a sus empleados se ha visto afectada como consecuencia de los cambios en las circunstancias laborales provocados por la epidemia.

En relación con lo anterior indicado se formuló, como problema general: ¿Cuál es el nivel de relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022? Asimismo, se formularon los siguientes problemas específicos: a). ¿Cuál es el nivel de relación entre reclutamiento y desempeño laboral?, b). Cuál es el nivel de relación entre selección y desempeño laboral, c). ¿Cuál es el nivel de relación entre capacitación y desempeño laboral?, d). ¿Cuál es el nivel de relación entre recompensa y desempeño laboral? y e). ¿Cuál es el nivel de relación entre evaluación de desempeño y desempeño laboral?

La justificación teórica de la investigación se basa en que el contenido que se desarrolló se fundamentó en las teorías relacionadas tanto para la gestión de talento humano y desempeño laboral, asimismo, sirvió como aporte teórico para las investigaciones que se puedan realizar. Igualmente, en relación con la justificación metodológica, se desarrollaron cuestionarios para la gestión del talento humano y desempeño laboral los cuales fueron validados por juicios de expertos, de tal manera que estos instrumentos son verídicos y pueden ser adaptados en estudios futuros. Asimismo, en relación a la justificación social, la presente investigación sirvió como aporte al fortalecimiento de medidas y procedimientos dentro de la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A. Finalmente, se justifica en lo práctico ya que a través de esta investigación se conseguirá identificar dificultades que se puedan ir dando respecto a las variables

que son objeto de la presente investigación, con lo cual se tomarán acciones y se conseguirán indicadores adecuados relacionados a las variables de estudio.

Asimismo, se formuló el objetivo general de la investigación: Determinar el nivel de relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A. Igualmente los objetivos específicos son: a). Determinar el nivel de relación entre reclutamiento y desempeño laboral, b). Determinar el nivel de relación entre selección y desempeño laboral, c). Determinar el nivel de relación entre capacitación y desempeño laboral, d). Determinar el nivel de relación entre recompensa y desempeño laboral y e). Determinar el nivel de relación entre evaluación de desempeño y desempeño laboral.

En relación con la hipótesis general se formuló: Existe relación significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022. Asimismo para las hipótesis específicas se formularon las siguientes: a). Existe relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral, b). Existe relación significativa entre selección y desempeño laboral, c). Existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral, d). Existe relación significativa entre recompensa y desempeño laboral y e). Existe relación significativa entre evaluación de desempeño y desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Garcés (2020) realizó una investigación en el ámbito nacional, en el cual buscó conocer la medida en la que se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se realizó siguiendo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Con relación al instrumento se dio uso del cuestionario y para la técnica se escogió a la encuesta. Como resultados se obtuvo un nivel adecuado de gestión de talento humano en 79.2%. Asimismo, el desempeño laboral está en un 77.3%. Las conclusiones del estudio muestran que existe una influencia de gestión del talento humano sobre las tareas laborales que se realizan de manera individual en un 0,704, y los comportamientos en un 0,742; igualmente influye significativamente en las características en un 0,765.

Orozco (2018) realizó una investigación en la cual buscó conocer la existencia de una relación entre desempeño laboral y gestión del talento humano. Se realizó siguiendo un corte transversal, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. Usó el cuestionario y la encuesta. La población estaba conformada por 2000, la muestra fueron 322 trabajadores. Los resultados muestran que para el 68.32% la gestión del talento humano está en un nivel medio, para el 22.05% está en un nivel deficiente. Solo para el 9.63% se encuentra en un nivel eficiente. Asimismo, en relación con el desempeño laboral, para el 58.70% se encuentra en un nivel medio y para el 29.81% en un nivel eficiente. Solo para un 11.49% se encuentra deficiente. Las conclusiones indicaron que las variables de estudio se relacionan. En ese sentido, el valor del coeficiente de Spearman fue de 0,550, lo cual demuestra que es moderada.

Mancilla y Vara (2018) realizaron una investigación que tuvo por propósito investigar si el desempeño laboral y gestión del talento humano se relacionan. Se realizó siguiendo un corte transversal, nivel correlacional y un enfoque cuantitativo. Empleó el cuestionario y la encuesta. La población estaba conformada por 31 empleados, como muestra se seleccionó a 24 trabajadores. Los resultados muestran que para el 16.7% la gestión de talento humano está en un nivel bajo, para el 54.2% se halla en un nivel intermedio, asimismo para el 20.8% se encuentra en un nivel alto y por último el 8.3% indica que está en un nivel muy alto. Asimismo, en relación con el desempeño laboral el 45.8% considera tener un nivel bajo, el

4.2% manifestó un nivel medio, mientras que el 20.8% afirmó que existe un nivel alto y por último el 29.2% afirmó que existe un nivel muy alto. La conclusión fue que existe una relación significativa con un coeficiente de Spearman de 0.847.

Shapiama (2020) realizó una investigación con el propósito de buscar si se relacionan el desempeño en el trabajo y la gestión del talento humano. Se realizó siguiendo un nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y de corte transversal. Dio uso del cuestionario como instrumento y como técnica la encuesta. La población estaba conformada por 35 trabajadores de dicha organización. Se muestra la existencia de una relación positiva entre las variables, lo cual se confirma con un coeficiente de Spearman de 0,709.

Suarez (2022) realizó una investigación, con el fin de conocer si se relacionan el desempeño laboral y la gestión del talento humano. Se realizó siguiendo un corte transversal, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. Dio uso del cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica. La población total fue 58 colaboradores. El resultado demuestra la existencia de una relación positiva y alta entre las variables de estudio, con un coeficiente de Spearman de 0,909. Los hallazgos llevaron a los investigadores a la conclusión de que cambios significativos en el desempeño ocupacional están al alcance cuando se practica una gestión adecuada del potencial humano.

Castillo y Gualpa (2019) realizaron una investigación en el ámbito internacional con el propósito de desarrollar un modelo de gestión de talento humano a fin de incrementar el desempeño laboral. Se realizó siguiendo un nivel explicativo, enfoque cuantitativo y exploratoria. Dio uso del cuestionario como técnica y de la encuesta como instrumento. La población estaba conformada por 53 empleados. Como resultado, el desempeño laboral aumentó en un 17%. Por lo cual la gestión del talento aumenta el desempeño laboral y permite una adecuada gestión laboral, posibilitando el logro de los objetivos laborales.

Álvarez y Moreno (2019) realizaron una investigación, la cual tuvo como propósito incrementar el desempeño laboral, construyendo un modelo para la gestión del talento humano. Se desarrolló siguiendo un corte transversal, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel explicativo. Se usó cuestionarios y formularios de entrevista para realizar la encuesta y la entrevista.

La muestra fueron 24 personas. Como resultados se obtuvo que para la gestión de talento humano mejoró el desempeño laboral en los siguientes niveles buena 53 %, media en 38% y mala en 9%. En conclusión, la falta de gestión del talento humano produce un impacto negativo en el desempeño de los empleados por la falta de personas competentes y la inadecuación en el proceso de selección de los empleados.

Ponce y Domínguez (2017) realizaron una investigación, donde buscaron crear un sistema de gestión de talento humano con el fin de mejorar el desempeño en el trabajo. Se siguió un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y corte transversal. Empleó cuestionarios y formularios de entrevista como técnica y encuestas como instrumento. La muestra fueron 24 personas. Se concluye que la gestión de talento humano incrementó el desempeño laboral en los siguientes niveles: buena en 53 %, media en 38% y mala en 9%. Como conclusiones, se indica que la carencia del talento humano impacta negativamente en las labores de los empleados, ya que no hay suficiente personal y se contrata a las personas equivocadas.

Álvarez y Pilamonta (2021) realizaron una investigación, donde se buscó incrementar la productividad de una institución privada mediante una estrategia de gestión del talento humano. Se desarrolló siguiendo un corte transversal, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se dio uso del cuestionario como instrumento y como técnica la encuesta. La población estaba conformada por 35 empleados. Como resultados se obtuvo que para la gestión de talento humano mejoró el desempeño laboral en los siguientes niveles: buena en 46 %, media en 32% y mala en 22%. Señala que los trabajadores en general están contentos con los productos de la empresa, aunque algunos sienten que las ofertas actuales de la empresa no están a la altura de sus expectativas.

Mendoza y Menéndez (2019) realizaron una investigación, con el propósito de elaborar un sistema para la gestión de recursos humanos que ayude a las empresas a aumentar la productividad. Se realizó siguiendo un nivel explicativo y diseño no experimental. Para realizar su investigación, se apoyó en el uso de instrumentos como el cuestionario y una ficha de observación. La muestra fueron 398 trabajadores. Se encontró que el desempeño en el trabajo es mejorado por la gestión del talento humano, el 68 % de los trabajadores reporta una mejora y el 32

% señaló que no existió una mejora. Concluyen que la gestión del talento se puede dar uso de la ubicación estratégicamente a los trabajadores para lograr la máxima productividad.

Álvarez y Zurita (2018) realizaron una investigación con el propósito de crear un modelo de gestión de recursos humanos que posibilite a las empresas incrementar la productividad laboral. Se elaboró siguiendo un nivel descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Se usó cuestionarios y encuestas. La muestra fueron 30 personas. Los resultados muestran que el desempeño laboral aumentó de medio a excelente en un 23%. Como conclusiones se indica que a través de los procesos realizados se pueden concretar las funciones de los puestos de trabajo para reducir el problema que se presenta y así apoyar con el perfil de los mismo que certifiquen una adecuada selección del personal.

En relación con las teorías relacionadas. De acuerdo con, de la Calle-Duran, María; García, Fernando; Alonso (2020) la gestión del talento humano se basa en la teoría general de la administración, indica que ante la constante demanda de innovación y renovación, es importante encontrar la flexibilidad y rapidez en producir transformaciones, para lo cual es importante permitir la admisión de ideas reales, así como las concepciones teóricas a fin de lograr el éxito de la gestión y de las entidades. Aparte de eso, independientemente del nivel de jerarquía o nivel de desempeño profesional, la teoría general de la administración es más que nada un conjunto de pautas para la conducta profesional de quienes están relacionados con la administración. Por ser uno de los comportamientos humanos más significativos, se encarga de organizar y dirigir el trabajo de individuos y grupos de manera eficiente y exitosa para lograr objetivos. El crecimiento de un empleado y la forma en que trata a los demás en diferentes situaciones también son factores importantes en el éxito de un empleador. En consecuencia, deberás demostrar una variedad de cualidades relacionadas con tus preferencias, predisposiciones y temperamento, así como con tu filosofía de vida y de trabajo, así como con tu capacidad de liderazgo y gestión del conocimiento y la tolerancia (Farndale et al., 2020).

Asimismo, la gestión del talento humano es definida por Chiavenato (2017) como la planificación, organización, coordinación, desarrollo y monitoreo del desarrollo de los empleados de una entidad para lograr los objetivos institucionales

y, al mismo tiempo, tener un impacto personal, organizacional y social positivo en los empleados de la organización y otras partes interesadas. De la misma manera, Roundy y Burke-Smalley (2021) indica que es el proceso de integración de nuevos participantes a la fuerza laboral y asegurar la retención de los empleados existentes, tratando esencialmente de llamar la atención sobre los seres humanos que demuestran un alto potencial en el desarrollo de sus funciones. De igual forma, según Brown et al., (2018) es un marco de políticas y experiencias importantes para la gestión de personas, incluyendo el reclutamiento, selección, mejoramiento, remuneración, beneficios y evaluación del desempeño, así como la provisión de un ambiente agradable, inequívoco e igualitario de los empleados.

Las dimensiones de la gestión de talento humano según Chiavenato (2017), son: reclutamiento: reclutar personas para el proceso de selección en esta fase, que es la fase de comunicar y trascender y presentar las vacantes de empleo en el mercado laboral. Asimismo, es todo lo que implica la opción y determinación, filtro de ingreso, clasificación, y por ende condicional, siendo comúnmente el detalle de los puestos de trabajo para tomar decisiones en torno al tipo de colaboradores que se deben reclutar y luego seleccionar a fin de ocupar los puestos de labores en la organización (Crane y Hartwell, 2019). Igualmente la Selección: que se fundamenta en distinguir a los mejores aspirantes, se sigue una serie de etapas con diversas elecciones, determinando el costo operacional y los beneficios que ofrece (Kaliannan et al., 2022).

Asimismo, la capacitación, que es la fase de incremento del comportamiento de los trabajadores para que logren los objetivos, modificando el comportamiento (Pagan-Castaño et al., 2022). La recompensa: se entiende como la acción de retribuir mediante un premio o reconocimiento por las acciones positivas de un colaborador. La más común es la remuneración, existen otras de manera directa, como el salario, los estímulos y las vacaciones, subvenciones, reposo retribuido (Omotunde y Alegbeleye, 2021). Para finalizar, se encuentra el sistema de evaluación del desempeño, que reporta el valor del trabajo de cada colaborador con relación a los dinamismos desarrollados, así como los objetivos y efectos que debe alcanzar, así como su potencial avance; es un sistema que permite apreciar

la exquisitez del carácter de un colaborador en su aporte al desarrollo organizacional (Saling y Do, 2020).

En relación con los modelos teóricos. Fischman (2006), como se citó en (Rodas y Pérez, 2021) en su teoría del liderazgo transformacional, establece que los jefes que simplemente ejecutan órdenes sin orientar o capacitar adecuadamente a sus empleados son innecesarios en una organización; esto, a su vez, requiere la creación del espacio de trabajo favorable con una comunicación abierta, en el que todos reconozcan el logro de las metas y se desarrolle y mantenga un trabajo sinérgico. Como resultado, demuestra que los líderes transformacionales son conscientes del hecho de que las jerarquías coercitivas no tienen éxito ya que los trabajos se crean en lugar de ser creados por humanos, y los trabajos no hacen a los seres humanos, pero ellos hacen el trabajo (Siangchokyoo et al., 2020).

Debido a esto, el liderazgo se gana acercándose a los empleados, ganándose su confianza y armando una organización capaz de cumplir con los compromisos de manera oportuna. Esto se debe principalmente a la relación entre el liderazgo y las actitudes de los empleados en general, así como las actitudes de la institución en su conjunto. Cabe subrayar en este contexto que el ejercicio del liderazgo en la entidad debe ser visto desde la perspectiva de que el servidor es resultado del avance de la entidad, que está motivado por predicar con el ejemplo y no por ser ordenado o forzado comportándose de esta manera, el líder obtendrá resultados positivos en áreas como la actitud, la lealtad, el compromiso, la creatividad y la innovación al preocuparse por su propio éxito y por el éxito de la organización (King y Vaiman, 2019).

Con relación al desempeño laboral, se basa en un modelo de medida limitado que señala la existencia de una relación compensatoria entre la actitud latente de una persona y los gastos asociados a una determinada actividad. Resuelve el problema general del modelo original tripartito (es decir, su relativa irrelevancia para la acción real) y da una explicación parsimoniosa de la conducta (Kaiser y Wilson, 2019). Asimismo para la definición del desempeño laboral, de acuerdo Alles (2002), como se citó en (Lora Guzmán et al., 2020), se define como la forma en que adaptan su actuación a los requerimientos y demandas de la organización, consiguiendo eficiencia, eficacia en las funciones que tienen

asignadas. Las acciones de los empleados y los resultados que producen como consecuencia de sus funciones se denominan desempeño laboral, lo cual contribuye a la producción de valor organizacional. La competencia con la que se generan las tareas, el cuidado y la atención que se brinda en el desempeño de las actividades, las normas o leyes que aplican los deberes y obligaciones, así como la capacidad para desarrollar nuevas habilidades (Bieńkowska y Tworek, 2020).

En la misma línea, según Yuen et al. (2018), El valor agregado de una organización se deriva de un conjunto de comportamientos de sus trabajadores, que directa o indirectamente permiten el logro de los objetivos. Indirectamente ya través de sus propios esfuerzos. El trabajo de un empleado se define como cualquier tarea que esté directamente relacionada con su empleo y contribuya a los objetivos generales de la empresa. De manera similar, Al-Omari y Okasheh (2017) señalan que el desempeño de una empresa se ve afectado directamente por la calidad de su fuerza laboral, y que esta calidad es crucial para el éxito general de la organización.

De acuerdo con Alles (2002), como se citó en Lora et al. (2020), el desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones: Competencia, Productividad y Motivación. La competencia se refiere a las responsabilidades, funciones y roles de un profesional, así como a las obligaciones que conllevan para el adecuado desarrollo de su carrera profesional. Esta capacidad es el producto de una buena preparación y entrenamiento. Como resultado de las preocupaciones de la personalidad, también se considera un componente integral, multidimensional y extremadamente complicado que abarca la capacidad demostrada de una persona para realizar tareas relacionadas con el trabajo, ejercer una profesión o abordar problemas en el lugar de trabajo. de una discusión con otro individuo. conexión con los contextos sociales y laborales Alles (2002), como se citó en (Lora et al., 2020). Asimismo, la productividad evalúa el valor económico que puede crearse como resultado de la progresión de nuestro trabajo y la aplicación de nuestro capital. Una mayor productividad hace factible crear más valor económico con menos capital y mano de obra como resultado del avance tecnológico. Un aumento de la productividad se refiere a la forma de producir más con los mismos recursos (Alles, 2002, como se citó en Lora Guzmán et al. (2020). Cuando se trata de iniciar un

comportamiento relacionado con el trabajo, la motivación en el trabajo está compuesto por influencias que se originan tanto fuera como dentro de la persona humana (Ramírez et al., 2019).

Finalmente, según (Alles, 2002, como se citó en Lora et al. (2020)) la "motivación" hace referencia al proceso psicológico que crea, conduce y refuerza la acción humana. Las razones ocultas de la conducta personal de una persona pueden deducirse de la motivación, que es útil para pronosticar el comportamiento futuro. Al igual que con el modelo teórico de medición exhaustiva del desempeño laboral, el objetivo es contar con los principales mecanismos para poder evaluar el desempeño de sus puestos de trabajo. Este pilar teórico. Cuando las corporaciones establecen sus propios objetivos e implementan métodos para lograr esos objetivos de una manera que coincida con la eficacia con la que se realizan esos objetivos, se puede guiar el comportamiento de los trabajadores y se pueden controlar los resultados (Bautista et al. 2020).

Asimismo, según Siangchokyoo et al. (2020) los siguientes son los componentes del desempeño laboral, tal como los describen, que corresponden a la estructura de desempeño que ocurre en el lugar de trabajo: El primer paso es alentar a los empleados a cultivar comportamientos saludables fuera de la oficina. En segundo lugar, administrar acciones que reaccionen a los problemas y gestionar los recursos con miras a la integración. En tercer lugar, dominios de trabajo, así como la competencia del sujeto para llevar a cabo sus tareas encomendadas. En cuarto lugar, habilidades no relacionadas que son útiles para los empleadores incluso si no están directamente relacionadas con su trabajo. En quinto lugar, el desempeño está influenciado por la influencia de un superior sobre los subordinados. Sexto, La medida en que un equipo puede trabajar en conjunto y ayudarse mutuamente hacia un objetivo compartido. Por último, instalaciones que permitan a los trabajadores comunicarse oralmente y por escrito frente a un grupo de personas. Con relación al marco epistemológico, se presenta la presuposición filosófica. El reclutamiento, la retención y la incorporación de nuevos empleados son todos aspectos de lo que se conoce como "gestión del talento humano". Proporcionará información sobre las percepciones de los empleados, lo que conducirá a sugerencias para mejorar el desempeño del área. Siempre que las

circunstancias lo permitan, el desempeño laboral puede ser visto como una serie de acciones que conducen a un resultado determinado. Tener esta información le ayudará a proporcionar las mejores sugerencias posibles. Al igual que con las teorías y nociones científicas, la teoría general de la administración parece ser más una colección de reglas para que las personas en el campo de la administración las sigan en sus tratos profesionales. La estructura de desempeño en el lugar de trabajo es la misma en términos de desempeño laboral (Ramírez et al., 2019).

Del mismo modo, cuando se trata de los fundamentos y principios de las teorías. La productividad y la gestión del talento se ocupa de estos dos aspectos del desempeño de los empleados. Este proceso tiene un fuerte enfoque, es participativo porque prioriza y establece objetivos compartidos, es relacional porque es necesario para los diversos elementos y al mismo tiempo crea una relación interactiva dentro del equipo, es motivador porque se ve como una oportunidad para producir un impulso positivo hacia el desempeño laboral, y es inclusivo porque se ve como un medio para involucrar a todos en el proceso (Lora et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básico. También se denomina "puro", consiste en una serie de procedimientos reflexivos y metódicos. Tiene por objetivo adquirir conocimiento de la realidad sin poner en práctica ninguno de los descubrimientos obtenidos (Ñaupas et al. 2018).

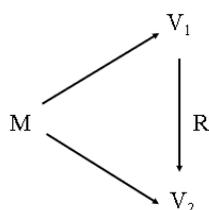
Igualmente, el diseño de la investigación fue no experimental. De acuerdo con Baena (2017) se realiza sin cambiar de manera deliberada las variables. Igualmente, el corte de la investigación fue transversal. De acuerdo con Escudero (2017) las investigaciones llamadas transversal o transeccionales recolectan la información que es adecuada para el desarrollo de la investigación, en un momento único del tiempo.

En el mismo sentido, para la investigación se manejó un enfoque cuantitativo. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) este método enfatiza el análisis y la recopilación de información con el fin de probar hipótesis y responder preguntas de investigación. Se basa en gran medida en el conteo, la medición numérica y el análisis estadístico para identificar y caracterizar patrones recurrentes de comportamiento.

Igualmente, la investigación fue de nivel correlacional. Escudero (2017) indica que el objetivo de este nivel de estudio es establecer la correlación entre dos variables, evaluando el grado en que se correlacionan mediante el análisis estadístico y basando sus hallazgos en las hipótesis previamente formuladas.

Figura 1

Investigación correlacional



Nota. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Dónde:

M: Muestra analizada

V₁: Gestión de talento humano

V₂: Desempeño laboral

R: Calidad de servicio.

3.2. Variables y operacionalización

La variable de estudio gestión de talento humano es de tipo cualitativa. Con relación a la definición conceptual, Chiavenato (2017), menciona que son los pasos que se siguen para planificar, organizar, coordinar; desarrollar y monitorear el desarrollo de los empleados de una entidad para lograr los objetivos institucionales y al mismo tiempo, tener un impacto personal, organizacional y social positivo en los empleados de la organización y otras partes interesadas. De igual manera, se cuenta con cinco dimensiones: selección, reclutamiento, capacitación, recompensa y la evaluación de desempeño.

Asimismo, la variable de estudio desempeño laboral es de tipo cualitativa En relación con la definición del desempeño laboral, de acuerdo Lora Guzmán et al. (2020) el desempeño en el trabajo se define como la forma en que adaptan su actuación a los requerimientos y demandas de la organización, cumpliendo con eficiencia, eficacia y efectividad las funciones que tienen asignadas, posibilitando que se cumplan los objetivos propuestos y, como resultado, el éxito de la organización que debe lograrse. De igual manera, en relación con la definición operacional, se medirá en las siguientes dimensiones: Competencia, Productividad y Motivación.

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis.

De acuerdo con Arias (2020), la población es un grupo limitado o infinito de componentes que comparten características similares. De igual manera, indica que su alcance está limitado por el objetivo de la investigación.

La población estuvo compuesta por 1200 empleados a nivel nacional de la corporación de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A. Asimismo, con relación a los criterios de inclusión se consideró sólo al personal que se encuentra

laborando en condición de nombrado, independientemente de su género. En el mismo sentido se consideraron solo a los empleados que laboran dentro del área de operaciones de tráfico aéreo cuyas edades se encuentren entre los 25 a 55 años y que tengan una antigüedad mayor a seis meses en sus puestos de trabajo. En relación a los criterios de exclusión, no participó personal cuya condición laboral sea distinta a nombrado. Igualmente, tampoco participó personal que labora en otras áreas distintas al área de operaciones de tráfico aéreo, asimismo tampoco personal cuyas edades estén fuera del rango de los 25 a 55 años y quienes no deseen participar en la investigación.

Asimismo en relación a la muestra. Baena (2017), señala que es un subconjunto que ha sido obtenido de la población para propósitos de un estudio. Por lo tanto, la muestra consistió en 230 trabajadores del área de operaciones de tráfico aéreo. En el mismo sentido, para el muestreo. De acuerdo con Bernal (2016) son los pasos en los cuales existe la posibilidad que tiene cada unidad de formar parte de la muestra.

Para la presente investigación, se usó el muestreo intencional, el cual según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), puede usarse para construir muestras basadas en la disponibilidad y facilidad de acceso de personas para la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó para realizar la recolección de los datos fue la encuesta. En ese sentido esta técnica es definida por Caballero (2014), como una metodología en la cual se obtiene de manera eficaz información de la muestra, sin cambiar su entorno.

Asimismo, el instrumento que se usó fue el cuestionario. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que es un método utilizado para lograr un objetivo usando la formulación de una serie de preguntas predeterminadas sobre un conjunto de variables de investigación.

En ese sentido, para evaluar la primera variable se dio uso del cuestionario de gestión de talento humano desarrollado por (Calle, 2020) que contiene 21 Ítems que se distribuyen en 5 dimensiones, cuya escala será de Likert, mediante los

índices, 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo.

Asimismo, para evaluar la segunda variable se utilizó el Cuestionario de desempeño laboral desarrollado por Candia (2021) que contiene 16 Ítems que se distribuyen en 3 dimensiones, cuya escala será de Likert, mediante los índices, 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre; 5) Siempre.

En relación con la validez del instrumento, de acuerdo con Bernal (2016) es el grado con el cual un instrumento realiza la medición de lo que se le ha asignado con el fin de lograr el propósito de la investigación. Se usó el juicio de expertos a fin de validar los instrumentos. Asimismo, de acuerdo con (Galicia Alarcón et al., 2017) es necesario contar con expertos con amplios conocimientos sobre la información estructurada en el instrumento. En ese sentido se envió una carta de presentación con la información necesaria para la validación a tres expertos en el campo de este estudio (Anexo 5). Igualmente, con relación a la confiabilidad del instrumento de acuerdo con Bernal (2016) es la consistencia del instrumento y la correlación entre sus ítems las cuales son analizadas y calculadas como medida de confiabilidad. Para la presente investigación, la confiabilidad del instrumento fue evaluada usando el Alfa de Cronbach, contó con 230 trabajadores, a quienes se les pidió que completen un cuestionario como parte del proceso. Luego, se dio uso a la aplicación SPSS V.25 para realizar los cálculos necesarios.

El alfa de Cronbach cumple con ser mayor al 70%, para la gestión de talento humano es 0.962 (21 preguntas) y para el desempeño laboral es 0.979 (16 preguntas) por lo que la información que se obtuvo fue confiable. Asimismo, en relación con la prueba de KMO y Bartlett, para la gestión de talento humano, se obtuvo un valor de 0.941, por lo que los resultados que se obtuvieron son altamente confiables y seguros. En el mismo sentido, los resultados de la varianza total explicada es 67.595%, por lo que los resultados que se obtuvieron son confiables. Igualmente para el desempeño laboral en relación con la prueba de KMO y Bartlett se obtuvo un valor de 0.958, por lo que los resultados que se obtuvieron son altamente confiables y seguros. Asimismo, para la varianza total explicada el obtenido fue de 68.113% por lo que los resultados que se obtuvieron son confiables.

3.5. Procedimientos

En la presente investigación, para poder juntar la información se coordinó con la gerencia de CORPAC S.A, a fin de solicitar los permisos correspondientes para poder realizar la investigación y de esta manera se pueda aplicar la encuesta a los trabajadores, que fueron parte de la investigación, la cual se realizó de manera virtual usando Google formulario. Una vez terminado el proceso de recoger los datos, se creó un repositorio de datos en Excel, en el que se ordenaron los datos de acuerdo con sus dimensiones e indicadores. Después se usó el programa SPSS Versión 25 para el análisis inferencial y descriptivo.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para la presente investigación, la información que se recolectó mediante los instrumentos fue ordenada en un repositorio de datos de Excel para facilitar el análisis de la información. Para realizar el análisis estadístico de cada indicador, fue fundamental hacer uso de todos los datos obtenidos. Tanto en análisis descriptivo como inferencial se realizaron mediante la herramienta de software estadístico conocida como SPSS Statistics V25.0.

Con relación a la estadística descriptiva. Según, Ñaupas et al. (2018) se utiliza para ofrecer un resumen de la muestra que se está investigando. Estas estadísticas no hacen conclusiones basadas en principios probabilísticos. Las estadísticas descriptivas se utilizan para proporcionar una visión general y amplia de los hallazgos. Asimismo, según Arroyo (2020) la estadística descriptiva es una colección de métodos que se pueden usar para describir y evaluar un grupo de datos sin sacar conclusiones o juicios sobre la población a la que pertenecen. Para la presente investigación la parte descriptiva se realizó usando tablas de frecuencias así como tablas de contingencia.

Asimismo, en el análisis inferencial , se usó la prueba de hipótesis. Fue necesario hacer la prueba de normalidad para evaluar si los datos adquiridos tienen o no una distribución normal. Se utilizó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov pues el tamaño de la muestra es mayor a 50 elementos. Se utiliza esta prueba para determinar si una variable se distribuye normalmente según Ramirez y Polack, (2020). Debido a que muchas pruebas paramétricas requieren que las variables que emplean sigan una distribución normal.

Igualmente, de acuerdo con, Flores-Ruiz et al. (2017) la estadística inferencial, se refiere a un grupo de técnicas que pueden utilizarse para deducir, mediante el uso de una muestra, el comportamiento de una población. Añade también que permite formular conclusiones sobre la población que se está estudiando, modelando patrones en los datos que se están examinando. Para la presente investigación, los datos siguieron la distribución que no es normal por lo cual se dio uso del coeficiente de correlación de rango de Kendall. De acuerdo con Sagaró y Zamora (2020), se entiende como una medida que no es paramétrica de correlación para variables ordinales u ordenadas que tiene en cuenta las relaciones. Los números absolutos más altos implican mayores conexiones.

Asimismo, se dio uso del coeficiente de correlación de Spearman. De acuerdo con Baena (2017) este coeficiente se emplea si la distribución no es normal. Al comparar los rangos de números de orden para cada grupo de individuos, añade que el objetivo de este coeficiente es mostrar qué tan estrechamente se relacionan dos variables, midiendo la conexión lineal entre los rangos de los grupos. Se valora en una escala de cero a uno, tanto positivo como negativo. Menciona también que las relaciones lineales entre variables son imposibles de detectar con un valor de 0. En ese sentido señala que existe una correlación óptima de las dos variables cuando el valor de correlación es "1" o "-1".

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación, se realizó de acuerdo con la Resolución Rectoral N° 110-2022-VI-UCV, que establece los procedimientos que se deben seguir para crear un proyecto de investigación de manera que cumpla con las normas de la institución. Además, los conceptos discutidos en este proyecto fueron reconocidos mediante la inclusión de citas en la bibliografía. Asimismo, cumple con los criterios que se establecen en la Asociación Americana de Psicología (7ª edición) tanto en la estructura del contenido como en el estilo de redacción.

En cuanto a la beneficencia, es responsabilidad ética velar por el interés superior de quienes están participando en una investigación a fin de incrementar los beneficios y disminuir los peligros que puedan resultar en daño o perjuicio probable. Esto se hace con el fin de maximizar los beneficios y maximizar los beneficios. De acuerdo con esto, los riesgos son justos en comparación con los

beneficios esperados, que el diseño sea sólido científicamente y que los investigadores estén debidamente preparados por el bienestar de las personas que formen parte del estudio. La no maleficencia es un requisito ético central para evitar dañar a los participantes en la investigación, lo que es similar a evitar causar daño a los individuos que serán los participantes del estudio.

Asimismo, en lo que respecta a los clientes que participarán en el estudio, se seguirá los estándares que cada cliente establezca para tomar decisiones de manera autónoma. En el contexto de la justicia, se seguirá un orden respetando que no afecte los procedimientos y las actividades. Por lo tanto, el logro de la justicia se logrará mediante el reconocimiento y asimilación de los principios esenciales.

IV. RESULTADOS

Los resultados descriptivos se presentan en tablas agrupadas y de frecuencia. En ese sentido, se muestran los resultados de la gestión de talento humano y sus dimensiones.

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la gestión de talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	176	76,5
Moderado	30	13,0
Eficiente	24	10,4
Total	230	100,0

Nota. Información obtenida de los instrumentos.

Interpretación:

En la tabla 1, se aprecia que para 176 empleados de CORPAC S.A el nivel de la gestión de talento humano es deficiente, lo cual representa el 76,5%. Asimismo, 30 empleados señalaron que se encuentra en un nivel moderado, lo cual representa el 13,0 %. Finalmente, 24 empleados indicaron que el nivel es eficiente, lo cual está representado por el 10,4%.

Tabla 2

Tabla de frecuencias y porcentaje de las dimensiones de la gestión de talento humano

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Reclutamiento	194	84%	19	8.26%	17	7.39%
Selección	187	81%	27	11.74%	16	6.96%
Capacitación	192	83%	32	13.91%	6	2.61%
Recompensa	187	81%	38	16.52%	5	2.17%
Evaluación de desempeño	183	80%	32	13.91%	15	6.52%

Nota. Datos obtenidos de los instrumentos.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados que se muestran en la tabla 2, en relación con el reclutamiento, el 84% de los empleados encuestados indicaron que se encuentra en un nivel deficiente, para el 8.26% está en un nivel moderado y para el 7,39% se encuentra en un nivel eficiente. Igualmente, en cuanto a la selección, el 81% de los empleados encuestados indicó que se evidencia un nivel deficiente, para el 11,74% está en un nivel moderado y para el 6,96% se encuentra en un nivel eficiente. En el mismo sentido, con relación a la capacitación, el 83% de los empleados encuestados indicó que se evidencia un nivel deficiente, para el 13.91% está en un nivel moderado y para el 2,61% se encuentra en un nivel eficiente.

Asimismo, para la recompensa, el 81% de los empleados encuestados indicó que se evidencia un nivel deficiente, para el 16,52% está en un nivel moderado y para el 2,17% se encuentra en un nivel eficiente. Finalmente, la evaluación de desempeño, el 80% de los empleados encuestados indicó que se evidencia un nivel deficiente, para el 13,91% está en un nivel moderado y para el 6,52% se encuentra en un eficiente

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles del desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	169	73,5
Moderado	29	12,6
Eficiente	32	13,9
Total	230	100,0

Nota. Datos obtenidos de los instrumentos.

Interpretación

En la tabla 3, se aprecia que para 169 empleados de CORPAC S.A el nivel del desempeño laboral es deficiente, lo cual representa el 73,5%. Asimismo, 29 empleados señalaron que se encuentra en un nivel moderado, lo cual representa el 12,6 %. Finalmente, 32 empleados indicaron que el nivel es eficiente, lo cual está representado por el 13,9%.

Tabla 4

Tabla de frecuencias con datos agrupados de desempeño laboral y sus dimensiones

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Competencia	178	77%	38	16.52%	14	6.09%
Productividad	173	75%	42	18.26%	15	6.52%
Motivación	174	76%	29	12.61%	27	11.74%

Nota. Datos obtenidos de los instrumentos.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 4, en cuanto a la competencia, el 77% de los empleados encuestados indicó que se encuentra en un nivel deficiente, para el 16,52% está en un nivel moderado y para el 6,09% se encuentra en un eficiente. Igualmente, en cuanto a la productividad, el 75% de los empleados encuestados indicó que se evidencia un nivel deficiente, para el 18,26% está en un nivel moderado y para el 6,52% se encuentra en un nivel eficiente. Finalmente, con relación a la motivación, el 76% de los empleados encuestados indicó que se evidencia un nivel deficiente, para el 12.61% está en un nivel moderado y para el 11,74% se encuentra en un nivel eficiente.

Luego se realizó la prueba de normalidad a fin de determinar si los datos recolectados se distribuyen normalmente, en ese sentido se dio uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que la cantidad de la muestra fue mayor a 50. La información obtenida (ver anexo 10) mostraron que el valor de Sig. obtenido fue 0,000 por lo cual la gestión de talento humano y desempeño laboral así como para sus respectivas dimensiones, no se distribuye de manera normal, por lo cual se usó la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de rango de Kendall, así como el coeficiente de Spearman.

Para la prueba de hipótesis, se realizó el análisis inferencial, con el fin de contrastar las hipótesis planteadas. En ese sentido, se dio uso tanto para la hipótesis general y específicas, la siguiente regla de decisión:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

p: Nivel de significancia

Si $p < 0,05$ entonces se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Si $p > 0,05$ entonces se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

H₁: Existe relación significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

Tabla 5

Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas

		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por	Tau-b de Kendall	.779	.040	9.131	.000
ordinal	Tau-c de Kendall	.424	.046	9.131	.000
N de casos válidos		230			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación:

La tabla 5 permite visualizar un p valor = $0,00 < 0,05$, en ese sentido se pasa a rechazar la H_0 y a aceptar la H_1 ; asimismo el valor Tau-b de Kendall = $0,779$. Se concluye que existe relación significativa, directa y alta entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en CORPAC S.A., Callao, 2022.

Hipótesis Específica 1

H_{E1-0} : No existe relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.

H_{E1-1} : Existe relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.

Tabla 6

Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico-a	T aproximada- b	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b de Kendall	.703	.046	7.379	<.001
ordinal Tau-c de Kendall	.346	.047	7.379	<.001
N de casos válidos	230			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación:

La tabla 6 permite ver un p valor = 0,001 < 0,05, en ese sentido se pasa a rechazar la H_0 y a aceptar la H_1 , asimismo un coeficiente Tau-b de Kendall = 0,703. Se concluye que existe relación significativa, directa y alta entre el reclutamiento, gestión de talento humano y desempeño laboral en CORPAC S.A., Callao, 2022

Hipótesis Específica 2

H_{E2-0} : No existe relación significativa entre selección y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

H_{E2-1} : Existe relación significativa entre selección y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

Tabla 7

Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b de Kendall	.701	.050	7.869	<.001
ordinal Tau-c de Kendall	.371	.047	7.869	<.001
N de casos válidos	230			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación:

La tabla 7 presenta un p valor = 0,001 < 0,05, en ese sentido se pasa a rechazar la H_{E2-0} y a aceptar la H_{E2-1} , igualmente un coeficiente Tau-b de Kendall = 0,701. Se concluye que existe relación significativa, directa y alta entre la selección, gestión de talento humano y desempeño laboral en CORPAC S.A., Callao, 2022.

Hipótesis Específica 3

H_{E3-0}: No existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

H_{E3-1}: Existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

Tabla 8

Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.656	.053	7.274	<.001
	Tau-c de Kendall	.327	.045	7.274	<.001
N de casos válidos		230			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación:

La tabla 8 permite ver un p valor = $0,001 < 0,05$, en ese sentido se pasa a rechazar la H_{E3-0} y a aceptar la H_{E3-1}, asimismo un valor Tau-b de Kendall = 0,656. Se concluye que existe relación significativa, directa y moderado entre la capacitación, gestión de talento humano y desempeño laboral en CORPAC S.A., Callao, 2022.

Hipótesis Específica 4

H_{E4-0}: No existe relación significativa entre recompensa y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

H_{E4-1}: Existe relación significativa entre recompensa y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

Tabla 9

Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por	Tau-b de Kendall	.640	.057	7.159	<.001
ordinal	Tau-c de Kendall	.334	.047	7.159	<.001
N de casos válidos		230			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación:

La tabla 9 permite visualizar un p valor = 0,015 < 0,05, en ese sentido se pasa a rechazar la H_{E4-0} y a aceptar la H_{E4-1}, asimismo un valor Tau-c de Kendall = 0,640. Se concluye que existe relación significativa, directa y moderado entre la recompensa, gestión de talento humano y desempeño laboral en CORPAC S.A., Callao, 2022

Hipótesis Específica 5

H_{E5-0}: No existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

H_{E5-1}: Existe relación significativa entre evaluación de desempeño y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

Tabla 10

Resultado de prueba de hipótesis, de medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por	Tau-b de Kendall	.755	.042	8.874	.000
ordinal	Tau-c de Kendall	.414	.047	8.874	.000
N de casos válidos		230			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación:

La tabla 10 permite visualizar un p valor = 0,000 < 0,05, en ese sentido se pasa a rechazar la H_{E5-0} y a aceptar la H_{E5-1}, asimismo un valor Tau-c de Kendall = 0,755. Se concluye que existe relación significativa, directa y alta entre la evaluación de desempeño, gestión de talento humano y desempeño laboral en CORPAC S.A., Callao, 2022.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos para la gestión de talento humano, se obtuvo que para 176 empleados de CORPAC S.A existe un nivel deficiente, lo cual representa el 76,5%. Asimismo, 30 empleados señalaron que se encontró en un nivel moderado, lo cual representa el 13,0 %. Igualmente, 24 empleados indicaron que el nivel es eficiente, lo cual está representado por el 10,4%. Los resultados se diferencian con la investigación de Garces (2021) donde los resultados mostraron que el 79.2% señaló una existencia adecuada de la gestión del talento humano. Asimismo, el 77.3% señaló la existencia de un adecuado desempeño laboral. En relación con la gestión del talento humano, Chiavenato (2017) indican que es planificar, organizar, coordinar, desarrollar y monitorear el desarrollo de los empleados de una entidad para lograr los objetivos institucionales y, al mismo tiempo, tener un impacto personal, organizacional y social positivo en los empleados de la organización y otras partes interesadas.

Considerando la definición de Chiavenato, es relevante señalar que las diferencias que se han detectado son básicamente por el contexto en el cual se desarrollaron las investigaciones, en ese sentido, en la presente investigación aún se mantenía el trabajo remoto en parte del personal, los cuales se vieron limitados al momento de desarrollar sus labores, como señala Chiavenato la gestión de talento humano permite realizar un monitoreo de los empleados con el fin de que puedan lograr sus objetivos, en ese sentido al no estar de manera presencial y tener limitantes tecnológicos la percepción de los empleados fue deficiente.

Igualmente, con relación al desempeño laboral, los resultados mostraron que 169 empleados señalaron que existe un nivel deficiente, lo cual representa el 73,5%. En el mismo sentido, 29 empleados señalaron que se encontró en un nivel moderado, lo cual representa el 12,6 %. Igualmente, 32 empleados indicaron que el nivel es eficiente, lo cual está representado por el 13,9%. Los resultados se diferencian con la investigación de Orozco (2018) donde se obtuvo que el desempeño laboral, se encuentra en un nivel regular con un 58.70%, para el 29.81% en un nivel eficiente y para un 11.49% se encuentra deficiente. De acuerdo con Alles (2002), como se citó en Lora Guzmán et al. (2020) señala que el desempeño laboral es la forma en que adaptan su actuación a los requerimientos

y demandas de la organización, consiguiendo eficiencia, eficacia en las funciones que tienen asignadas, posibilitando así que se cumplan los objetivos propuestos y como resultado, el éxito de la organización. En ese sentido la investigación realizada por Orozco se realizó en un contexto distinto, donde los empleados pudieron desarrollar de una mejor manera sus labores a diferencia de la presente investigación, donde se observó limitantes provocados por el cambio en las condiciones laborales, esto se confirma con la definición de Lora-Guzmán et al (2020) quienes señalan que es la manera en la que las personas se adaptan a los requerimientos de las organizaciones, en ese sentido en la presente investigación la percepción fue que el desempeño laboral fue deficiente.

Para los resultados inferenciales, se obtuvo un valor de Tau-b de Kendall = 0,779 y un coeficiente de Spearman de 0,840. Lo cual permite apreciar que existe una relación positiva entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral. Asimismo, el grado de significancia fue inferior a 0,05. Por lo cual, la hipótesis nula fue rechazada y la hipótesis alternativa fue aceptada. Esto se interpreta en una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral. Los resultados coinciden con la investigación de Mancilla y Vara (2018) en la cual concluyeron que la gestión de talento humano y el desempeño laboral se relacionan. En ambas situaciones, los hallazgos del presente análisis muestran que el nivel predominante es insuficiente para ambas variables, lo que indica un vínculo directo entre ellas. Esto se debe a que la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral.

Asimismo, para el objetivo específico primero se buscó conocer el nivel de relación entre reclutamiento y desempeño laboral. En ese sentido se obtuvo que el 84% de los empleados encuestados indicó que el reclutamiento está en un nivel deficiente, para el 8.26% está en un nivel moderado y para el 7,39% se encuentra en un nivel eficiente. Esta información, se contrasta con la investigación de Álvarez y Moreno (2019) donde se obtuvo que el reclutamiento se encuentra en un nivel bueno en 53 %, media en 38% y mala en 9%. En ese sentido se pudo notar una diferencia en el contexto en el cual se realizó la investigación donde se pudo notar que el reclutamiento tuvo un impacto que no fue positivo en el desempeño laboral de los empleados por la falta de personas competentes y la inadecuación en el

proceso de selección de los empleados. Asimismo, los resultados se contrastan con la investigación de Álvarez y Pilamonta (2021) donde se obtuvo que el reclutamiento se encuentra en nivel bueno en 46 %, media en 32% y mala en 22%. Lo cual se diferencia de la presente investigación, se pudo observar que en la investigación de Álvarez y Pilamonta (2021) los trabajadores en general están contentos con los procesos de selección de la empresa y el cambio originado en los procesos de la empresa no tuvo un impacto negativo. De acuerdo con Salinas y Malpartida (2020) el reclutamiento es el proceso de selección en el cual se realiza la comunicación y se presentan las vacantes de empleo en el mercado laboral. Asimismo, es todo lo que implica la opción y determinación, filtro de ingreso, clasificación, y por ende condicional, siendo comúnmente el detalle de los puestos de trabajo para tomar decisiones en torno al tipo de colaboradores que se deben reclutar y luego seleccionar a fin de ocupar los puestos de labores en la organización. En ese sentido la percepción fue distinta en las investigaciones debido a factores particulares que influyen en los trabajadores.

Con relación a los resultados inferenciales, se obtuvo un valor de Tau-b de Kendall = 0,703 y un coeficiente de Spearman de 0,772. En ese sentido existe una correlación positiva entre el reclutamiento y el desempeño laboral. En ese sentido, el valor de significancia fue inferior a 0,05. Por lo cual, se rechazó la hipótesis nula y la hipótesis alternativa fue aceptada. Esto se interpreta en una relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral. Los resultados coinciden con la investigación de Garcés (2020) en la cual concluyeron que el reclutamiento y el desempeño laboral se relacionan. Con un coeficiente de Spearman de 0,765. Se puede ver que en ambos casos existe una relación directa entre las variables, es decir el reclutamiento humano repercute en el desempeño laboral, en ese sentido mientras exista un correcto reclutamiento, el desempeño laboral será el adecuado.

Asimismo, para el siguiente objetivo específico se determina el nivel de relación entre la selección y el desempeño laboral. En ese sentido se encontró que el 81% de los empleados encuestados indicó que se evidencia un nivel deficiente, para el 11,74% está en un nivel moderado y para el 6,96% se encuentra en un nivel eficiente. Esta información, se contrasta con la investigación Castillo y Gualpa (2019) donde se obtuvo que la selección se encuentra en nivel bajo en 17%, 45%

nivel medio y 38% en nivel alto. En ese sentido se pudo notar una diferencia en el contexto en el cual se realizó la investigación donde se pudo notar que la selección presentó un nivel deficiente, ya que los trabajadores percibieron que este proceso no se desarrolló de manera adecuada. De acuerdo con Ipanaque (2021) la selección se fundamenta en distinguir a los mejores aspirantes, se sigue una serie de etapas con diversas elecciones, determinando el costo operacional y los beneficios que ofrece. En ese sentido la percepción fue distinta en las investigaciones debido a factores particulares que influyen en los trabajadores de CORPAC ya que este proceso se realizó de manera virtual, por lo tanto su percepción fue negativa.

Con relación a los resultados inferenciales, se obtuvo un valor de Tau-b de Kendall = 0,701 y un coeficiente de Spearman de 0,783. Ello muestra que existe una relación positiva entre la selección y el desempeño laboral. Igualmente, el grado de significancia fue inferior a 0,05. Es así como se rechazó la hipótesis nula y la hipótesis alternativa fue aceptada. Esto se interpreta en una relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral. Los resultados se asemejan con la investigación de Orozco (2018) en la cual se encontró una correlación significativa entre la selección y el desempeño laboral. Con un coeficiente de Spearman de 0,550. Se puede ver que en ambos casos existe una relación significativa entre las variables, es decir la selección repercute en el desempeño laboral, en ese sentido mientras exista una adecuada selección para contratar empleados, el desempeño laboral será el adecuado.

Igualmente, para el tercer objetivo específico se buscó conocer el nivel de relación entre la capacitación y el desempeño laboral. Se consiguió que el 83% de los empleados encuestados indicó que se evidencia un nivel deficiente, para el 13.91% está en un nivel moderado y para el 2,61% se encuentra en un nivel eficiente. Esta información, se asemeja con la investigación de Mancilla y Vara (2018) donde se obtuvo que la capacitación está en un nivel bajo en 45.8%, el 4.2% manifestó un nivel medio, mientras que el 20.8% afirmó que existe un nivel alto y por último el 29.2% afirmó que existe un nivel muy alto. En ese sentido se pudo notar una semejanza con la investigación, ya que los trabajadores percibieron que el uso de las herramientas para la capacitación no fue la adecuada. De acuerdo

con Armijos et al. (2019) la capacitación, que es la fase de mejora del comportamiento de los trabajadores para que logren los objetivos, modificando el comportamiento. En ese sentido la percepción fue negativa en las investigaciones debido a factores negativos que influyeron en los trabajadores de CORPAC considerando que los procesos se realizaban de manera virtual, la percepción de los trabajadores fue negativa.

En relación con los resultados inferenciales, se obtuvo un valor de Tau-b de Kendall = 0,656 y un coeficiente de Spearman de 0,763. Ello muestra que existe una correlación positiva entre la capacitación y el desempeño laboral. Igualmente, el grado de significancia fue inferior a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y la hipótesis alternativa fue aceptada. Esto se interpreta en una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral. Los resultados se asemejan con la investigación de Shapiama (2020) donde llegan a la conclusión de que elegir a las personas adecuadas para la tarea está altamente correlacionado con el éxito en el trabajo. Con una impresionante correlación de Spearman de 0,909. Es claro que en ambas circunstancias, la formación tiene un efecto sobre el desempeño laboral; por lo que, cuando se establece el procedimiento de capacitación adecuado, se logra el resultado deseado en términos de desempeño laboral.

Asimismo, para el cuarto objetivo específico se buscó determinar el nivel de relación entre la recompensa y el desempeño laboral. Se obtuvo que el 81% de los empleados encuestados indicó que se evidencia un nivel deficiente, para el 16,52% está en un nivel moderado y para el 2,17% se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados se asemejan con la investigación de Álvarez y Moreno (2019) donde se obtuvo que la recompensa está en un nivel bueno en 53 %, medio en 38% y mala en 9%. Se pudo notar que la falta de un modelo de gestión del talento humano tiene un impacto negativo en el desempeño de los empleados por la falta de reconocimientos e incentivos adecuados para los trabajadores de la empresa. De acuerdo con Chiavenato (2017) la recompensa se entiende como la acción de retribuir mediante un premio o reconocimiento por las acciones positivas de un colaborador. La más común es la remuneración, existen otras de manera directa, como el salario, los estímulos y las vacaciones, subvenciones, reposo retribuido.

En ese sentido la percepción fue negativa en las investigaciones debido a que no se dio una correcta recompensa o reconocimiento a los trabajadores de CORPAC por lo cual la percepción de los trabajadores fue negativa.

Con relación a los resultados inferenciales, se obtuvo un valor de Tau-b de Kendall = 0,640 y un coeficiente de Spearman de 0,712. Ello muestra que existe una relación positiva entre la recompensa y el desempeño laboral. Igualmente, el grado de significancia fue inferior a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Esto se interpreta en una relación significativa entre la recompensa y el desempeño laboral. Los resultados se asemejan con la investigación de Álvarez y Zurita (2018) que encontró que el pago estaba relacionado positivamente con qué tan bien las personas hacían su trabajo. En términos del coeficiente de correlación de Spearman, los dos están altamente correlacionados (0.763 para ser exactos). El nivel de desempeño laboral se ve afectado por factores como la remuneración y el reconocimiento, por lo que es claro que existe una relación directa.

Finalmente, el quinto objetivo específico buscó conocer el nivel de relación entre la evaluación de desempeño y el desempeño laboral. Se obtuvo que el 80% de los empleados encuestados indicó que se evidencia un nivel deficiente, para el 13,91% está en un nivel moderado y para el 6,52% se encuentra en un nivel eficiente. Estos resultados se asemejan con la investigación de Ponce y Domínguez (2017) donde se obtuvo que la evaluación y desempeño es buena en 53 %, media en 38% y mala en 9%. Se puede notar que señala que la carencia de un enfoque de gestión del talento humano no permite desarrollar una correcta evaluación del desempeño lo cual tiene efecto negativo en los empleados de la empresa. De acuerdo con Chiavenato (2017) el sistema de evaluación del desempeño reporta el valor del trabajo de cada colaborador en relación con los dinamismos desarrollados, así como los objetivos y efectos que debe alcanzar, así como su potencial avance; es un sistema que permite apreciar la exquisitez del carácter de un colaborador en su aporte al desarrollo organizacional. En ese sentido la percepción fue negativa en las investigaciones debido a que no se dio una correcta evaluación de desempeño o a los trabajadores de CORPAC, debido a los cambios que se dieron en los procesos, en ese sentido su percepción fue negativa.

En relación con los resultados inferenciales, se obtuvo un valor de Tau-b de Kendall = 0,755 y un coeficiente de Spearman de 0,773. Es así como existe una correlación significativa entre la evaluación y desempeño y el desempeño laboral. Asimismo, el grado de significancia fue inferior a 0,05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Esto se interpreta en una relación significativa entre la evaluación y desempeño y el desempeño laboral. Los resultados se asemejan con la investigación de Suarez (2022) que encontró que el pago estaba relacionado positivamente con qué tan bien las personas hacían su trabajo. Con una impresionante correlación de Spearman de 0,909. Tanto la evaluación como el desempeño tienen un efecto sobre la productividad en el trabajo, como lo muestra la correlación positiva entre los dos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se obtuvo una correlación positiva entre la gestión de talento humano y desempeño laboral, lo cual se verifica con el coeficiente de correlación de Kendall de 0,779 y el coeficiente de Spearman de 0,840. Así mismo, el grado de significancia obtenido fue inferior a 0,05. Igualmente, el nivel de la gestión de talento humano fue deficiente en un 76,5%. En el mismo sentido, el nivel del desempeño laboral fue deficiente en un 73,5%.
2. Se obtuvo una correlación positiva entre reclutamiento y desempeño laboral, lo cual se verifica con el coeficiente de correlación de Kendall de 0,703 y el coeficiente de Spearman de 0,772. Así mismo, el grado de significancia obtenido fue inferior a 0,05. Igualmente, el nivel de reclutamiento fue deficiente en un 84%.
3. Se obtuvo una correlación positiva entre selección y el desempeño laboral, lo cual se verifica con el coeficiente de correlación de Kendall de 0,701 y el coeficiente de Spearman de 0,783. Así mismo, el grado de significancia obtenido fue inferior a 0,05. Igualmente, el nivel de reclutamiento fue deficiente en un 81%.
4. Se obtuvo una correlación positiva entre capacitación y desempeño laboral, lo cual se verifica con el coeficiente de correlación de Kendall de 0,656 y el coeficiente de Spearman de 0,763. Así mismo, el grado de significancia obtenido fue inferior a 0,05. Igualmente, el nivel de capacitación fue deficiente en un 83%.
5. Se obtuvo una correlación positiva entre recompensa y desempeño laboral, lo cual se verifica con el coeficiente de correlación de Kendall de 0,640 y el coeficiente de Spearman de 0,712. Así mismo, el grado de significancia obtenido fue inferior a 0,05. Igualmente, el nivel de recompensa fue deficiente en un 81%.
6. Se obtuvo una correlación positiva entre evaluación de desempeño y el desempeño laboral, lo cual se verifica con el coeficiente de correlación de Kendall de 0,755 y el coeficiente de Spearman de 0,773. Así mismo, el grado de significancia obtenido fue inferior a 0,05. Igualmente, el nivel de evaluación de desempeño fue deficiente en un 80%.

VII. RECOMENDACIONES

Se establecen las presentes recomendaciones:

Se recomienda a la gerencia de CORPAC, realizar capacitaciones de manera constante con el fin de mejorar la gestión de talento humano, así mismo se recomienda a los gerentes de cada área realizar sondeos con el fin de conocer cómo se va realizando el desempeño laboral con el fin de detectar los puntos de mejora.

Se recomienda a la gerencia de recursos humanos realizar mejores procesos de reclutamiento con el fin de tener el personal adecuado para cada área. Asimismo, se recomienda actualizar los procesos de reclutamiento a fin de que el personal que ingrese a laborar a la empresa sea el adecuado.

Se recomienda a las áreas de captación de personal y de talento humano actualizar constantemente los procesos de selección a fin de poder obtener el mejor personal para el área. Asimismo, se recomienda que el personal que es reclutado en la empresa sea supervisado de manera constante a fin de verificar si cumple los objetivos laborales.

Se recomienda a los líderes de cada área realizar de manera constante sondeos a fin de detectar las necesidades que tengan los empleados de CORPAC. Igualmente, se recomienda que una vez que se sepa cuales son las necesidades se realicen capacitaciones para reforzar el conocimiento.

Se recomienda a la gerencia de recursos humanos mejorar los incentivos y reconocimientos para los trabajadores, con el fin de mejorar el desempeño laboral e incrementar la percepción de los empleados. Asimismo, se recomienda realizar premiaciones y reconocimientos considerando la antigüedad de cada empleado como su nivel de estudio.

Se recomienda a la gerencia realizar de manera constante evaluaciones del desempeño laboral con el fin de conocer cómo se van desarrollando los objetivos laborales de cada área. En el mismo sentido, se recomienda realizar encuestas para conocer los niveles de conocimiento de los procesos labores, con el fin de reforzar las labores diarias.

REFERENCIAS

- Al-Omari, K. y Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550. <http://www.ripublication.com>
- Álvarez, J. y Moreno, P. (2019). *Modelo de gestión de talento humano y el desempeño laboral para la empresa comercial Carrasco en el cantón Pelileo* [Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/10293>
- Álvarez, J. y Pilamonta, K. (2021). *Modelo de gestión de talento humano y desempeño laboral de la empresa Induce del Ecuador de la ciudad de Latacunga* [Universidad de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12161>
- Álvarez, J. y Zurita, D. (2018). *Modelo de gestión del talento humano para la avícola Avirok y el desempeño laboral* [Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8868>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis: Guía para la elaboración* (1a ed., Vol. 1). Biblioteca Nacional del Perú. www.agogocursos.com
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163–170. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la Investigación en las Ciencias Empresariales* (1a ed., Vol. 1). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5402>
- Baena, G. (2017a). *Metodología de la Investigación* (Tercera). Grupo Editorial Patria.
- Baena, G. (2017b). *Metodología de la Investigación* (2a ed., Vol. 1). GRUPO EDITORIAL PATRIA, S.A. DE C.V. www.editorialpatria.com.mx
- Baena Paz, Guillermina. (2017). Protocolo y diseño de la Metodología de la Investigación. En *Metodología de la investigación* (3a. ed.) (Issue 2017). [file:///C:/Users/Tony Sanchez/Downloads/metodologia de la investigacion Baena 2017.pdf](file:///C:/Users/Tony%20Sanchez/Downloads/metodologia%20de%20la%20investigacion%20Baena%202017.pdf)
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1417>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Pearson. <https://bit.ly/3udSjK8>

- Bieńkowska, A. y Tworek, K. (2020). Job performance model based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062250>
- Brown, P., Sadik, S., Lauder, H., Sung, J. y Freebody, S. (2018). *Talent Management in Dynamic Times. January 2020*, 1–7.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral e innovadora para planes y tesis: La metodología de cómo formularlos*. Cengage Learning.
- Calle, J. (2020). *Gestión del talento humano y rendimiento de los trabajadores de la acuícola de COFIMAR S.A., Guayaquil, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55887>
- Candia, R. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86355>
- Castillo, V. y Gualpa, E. (2019). *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Santa Ana* [Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9929>
- Chiavenato, I. (2017a). Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones. En *Empresarial*. <https://cutt.ly/LRbRYSs>
- Chiavenato, I. (2017b). *PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: Fundamentos y aplicaciones Tercera edición (3a ed., Vol. 1)*. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES,. <https://cutt.ly/LRbRYSs>
- Crane, B. y Hartwell, C. J. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82–92. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002>
- de la Calle-Duran, Maria; Garcia, Fernando; Alonso, A. (2020). Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. *Cuadernos de Administración*, 33.
- Escudero, D. (2017). *Metodología del trabajo científico: proceso de investigación y uso de SPSS*. Editorial Universidad Adventista del Plata.
- Farndale, E., Scullion, H. y Sparrow, P. (2010). The role of the corporate HR function in global talent management. *Journal of World Business*, 45(2), 161–168. <https://doi.org/10.1016/J.JWB.2009.09.012>

- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M. y Villasís-Keever, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64(3), 364–370. <https://doi.org/10.29262/RAM.V64I3.304>
- Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A. y Edel Navarro, R. (2017). Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. *Apertura*, 9(2), 42–53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- Garcés, H. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental Piura, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46571>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018a). Metodología de la investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigaci3n.pdf)
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018b). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta* (7a ed.). McGraw - Hill Interamericana de México, S.A. de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Ipanaque, A. del C. (2021). Sabemos cómo impacta la selección y contratación de un talento humano para la organización? *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(48), 85–92. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21822>
- Iturralde-Pulla, K., Paltan-Ajila, M. y Ollague-Valarezo, J. (2015). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Itziar Ramírez García, Susana Del Cerro Ramón y Albert Fornells Herrera. (2019). The Role of Work Motivation Based on Values in Employee's Retention in the 21st Century. *Management Studies*, 7(2), 149–156. <https://doi.org/10.17265/2328-2185/2019.02.007>

- Kaiser, F. y Wilson, M. (2019). The Campbell Paradigm as a Behavior-Predictive Reinterpretation of the Classical Tripartite Model of Attitudes. *European Psychologist*, 24(4), 359–374. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/A000364>
- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M. y Abraham, M. (2022). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, June, 100926. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- King, K. A. y Vaiman, V. (2019). Enabling effective talent management through a macro-contingent approach: A framework for research and practice. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 194–206. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.005>
- Lora Guzmán, H. S., Castilla Paternina, S. y Góez Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83–94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Mancilla, C. y Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26339>
- Mendoza, M. y Menéndez, B. (2019). *Modelo de gestión del Talento Humano para el desempeño laboral en la empresa digital Photo Flash* [Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11331>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5a ed.). Ediciones de la U. <https://bit.ly/3upnPFv>
- Omotunde, O. I. y Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *Journal of Academic Librarianship*, 47(2), 102319. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>
- Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20083>

- OTI. (2020). OIT: Fuerte aumento del desempleo en América Latina y el Caribe deja a millones sin ingresos. *Panorama Laboral En Tiempos de La COVID-19*, 1 jul 2020. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_749663/lang-es/index.htm
- Pagan-Castaño, E., Ballester-Miquel, J. C., Sánchez-García, J. y Guijarro-García, M. (2022). What's next in talent management? *Journal of Business Research*, 141(June 2021), 528–535. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.052>
- Ponce, V. y Domínguez, F. (2017). *Gestión de Talento Humano para el desempeño laboral en la escuela de Capacitación Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón Quevedo, Provincia de los Rios* [Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7107>
- Ramirez, A. y Polack, A. (2020). *Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica*.
- Rodas Hernández, W. y Pérez Azahuanche, M. A. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *INNOVA Research Journal*, 6(2), 90–104. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Roundy, P. T. y Burke-Smalley, L. (2021). Leveraging entrepreneurial ecosystems as human resource systems: A theory of meta-organizational human resource management. En *Human Resource Management Review* (Issue January 2022). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100863>
- Sagaró, N. y Zamora, L. (2020). Técnicas estadísticas multivariadas para el estudio de la causalidad en Medicina. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar Del Río*, 24(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942020000200287
- Salinas, J. M. y Malpartida, J. N. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1(3), 26–43. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
- Saling, K. C. y Do, M. D. (2020). Leveraging people analytics for an adaptive complex talent management system. *Procedia Computer Science*, 168(2019), 105–111. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.02.269>
- Shapiama, M. (2020). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la empresa Corpac S.A, Yurimaguas, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53879>

- Siangchokyoo, N., Klinger, R. L. y Campion, E. D. (2020). Follower transformation as the linchpin of transformational leadership theory: A systematic review and future research agenda. *Leadership Quarterly*, 31(1), 101341. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101341>
- Suarez, S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77983>
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q. y Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110(April 2017), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>
- Zilberman, J. (2018). *Factfulness*. 2018.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES – DIMENSIONES – INDICADORES		
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022</p>	<p>Hipótesis principal</p> <p>Existe relación significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022</p>	Gestión del talento humano	Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Atractividad de candidatos con competencias • Abastecimiento de candidatos con competencias
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre reclutamiento y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre selección y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de relación entre reclutamiento y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre selección y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre selección y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022</p>		Selección	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuadas competencias • Disposición de competencias
				Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de competencias individuales • Disponibilidad de competencias • Rapidez de creación y desarrollo de competencias • Creación de nuevas competencias
				Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Atracción de talentos para retenerlos • Motivación y logro en participación y compromiso • Aumento de la calidad y productividad • Equidad y justicia en el trato • Cumplimiento de leyes laborales • Apoyo al logro de objetivos
				Evaluación de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación en el puesto • Estimación de cualidades • Contribución al desarrollo • Aplicabilidad de competencias

<p>¿Cuál es el nivel de relación entre capacitación y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre capacitación y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Competencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuada aplicación de competencias • Iniciativa • Capacidad de personal • Disciplina
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre recompensa y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre recompensa y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre recompensa y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022</p>		<p>Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Responsabilidad • Ambiente laboral
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre evaluación de desempeño y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre evaluación de desempeño y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022</p>	<p>Existe relación significativa entre evaluación de desempeño y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022</p>		<p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el puesto • Capacitación

Metodología

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA POR UTILIZAR
<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental Transversal correlacional</p>	<p>Población: 1200 empleados a nivel nacional de la corporación de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A.</p> <p>Tamaño de muestra: 230 empleados a nivel nacional de la corporación de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A.</p> <p>Muestreo: No Probabilístico</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Se realizarán tablas y gráficos de barras, utilizando el software SPSS V.25, mediante el cual se obtendrá porcentajes que permitirán conocer las respuestas de los individuos encuestados.</p> <p>Inferencial: Se realizará la prueba hipótesis, utilizando el software SPSS V.25, donde se hallará el nivel de significancia y el grado de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman.</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos (Chiavenato, 2017).	Se medirá en cinco dimensiones: reclutamiento, selección, capacitación y recompensa y la evaluación de desempeño.	Reclutamiento	Atractividad de candidatos con competencias	1	Ordinal Escala de Likert
				Abastecimiento de candidatos con competencias	2	
				Incremento del capital humano	3	
			Selección	Adecuadas competencias	4	
				Disposición de competencias	5	
				Desarrollo de competencias individuales	6	
				Disponibilidad de competencias	7	
				Rapidez de creación y desarrollo de competencias	8	
			Capacitación	Creación de nuevas competencias	9	
				Estímulos salariales	10	
				Reconocimiento por los logros obtenidos	11	
				Reconocimiento por las acciones positivas	12	
				Premios y reconocimientos	13	
				Subvenciones económicas	14	
				Evaluación en el puesto	15	
				Evaluación de cualidades	16	
			Evaluación de desempeño	Contribución al desarrollo	17	
Aplicabilidad de competencias	18					
Adecuada aplicación de competencias	19					
Iniciativa	20					
Capacidad de personal	21					
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización. (Alles, 2002, como se citó en Lora-Guzmán et al.2020)	Se medirá en las siguientes dimensiones: Competencia, Productividad y Motivación	Competencia	Disciplina	1-2	
				Calidad de trabajo	3-4	
			Satisfacción en el puesto	Responsabilidad	5-6	
				Ambiente laboral	7-8	
				Productividad	9-10	
			Motivación	Ambiente laboral	11-12	
				Satisfacción en el puesto de trabajo	13-14	
Capacitación	15-16					

(Garces, 2021)

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

**Cuestionario sobre Gestión de talento humano
para los colaboradores de Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación
Comercial CORPAC S.A.**

Fecha: [/ /] Edad: []

Sexo: Femenino [] Masculino [] Otro []

Puesto de trabajo:

Grado de estudio:

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración la escala que corresponda de acuerdo con el siguiente ejemplo: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Cuestionario sobre Gestión de talento humano

VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO							
DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	1	2	3	4	5
Reclutamiento	Atractividad de candidatos con competencias	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección.					
		La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos.					
		La empresa suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir.					
	Abastecimiento de candidatos con competencias	La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación.					
Selección	Adecuadas competencias	La empresa establece adecuadas competencias de acuerdo a los puestos laborales.					
	Disposición de competencias	Las competencias laborales de los trabajadores son las adecuadas.					
Capacitación	Desarrollo de competencias individuales	La empresa incentiva a desarrollar las competencias individuales.					
	Disponibilidad de competencias	Las competencias que se adquieren en la empresa permiten llevar a cabo exitosamente la actividad laboral					

	Rapidez de creación y desarrollo de competencias	Las competencias que se adquieren en la empresa, se adaptan rápidamente a los trabajadores.					
	Creación de nuevas competencias	La empresa actualiza de manera constante las competencias que se requieren para los puestos laborales.					
Recompensa	Estímulos salariales	La empresa brinda estímulos salariales, cuando se realiza un trabajo adecuado.					
	Reconocimiento por los logros obtenidos	La empresa reconoce los logros que consiguen los empleados.					
	Reconocimiento por las acciones positivas	La empresa reconoce las acciones positivas dentro del área laboral.					
	Premios y reconocimientos	La empresa desarrolla actividades que promueven reconocimientos especiales a los trabajadores.					
	Subvenciones económicas	La empresa brinda subvenciones de tipo económico a los trabajadores con el objetivo de ayudarlo cuando este lo necesite.					
	Objetivos alcanzados	La empresa establece objetivos que motiven a los trabajadores a alcanzarlos.					
Evaluación de desempeño	Evaluación en el puesto	La empresa cuenta con procedimiento que evalúan constantemente los puestos laborales.					
	Estimación de cualidades	La empresa valora o aprecia las cualidades particulares que tienen los empleados.					
	Contribución al desarrollo	La empresa contribuye con el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa.					
	Aplicabilidad de competencias	La empresa evalúa y aplica de manera adecuada las competencias de los empleados.					
	Adecuada aplicación de competencias	La empresa aplica de manera adecuada las competencias de los empleados de acuerdo a sus puestos laborales.					

(Garces, 2021)

Cuestionario sobre el Desempeño laboral
para los colaboradores de Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación
Comercial CORPAC S.A.

Fecha: [/ /] Edad: []

Femenino [] Masculino [] Otro []

Ocupación:

Grado de estudio:

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración la escala que corresponda de acuerdo con el siguiente ejemplo: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Cuestionario sobre el Desempeño laboral

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
COMPETENCIA					
1	En su área laboral, el trabajador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.				
2	El trabajador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.				
3	El trabajador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.				
4	El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.				
5	El trabajador respeta las normas establecidas por la entidad.				
6	El trabajador cumple a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la entidad.				
PRODUCTIVIDAD					

7	Cuan seguido el trabajador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.					
8	Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad.					
9	El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.					
10	Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados					
11	El trabajador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.					
12	El trabajador muestra empatía y respeto con sus compañeros de trabajo.					
MOTIVACIÓN						
13	El trabajador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.					
14	El trabajador se siente motivado con su ambiente laboral.					
15	Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos después de cada capacitación.					
16	El trabajador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.					

Anexo 4: Validez del instrumento

Tabla 11
Resultado de test de fiabilidad

Variablen	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión de talento humano	,962	21
Desempeño laboral	,979	16

Interpretación:

Los resultados del alfa de Cronbach cumplen con ser mayor al 70%, para la variable gestión de talento humano es 0.962 (21 preguntas) y para la variable desempeño laboral es 0.979 (16 preguntas), por lo que los resultados que se obtuvieron son confiables.

Tabla 12
Prueba de KMO y Bartlett - Variable Gestión de talento humano

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.941
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3872.023
	gl	210
	Sig.	.000

Interpretación:

Los resultados de la prueba KMO y Bartlett para la variable gestión de talento humano es 0.941, por lo que los resultados que se obtuvieron son altamente confiables y seguros.

Tabla 13
Varianza total explicada

Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		varianza	acumulado		varianza	acumulado		varianza	acumulado
1	11.936	56.839	56.839	7.309	34.806	34.806	4.853	23.109	23.109
2	1.365	6.499	63.338	4.887	23.271	58.077	3.457	16.463	39.572
3	.915	4.356	67.694	.989	4.709	62.785	2.596	12.360	51.932
4	.794	3.779	71.473	.514	2.446	65.231	1.879	8.946	60.878
5	.729	3.472	74.945	.497	2.364	67.595	1.411	6.718	67.595
6	.600	2.859	77.804						
7	.575	2.740	80.545						
8	.515	2.454	82.999						
9	.496	2.364	85.363						
10	.425	2.024	87.387						
11	.393	1.871	89.258						
12	.351	1.672	90.930						
13	.338	1.612	92.542						
14	.261	1.241	93.784						
15	.249	1.184	94.967						
16	.233	1.109	96.076						
17	.210	.999	97.075						
18	.198	.944	98.019						
19	.159	.757	98.776						
20	.131	.625	99.400						
21	.126	.600	100.000						

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Interpretación:

Los resultados de la varianza total explicada es 67.595%, por lo que los resultados que se obtuvieron son confiables.

Tabla 14*Matriz factorial - Variable Gestión de talento humano*

	Factor				
	1	2	3	4	5
La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección.	.999	-.018	.000	.000	.000
La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos.	.539	.517	-.338	.038	.033
La empresa suministra el número suficiente de personas cualificadas para los puestos a cubrir.	.672	.381	-.295	.031	.045
La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación.	.649	.542	-.166	.048	-.086
La empresa establece adecuadas competencias de acuerdo a los puestos laborales.	.574	.541	.021	.210	-.351
Las competencias laborales de los trabajadores son las adecuadas.	.543	.574	-.048	.239	-.138
La empresa incentiva a desarrollar las competencias individuales.	.522	.531	.105	.143	.092
Las competencias que se adquieren en la empresa permiten llevar a cabo exitosamente la actividad laboral	.575	.219	.368	-.022	-.028
Las competencias que se adquieren en la empresa, se adaptan rápidamente a los trabajadores.	.378	.498	.350	.049	-.238
La empresa actualiza de manera constante las competencias que se requieren para los puestos laborales.	.540	.268	-.199	.182	.243
La empresa brinda estímulos salariales, cuando se realiza un trabajo adecuado.	.565	.458	.354	-.068	.022
La empresa reconoce los logros que consiguen los empleados.	.531	.420	-.101	.205	.116
La empresa reconoce las acciones positivas dentro del área laboral.	.493	.505	.353	.220	.193
La empresa desarrolla actividades que promueven reconocimientos especiales a los trabajadores.	.485	.516	.073	-.102	.185
La empresa brinda subvenciones de tipo económico a los trabajadores con el objetivo de ayudarlo cuando este lo necesite.	.492	.465	.169	.123	.270
La empresa establece objetivos que motiven a los trabajadores a alcanzarlos.	.517	.546	.173	.060	.196

La empresa cuenta con procedimiento que evalúan constantemente los puestos laborales.	.567	.588	-.323	.005	.052
La empresa valora o aprecia las cualidades particulares que tienen los empleados.	.626	.496	-.096	-.125	.064
La empresa contribuye con el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa.	.670	.510	.079	-.307	-.065
La empresa evalúa y aplica de manera adecuada las competencias de los empleados.	.555	.627	-.051	-.242	.050
La empresa aplica de manera adecuada las competencias de los empleados de acuerdo a sus puestos laborales.	.654	.492	.037	-.242	-.089

Método de extracción: máxima verosimilitud.
a. 5 factores extraídos. 7 iteraciones necesarias.

Tabla 15

Matriz de factor rotado - Variable Gestión de talento humano

	Factor				
	1	2	3	4	5
La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección.	.447	.240	.239	.149	.814
La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos.	.716	.173	.293	.196	.083
La empresa suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir.	.691	.179	.277	.162	.273
La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación.	.632	.259	.341	.362	.195
La empresa establece adecuadas competencias de acuerdo a los puestos laborales.	.454	.262	.214	.660	.182
Las competencias laborales de los trabajadores son las adecuadas.	.551	.346	.173	.488	.109
La empresa incentiva a desarrollar las competencias individuales.	.430	.514	.224	.282	.124
Las competencias que se adquieren en la empresa permiten llevar a cabo exitosamente la actividad laboral	.072	.448	.275	.272	.399

Las competencias que se adquieren en la empresa, se adaptan rápidamente a los trabajadores.	.088	.418	.297	.542	.096
La empresa actualiza de manera constante las competencias que se requieren para los puestos laborales.	.591	.304	.055	.004	.226
La empresa brinda estímulos salariales, cuando se realiza un trabajo adecuado.	.172	.556	.407	.305	.250
La empresa reconoce los logros que consiguen los empleados.	.560	.368	.112	.195	.158
La empresa reconoce las acciones positivas dentro del área laboral.	.265	.726	.145	.264	.144
La empresa desarrolla actividades que promueven reconocimientos especiales a los trabajadores.	.385	.461	.412	.108	.096
La empresa brinda subvenciones de tipo económico a los trabajadores con el objetivo de ayudarlo cuando este lo necesite.	.372	.607	.196	.113	.132
La empresa establece objetivos que motiven a los trabajadores a alcanzarlos.	.382	.595	.296	.190	.115
La empresa cuenta con procedimiento que evalúan constantemente los puestos laborales.	.741	.221	.358	.206	.068
La empresa valora o aprecia las cualidades particulares que tienen los empleados.	.535	.310	.459	.177	.205
La empresa contribuye con el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa.	.362	.320	.654	.276	.275
La empresa evalúa y aplica de manera adecuada las competencias de los empleados.	.491	.340	.601	.201	.085
La empresa aplica de manera adecuada las competencias de los empleados de acuerdo a sus puestos laborales.	.391	.287	.586	.297	.267

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 21 iteraciones.

Tabla 16

Prueba de KMO y Bartlett - Variable Gestión del desempeño

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.958
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4443.455
	gl	120
	Sig.	.000

Interpretación:

Los resultados de la prueba KMO y Bartlett para la variable de desempeño laboral es 0.958, por lo que los resultados que se obtuvieron son altamente confiables y seguros.

Tabla 17

Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10.033	62.706	62.706	6.663	41.645	41.645	5.818	36.361	36.361
2	1.030	6.435	69.141	3.544	22.150	63.795	3.515	21.966	58.327
3	.660	4.128	73.269	.691	4.318	68.113	1.566	9.786	68.113
4	.593	3.706	76.975						
5	.566	3.534	80.510						
6	.447	2.792	83.302						
7	.390	2.435	85.737						
8	.374	2.335	88.072						
9	.337	2.108	90.180						
10	.314	1.962	92.142						
11	.280	1.749	93.891						
12	.273	1.707	95.598						
13	.243	1.521	97.119						
14	.191	1.195	98.314						
15	.158	.985	99.299						
16	.112	.701	100.000						

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Tabla 18

Matriz factorial

Factor

	1	2	3
En su área laboral, el trabajador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.	.613	.326	.401
El trabajador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.	.636	.422	.388
El trabajador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.	.640	.319	-.032
El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.	.651	.403	.412
El trabajador respeta las normas establecidas por la entidad.	.999	-.014	-.001
El trabajador cumple a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la entidad.	.525	.609	.110
Cuan seguido el trabajador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.	.640	.520	.084
Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad.	.570	.543	-.192
El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.	.636	.434	-.153
Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados	.597	.411	-.064
El trabajador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	.590	.571	-.247
El trabajador muestra empatía y respeto con sus compañeros de trabajo.	.623	.568	-.084
El trabajador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.	.623	.553	-.200
El trabajador se siente motivado con su ambiente laboral.	.621	.626	-.063
Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos después de cada capacitación.	.687	.420	-.077
El trabajador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	.544	.422	-.084
Método de extracción: máxima verosimilitud.			
a. 3 factores extraídos. 7 iteraciones necesarias.			

Tabla 19

Matriz de factor rotado

Factor

	1	2	3
En su área laboral, el trabajador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.	.277	.709	.253
El trabajador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.	.365	.743	.221
El trabajador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.	.512	.357	.351
El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.	.344	.762	.240
El trabajador respeta las normas establecidas por la entidad.	.390	.411	.823
El trabajador cumple a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la entidad.	.607	.533	.073
Cuan seguido el trabajador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.	.601	.527	.220
Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad.	.736	.277	.196
El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.	.660	.297	.304
Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados	.580	.347	.270
El trabajador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	.794	.250	.206
El trabajador muestra empatía y respeto con sus compañeros de trabajo.	.719	.398	.208
El trabajador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.	.769	.296	.235
El trabajador se siente motivado con su ambiente laboral.	.750	.435	.171
Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos después de cada capacitación.	.629	.376	.341
El trabajador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	.578	.311	.224
Método de extracción: máxima verosimilitud.			
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.			
a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.			

Anexo 5: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

Resultado

Elección de la prueba de normalidad:

Cantidad de datos ≤ 30 , aplicar estadígrafo Shapiro-Wilk

Cantidad de datos > 30 , aplicar estadígrafo Kolmogorov-Smirnov

Hipótesis de normalidad

H₀ Los datos cuentan con distribución normal

H₁ Los datos no cuentan con normalidad

Regla de decisión

Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) $< 0,05$ se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Si p valor (sig.) $> 0,05$ se acepta la H₀

Resultado

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	.261	230	<.001	.784	230	<.001
Reclutamiento	.292	230	<.001	.726	230	<.001
Selección	.345	230	<.001	.733	230	<.001
Capacitación	.216	230	<.001	.836	230	<.001
Recompensa	.215	230	<.001	.789	230	<.001
Evaluación de desempeño	.254	230	<.001	.812	230	<.001
Desempeño laboral	.309	230	<.001	.717	230	<.001
Competencia	.309	230	<.001	.709	230	<.001
Productividad	.318	230	<.001	.726	230	<.001
Motivación	.330	230	<.001	.729	230	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

La tabla 5 muestra los datos de p valor, siendo todos $0,01 < 0,05$, por lo que se procede a rechazar la H_0 y a aceptar la H_1 , concluyendo que los datos no cuentan con distribución normal, por lo que se debe aplicar una prueba no paramétrica.

Anexo 6: Tablas cruzadas

Tabla 21

*Tabla cruzada Gestión del talento humano (Agrupada)*Desempeño laboral (Agrupada)*

			Desempeño laboral (Agrupada)			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Gestión del talento humano (Agrupada)	Deficiente	Recuento	170	13	0	183
		Recuento esperado	138.4	34.2	10.3	183.0
	Moderado	Recuento	4	24	10	38
		Recuento esperado	28.7	7.1	2.1	38.0
	Eficiente	Recuento	0	6	3	9
		Recuento esperado	6.8	1.7	.5	9.0
Total	Recuento	174	43	13	230	
	Recuento esperado	174.0	43.0	13.0	230.0	

Interpretación:

La tabla 26 muestra una tabla cuadrada 3x3, en la que permite usar τ -b de Kendall, para analizar el resultado de la prueba de hipótesis de las variables gestión de talento humano con la variable desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.

Tabla 22

*Tabla cruzada dimensión Reclutamiento (Agrupada), Gestión del talento humano (Agrupada) * Desempeño laboral (Agrupada)*

		Desempeño laboral (Agrupada)			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Reclutamiento (Agrupada)	Deficiente	Recuento	172	21	1	194
		Recuento esperado	146.8	36.3	11.0	194.0
	Moderado	Recuento	2	12	5	19
		Recuento esperado	14.4	3.6	1.1	19.0
	Eficiente	Recuento	0	10	7	17
		Recuento esperado	12.9	3.2	1.0	17.0
Total	Recuento	174	43	13	230	
	Recuento esperado	174.0	43.0	13.0	230.0	

Interpretación:

La tabla 27 muestra una tabla cuadrada 3x3, en la que permite usar τ -b de Kendall, para analizar el resultado de la prueba de hipótesis de la dimensión reclutamiento y las variables gestión de talento humano con la variable desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.

Tabla 23

*Tabla cruzada dimensión selección (Agrupada), Gestión del talento humano (Agrupada) * Desempeño laboral (Agrupada)*

		Desempeño laboral (Agrupada)			
		Deficiente	Moderado	Eficiente	Total
Selección (Agrupada)	Deficiente Recuento	169	15	3	187
	Recuento esperado	141.5	35.0	10.6	187.0
	Moderado Recuento	5	18	4	27
	Recuento esperado	20.4	5.0	1.5	27.0
	Eficiente Recuento	0	10	6	16
	Recuento esperado	12.1	3.0	.9	16.0
Total	Recuento	174	43	13	230
	Recuento esperado	174.0	43.0	13.0	230.0

Interpretación:

La tabla 28 muestra una tabla cuadrada 3x3, en la que permite usar tau-b de Kendall, para analizar el resultado de la prueba de hipótesis de la dimensión selección y las variables gestión de talento humano con la variable desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.

Tabla 24

*Tabla cruzada dimensión capacitación (Agrupada), Gestión del talento humano (Agrupada) * Desempeño laboral (Agrupada)*

		Desempeño laboral (Agrupada)			Total	
		Deficiente	Moderado	Eficiente		
Capacitación (Agrupada)	Deficiente	Recuento	170	18	4	192
		Recuento esperado	145.3	35.9	10.9	192.0
	Moderado	Recuento	4	20	8	32
		Recuento esperado	24.2	6.0	1.8	32.0
	Eficiente	Recuento	0	5	1	6
		Recuento esperado	4.5	1.1	.3	6.0
Total		Recuento	174	43	13	230
		Recuento esperado	174.0	43.0	13.0	230.0

Interpretación:

La tabla 29 muestra una tabla cuadrada 3x3, en la que permite usar τ -b de Kendall, para analizar el resultado de la prueba de hipótesis de la dimensión capacitación y las variables gestión de talento humano con la variable desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.

Tabla 25

*Tabla cruzada dimensión recompensa (Agrupada), Gestión del talento humano (Agrupada) * Desempeño laboral (Agrupada)*

			Desempeño laboral (Agrupada)			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Recompensa (Agrupada)	Deficiente	Recuento	166	19	2	187
		Recuento esperado	141.5	35.0	10.6	187.0
	Moderado	Recuento	8	22	8	38
		Recuento esperado	28.7	7.1	2.1	38.0
	Eficiente	Recuento	0	2	3	5
		Recuento esperado	3.8	.9	.3	5.0
Total	Recuento		174	43	13	230
	Recuento esperado		174.0	43.0	13.0	230.0

Interpretación:

La tabla 30 muestra una tabla cuadrada 3x3, en la que permite usar τ -b de Kendall, para analizar el resultado de la prueba de hipótesis de la dimensión recompensa y las variables gestión de talento humano con la variable desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.

Tabla 26

*Tabla cruzada dimensión evaluación de desempeño (Agrupada), Gestión del talento humano (Agrupada) * Desempeño laboral (Agrupada)*

			Desempeño laboral (Agrupada)			Total
			Deficiente	Moderado	Eficiente	
Evaluación de desempeño (Agrupada)	Deficiente	Recuento	169	14	0	183
		Recuento esperado	138.4	34.2	10.3	183.0
	Moderado	Recuento	5	19	8	32
		Recuento esperado	24.2	6.0	1.8	32.0
	Eficiente	Recuento	0	10	5	15
		Recuento esperado	11.3	2.8	.8	15.0
Total	Recuento		174	43	13	230
	Recuento esperado		174.0	43.0	13.0	230.0

Interpretación:

La tabla 31 muestra una tabla cuadrada 3x3, en la que permite usar τ -b de Kendall, para analizar el resultado de la prueba de hipótesis de la dimensión evaluación de desempeño y las variables gestión de talento humano con la variable desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.

Anexo 7: Correlación de Spearman

Igualmente, se realizó la prueba de correlación de Spearman:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

p: Nivel de significancia

Si $p < 0,05$ entonces se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

Si $p > 0,05$ entonces se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Hipótesis General

H₀: No Existe relación significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

H₁: Existe relación significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

Tabla 27

Correlación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral

					Gestión de Talento Humano	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	de	Talento	Coeficiente de correlación	de	1,000	,840**
				Sig. (bilateral)		.	,000
				N		230	230
	Desempeño laboral			Coeficiente de correlación	de	,840**	1,000
				Sig. (bilateral)		,000	.
				N		230	230

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

Hay evidencia suficiente para concluir que existe una relación significativa y el p – valor= ,000 < 0.05, entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, en en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022, en ese sentido la hipótesis nula es rechazada y la alterna es aceptada.

Hipótesis Específica 1

H_{E1-0} : No Existe relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.

H_{E1-1} : Existe relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.

Tabla 28

Correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral

			Reclutamiento	Desempeño
			o	laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	de 1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	230	230
Desempeño laboral	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	,772**	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	230	230

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

Hay evidencia suficiente para concluir que existe una relación significativa y el p – valor= ,000 < 0.05, entre el reclutamiento y el desempeño laboral, en en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022, en ese sentido la hipótesis nula es rechazada y la alterna es aceptada.

Hipótesis Específica 2

H_{E2-0}: No Existe relación significativa entre selección y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

H_{E2-1}: Existe relación significativa entre selección y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

Tabla 29

Correlación entre la selección y el desempeño laboral

			Selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	230	230
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	230	230

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

Hay evidencia suficiente para concluir que existe una relación significativa y el p – valor= ,000 < 0.05, entre la selección y el desempeño laboral, en en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022, en ese sentido la hipótesis nula es rechazada y la alterna es aceptada.

Hipótesis Específica 3

H_{E3-0}: No Existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

H_{E3-1}: Existe relación significativa entre capacitación y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

Tabla 30

Correlación entre la capacitación y el desempeño laboral

				Capacitación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	de	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		230	230
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		230	230

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

Hay evidencia suficiente para concluir que existe una relación significativa y el p – valor= ,000 < 0.05, entre la capacitación y el desempeño laboral, en en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022, en ese sentido la hipótesis nula es rechazada y la alterna es aceptada.

Hipótesis Específica 4

H_{E4-0}: No Existe relación significativa entre recompensa y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

H_{E4-1}: Existe relación significativa entre recompensa y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

Tabla 31

Correlación entre la recompensa y el desempeño laboral

				Recompensa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	de	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		230	230
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		230	230

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

Hay evidencia suficiente para concluir que existe una relación significativa y el p – valor= ,000 < 0.05, entre la recompensa y el desempeño laboral, en en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022, en ese sentido la hipótesis nula es rechazada y la alterna es aceptada.

Hipótesis Específica 5

H_{E5-0}: No Existe relación significativa entre la evaluación de desempeño y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

H_{E5-1}: Existe relación significativa entre evaluación de desempeño y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022

Tabla 32

Correlación entre la evaluación de desempeño y el desempeño laboral

		Evaluación de desempeño		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Evaluación de desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,773**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	230	230	
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,773**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	230	230	

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

Hay evidencia suficiente para concluir que existe una relación significativa y el p – valor= ,000 < 0.05, entre la evaluación de desempeño y el desempeño laboral, en en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022, en ese sentido la hipótesis nula es rechazada y la alterna es aceptada.

Anexo 7: Tabla de frecuencias por ítems

Tabla 33

Tabla de frecuencias por ítems de la variable gestión del talento humano

		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Casi siempre	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
I1	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección.	113	49.1%	86	37.4%	13	5.7%	15	6.5%	3	1.3%
I2	La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos.	109	47.4%	90	39.1%	14	6.1%	7	3.0%	10	4.3%
I3	La empresa suministra el número suficiente de personas cualificadas para los puestos a cubrir.	95	41.3%	101	43.9%	15	6.5%	10	4.3%	9	3.9%
I4	La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación.	139	60.4%	53	23.0%	12	5.2%	16	7.0%	10	4.3%
I5	La empresa establece adecuadas competencias de acuerdo a los puestos laborales.	124	53.9%	64	27.8%	17	7.4%	17	7.4%	8	3.5%
I6	Las competencias laborales de los trabajadores son las adecuadas.	124	53.9%	59	25.7%	12	5.2%	18	7.8%	17	7.4%
I7	La empresa incentiva a desarrollar las competencias individuales.	147	63.9%	45	19.6%	17	7.4%	14	6.1%	7	3.0%
I8	Las competencias que se adquieren en la empresa permiten llevar a cabo exitosamente la actividad laboral	118	51.3%	91	39.57%	11	4.78%	4	2%	6	3%
I9	Las competencias que se adquieren en la empresa, se adaptan rápidamente a los trabajadores.	102	44.3%	97	42.2%	15	6.5%	9	3.9%	7	3%
I10	La empresa actualiza de manera constante las competencias que se requieren para los puestos laborales.	88	38.3%	117	50.9%	9	3.9%	12	5.2%	4	1.7%
I11	La empresa brinda estímulos salariales, cuando se realiza un trabajo adecuado.	120	52.2%	74	32.2%	15	6.5%	13	5.7%	8	3.5%

I12	La empresa reconoce los logros que consiguen los empleados.	168	73.0%	26	11.3%	15	6.5%	10	4.3%	11	4.8%
I13	La empresa reconoce las acciones positivas dentro del área laboral.	152	66.1%	43	18.7%	14	6.1%	15	6.5	6	2.6%
I14	La empresa desarrolla actividades que promueven reconocimientos especiales a los trabajadores.	158	68.7%	31	13.5%	20	8.7%	8	3.5%	13	5.7%
I15	La empresa brinda subvenciones de tipo económico a los trabajadores con el objetivo de ayudarlo cuando este lo necesite.	135	59%	68	29.57%	7	3.04%	11	5%	9	4%
I16	La empresa establece objetivos que motiven a los trabajadores a alcanzarlos.	129	56%	70	30.43%	9	3.91%	12	5%	10	4%
I17	La empresa cuenta con procedimiento que evalúan constantemente los puestos laborales.	104	45.2%	89	38.7%	15	6.5%	11	4.8%	11	4.8%
I18	La empresa valora o aprecia las cualidades particulares que tienen los empleados.	86	37.4%	97	42.2%	20	8.7%	17	7.4%	10	4.3%
I19	La empresa contribuye con el desarrollo profesional de los trabajadores de la empresa.	71	30.9%	113	49.1%	17	7.4%	16	7.0%	13	5.7%
I20	La empresa evalúa y aplica de manera adecuada las competencias de los empleados.	64	27.8%	126	54.8%	13	5.7%	14	6.1%	13	5.7%
I21	La empresa aplica de manera adecuada las competencias de los empleados de acuerdo a sus puestos laborales.	86	37.4%	100	43.5%	18	7.8%	15	6.5%	11	4.8%

Interpretación:

La tabla 3 muestra que el 49.1% de los encuestados considera que la empresa nunca comunica ni ofrece oportunidades de trabajo a nuevos talentos. El 47.4% de los encuestados considera que la empresa nunca determina las necesidades futuras de reclutamiento. El 43.9% de los encuestados considera que la empresa casi nunca suministra el número suficientes de personas calificadas para los puestos de trabajo a cubrir. El 60.4% de los encuestados considera que la empresa nunca filtra a los candidatos con insuficiente o excesiva cualificación. El 53.9% considera que la empresa nunca establece adecuadas competencias en los puestos de trabajo. El 53.9% considera que las la empresa nunca considera que las competencias de los

colaboradores sean las adecuadas. El 63.9% considera que la empresa nunca incentiva a desarrollar las competencias individuales a los colaboradores. El 51.3% considera que la empresa nunca considera que las competencias adquiridas en el puesto de trabajo mejoran la actividad laboral. El 44.3% considera que nunca las competencias adquiridas en la organización, se adaptan rápidamente a los trabajadores. El 50.9% considera que casi nunca se actualiza las competencias que se requieren en los puestos de trabajo. El 52.2% considera que la empresa nunca brinda estímulos salariales cuando se realizar un trabajo adecuado. El 73% considera que la empresa nunca reconoce los logros que consiguen los empleados. El 66.1% considera que la empresa nunca reconoce las acciones positivas dentro del área laboral. El 68.7% considera que la empresa nunca desarrolla actividades que promueven el reconocimiento a los trabajadores. El 59% considera que la empresa nunca brinda subvenciones de tipo económico a los trabajadores. El 56% considera que la empresa nunca establece objetivos que motiven a los trabajadores a lograrlos. El 45.2% considera que la empresa nunca evalúa constantemente los puestos de trabajo. El 42.2% considera que la empresa nunca valora o aprecia las cualidades particulares que tienen los empleados. El 49.1% considera que la empresa casi nunca contribuye en el desarrollo profesional de los trabajadores. El 54.8% considera que la empresa casi nunca evalúa ni aplica de manera adecuada las competencias de los trabajadores. El 43.5% considera que la empresa nunca aplica de manera adecuada las competencias de los empleados de acuerdo a sus puestos laborales.

Tabla 34*Tabla de frecuencias por ítems de la variable gestión del talento humano*

		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Casi siempre	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
I22	En su área laboral, el trabajador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.	161	70.0%	25	10.9%	18	7.8%	20	8.7%	6	2.6%
I23	El trabajador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.	146	63.5%	44	19.1%	20	8.7%	12	5.2%	8	3.5%
I24	El trabajador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.	155	67.4%	33	14.3%	20	8.7%	14	6.1%	8	3.5%
I25	El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.	150	65.2%	37	16.1%	19	8.3%	15	6.5%	9	3.9%
I26	El trabajador respeta las normas establecidas por la entidad.	139	60.4%	49	21.3%	23	10.0%	11	4.8%	8	3.5%
I27	El trabajador cumple a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la entidad.	149	64.8%	33	14.3%	21	9.1%	19	8.3%	8	3.5%
I28	Cuan seguido el trabajador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.	150	65.2%	34	14.8%	29	12.6%	9	3.9%	8	3.5%
I29	Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad.	145	63.0%	38	16.5%	23	10.0%	20	8.7%	4	1.7%
I30	El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.	146	63.5%	38	16.5%	17	7.4%	14	6.1%	15	6.5%
I31	Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados	122	53.0%	60	26.1%	23	10.0%	13	5.7%	12	5.2%
I32	El trabajador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.	154	67.0%	32	13.9%	26	11.3%	9	3.9%	9	3.9%
I33	El trabajador muestra empatía y respeto con sus compañeros de trabajo.	154	67.0%	26	11.3%	25	10.9%	16	7.0%	9	3.9%

I34	El trabajador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.	149	64.8%	34	14.8%	15	6.5%	24	10.4%	8	3.5%
I35	El trabajador se siente motivado con su ambiente laboral.	145	63.0%	32	13.9%	22	9.6%	19	8.3%	12	5.2%
I36	Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos después de cada capacitación.	147	63.9%	36	15.7%	23	10.0%	15	6.5%	9	3.9%
I37	El trabajador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.	73	31.7%	112	48.7%	18	7.8%	12	5.2%	15	6.5%

Interpretación:

La tabla 4 muestra que el 70.0% de los encuestados considera que, el colaborador nunca realiza cambios para mejorar el cumplimiento de sus funciones. El 63.5% considera que los trabajadores nunca proponen ideas y/o alternativas de solución frente a dificultades en el trabajo. El 67.4% considera que los trabajadores nunca cuentan con la capacidad de tomar decisiones y resolver problemas. El 65.2% considera que los trabajadores nunca se muestran comprometidos con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la empresa. El 60.4% considera que los trabajadores nunca respetan las normas establecidas por la empresa. El 64.8% considera que los trabajadores nunca cumplen a cabalidad con sus horarios de trabajo. El 65.2% considera que los trabajadores nunca dan un servicio de calidad. El 63% de los trabajadores nunca se sienten satisfechos con el trabajo realizado por su equipo. El 63.5% considera que los trabajadores nunca cumplen de manera eficiente con los trabajos encomendados. El 53% de los trabajadores considera que nunca se hacen responsable por el trabajo realizado.

Anexo 8: Validez de contenido de los instrumentos de recolección de datos.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (Srta.): Alejandro Vladimir Delgado Camacho.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-01, sección Lima-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de talento humano y desempeño laboral, en la Corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial sociedad anónima CORPAC S.A., Distrito Callao, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Luis Fernando Cruz Alburqueque
DNI 44388671

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Delgado Camacho Alejandro Vladimír DNI: 40350425

Especialidad del validador: Magister en Administración de Empresas

29 de Setiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.
DNI: 40350425

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DELGADO CAMACHO, ALEJANDRO VLADIMIR DNI 40350425	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 12/10/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
DELGADO CAMACHO, ALEJANDRO VLADIMIR DNI 40350425	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 21/03/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
DELGADO CAMACHO, ALEJANDRO VLADIMIR DNI 40350425	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 13/12/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS S.A.C. PERU

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (Srta.): Dra. Evelyn J. Carazas Araujo.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-01, sección Lima-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de talento humano y desempeño laboral, en la Corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial sociedad anónima CORPAC S.A., Distrito Callao, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Luis Fernando Cruz Alburqueque
DNI 44388671

Observaciones (precisar si hay suficiencia): el instrumento muestra suficiencia para medir la investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ...Dra. Evelyn Jesús Carazas Araujo DNI: 41826776

Especialidad del validador: Doctor en Administración.....

28 de septiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Evelyn J. Carazas Araujo

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARAZAS ARAUJO, EVELYN JESUS DNI 41826776	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 20/03/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CARAZAS ARAUJO, EVELYN JESUS DNI 41826776	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 19/12/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CARAZAS ARAUJO, EVELYN JESUS DNI 41826776	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 05/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2011 Fecha egreso: 31/12/2012	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i>
CARAZAS ARAUJO, EVELYN JESUS DNI 41826776	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 16/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/07/2016 Fecha egreso: 24/11/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (Srta.): Byron Mark Gordillo Márquez

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de Administración de Negocios - MBA de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-01, sección Lima-1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

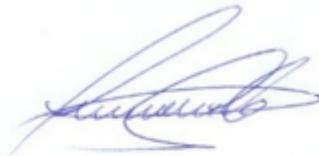
El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión de talento humano y desempeño laboral, en la Corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial sociedad anónima CORPAC S.A., Distrito Callao, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Luis Fernando Cruz Alburqueque
DNI 44388671

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento muestra suficiencia para medir la investigación

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

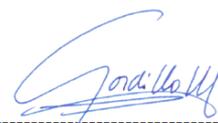
Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg. Byron Mark Gordillo Márquez DNI: 40333307

Especialidad del validador: Magíster en Alta Dirección Empresarial / Asesor Empresarial

19 de Octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GORDILLO MARQUEZ, BYRON MARK DNI 40333307	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 19/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU
GORDILLO MÁRQUEZ, BYRON MARK DNI 40333307	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN ALTA DIRECCIÓN EMPRESARIAL (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 19/11/2018 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 26/03/2021 Modalidad de estudios: Semi Presencial Duración de estudios: 1 Año 2 Meses	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS ESPAÑA

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARTURO JAIME ZUÑIGA CASTILLO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A., Callao, 2022.", cuyo autor es CRUZ ALBURQUEQUE LUIS FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARTURO JAIME ZUÑIGA CASTILLO DNI: 09225053 ORCID: 0000-0003-1241-2785	Firmado electrónicamente por: AJZUNIGAC el 26- 07-2022 13:09:18

Código documento Trilce: TRI - 0355742