



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión del talento humano y gestión administrativa en una empresa  
de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Condori Mendoza, Juan Pablo ([orcid.org/0000-0002-0706-3966](https://orcid.org/0000-0002-0706-3966))

Peñaloza Zapata, Marinela Misshel ([orcid.org/0000-0002-4623-6129](https://orcid.org/0000-0002-4623-6129))

**ASESORA:**

Mg. Loa Navarro, Erika ([orcid.org/0000-0001-6986-0154](https://orcid.org/0000-0001-6986-0154))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A nuestros padres por habernos forjado con integridad y con la mejor herencia que son nuestras carreras profesionales, para luchar en la vida.

## **Agradecimiento**

A nuestro padre celestial, por bendecirnos, presentarnos a aquellas personas maravillosas que nos apoyaron de forma constante e incondicional; entre ellas nuestra asesora Mgr. Erika Loa Navarro, y los docentes que nos permitieron terminar nuestra investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos Éticos	19
IV RESULTADOS	20
V DISCUSIÓN	29
VI CONCLUSIONES	33
VII RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Validez de expertos	17
<b>Tabla 2</b> Estadísticas de fiabilidad del talento humano	17
<b>Tabla 3</b> Análisis de fiabilidad de la gestión administrativa	18
<b>Tabla 4</b> Categorización de variables y dimensiones	20
<b>Tabla 5</b> Talento humanos y sus dimensiones en la empresa de consturccion JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.	21
<b>Tabla 6</b> Gestión administrativa y sus dimensiones en la empresa de consturccion JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.	22
<b>Tabla 7</b> Pruebas de normalidad	23
<b>Tabla 8</b> Correlaciones talento humano y gestión administrativa	24
<b>Tabla 9</b> Correlaciones selección de personal y gestión administrativa	25
<b>Tabla 10</b> Correlaciones capacitación de personal y gestión administrativa	26
<b>Tabla 11</b> Correlaciones Desarrollo de personal y gestión administrativa	27
<b>Tabla 12</b> Correlaciones liderazgo en la persona y gestión administrativa	28

## **Índice de gráficos y figuras**

Ilustración 1 Talento humano y sus dimensiones	21
Ilustración 2 Gestión administrativa y sus dimensiones	22

## Resumen

La presente indagación sostuvo como objetivo determinar la correlación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022; investigación básica, cuantitativa, correlacional, descriptiva, tuvo como diseño no experimental, con un enfoque transversal y cuya población muestra fue constituida por 109 colaboradores del consorcio jjc besalco a quienes se les aplicó una encuesta virtual por cada variable, obteniendo como resultado que el coeficiente de correlación de la prueba (Rho) un +0.240 entre las variables de indagación, concluyendo así que, el talento humano y la gestión administrativa presentan relación directa, se corroboró con la significancia (p-valor=0.012) inferior a 0.05, en otros términos, existe relación directa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la empresa de construcción jjc besalco S.A.C. Moquegua, 2022.

Palabras clave: gestión del talento humano, gestión administrativa, planeación, capacitación del personal.

## **Abstract**

The objective of this investigation was to determine the correlation between the management of human talent and administrative management in the construction company JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022; quantitative, basic, correlational, descriptive research, had a non-experimental design, with a cross-sectional approach and whose sample population was made up of 109 collaborators of the jjc besalco consortium, to whom a virtual survey was applied for each variable, obtaining as a result that the coefficient of correlation of the test (Rho) a +0.240 between the variables of inquiry, thus concluding that human talent and administrative management present a direct relationship, it was corroborated with the significance (p-value = 0.012) less than 0.05, in others terms, there is a direct relationship between the management of human talent and administrative management in the construction company jjc besalco S.A.C. Moquegua, 2022.

Keywords: human talent management, administrative management, planning, staff training.



## I INTRODUCCIÓN

En estos tiempos, la gestión humana en las empresas competitivas y de gran impacto en su entorno, cada vez son más conscientes de la mejora continua; así como, de crear valor para sus clientes, tanto internos como externos, colaboradores y consumidores; es así como Kaliannan et al. (2022) menciona que se genera una ventaja competitiva en el mercado, por eso que el talento humano tiene un valor incalculable como indispensable para cualquier tarea, sea operativa, táctica o estratégica; esto es un pilar preciso para lograr las metas y objetivos organizacionales, así como también Jin et al. (2022) hace hincapié que la fuerza laboral contemporánea necesita estar en los mejores lugares y ambientes de trabajo; empresas constantes en mejora de todo calibre; como tecnología y desarrollo.

De manera semejante Rodarte (2021) menciona la importancia del talento humano como eje principal en las organizaciones; pero es cuando la incertidumbre acecha a la empresa que abrimos los ojos y realzamos a gran escala a las personas como soporte a la continuación de los negocios; y que para poseer productividad se tiene que proteger el bienestar y el valor de los colaboradores en el trabajo, así pues; la persistencia de las empresas no tiene efecto si es que no se consideran las necesidades del equipo de trabajo. Así mismo Mahapatra y Dash (2022) indican que los negocios encabezados por la parte directiva-ejecutiva, la oficina de recursos humanos o en otras veces la gerencia general como responsables del Talento Humano; Dauth et al. (2022) desarrolla la idea que las empresas tienden a mostrarse atractivas para atraer colaboradores excepcionales y así poder tener mutuamente un gran compromiso para proteger sus valores, brindándoles asesoramiento técnico, respaldo emocional, implementando un clima para el bienestar integral, es decir asegurar una salud física y mental óptimos; para amparar los objetivos estratégicos.

Al respecto sobre el reto de gestionar el talento humano en las empresas que generan competitividad, en tiempos de la COVID-19; cuando la comunicación es más digital y fría, que física y cercana; Kraus et al. (2022) subrayan la importancia

de la transformación digital, a modo que, en un proceso que no solo tiene que afectar al sector privado, si no; más bien para toda la sociedad; tanto como del gobierno, la juventud y el mercantilismo; en ese mismo contexto en el ámbito local, en la empresa especializada en servicios de ingeniería y construcción JJC Besalco S.A.C. la cual viene ejerciendo en Moquegua específicamente en el Proyecto Quellaveco el cual afronta una problemática latente y preocupante; empezando destacar el endeble enlace de los líderes con los colaboradores de la empresa, demostrando la poca comunicación asertiva; haciendo así casi imposible enunciar las preocupaciones de los trabajadores hacia los líderes; por tanto no se aprecia un clima de gestión humana en efecto; se limita la respuesta y la prevención a los inconvenientes dentro y fuera del trabajo, por el régimen en el que se labora el personal está en constante cambio y a eso sumar las medidas restrictivas por la COVID-19 brindadas por el Ministerio de Salud.

Es por ese motivo, que brota esta investigación, con el primordial objetivo de establecer la relación de la actual gestión del talento humano con la gestión administrativa, para ayudar a mejorar los problemas e inconvenientes que ponen en riesgo la probidad del personal y la viabilidad de la empresa. A partir de eso, el planteamiento del problema del estudio fue ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022?

Dentro de este marco, la explicación teórica de la actual investigación se basó en teorías conceptuales importantes de los últimos años con avances imponentes acerca del estudio en donde se vincula la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. para resolver y mejorar los inconvenientes presentados por tener un déficit de gestión con enfoque humano; la cual servirá como referencia a futuras indagaciones. Por otra parte, la justificación práctica, es mejorar las situaciones laborales de la organización para un desarrollo sostenible de sus tareas, para ejecutar de forma óptima los objetivos estratégicos sin perjudicar a los colaboradores. La explicación metodológica, se fundamenta en la consumación de innovación en procesos de indagación que permitan medir el nivel de gestión del talento humano, esto permitirá que otras

organizaciones con giros de negocio similares puedan emplear para realizar un diagnóstico situacional y así, conocer su realidad empresarial.

Por lo tanto, la indagación asumió como propósito general de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022; del mismo modo, los objetivos específicos; a) Establecer la relación entre la selección de personas y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022. b) Establecer la relación entre la capacitación del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022. c) Establecer la relación entre desarrollo de personal la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022. d) Establecer la relación entre liderazgo en la persona y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.

Al mismo tiempo, se estable como hipótesis de investigación que existe relación directa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022: también indicar las hipótesis específicas a detalle siguiente: Existe relación directa entre la selección de personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022. Existe relación directa entre la capacitación del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022. Existe relación directa entre el desarrollo del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022. Existe relación directa entre el liderazgo en la persona y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

## II MARCO TEÓRICO

En la actual indagación que se fundamentó en el argumento de un sector empresarial en el rubro ingeniería y construcción, se realizó la investigación de variables relacionadas con el estudio con el objetivo de conseguir antecedentes locales, nacionales e internacionales, ensayos y artículos con bases metodológicas similares a los objetivos trazados. Descubriéndose investigaciones a nivel internacional como las que mencionamos a continuación:

En la exploración de Soto (2019) el fin fue de determinar la relación del proceso administrativo en cada una de sus fases, contrastando el control del gasto en cada proceso y subproceso de los gobiernos autónomos descentralizados municipales para mejorar el cumplimiento de las tareas, objetivos operativos y ejecución de los recursos; para ello abordó un enfoque cuantitativo, de corte transversal, usando la técnica de la encuesta y el cuestionario; manejando como muestra de 40 funcionarios que laboran en la institución mencionada, con un método de Alpha de Cronbach en el programa SPSS obteniendo en resultados un coeficiente de Pearson de 0,737 , concluyendo así que existe un adecuado control del gasto en los recursos asignados, lo que genera un incumplimiento de las metas bosquejadas y por ende de los objetivos estratégicos de la institución.

Zeballos (2019) asumió el objetivo de aprender el manejo de las personas tanto en su lado técnico como emocional para acrecentar el ejercicio de los mismos en la empresa INCERMAZ S.R.L. del rubro de venta de cerámicas en la ciudad de sucre; el diseño de la indagación fue de tipo no experimental, de arquetipo transversal, desarrollando la técnica de la encuesta y cuestionario; trabajado a una muestra de 85 colaboradores de la empresa MATTZ, resultando con un Rho de 506\*\* lo cual demostró la relación significativa de cuatro de las 6 hipótesis planteadas dando importancia a la inducción, programación, progreso y sustento de los talentos en conexión con el desempeño en la empresa.

Sotelo (2019) tiene como finalidad abarcar las funciones de la administración, identificar ideas y estrategias, ordenar la estructura organizacional, destacar la

importancia del liderazgo y retroalimentar los anteriores procesos para generar valor al grupo humano de la UGEL 06 – vitarte, para ello la indagación se realizó con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional; con una población conformada por docentes y resumiendo a una muestra de 103 profesores en fin; quienes mencionaron su percepción sobre las variables planteadas en sus instituciones; la habilidad que se utilizó para acumular los datos; fue encuesta la cual se aplicó en cuestionarios en base a los indicadores de las variables, hallando como conclusión con Rho de Spearman = 501; manifestando la correlación buena entre las variables de indagación en docentes.

Alegre (2021) indagó la opción de establecer una congruencia de las acciones administrativa de plantear, procesar, conducir y controlar las acciones de la empresa con el sistema de continua mejora en el desarrollo de nuevos talentos en la Botica Hogar y Salud, 2021; también utilizó una metodología de tipo elemental, preliminar; con un enfoque cuantitativo, transversal. Con una población integrada por 100 colaboradores de la botica y disminuyendo a una representación de 45 participantes, la recopilación de datos fue por sondeo y con el formulario, concluyendo con Rho = 655\*\* que existe una vinculación favorable y alta entre las variables mencionadas.

Mamani y Roque (2022) indagaron sobre la analogía e importancia de los procesos que generan valor con los colaboradores y con el desempeño laboral de los asistentes administrativos del Gobierno Regional de Moquegua en el año 2020; utilizaron la metodología de tipo aplicado no experimental y como base en un nivel descriptivo correlacional de corte transversal, cada una de las variables de estudio conto con un instrumento y técnica de ejecución, encuesta y cuestionario respectivamente; llegaron a la conclusión con Rho de 0.576 que manifiesta la existencia de reciprocidad entre las variables.

Trinidad y Arroyo (2021) tuvieron como principal objetivo establecer la congruencia del proceso administrativo en base a sus funciones respectivamente, como de planificar, organizar, direccionar y controlar las actividades, recursos y finanzas de la organización; con el ambiente profesional en los administrativos del

área de emergencia del hospital san Bartolomé, Lima; aplicaron la metodología básica con un diseño de indagación no experimental de nivel cuantitativo-transversal; obtuvieron una parte del total de 85 administrativos del área objeto de estudio; la habilidad de cogida de información y datos; usaron la encuesta y el cuestionario los mismos que fueron validados para su confiabilidad con el alfa de Cronbach; concluyendo así que, existe relación buena alta entre las variables de estudio.

Por consiguiente, la teoría a respaldar la presente indagación se enfocó en el talento humano, siendo Chiavenato (2020) el que conceptualiza la gestión humana como acciones para generar un ambiente de superación para enseñar a desarrollar, fortalecer y direccionar a los colaboradores; no tan solo mandar o señalar, si no, más bien generar cambios de impacto. Es tan importante conocer y fomentar al personal o colaboradores en las empresas para cumplir con los objetivos trazados, apoyando el contexto anterior Iturralde et al. (2020) menciona que las personas al ser usufructuarias de conocimientos, experiencias, actitudes y comportamientos, se tiene que tomar en cuenta como elemento primordial para la generación de ventaja competitiva para mayor captación del mercado.

Por otra parte Ramírez et al. (2019) indican que la mejor herramienta de captación y fidelización del personal es fomentan la creación de un ambiente de superación para los trabajadores, en palabras sencillas hacerlos sentir fuertes y con herramientas de superación personal y laboral; por otro lado Vallejo (2016) define la gestión del talento humano es la pauta que conlleva al cumplimiento de las metas, objetivos empresariales, para encaminar hacia ese punto se tiene que crear una estructura organizativa y el acompañamiento de los colaboradores para unificar los objetivos personales con los organizacionales; los primeros son de mejor salario, vida y status; el segundo mayor rentabilidad, sostenibilidad entre otros, la clase es unir dichos supuestos para generar el ambiente de crecimiento y superación en la empresa.

Según Collings et al. (2018) la gestión del talento se precisa como un cúmulo de prácticas de gestión humana para retener, atraer, desarrollar y seleccionar a los

empleados con un rendimiento alto o que presenten un gran potencial en puestos de la organización, Poonam y Mohsin (2021) lo definen como el proceso que conduce al objetivo final de una empresa para desarrollo del personal. Por ello las empresas deben poder adaptarse para sobrevivir empleando las mejores gestiones del talento humano Bratton y Waton (2018). La gestión del talento como mencionan Panday y Kaur (2022) aparentemente se ve afectada por los nuevos retos que se presentan día tras día en este mundo más moderno por ende la poca creatividad del talento han obligado a innovar a comprender y desarrollar más sus habilidades tanto global como cultural de manera que sus propuestas de valor para los empleados y proporcione soluciones como respuestas para poder gestionar el talento. Del mismo modo Avila Morales et al. (2022) consignaron que el talento en una empresa es muy importante o se podría llamar empleado crítico ya que solo así se podrá tener éxito la necesidad de retener empleados ayudara a que la organización sea más competitiva. De acuerdo con lo anterior Mabaso et al. (2021) concluyeron que en consecuencia, todas las organizaciones deben incorporar una estrategia de identificación, planificación, adquisición, desarrollo y retención del talento. Tener la iniciativa dentro de la organización es una buena estrategia para tener un buen equipo y a su vez se sientan comprometidos a lo largo de tiempo. Aportando ideas similares Jibril y Yesiltas (2022) ultimaron sobre el éxito de cualquier organización ya sea grande o pequeña obedece a la calidad de su capital humano. Ya que día a día el mundo está más globalizado y modernizado la importancia de sobrevivir en el mercado es fundamental contar con talentos donde puedan demostrar su mejora continua.

En ese sentido Theodorsson et al. (2022) destaca la necesidad de realizar actos objetivos y subjetivos, para retener a la fuerza laboral; resaltando características imprescindibles que toda organización debe adquirir como son: agilidad, proactividad y atractividad; para sus clientes internos y externos respectivamente, con el fin de generar un clima de constante superación dentro de los objetivos, ambiente de trabajo y el perfil de la empresa. Asimismo, Meyers (2020) menciona que, las acciones de los empleados son importantes porque pueden determinar si los empleados son identificados como talentos. De la misma forma George y Alex (2022) expresan la relevancia de la ejecución correcta y eficaz de los constructos

en base a la gestión del talento humano; es así que congruentemente con el principio de gestión = estrategia para la ventaja competitiva; las empresas deben generar que los colaboradores se comprometan con la misma, con el compromiso emocional e intelectual para desarrollar entusiasmo y participación en las responsabilidades laborales asignadas; generando así rendimiento, satisfacción del cliente, reducción de la rotación y del ausentismo.

Por ello, nuestra primera dimensión de la gestión del talento humano es la selección de personal que Rodríguez et al. (2021) menciona el progreso de los modelos de reclutamiento tradicionales en los cuales solo se basaba en los procesos de crear el perfil y después publicar al mercado las necesidades de un departamento u área de alguna empresa; más bien contrastando a los nuevos conocimientos lo que se busca es crear un dialogo entre los reclutadores y los candidatos, con el objetivo de tender una red de futuros postulantes y así cautivar el talento humano en base a los objetivos dispuestos por la empresa; por otro lado De la Calle et al. (2020) indica la importancia de la caracterización del talento humano es un subproceso anterior a la selección de personal, en este punto se desarrolla la estimación del desempeño y el potencial de futuros colaboradores.

Siendo dos de sus indicadores el reclutamiento y la selección, que de acuerdo con Reyner et al. (2021) denota como el proceso delegado de conseguir, evaluar y captar a los mejores postulantes en base a la identificación de la necesidad de la organización, para luego puedan desarrollarse en los diferentes puestos de trabajo; también al momento de ejecutar el proceso de selección puede darse con personal o con personas especialistas externos a la empresa, culminando con el acto de contratación del talento. También se encuentra el indicador de inducción como Chiavenato (2019) desarrolló el concepto que son programas de aprendizaje hacia los nuevos colaboradores de la empresa, que tiene como finalidad compartir la visión, misión, valores y objetivos de la institución, también llamada cultura organizacional, una breve descripción del organigrama, línea de poder, áreas operativas o de asesoramiento con el fin de integrar al nuevo talento a la familia empresarial.



La segunda dimensión que Chiavenato (2017) precisa en su modelo de gestión del talento humano que, es la capacitación del personal la fuente por la cual se despliega las capacidades, aptitudes y competencias para que los talentos puedan abarcar mejor su creatividad e innovación, para así llegar a las metas de la organización; siendo esta la mejor forma para crear valor y entregar valor hacia el entorno empresarial.

Obando Changuán (2020) destaca la importancia de fomentar la preparación de los colaboradores, como una tarea congruente, planeada y con una retroalimentación perseverante, esto con el fin de seguir preparando, creando valor e integrando al colaborador en un ambiente de recepción de conocimientos, aptitudes y actitudes indispensables para el óptimo desempeño de los mismos.

Continuando con la tercera dimensión denominada desarrollo del personal Chiavenato (2020) propone a largo plazo la continuidad del sistema de capacitación, dando entender que la anterior dimensión solo es para el corto plazo contrastando el desarrollo más bien para un mediano y largo plazo; llegando a profundizar y especializar a los colaboradores, implementando técnicas como rotación de personal, actividades en equipo, participación de diplomados en temas de crecimiento laboral, entre otros. Así como también, de acuerdo a Ramírez et al. (2018) es aquel subsistema que encuadra y desarrolla lugares, espacios para que de forma sostenible, con capacidad y propiedad; los colaboradores tengan una perspectiva gerencial y de toma de decisiones; creando así oportunidades de mejora para elevar el valor tanto de los mismos colaboradores y por consiguiente de la organización.

Culminando con la variable de gestión del talento humano, describiremos la cuarta dimensión, liderazgo en la persona que para Chiavenato (2019) es el mecanismo para crear influencia en los talentos mediante un líder; esto para conducir a los colaboradores hacia el desempeño de los fines de la organización; el líder adopta una posición de capitán y tiene que brindar confianza, demostrar integridad en la toma de decisión; de la misma manera y viendo la innovación del liderazgo Pedraja et al. (2021) describe al liderazgo como un sistema de

acompañamiento del líder empapado con las metas de la organización de manera visionaria; y que este influye en su fuerza laboral para obtener una mejor calidad de vida para así obtener un óptimo desempeño, clima – cultura organizacional; en pocas palabras un ambiente saludable.

Por otro lado, la variable de gestión administrativa, según Chiavenato (2019) grupo de sistemas que coadyuvan al desempeño y funcionamiento de una compañía, con el propósito de cumplir las metas trazadas; el autor describe en 4 dimensiones que son la planeación, organización, dirección y control. De acuerdo con Robbins y Coulter (2018) la primera dimensión planeación se desarrolla como una función administrativa que desglosa la conceptualización de objetivos, donde se determinan estrategias para alcanzarlos y la creación de planes tácticos, operacionales y estratégicos.

Barker et al. (2022) definen la importancia de la planeación o como otros autores denominan planeación como pilar relevante al momento de ejercer un proceso de transformación digital; ya que esto conlleva una evolución constante de las avanzadas tecnologías en base a los procesos y procedimientos de una empresa como tal; desde el punto de como tomar asistencia con escaneo digital de cara; hasta generar beneficios salariales mediante una billetera digital con bitcoins (moneda digital); del mismo modo optimizar la planificación en parámetros táctiles y sencillos de realizar; al respecto Dobni et al. (2021) precisan la importancia de la planificación estratégica, tener la capacidad y las herramientas para poder visionar de aquí 6 meses o un año, es parte clave para innovar en el mercado, tanto estrategia como innovación van de la mano para llegar al éxito.

De la misma manera M. Chávez y Á. Castelo (2020) clasifica a la dimensión planeación como la primera piedra en una construcción; es donde se plasman las ideas en estrategias, para luego desarrollar las estrategias en acciones o tareas tácticas y operativa. En las organizaciones se tiene que implementar un documento donde se encuentre trazado el camino para el éxito, donde se plasme las estrategias y objetivos. De manera semejante Chiavenato (2017) menciona que es un proceso primordial al momento de trazar las metas, tareas u objetivos para la

organización; también el acto para concretar las directrices con las cuales se desarrollaran los planes tácticos, operacionales y estratégicos; con la finalidad de generar ventaja competitiva y creación de valor.

Asimismo, tenemos la siguiente dimensión organización que Chiavenato (2019) sintetiza en el proceso en si de organizar los recursos de la empresa, colacionar las partes integrantes de una organización desde los directivos hasta los operarios de una institución y así, poder determinar relaciones entre ellos. Hay que tener en claro que esta segunda etapa aplicamos lo que está escrito y planeado en la primera, tomamos acción y ejecutamos. De igual manera Continental (2019) enfatiza en la caracterización así como la definición de las actividades y responsabilidades, reglas, código de ética, puestos, estructura organizacional y jerarquía bien estipulada; ya tenemos planteado los objetivos ahora que o quienes tienen que actuar para que estos se cumplan, esa es la base de la organización.

Siguiendo la dirección como tercera dimensión, según Chiavenato (2019) describe como la función de hacer lo planificado y organizado hasta el momento; gestionar los esfuerzos hacia el alcance de las metas organizacionales, teniendo en cuenta con el papel protagónico de las personas o fuerza de trabajo; esta misma tiene que ser elegida de manera muy precisa cumpliendo con el perfil y con las capacitaciones que represente cada departamento en la empresa, todo ello para encaminar al logro de los objetivos. Del mismo contexto Marco y Loguzzo (2016) establece que la dirección es la función de conducción hacer tomar rumbo a la empresa, en base a los anteriores procesos como planeación y organización; es decir orientar a los talentos al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Por último, el control como cuarta dimensión de la gestión administrativa Chiavenato (2019) este proceso depende indispensablemente de los anteriores sub procesos, porque vamos a medir o evaluar, sin haber antes planificado los objetivos, organizar las actividades y direccionar a los colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos, la finalidad del control es asegurar el cumplimiento de los objetivos de la compañía de forma sostenible y eficiente; por medio de indicadores y con feedback respectivamente en cada tarea, actividad o proceso.

De acuerdo con Figueroa (2019) analizar constantemente los procesos en cuanto a las actividades de cada departamento en una institución para poder evaluar, corregir y guardar información sobre inconvenientes o problemas; a eso se le denomina control ya que las empresas contemporáneas están en constante cambio por la situación internacional y la economía global; Lee (2021) de modo similar menciona la relevancia sobre la táctica para la mejorar constante en el ejercicio de la fuerza de venta y de la empresa; tanto en objetivos sociales como en económicos respectivamente; y es que el uso adecuado de esta herramienta permitirá fomentar el ambiente de mejora continua para crear ventaja competitiva.

### III METODOLOGÍA

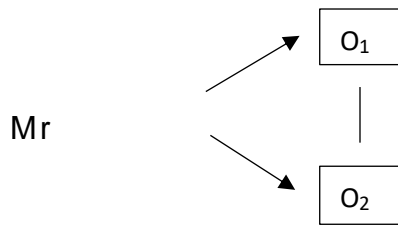
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de la investigación: La actual indagación es básica porque según Padilla y Marroquín (2021) su motivación se basa en el descubrimiento de conocimientos, la enorme emoción de aprender cosas nuevas o, como algunos han dicho, el amor a la sabiduría por la sabiduría. Se considera fundamental porque es crucial para el avance de la ciencia. Pretende obtener una comprensión más completa mediante el alcance de los semblantes fundamentales de los fenómenos, los hechos visibles o las relaciones que establecen los entes. Se dice que es básica porque constituye la base de la indagación aplicada o tecnológica.

Tiene un enfoque Cuantitativa: La técnica cuantitativa depende del cálculo numérico, el recuento y, con frecuencia, la función de la estadística para identificar con precisión patrones de comportamiento en una población. Emplea la recopilación y el estudio de datos para responder a las interrogaciones de la indagación y evaluar las hipótesis previamente planteadas. Hernández et al. (2016)

Diseño de la investigación: Se ubica en el nivel Correlacional, tal como mencionan Hernández y Mendoza (2018) porque se establece la relación que coexiste entre la variable independiente gestión del talento humano, con la variable dependiente: gestión administrativa.

Este trabajo de investigación tuvo un diseño no experimental-Transversal porque es aquella que se realiza sin maniobrar libremente las variables. Para evaluar los fenómenos a posteriori, se basa esencialmente en la observación de los fenómenos tal y como se producen en su entorno natural. En este tipo de estudio, los voluntarios del estudio no están expuestos a ninguna circunstancia o estímulo. Según Hernández et al. (2016) es transversal; porque su énfasis principal es examinar el nivel o el estado de una o más variables en un momento determinado o la interacción entre un grupo de variables en ese momento. Los datos se recogen en esta forma de diseño en un momento determinado. El diseño sigue la siguiente forma:



Dónde:

M = Muestra - Colaboradores del Consorcio JJC BS S.A.C

O1 = Gestión del talento humano

O2 = Gestión administrativa

r = Relación de variables

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: gestión del talento humano

- Definición conceptual

Según Chiavenato la gestión talento humano la conceptualiza, como la implementación de los procesos de la gestión humana, el manejo de los talentos, actitudes y competencias que los colaboradores ya tienen, que aplican al funcionamiento de la empresa, esto para otorgar poder y de forma de guía para generar valor hacia ellos mismos, así como también a la organización.

- Definición operacional

La variable fue bosquejada mediante las dimensiones como se muestra en la matriz de operacionalización de variables en el anexo N°01.

Variable 2: Gestión Administrativa

- Definición conceptual

Según Chiavenato la gestión administrativa es un conjunto de procesos y subprocesos, cada uno dependiente de otro de forma consecutiva, basada en los elementos de la administración, desde la generación de ideas y estrategias, a como

clasificarlas para generar el mayor desempeño, para luego guiarlas hacia los objetivos y por ultimo retroalimentar los procesos para generar valor.

- Definición operacional

La variable fue desarrollada mediante las dimensiones como se muestra en la matriz de operacionalización de variables en el anexo N°02.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

Tamayo (2013) señala que es todo el conjunto de personas, cosas o medidas que tienen ciertos rasgos comunes observables en un lugar y tiempo específicos, donde se acarreará a cabo la indagación. En la actual exploración se tomó como componente de estudio a la fuerza laboral del consorcio jjc besalco, considerando una población de 150 participantes según la fuerza laboral de la empresa cuya información fue brindada por el área de gestión Humana.

#### Muestra

Según Hernández (2016) la muestra es un conjunto de procedimientos utilizados para examinar cómo se distribuyen determinados rasgos en la integridad de una población, partiendo de la observación de un subconjunto de la población que estuvo constituida por 150 colaboradores de consorcio besalco jjc,2022.

Según Murray y Larry (2005) la fórmula para determinar el tamaño de muestra se observa a continuación:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N = Número total de la población

n = Número del Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confianza (95%, equivalente a 1,96)

E = Margen de error (5%, equivalente a 0.05)

p = Valor esperado del universo (equivalente a 0.5)

q = Valor esperado del universo (equivalente a 0.5)

Calculando:  $n = 109$

Esto quiere decir si se encuesta a 109 colaboradores, el dato más real que se busca será el 95% para el desarrollo de estudio y sobre el cual ejecutaremos con el instrumento del cuestionario.

## **Muestreo**

En la actual tesis se consideró un muestreo probabilístico simple, esto permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, y que tengan la misma oportunidad de ser designados tal como lo mencionan Otzen y Manterola (2017). En función de la fácil accesibilidad y cercanía de los encuestados al investigador.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

La técnica empleada fue la encuesta, para la cogida de datos del consorcio jjc besalco con el fin de recolectar información del grupo de estudio enfocado a la problemática para la ejecución de recolección de datos intercede el cuestionario, esta técnica nos ayudara a establecer una relación directa con el encuestado.



## Instrumentos

Se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y de las variables, a través de preguntas diseñadas de acuerdo con la Operacionalización de las variables. A su vez el instrumento estará validado un por un juicio de expertos.

**Tabla 1**

*Validez de expertos*

Ítem	Técnica	Experto	Aplicable
01	Encuesta	Mgr. Erika Loa Navarro	Apto
02	Encuesta	Dr. Federico Alfredo Suasnabar Ugarte	Apto
03	Encuesta	Dr. Jarol Teófilo Ramos Rojas	Apto

*Fuente:* Elaboración propia

## Confiabilidad

La confiabilidad se obtiene mediante la ejecución de una muestra piloto, cuyos resultados permitieron la aplicación de la medida de Alfa de Cronbach.

### Variable 1: Talento Humano

**Tabla 2**

*Estadísticas de fiabilidad del talento humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,797	20

*Fuente:* Elaboración propia

**Interpretación:** La tabla 2 indica que, el valor alfa de Cronbach fue de 0.797, mostrando que la confiabilidad del instrumento es buena. Es decir, las 20 preguntas del instrumento otorgan una buena confiabilidad.

## Variable 2: Gestión administrativa

**Tabla 3**

*Análisis de fiabilidad de la gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	20

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** La tabla 3 indica que, el valor alfa de Cronbach fue de 0.732, mostrando que la confiabilidad del instrumento es buena. Es decir, las 20 preguntas del instrumento otorgan una buena confiabilidad.

### 3.5 Procedimiento

Se crearon dos encuestas para las variables objeto de estudio, verificándolas mediante la opinión, validez de tres maestros y, evaluando su fiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Se creó la matriz de operacionalización para desglosar y desarrollar las dimensiones e indicadores relacionados con el contexto del tema. Posteriormente, se realizó una petición de ejecución del estudio en la empresa consorcio jic besalco s.a.c , cuyo representante legal nos otorgó una carta de autorización, para la aplicación de las encuestas. Asimismo, para asegurarse de que nadie fuera obligado a participar en el estudio, los empleados de la empresa firmaron un formulario de permiso informado antes de realizar la encuesta mediante Google Forms. Los datos recogidos durante este procedimiento se procesaron en Excel y luego se introdujeron en la aplicación estadística SPSS V.26.

### 3.6 Método de análisis de datos

Se utilizaron las herramientas como son Microsoft Excel y SPSS V.26 para la aplicación de la estadística descriptiva en las variables gestión administrativa y gestión del talento humano para la comparación de los datos obtenidos con el fin

de proporcionar un análisis de los niveles o escalas actuales en la empresa CONSORCIO JJC BESALCO SAC.

Procesador de Texto – WORD: Permitirá procesar los resultados a través de informe final de mi proyecto, ordenando metodológicamente y según la estructura de la universidad.

Los datos de los cuestionarios fueron tabulados en programas de Excel.

Procesador de Presentaciones – POWER POINT: Nos permitirá diseñar la presentación para la sustentación final del proyecto.

### **3.7 Aspectos Éticos**

La investigación se apegó a todas las normas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo (UCV), siguió la séptima edición de la APA y tuvo en cuenta a los autores en cada cita de la investigación que se estaba citando. También se solicitó al representante legal una carta de autorización del CONSORCIO JJC BESALCO SAC para ejecutar el estudio, así como también respetando los incisos del Código Nacional de La Integridad Científica (2019) para asegurarse de que no se presionaba ninguna respuesta, se facilitó al personal de la empresa un formulario de consentimiento informado junto con la presentación de la información esencial para los objetivos académicos únicamente. El presente estudio evaluará la validez de contenido de un instrumento en función de lo bien que capta un determinado dominio de contenido de lo que se está evaluando y el mejor método para medir lo que es necesario evaluar conceptualmente. Para los objetivos de este estudio, la eficacia del instrumento se determinará utilizando el método del juicio de maestros. Además, durante el proceso de validación se evaluarán los siguientes elementos Pertinencia, redacción y adecuación.

## IV RESULTADOS

### ANÁLISIS DE FIABILIDAD

#### Categorización de las variables y dimensiones

Con la suma de los puntajes respondidos se establecieron los rangos para determinar los niveles de las variables y dimensiones como se observa a continuación:

**Tabla 4**

*Categorización de variables y dimensiones*

	Bajo	Regular	Alto
Talento Humano	< 69	69 ≤ < 71	71 ≥
Gestión Administrativa	< 69	69 ≤ < 79	79 ≥
Selección del Personal	< 17	17 ≤ < 20	21 ≥
Capacitación del personal	< 17	17 ≤ < 21	21 ≥
Desarrollo de personal	< 17	17 ≤ < 21	21 ≥
Liderazgo en persona	< 17	17 ≤ < 21	21 ≥
Planeación	< 16	16 ≤ < 20	20 ≥
Organización	< 17	17 ≤ < 20	20 ≥
Dirección	< 17	17 ≤ < 21	21 ≥
Control	< 17	17 ≤ < 21	21 ≥

Fuente: Elaboración propia

Entonces, mediante los valores mostrados en la tabla N°04, se definen los niveles para cada una de las variables y dimensiones. Estos niveles consisten en bajo, regular y alto respectivamente.

**Tabla 5**

*Talento humano y sus dimensiones en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.*

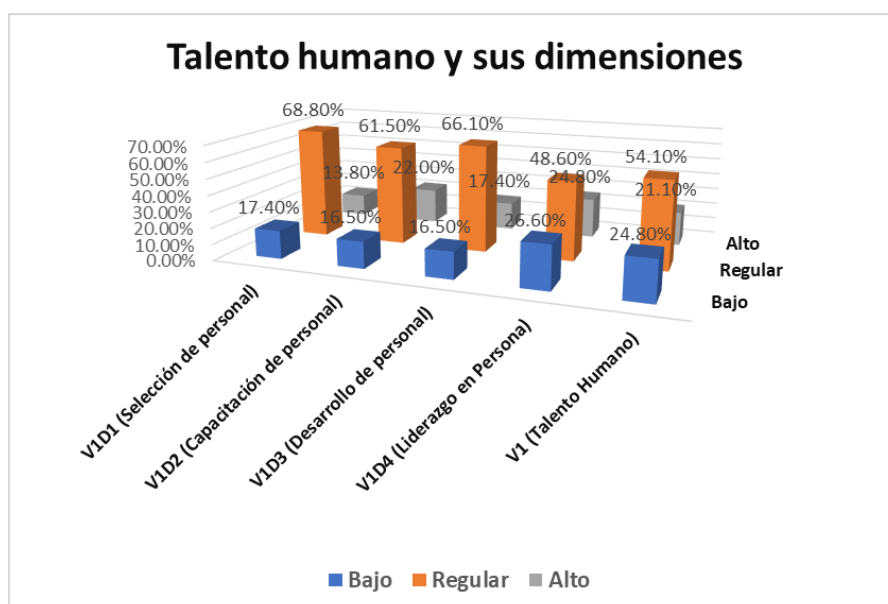
	V1 (Talento Humano)		V1D1 (Selección de personal)		V1D2 (Capacitación de personal)		V1D3 (Desarrollo de personal)		V1D4 (Liderazgo en Persona)	
	N	% de N	N	% de N	N	% de N	N	% de N	N	% de N
Bajo	27	24,8%	19	17,4%	18	16,5%	18	16,5%	29	26,6%
Regular	59	54,1%	75	68,8%	67	61,5%	72	66,1%	53	48,6%
Alto	23	21,1%	15	13,8%	24	22,0%	19	17,4%	27	24,8%
Total	109	100,0%	109	100,0%	109	100,0%	109	100,0%	109	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 1 se aprecia que el 54.1% de los colaboradores en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022, considera que el nivel del talento humano es regular, con respecto a sus dimensiones, el 68.8% opina que el nivel de selección de persona es regular, el 61.5% considera que el nivel de capacitación del personal es regular, para el nivel de desarrollo de personal el 66.1% considera que es regular, y el nivel de liderazgo en persona 48.6% considera que el nivel es regular.

**Ilustración 1** Talento humano y sus dimensiones

Talento humano y sus dimensiones en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.



**Tabla 6**

*Gestión Administrativa y sus dimensiones en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.*

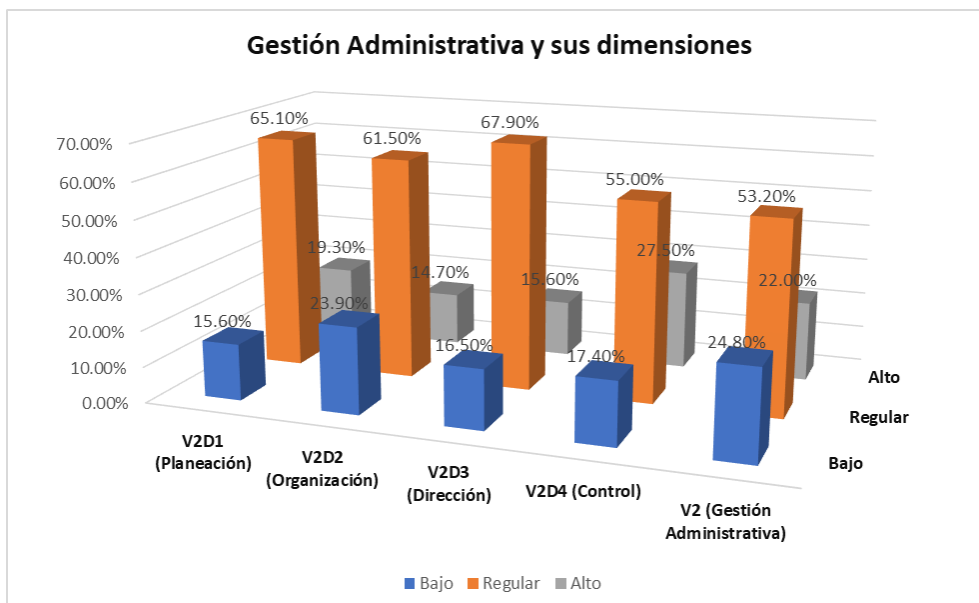
	V2 (Gestión Administrativa)		V2D1 (Planeación)		V2D2 (Organización)		V2D3 (Dirección)		V2D4 (Control)	
	N	% de N	N	% de N	N	% de N	N	% de N	N	% de N
Bajo	27	24,8%	17	15,6%	26	23,9%	18	16,5%	19	17,4%
Regular	58	53,2%	71	65,1%	67	61,5%	74	67,9%	60	55,0%
Alto	24	22,0%	21	19,3%	16	14,7%	17	15,6%	30	27,5%
Total	109	100,0%	109	100,0%	109	100,0%	109	100,0%	109	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla superior 6 y figura 2 se puede apreciar que el 53.2% de los colaboradores en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022, considera que el nivel de la Gestión administrativa es regular, con respecto a sus dimensiones, el 65.1% opina que el nivel de planeación es regular, el 61.5% considera que el nivel de la organización es regular, para el nivel dirección el 67.9% considera que es regular, y el nivel de control en la compañía el 55.0% considera que el nivel es regular.

**Ilustración 2** Gestión administrativa y sus dimensiones

Gestión Administrativa y sus dimensiones en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.



H0: Las variables y dimensiones del estudio siguen una distribución normal

H1: Las variables y dimensiones del estudio no siguen una distribución normal

**Tabla 7**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,089	109	,032	,987	109	,028
V2	,072	109	,000	,988	109	,041
V2D1	,157	109	,000	,936	109	,000
V2D2	,166	109	,000	,963	109	,004
V2D3	,162	109	,000	,948	109	,000
V2D4	,115	109	,001	,972	109	,023
V1D1	,170	109	,000	,955	109	,001
V1D2	,138	109	,000	,960	109	,002
V1D3	,160	109	,000	,947	109	,000
V1D4	,094	109	,019	,976	109	,049

Fuente: Elaboración propia

Al respecto de la tabla superior, se evaluó si los datos tenían una distribución normal, se tomó en cuenta la prueba de Kolmogorov – Smirnov, ya que, el número de muestra supera los 50 participantes. Con respecto a las variables, se observa que la variable 1 (talento humano) tiene un p-valor de 0.03 (inferior al 5%), razón por la cual se rechaza la hipótesis nula, es decir, la distribución de los datos es normal. Respecto a la variable 2 (Gestión administrativa), se observa que el p-valor = 0.00 (menor al 5%), por lo cual, se concluye que la muestra no presenta una distribución normal, es decir, la relación entre variables se determinara mediante una prueba no paramétrica, por ejemplo, la prueba de Rho de Spearman.

## Hipótesis General:

Objetivo General: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C.

Moquegua, 2022

Ho: No existe relación directa entre la Gestión del talento humano y la Gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.

Ha: Existe relación directa entre la Gestión del talento humano y la Gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.

### Tabla 8

*Correlaciones talento humano y gestión administrativa*

			V1 (Talento Humano)	V2 (Gestión Administrativa)
Rho de Spearman	V1 (Talento Humano)	Valor del Coeficiente correlación	1,000	,240*
		Significancia	.	,012
		N	109	109
		V2 (Gestión Administrativa)	Valor del Coeficiente correlación	,240*
		Significancia	,012	.
		N	109	109

Fuente: Elaboración propia

La tabla muestra el coeficiente de correlación de la prueba (Rho) de +0.240 entre las variables de estudio, el talento humano y la gestión administrativa presentan relación directa, se corrobora con la significancia (p-valor=0.012) inferior a 0.05, es decir, se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, existe relación directa entre la Gestión del talento humano y la Gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022. Entonces cuando la gestión del talento humano mejora, la gestión administrativa mejora.



## Hipótesis Específicas 1

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre la selección del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.

Ho: No existe relación directa entre la Selección de personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

Ha: Existe relación directa entre la Selección de personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

**Tabla 9**

### *Correlaciones selección de personal y gestión administrativa*

			V1D1 (Selección de personal)	V2 (Gestión Administrativa)
Rho de Spearman	V1D1 (Selección de personal)	Valor del	1,000	,144
		Coficiente correlación		
		Significancia	.	,135
		N	109	109
	V2 (Gestión Administrativa)	Valor del	,144	1,000
Coficiente correlación				
Significancia		,135	.	
		N	109	109

Fuente: Elaboración propia

La tabla muestra el coeficiente de correlación (Rho) de +0.144 entre la selección del personal y gestión administrativa, presentando una relación directa, pero esto no se corrobora con la significancia (p-valor = 0.135) superior a 0.05, es decir, no se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, no existe relación directa entre la Selección de personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

## Hipótesis Específicas 2

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre la capacitación del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.

Ho: No existe relación directa entre la Capacitación del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

Ha: Existe relación directa entre la Capacitación del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

**Tabla 10**

*Correlaciones capacitación de personal y gestión administrativa*

		V1D2 (Capacitación de personal)		V2 (Gestión Administrativa)	
Rho de Spearman	V1D2 (Capacitación de personal)	Valor del Coeficiente correlación	1,000	,090	
		Significancia	.	,353	
		N	109	109	
	V2 (Gestión Administrativa)	Valor del Coeficiente correlación	,090	1,000	
		Significancia	,353	.	
		N	109	109	

Fuente: Elaboración propia

La tabla superior muestra el coeficiente de correlación (Rho) de la prueba es de +0.090 entre la capacitación del personal y la gestión administrativa, presentando una relación directa, pero esto no se corrobora con la significancia (p-valor = 0.353) superior a 0.05, es decir, no se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, no existe relación directa entre la Capacitación del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

### Hipótesis Específicas 3

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el desarrollo del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.

Ho: No existe relación directa entre el Desarrollo del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

Ha: Existe relación directa entre el Desarrollo del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

**Tabla 11**

#### ***Correlaciones Desarrollo de personal y gestión administrativa***

			V2 (Gestión Administrativa)	V1D3 (Desarrollo de personal)
Rho de Spearman	V2 (Gestión Administrativa)	Valor del Coeficiente correlación	1,000	,277**
		Significancia	.	,004
		N	109	109
	V1D3 (Desarrollo de personal)	Valor del Coeficiente correlación	,277**	1,000
		Significancia	,004	.
		N	109	109

Fuente: Elaboración propia

La tabla superior muestra el coeficiente de correlación de la prueba es de +0.277 entra el desarrollo del personal y la gestión administrativa, presentando una relación directa, lo cual se corrobora con la significancia (p-valor = 0.004) inferior a 0.05, es decir, se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, si existe relación directa entre el Desarrollo del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022. En otras palabras, cuando el desarrollo del personal mejora, la gestión administrativa mejora.

#### Hipótesis Específicas 4

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre el liderazgo en la persona y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.

Ho: No existe relación directa entre el Liderazgo en la persona y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

Ha: Existe relación directa entre el Liderazgo en la persona y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

**Tabla 12**

#### ***Correlaciones liderazgo en la persona y gestión administrativa***

			V2 (Gestión Administrativa)	V1D4 (Liderazgo en la Persona)
Rho de Spearman	V2 (Gestión Administrativa)	Coeficiente de correlación	1,000	,187
		Sig. (bilateral)	.	,052
		N	109	109
	V1D4 (Liderazgo en la Persona)	Coeficiente de correlación	,187	1,000
		Sig. (bilateral)	,052	.
		N	109	109

Fuente: Elaboración propia

La tabla superior muestra el coeficiente de correlación (Rho) de la prueba es de +0.187 entre el liderazgo en la persona y gestión administración, presentando una relación directa, pero esto no se corrobora con la significancia (p-valor = 0.052) superior a 0.05, es decir, no se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, no existe relación directa entre el liderazgo en la persona y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022. Sin embargo, al no rechazarse de manera categórica podemos concluir que la influencia es débil.

## V DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general, en la actual indagación, se encontró que la gestión del talento humano se correlaciona de manera directa con la gestión administrativa de la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022. Debido a que el p-valor de la prueba fue 0.012 (menor al 5%) y el coeficiente de correlación fue 0.240. Sin embargo, observando el coeficiente nos damos cuenta de que la relación es débil. Esto coincide con lo que indica Sotelo (2019) en su investigación, donde señala que existe una relación directa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano, ya que el p-valor fue 0.000 (menor al 5%) y tiene un coeficiente de correlación de 0.501. Asimismo, concuerda con Alegre (2021) quien encontró que existe una relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa, ya que, el p-valor que halló fue 0.000 y  $Rho = 0.655$ . Además, Vallejo (2016), menciona que la gestión del talento humano conlleva al cumplimiento de las metas de la organización, lo cual tiene sentido, ya que, cuando la gestión del talento humano mejore, la gestión administrativa también mejorará.

Asimismo, con respecto al objetivo específico 1, en la presente investigación, se encontró que la selección del personal no se relaciona con la gestión administrativa de la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022. Debido a que el p-valor de la prueba fue 0.135, mayor al 5%. Lo cual no coincide con Alegre (2021), quien indica que existe relación directa entre la selección de persona y la gestión administrativa, debido a que el p-valor que halló fue 0.000 y  $Rho = 0.506$ . Esta discordancia puede ser debido a que los estudios se dieron en diferentes departamentos y diferentes organizaciones. Asimismo, tampoco concuerda con lo que menciona Rodríguez-Altamirano (2021), quien señala que más bien contrastando a los nuevos conocimientos lo que se busca es crear un dialogo entre los reclutadores y los candidatos, con el objetivo de tender una red de futuros postulantes y así cautivar el talento humano en base a los objetivos dispuestos por la empresa.

Igualmente, con respecto al objetivo específico 2, en la presente investigación, se encontró que la capacitación del personal no se relaciona con la

gestión administrativa de la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022. Debido a que el p-valor de la prueba fue 0.353, mayor al 5%. Estos resultados coinciden con lo que encontró Sotelo (2019) en su estudio, donde menciona que la gestión administrativa y la capacitación y desarrollo del personal no se relacionan, debido a que el p-valor fue 0.055 (mayor al 0.05) y tiene un coeficiente de correlación de 0.189. Sin embargo, no coincide con lo que encontró Alegre (2021), quien halló una relación significativa y directa entre la capacitación del personal y la gestión administrativa, ya que el p-valor fue 0.000 y  $Rho = 0.523$ , esta discordancia puede ser debido a que los estudios se dieron en diferentes departamentos y diferentes organizaciones.

Por otro lado, de acuerdo con el objetivo específico 3, se encontró que el desarrollo de personal se relaciona de manera directa con la gestión administrativa de la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022. Debido a que el p-valor de la prueba fue 0.004 (inferior al 5%) y el coeficiente de correlación fue 0.277. Lo cual concuerda con lo que encontró Alegre (2021), quien halló una relación significativa y directa entre el desarrollo de personal y la gestión administrativa, ya que el p-valor fue 0.000 y  $Rho = 0.585$ .

Finalmente, con respecto al objetivo específico 4, en la presente investigación, se encontró que el liderazgo en la persona no se relaciona con la gestión administrativa de la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022. Debido a que el p-valor de la prueba fue 0.052, mayor al 5%. Lo cual no concuerda con lo que encontró Alegre (2021), quien halló una relación significativa y directa entre el liderazgo en la persona y la gestión administrativa, ya que el p-valor fue 0.000 y  $Rho = 0.649$ , esta discordancia puede ser debido a que los estudios se dieron en diferentes departamentos y diferentes organizaciones.

Además, en la investigación se encontró que el 54.1% de las personas encuestadas percibe que la gestión del talento humano tiene un nivel regular, el 24.8% percibe que tiene un nivel bajo y el 21.1% tienen un nivel alto. Lo cual no coincide con Sotelo (2019), quien encontró que el 57.3% de los encuestados percibe que la gestión del talento humano tiene un nivel bajo. Pero, coincide con lo que halló Alegre (2021), quien menciona que el 48.7% de los encuestados perciben como nivel regular la gestión del talento humano. En cuanto a la investigación se

encontró que el 68.8% de las personas encuestadas percibe que la selección del personal tiene un nivel regular. Lo cual coincide con lo que halló Alegre (2021), quien menciona que el 51.5% de los encuestados perciben como nivel regular la selección del personal. En consideración a la segunda dimensión se encontró que el 61.5% de los encuestados percibe que la capacitación del personal tiene un nivel regular. Lo cual no coincide con Sotelo (2019), quien encontró que el 57.3% de los encuestados percibe que la capacitación y desarrollo personal tiene un nivel bajo. Sin embargo, coincide con lo que halló Alegre (2021), quien menciona que el 47.3% de los encuestados perciben como nivel regular la capacitación del personal. Con respecto a la tercera dimensión se encontró que el 66.1% de los encuestados percibe que el desarrollo de personal tiene un nivel regular. Lo cual no concuerda con lo que halló Alegre (2021), quien menciona que el 39.7% de los encuestados perciben como nivel alto el desarrollo de personal. Finalmente, en consideración a la cuarta dimensión se encontró que el 48.6% de los encuestados percibe que el liderazgo en la persona tiene un nivel regular. Lo que concuerda con lo que halló Alegre (2021), quien menciona que el 38.3% de los encuestados perciben como nivel regular el liderazgo en la persona.

Por otro lado, en el trabajo se encontró que, el 53.2% de los encuestados percibe que la gestión administrativa tiene un nivel regular, el 24.8% percibe que tienen un nivel bajo y el 22% percibe que tienen un nivel alto. Lo cual no coincide con Sotelo (2019), quien encontró que el 57.3% de los encuestados percibe que la gestión administrativa tiene un nivel bajo. Sin embargo, concuerda con lo que halló Alegre (2021), quien menciona que el 57.4% de los encuestados perciben como nivel regular la gestión administrativa. En la misma línea, con respecto a la primera dimensión se encontró que el 65.1% de los encuestados percibe que la planeación tiene un nivel regular. Lo que no concuerda con lo que halló Sotelo (2019) en su investigación, que fue el 72.8% de los encuestados percibe que la planificación tiene un nivel bajo. Sin embargo, concuerda con lo que halló Alegre (2021), quien menciona que el 60.4% de los encuestados perciben como nivel regular la planeación. Con respecto a la segunda dimensión se encontró que el 61.5% de los encuestados percibe que la organización tiene un nivel regular. Lo que no concuerda con lo que halló Sotelo (2019) en su investigación, que fue el 72.8% de los encuestados percibe que la organización tiene un nivel bajo. Sin embargo,

concuenda con lo que halló Alegre (2021), quien menciona que el 51.5% de los encuestados perciben como nivel regular la organización. A cerca de la tercera dimensión se encontró que el 67.9% de los encuestados percibe que la dirección tiene un nivel regular. Lo que no concuerda con lo que halló Sotelo (2019) en su investigación, que fue el 68% de los encuestados percibe que la dirección tiene un nivel bajo. Sin embargo, concuerda con lo que halló Alegre (2021), quien menciona que el 41.1% de los encuestados perciben como nivel regular la dirección. Finalmente, referente a la cuarta dimensión se encontró que el 55% de los encuestados percibe que el control tiene un nivel regular. Lo que no concuerda con lo que halló Sotelo (2019) en su investigación, que fue el 71.8% de los encuestados percibe que el control tiene un nivel bajo. Sin embargo, concuerda con lo que halló Alegre (2021), quien menciona que el 61.8% de los encuestados perciben como nivel regular al control.



## VI CONCLUSIONES

**Con relación a la hipótesis general**, se encontró que existe relación directa entre la Gestión del talento humano y la Gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022. En otras palabras, cuando la gestión del talento humano mejora, la gestión administrativa mejora.

**Con proporción a la hipótesis específica 1**, la selección de personal y la gestión administrativa tienen una relación directa, pero esto no se corrobora con el p-valor = 0.135, que es mayor a 0.05, es decir, no existe relación directa entre la Selección de personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

**Con relación a la hipótesis específica 2**, la capacitación de personal y la gestión administrativa tienen una relación directa, pero esto no se corrobora con el p-valor = 0.353, que es mayor a 0.05, es decir, no existe relación directa entre la Capacitación del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

**Con proporción a la hipótesis específica 3**, el talento humano y la gestión administrativa tienen una relación directa, lo cual se corrobora con el p-valor = 0.004, que es menor a 0.05, es decir, si existe relación directa entre el Desarrollo del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022. En otras palabras, cuando el desarrollo del personal mejora, la gestión administrativa mejora.

**Con respecto a la hipótesis específica 4**, el liderazgo en la persona y la gestión administrativa tienen una relación directa, lo cual no se corrobora con el p-valor = 0.052, que es mayor a 0.05; es decir, no existe relación directa entre el liderazgo en la persona y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.

## VII RECOMENDACIONES

Se encontró que existe relación directa entre la Gestión del talento humano y la Gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022. Por lo que se recomienda a la compañía tomar atención y repotenciar el área de talento humano en marco del planeamiento estratégico de años posteriores ya que se ha encontrado que cuando la gestión del talento humano mejora la gestión administrativa mejora.

Se encontró que no existe relación directa entre la Selección de personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022. Por lo que se recomienda mejorar las políticas de selección de personal en el marco de reclutamiento, selección e inducción, debido a que este es el filtro de la inserción del nuevo talento humano a la compañía y una mala selección de personal podría afectar negativamente a la gestión administrativa de la compañía e inclusive a la productividad.

Se encontró que no existe relación directa entre la Capacitación del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022. Si bien actualmente hay una capacitación esporádica en la compañía, se recomienda repotenciar el contenido de estas capacitaciones en marco a los conocimientos, habilidades y actitudes, así mismo se recomienda aumentar la frecuencia de capacitaciones al personal ya que esto puede influir en la gestión administrativa

Se encontró que si existe relación directa entre el desarrollo del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022. En otras palabras, cuando el desarrollo del personal mejora, la gestión administrativa mejora. Es decir, capacitaciones, solución de problemas y liderazgo si están relacionados a la gestión administrativa, por lo que se recomienda adoptar estas buenas prácticas a toda el área del talento humano, por ejemplo, la forma y políticas de empoderamiento entorno a las capacitaciones de liderazgo, solución de problemas resultan loable y dignos de imitar a la selección de personal entorno a conocimientos, habilidades y actitudes.

Se encontró que no Existe relación directa entre el liderazgo en la persona y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022. Sin embargo, al no rechazarse de manera categórica podemos concluir que la influencia es débil. Se recomienda que se mejoren las políticas de estímulo ya que no está siendo categóricamente influyente en la gestión administrativa. Si las políticas de estímulos no son abordadas correctamente al talento humano puede afectar al sentido de pertinencia y la satisfacción laboral.

## REFERENCIAS

- Alegre, W. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa de la botica hogar y salud - santa anita, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81619>
- Avila M., H., Olmos Saldívar, D., Quispe Gonzales, G. C., & Diaz Tito, L. P. (2022). Human talent in the 4th industrial revolution. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 161–169. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>
- Barker, V. L., Luger, J., Schmitt, A., & Xin, K. R. (2022). Corporate decline and turnarounds in times of digitalization. *Long Range Planning*, March, 102211. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2022.102211>
- Bratton, J., & Watson, S. (2018). Talent management, emotional labour and the role of line managers in the Scottish hospitality industry. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 10(1), 57–68. <https://doi.org/10.1108/whatt-10-2017-0063>
- Chávez-Haro, M. M., Castelo-Salazar, Ángel G., & Villacis-Uvidia, J. F. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. ISSN : 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 5(18), 16-29. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica* (Tercera Ed). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Décima Ed). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Décima Edi). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Código Nacional de la Integridad Científica, Concytec (2019). Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Concytec. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2193>

- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2018). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*, 45(2), 540–566. <https://doi.org/10.1177/0149206318757018>
- Dauth, T., Schmid, S., Baldermann, S., & Orban, F. (2022). Attracting talent through diversity at the top: The impact of TMT diversity and firms' efforts to promote diversity on employer attractiveness. *European Management Journal*, xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.007>
- De la Calle-Durán, M. del C., García-Muiña, F. E., & Alonso-Osuna, A. (2020). Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos. Un estudio de casos. *Cuadernos de Administración*, 33. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao33.agtfdp>
- Dobni, C. B., Wilson, G. A., & Klassen, M. (2021). Business practices of highly innovative Japanese firms. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 155–162. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.06.005>
- Dzimbiri, G. L., & Molefi, M. A. (2022). Model of talent management for registered nurses in Malawian public hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48, 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1953>
- Figuerola O., M. Y. (2019). El control estratégico de gestión y sustentabilidad: una revisión conceptual. *Denarius. Revista De Economía Y Administración*, 2019(37), 49–82. <https://doi.org/10.24275/uam/izt/dcsh/denarius/v2019n37/figuerola>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (Primera Ed). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición Sampieri. Soriano, RR (1991). Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés.
- Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6–1), 342–359. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- Jibril, I. A., & Yeşiltaş, M. (2022). Employee Satisfaction, Talent Management Practices and Sustainable Competitive Advantage in the Northern Cyprus Hotel Industry. *Sustainability*, 14(12), 7082. <https://doi.org/10.3390/su14127082>

- Jin, C., Li, B., Jansen, S. J. T., Boumeester, H. J. F. M., & Boelhouwer, P. J. (2022). What attracts young talents? Understanding the migration intention of university students to first-tier cities in China. *Cities*, 128(March). <https://doi.org/10.1016/j.cities.2022.103802>
- Kaliannan, M., Darmalingam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2022). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, July 2020, 23. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Kraus, S., Durst, S., Ferreira, J. J., Veiga, P., Kailer, N., & Weinmann, A. (2022). Digital transformation in business and management research: An overview of the current status quo. *International Journal of Information Management*, 63(August 2020). <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102466>
- Lee, C. C. (2021). Analysis on the strategy of improving management consulting business performance: Evidence on a management consulting company established by an accounting firm. *Asia Pacific Management Review*, 26(3), 137–148. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.12.002>
- Mabaso, C. M., Maja, M. T., Kavir, M., Lekwape, L., Makhasane, S. S., & Khumalo, M. T. (2021). Talent retention strategies: An exploratory study within the consulting industry in gauteng province, south africa. *Acta Commercii*, 21(1), 1–14. <https://doi.org/10.4102/ac.v21i1.885>
- Mahapatra, G. P., & Dash, S. (2022). Round Table: Talent development in a changing world of work. *IIMB Management Review*, 34(1), 83–91. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.03.002>
- Mamani, B., Roque, D. (2022). *Gestion del talento humano y el Desempeño laboral de los asistentes administrativos de la oficina regional de administracion del gobierno regional de moquegua, 2020*. Jose Carlos Mariategui. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1387>
- Marco, F., & Loguzzo, H. (2016). *Introduccion a la Gestión y Administracion en las Organizaciones*. <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Meyers, M. C. (2020). The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing. *Human Resource Management*

- Review, 30(2), 100703. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100703>
- Obando C., M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Padilla A., C. A., & Marroquín S., C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(4), 338–340. <https://doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Panday, P., & Kaur, G. (2022). Factors Contributing to Talent Management and its Relation to Employee Retention in the Manufacturing Sector: A Study of Technical Employees in India. *SCMS Journal of Indian Management*, 19(1), 56–67. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-0350-7.ch007>
- Pedraja R., L., Rodríguez P., E., & Muñoz F., C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1004–1018. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
- Poonam J., & Mohsin S. (2021). Talent Retention: A Mediator of the Relationship Between Talent Management Strategies and Succession Planning. *Asian Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.21315/aamj2021.26.2.6>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestion del talento humano: Analisis desde el enfoque estrategico. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167–176. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lang=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lang=es)
- Ramírez, R., Villalobos, J., & Herrera, B. (2018). Process of talent management strategic human. *Opcion*, 34(Special Issue 18), 2076–2101. <http://hdl.handle.net/11323/3097>
- Reyner, P. C., Margarita, D. M. G., & Alexander, S. R. (2021). Mirada a las prácticas de gestión de recursos humanos en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(Special Issue 4), 246–266. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.37005>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración (Decimoterc)*. Pearson.
- Rodarte, R. (2021). *El talento humano al centro de las decisiones estratégicas*. 28–30. <https://doi.org/15637433>
- Rodríguez A., D., Higinio M., J. C., & Ovalle P., D. C. (2021). Modelo de proceso de selección de personal utilizando las técnicas de Reclutamiento 4.0 y

- Plataformas Digitales en tiempos de COVID 19. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology, 2021-July*, 0–8. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2021.1.1.90>
- Sotelo, F. M. (2019). *Gestión administrativa y gestión del talento humano docente en las instituciones educativas de la Red 14, UGEL 06, Vitarte 2018*. 1–145. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40823>
- Soto, M. (2019). *La gestión administrativa y el control presupuestario de los Gobiernos Autonomos Descentralizados Municipales* [Universidad Técnica de Ambato]. [https://repositorio.uta.edu.ec/simple-search?location=%2F&query=virginia+DEL+CARMEN+FLORES+RAMOS&rp=10&sort\\_by=score&order=desc](https://repositorio.uta.edu.ec/simple-search?location=%2F&query=virginia+DEL+CARMEN+FLORES+RAMOS&rp=10&sort_by=score&order=desc)
- Theodorsson, U., Gudlaugsson, T., & Gudmundsdottir, S. (2022). Talent Management in the Banking Sector: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/admsci12020061>
- Trinidad, A., & Arroyo, O. (2021). *La gestión administrativa y Clima organizacional en los administrativos en el area de emergencia del hospital nacional docente madre niño san bartolome, lima 2020*. Jose Carlos Mariategui. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1435>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de ceramicas mattaz zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de sucre*. Universidad Andina Simon Bolivar. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/634>



## **ANEXOS**

# ANEXO N°01. AUTORIZACION DE EMPRESA PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION



MOQUEGUA 07 DE JUNIO DE 2022

## AUTORIZACION DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo **Martin Guillermo Garay Ortiz** identificado con DNI N°40125104, en mi calidad de Administrador y Representante Legal del Proyecto JJC BESALCO S.A.C con RUC 20608807790 ubicada en la Urb. Leuro Av-Alfredo Benavides 768 Miraflores – Lima.

Otorgo autorización,

A la Srt. **Marinela Misshel Peñaloza Zapata** identificada con DNI N°71990121 y al Sr. **Juan Pablo Condori Mendoza** identificado con DNI N°74903980, de la universidad Cesar Vallejo presentando la tesis para obtener el grado académico de titulación en la carrera profesional de Administración, así mismo manifiesto mi conformidad y compromiso para dedicar tiempo y apoyo a las actividades académicas requeridas en cuanto a la recolección de información del Consorcio en mención para el desarrollo de su proyecto denominado "**Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa en una empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022**" con la finalidad que obtengan resultados satisfactorios en sus objetivos académicos.

CONSORCIO JJC-BESALCO  
GUILLERMO MARTIN GARAY ORTIZ  
ADMINISTRADOR DE PROYECTO

GARAY ORTIZ MARTIN GUILLERMO

DNI:40125104

## ANEXO N°02. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE 01

### *Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano*

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Instrumento	
Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano es la implementación de los procesos de la gestión humana, el manejo de los talentos, actitudes y competencias que los colaboradores ya tienen, que aplican al funcionamiento de la empresa, esto para otorgar poder y de forma de guía para generar valor hacia ellos mismos, así como también a la organización.	La variable será trazada a través de las dimensiones: Selección de personal, capacitación del personal, Desarrollo del personal y Liderazgo en la persona.	Selección de personal	- Reclutamiento	1,2	Nunca	Cuestionario	
			- Selección	3,4, 5	(1)		
		Capacitación de personal	- Inducción			Casi nunca	Cuestionario
			- Conocimiento	6,		(2)	
			- Habilidad	7, 8, 9,	A veces	(3)	
Desarrollo de personal	- Actitud	10			Cuestionario		
	- Capacitación	11, 12,	Casi siempre	(4)			
Liderazgo en la persona	- Solución de problemas	13, 14,			Cuestionario		
	- Liderazgo	15	Siempre	(5)			
		Liderazgo en la persona	- Políticas sobre estímulos	16, 17, 18, 19, 20.			

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO N°02. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 02

### *Operacionalización de la variable Gestión Administrativa*

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Instrumento
Según Chiavenato (2020) La gestión administrativa es un conjunto de procesos y subprocesos, cada uno dependiente de otro de forma consecutiva, basada en los elementos de la administración, desde la generación de ideas y estrategias, a como clasificarlas para generar el mayor desempeño, para luego guiarlas hacia los objetivos y por ultimo retroalimentar los procesos para generar valor.	La variable será desarrollada a través de las dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y Control.	Planeación	- Metas	1,2	Nunca (1)	Cuestionario
			- Objetivos	3,4, 5		
		Organización	- Estructura	6, 7	Casi nunca (2)	Cuestionario
			- Administración de recursos humanos	8, 9, 10	A veces (3)	
Dirección	- Motivación	11, 12	Casi siempre (4)	Cuestionario		
	- Liderazgo	13, 14, 15				
Control	- Comunicación	16, 17, 18, 19, 20	Siempre (5)			
	- Comportamiento individual y grupal					
	- Estándares					
			- Medición			
			- comparación			
			- Acciones			

**Fuente:** Elaboración propia

### ANEXO N°03. MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>Problema General</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis.</b>	<b>Variables e Indicadores</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Principal</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y la Gestión Administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>a. ¿Qué relación existe entre la Selección de Personal y la Gestión Administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre la Capacitación del Personal y la Gestión Administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre el Desarrollo del Personal y la Gestión Administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022?</p> <p>d. ¿Qué relación existe entre el Liderazgo en la Persona y la Gestión Administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la Gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>a. Establecer la relación entre la Selección de Personal y la Gestión Administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.</p> <p>b. Establecer la relación entre la Capacitación del Personal y la Gestión Administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.</p> <p>c. Establecer la relación entre el Desarrollo del Personal y la Gestión Administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.</p> <p>d. Establecer la relación entre el Liderazgo en la Persona y la Gestión Administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.</p>	<p><b>Hipótesis.</b></p> <p>Existe relación directa entre la Gestión del talento humano y la Gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>a. Existe relación directa entre la Selección de personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.</p> <p>b. Existe relación directa entre la Capacitación del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.</p> <p>c. Existe relación directa entre el Desarrollo del personal y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.</p> <p>d. Existe relación directa entre el Liderazgo en la persona y la gestión administrativa en la empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. en el año 2022.</p>	<p>Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada, la operacionalizamos, determinando las variables e indicadores que a continuación se mencionan:</p> <p><b>Variable Gestión del Talento Humano</b></p> <p><b>Dimensiones e Indicadores:</b></p> <p>Selección de personal Reclutamiento Selección inducción</p> <p>Capacitación del personal Conocimiento Habilidad Actitud</p> <p>Desarrollo del personal Capacitación Solución de problemas Liderazgo</p> <p>Liderazgo en la persona Políticas sobre estímulos.</p> <p><b>Variable Gestión Administrativa</b></p> <p><b>Dimensiones e Indicadores:</b></p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Por el tipo de investigación, básica y reúne las condiciones metodológicas de una investigación cuantitativa.</p> <p><b>Nivel de la Investigación</b></p> <p>De acuerdo con la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo, correlacional.</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b></p> <p>No Experimental, de corte transversal.</p> <p><b>Población y Muestra</b></p> <p>Se ha tomado como universo 150 colaboradores de la empresa JJC Besalco S.A.C. La muestra es de 109 trabajadores, con un nivel de confianza del 95%</p> <p><b>Técnica. –</b></p> <p>La encuesta.</p> <p><b>Instrumento. -</b></p> <p>Cuestionario.</p>

			<i>Planeación</i> <i>Metas</i> <i>Objetivos</i> <i>Estrategias</i> <i>Planes</i> <i>Organización</i> <i>Estructura</i> <i>Administración de recursos humanos.</i>  <i>Dirección</i> <i>Motivación</i> <i>Liderazgo</i> <i>Comunicación</i> <i>Comportamiento individual y grupal.</i>  <i>Control</i> <i>Estándares</i> <i>medición</i> <i>Comparación</i> <i>Acciones</i>	
--	--	--	---	--

**Fuente:** Elaboración propia

## ANEXO N°04. VALIDACION DE EXPERTOS

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>													
	<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>			X				X				X		
1	El método que realiza la empresa durante el proceso reclutamiento interno es oportuno para contratar a la persona idónea.			X				X				X		
2	La presentación de curriculum vitae optimiza la etapa de preselección.			X				X				X		
3	Las inducciones y/o charlas que dictan van de acuerdo con el perfil del puesto disponible.			X				X				X		
4	La entrevista final por el jefe de área ayuda a optar al candidato con los requisitos exigidos por el puesto o perfil.			X				X				X		
5	La vacante para ocupar se da de acuerdo con los criterios de búsqueda de la organización.			X				X				X		
	<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>													
6	Las capacitaciones van enfocadas con el objetivo de evitar accidentes e incidentes como también del puesto a ocupar.			X				X				X		
7	Las capacitaciones se realizan, mediante un análisis de necesidades, acorde a sus habilidades que pretende mejorar como necesidad del proyecto.			X				X				X		
8	Las capacitaciones que se desarrollan de forma virtual ayudan a la organización a optimizar su tiempo.			X				X				X		
9	Mediante las capacitaciones y/o inducciones la organización los prepara para afrontar sobre situaciones difíciles			X				X				X		
10	Las capacitaciones hechas presencialmente son una mejor alternativa.			X				X				X		
	<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAL</b>													



11	Se siente satisfecho con las capacitaciones e inducciones realizadas por SSOMA.				X					X					X				
12	Las capacitaciones se realizan en función al desarrollo <u>del cara</u> área de trabajo.				X					X					X				
13	Los problemas que se manifiestan dentro de la empresa se resuelven de forma optima				X					X					X				
14	El líder de cada área acepta cualquier comentario u opinión de su equipo				X					X					X				
15	La comunicación es importante porque dirige al equipo hacia el logro de las metas y al crecimiento personal.				X					X					X				
<b>DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO EN LA PERSONA</b>																			
16	Recibe capacitaciones para mantener buenas relaciones entre colaboradores.				X					X					X				
17	Se siente conforme con el apoyo que recibe en cuanto a recursos y materiales que recibe.				X					X					X				
18	Los colaboradores son reconocidos y/o son motivados en merito a su trabajo.				X					X					X				
19	La organización comunica de manera asertiva que espera de cada área y colaborador.				X					X					X				
20	Sientes que transmites confianza y generas buen ambiente de trabajo.				X					X					X				

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr. : Erika Loa Navarro

DNI: 44170385

Especialidad del validador: Licenciado en Administración de Empresas

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

LIMA 26 de Julio del 2022

Mg. Lic. ADM. ERIKA LOA NAVARRO  
DOCENTE  
CLAD N° 10240

Firma del Experto Informante.

Especialidad



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>													
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>													
1	Considera usted que la empresa proyecta los procedimientos administrativos en función <u>de las</u> metas <u>o</u> objetivos			X			X				X			
2	La planificación las considera de acuerdo con los procedimientos administrativos.			X			X				X			
3	Has tenido éxito siendo proactivo y llevando la iniciativa.			X			X				X			
4	Considera usted que utilizan estrategias que involucran la participación de los trabajadores.			X			X				X			
5	Se cuenta con algún tipo de control que mida la productividad.			X			X				X			
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>													
6	Considera usted que la estructura organizacional de la empresa es difundida y conocida por todos los trabajadores.			X			X				X			
7	Examina usted que los trabajadores conocen los niveles jerárquicos y realizan coordinaciones con quien le corresponda.			X			X				X			
8	Considera usted que la empresa cumple con sus expectativas y necesidades para poder desempeñarse.			X			X				X			
9	Considera usted que dentro del trabajo respetan el código de ética establecido por la empresa.			X			X				X			
10	Considera usted que el personal seleccionado cumple con el perfil requerido o el cargo ofertado.			X			X				X			
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>													
11	Considera usted, que la gestión administrativa tiene un buen flujo de comunicación y transmite confianza.			X			X				X			

12	Se encuentra motivado y/o respaldado con su jefe de área			X				X				X	
13	Considera usted que su jefe de área comunica y reconoce los objetivos alcanzados.			X				X				X	
14	Considera usted que el área de Bienestar Social motiva al personal y a su vez brinda el respaldo frente a situaciones difíciles.			X				X				X	
15	Considera usted que la dirección está muy emparentada con el control y la retroalimentación dentro del proceso administrativo.			X				X				X	
	<b>DIMENSION 4: CONTROL</b>												
16	Considera usted, que la gestión administrativa controla el desempeño del personal			X				X				X	
17	La gestión administrativa del área de oficina técnica realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos.			X				X				X	
18	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos.			X				X				X	
19	La gestión administrativa efectúa el control de las políticas aprobadas por el Consorcio			X				X				X	
20	Los trabajadores administrativos participan activamente en cumplimiento de las políticas.			X				X				X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y Nombres del juez validador Mgtr. : Erika Loa Navarro

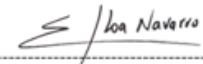
DNI: 44170385

Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas

LIMA 26 de Julio del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

  
 Mg. Lic. ADM. ERIKA LOA NAVARRO  
 DOCENTE  
 CLAD N° 10240

Firma del Experto Informante.  
 Especialidad





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. : JAROL TEÓFILO RAMOS ROJAS

DNI: 01316897

Especialidad del validador: Lic. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

LIMA 07 de JUNIO del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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.

Especialidad



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>													
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>													
1	Considera usted que la empresa proyecta los procedimientos administrativos en función de las metas o objetivos				X				X			X		
2	La planificación las considera de acuerdo con los procedimientos administrativos.			X					X			X		
3	Has tenido éxito siendo proactivo y llevando la iniciativa.			X				X				X		
4	Considera usted que utilizan estrategias que involucran la participación de los trabajadores.				X				X				X	
5	Se cuenta con algún tipo de control que mida la productividad.				X				X			X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>													
6	Considera usted que la estructura organizacional de la empresa es difundida y conocida por todos los trabajadores.				X				X			X		
7	Examina usted que los trabajadores conocen los niveles jerárquicos y realizan coordinaciones con quien le corresponda.			X				X				X		
8	Considera usted que la empresa cumple con sus expectativas y necesidades para poder desempeñarse.			X					X			X		
9	Considera usted que dentro del trabajo respetan el código de ética establecido por la empresa.				X				X			X		
10	Considera usted que el personal seleccionado cumple con el perfil requerido o el cargo ofertado.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>													
11	Considera usted, que la gestión administrativa tiene un buen flujo de comunicación y transmite confianza.				X				X				X	



12	Se encuentra motivado y/o respaldado con su jefe de área			X					X				X
13	Considera usted que su jefe de área comunica y reconoce los objetivos alcanzados.				X				X				X
14	Considera usted que el área de Bienestar Social motiva al personal y a su vez brinda el respaldo frente a situaciones difíciles.			X					X				X
15	Considera usted que la dirección está muy emparentada con el control y la retroalimentación dentro del proceso administrativo.			X					X				X
<b>DIMENSION 4: CONTROL</b>													
16	Considera usted, que la gestión administrativa controla el desempeño del personal				X				X				X
17	La gestión administrativa del área de oficina técnica realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos.				X				X				X
18	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos.			X					X				X
19	La gestión administrativa efectúa el control de las políticas aprobadas por la AAQ-QUELLAVECO y el CONSORCIO JJC BESALCO SAC.				X				X				X
20	Los trabajadores administrativos participan activamente en cumplimiento de las políticas.			X					X				X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. : JAROL TEÓFILO RAMOS ROJAS

DNI: 01316897

Especialidad del validador: Lic. EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

LIMA 07 de JUNIO del 2022

-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>													
	<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>													
1	El método que realiza la empresa durante el proceso reclutamiento interno es oportuno para contratar a la persona idónea.				X				X				X	
2	La presentación de curriculum vitae optimiza la etapa de preselección.				X				X				X	
3	Las inducciones y/o charlas que dictan van de acuerdo con el perfil del puesto disponible.				X				X				X	
4	La entrevista final por el jefe de área ayuda a optar al candidato con los requisitos exigidos por el puesto o perfil.				X				X				X	
5	La vacante para ocupar se da de acuerdo con los criterios de búsqueda de la organización.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>													
6	Las capacitaciones van enfocadas con el objetivo de evitar accidentes e incidentes como también del puesto a ocupar.				X				X				X	
7	Las capacitaciones se realizan, mediante un análisis de necesidades, acorde a sus habilidades que pretende mejorar como necesidad del proyecto.				X				X				X	
8	Las capacitaciones que se desarrollan de forma virtual ayudan a la organización a optimizar su tiempo.				X				X				X	
9	Mediante las capacitaciones y/o inducciones la organización los prepara para <u>afrentar situaciones</u> difíciles				X				X				X	
10	Las capacitaciones hechas presencialmente son una mejor alternativa.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE PERSONAL</b>													
11	Se siente satisfecho con las capacitaciones e inducciones realizadas por SSOMA.				X				X				X	





## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	<b>VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>													
	<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>													
1	Considera usted que la empresa proyecta los procedimientos administrativos en función de las metas o objetivos				X				X				X	
2	La planificación las considera de acuerdo con los procedimientos administrativos.				X				X				X	
3	Has tenido éxito siendo proactivo y llevando la iniciativa.	X							X				X	
4	Considera usted que utilizan estrategias que involucran la participación de los trabajadores.				X				X				X	
5	Se cuenta con algún tipo de control que mida la productividad.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>													
6	Considera usted que la estructura organizacional de la empresa es difundida y conocida por todos los trabajadores.				X				X				X	
7	Examina usted que los trabajadores conocen los niveles jerárquicos y realizan coordinaciones con quien le corresponda.				X				X				X	
8	Considera usted que la empresa cumple con sus expectativas y necesidades para poder desempeñarse.				X				X				X	
9	Considera usted que dentro del trabajo respetan el código de ética establecido por la empresa.				X				X				X	
10	Considera usted que el personal seleccionado cumple con el perfil requerido o el cargo ofertado.				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>													
11	Considera usted, que la gestión administrativa tiene un buen flujo de comunicación y transmite confianza.				X				X				X	



## ANEXO 05. BASE DE DATOS PARA EL CÁLCULO DE CONFIABILIDAD

### Confiabilidad Gestión del talento humano

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	69,6667	172,095	,670	,946
VAR00002	69,6000	179,257	,412	,949
VAR00003	69,8667	166,695	,810	,944
VAR00004	69,6667	161,524	,918	,941
VAR00005	69,8000	169,171	,660	,946
VAR00006	69,4000	171,400	,666	,946
VAR00007	69,4000	175,114	,742	,946
VAR00008	69,6000	169,829	,578	,948
VAR00009	69,9333	165,924	,782	,944
VAR00010	69,3333	182,952	,174	,953
VAR00011	69,8667	171,552	,837	,944
VAR00012	70,0000	164,571	,839	,943
VAR00013	69,7333	174,924	,677	,946
VAR00014	69,7333	179,924	,357	,950
VAR00015	69,0667	179,924	,410	,949
VAR00016	70,0667	156,067	,870	,943
VAR00017	69,9333	163,924	,860	,943
VAR00018	70,2667	165,638	,793	,944
VAR00019	70,0000	173,714	,578	,947
VAR00020	69,6667	165,667	,881	,943

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	20

*Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente*

## Confiabilidad Gestión administrativa

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	68,9333	117,352	,700	,920
VAR00002	68,8000	124,171	,355	,926
VAR00003	68,7333	122,067	,291	,928
VAR00004	68,8667	114,267	,610	,922
VAR00005	69,0667	114,352	,539	,924
VAR00006	69,1333	112,838	,647	,921
VAR00007	69,1333	116,981	,493	,924
VAR00008	69,0667	112,067	,811	,917
VAR00009	68,9333	109,067	,923	,914
VAR00010	68,8000	119,457	,619	,922
VAR00011	69,2000	118,029	,541	,923
VAR00012	68,9333	116,495	,456	,926
VAR00013	68,9333	119,924	,455	,924
VAR00014	69,4000	114,400	,706	,919
VAR00015	69,2667	121,924	,566	,923
VAR00016	69,4000	117,971	,658	,921
VAR00017	69,0000	115,286	,717	,919
VAR00018	68,8667	115,124	,770	,919
VAR00019	69,0667	109,638	,804	,917
VAR00020	69,1333	117,552	,465	,925

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	20

*Coefficiente alfa de Cronbach mayor a 0,9 es Excelente*

**ANEXO 06. CUESTIONARIO VARIABLE 01**

**CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Sexo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la variable Gestión del talento humano . Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una **X** según corresponda. Recuerda marcar sólo una alternativa.

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMRE	SIEMPRE
N	CN	A	CS	S

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
		N	CN	A	CS	S
01	El método que realiza la empresa durante el proceso reclutamiento interno es oportuno para contratar a la persona idónea.					
02	La presentación de curriculum vitae optimiza la etapa de preselección					
03	Las inducciones y/o charlas que dictan van de acuerdo con el perfil del puesto disponible					
04	La entrevista final por el Jefe de área ayuda a optar al candidato con los requisitos exigidos por el puesto o perfil					
05	La vacante para ocupar se da de acuerdo con los criterios de búsqueda de la organización					
06	Las capacitaciones ven enfocadas con el objetivo de evitar accidentes e incidentes como También del puesto a ocupar					
07	Las capacitaciones que se desarrollan de forma virtual ayudan a la organización a optimizar su tiempo					
08	Las capacitaciones que se desarrollan de forma virtual ayudan a la organización a optimizar su tiempo					
09	Mediante las capacitaciones y/o inducciones la organización los prepara para afrontar situaciones difíciles					
10	Las capacitaciones hechas presencialmente son una mejor alternativa					
11	Se siente satisfecho con las capacitaciones e inducciones realizadas por Jjc Besalco					
12	Las capacitaciones se realizan en función al desarrollo de cada área de trabajo					
13	Los problemas que se manifiestan dentro de la empresa se resuelven de forma optima					
14	El líder de cada área acepta cualquier comentario u opinión de su equipo					
15	La comunicación es importante porque dirige al equipo hacia el logro de las metas y al crecimiento personal					
16	Recibe capacitaciones para mantener buenas relaciones entre colaboradores					
17	Se siente conforme con el apoyo que recibe en cuanto a recursos y materiales que recibe					
18	Los colaboradores son reconocidos y/o son motivados em merito a su trabajo					
19	La organización comunica de manera asertiva que espera de cada área y colaborador					
20	Sientes que transmites confianza y generas buen ambiente de trabajo					

**Gracias por completar el cuestionario.**

## ANEXO 06. CUESTIONARIO VARIABLE 02

### CUESTIONARIO DE GESTION ADMINISTRATIVA

Sexo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás preguntas con respecto a la variable Gestión Administrativa. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta con una X según corresponda. Recuerda marcar sólo una alternativa

#### OPCIONES DE RESPUESTA:

NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	A	CS	S

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
		N	CN	A	CS	S
01	Considera usted que la empresa proyecta los procedimientos administrativos en función de las metas u objetivos					
02	La planificación las considera de acuerdo con los procedimientos administrativos					
03	Has tenido éxito siendo proactivo y llevando la iniciativa					
04	Considera usted que utilizan estrategias que involucran la participación de los trabajadores					
05	Se cuenta con algún tipo de control que mida la productividad					
06	Considera usted que la estructura organizacional de la empresa es difundida y conocida por todos los trabajadores					
07	Examina usted que los trabajadores conocen los niveles jerárquicos y realizan coordinaciones con quien le corresponda					
08	Considera usted que la empresa cumple con las expectativas y necesidades para poder desempeñarse					
09	Considera usted que dentro del trabajo respetan el código de ética establecido por la empresa.					
10	Considera usted que el personal seleccionado cumple con el perfil requerido o el cargo ofertado					
11	Considera usted, que la gestión administrativa tiene un buen flujo de comunicación y transmite confianza					
12	Se encuentra motivado y/o respaldado con su jefe de área					
13	Considera usted que su jefe de área comunica y reconoce los objetivos alcanzados					
14	Considera usted que el área de Bienes Social motiva al personal y a su vez brinda el respaldo frente a situaciones difíciles					
15	Considera usted que la dirección está muy emparentada con el control y la retroalimentación dentro del proceso administrativo					
16	Considera usted, que la gestión administrativa controla el desempeño del personal					
17	La gestión administrativa efectúa el control de las políticas aprobadas por la JJC SAC					
18	La gestión administrativa del área de oficina técnica realiza el control del cumplimiento de las metas y objetivos					
19	La gestión administrativa realiza cambios en los procesos administrativos para mejorar los objetivos					
20	Los trabajadores administrativos participan activamente en cumplimiento de las políticas					

**Gracias por completar el cuestionario**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa en una empresa de construcción JJC Besalco S.A.C. Moquegua, 2022.", cuyos autores son CONDORI MENDOZA JUAN PABLO, PEÑALOZA ZAPATA MARINELA MISSHEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 27 de Setiembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOA NAVARRO ERIKA <b>DNI:</b> 44170385 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 27-09- 2022 20:07:30

Código documento Trilce: TRI - 0430857