



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa  
JMC Gerencia y construcción SAC, Cusco año 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:**

Br.Cusipaucar Arce Marjorie Fabiola (ORCID: 0000-0002-3034-079X)

**ASESOR:**

MBA Jardiel Paredes del Águila (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA - PERU**

**2021**

### **Dedicatoria**

A mis padres: Raquel y Héctor por la motivación y el siempre inspirarme a conseguir mis metas y objetivos; los quiero muchísimo.

A mis hermanos: Eddie y Anita por su apoyo incondicional y siempre estar ahí cuando los necesite.

***Marjorie Fabiola***

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios y a la vida por permitirme lograr uno de mis sueños.

A mis padres por todo el apoyo que me proporcionaron para seguir estudiando y culminar con éxito mi carrera.

A la Universidad cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de culminar mi proyecto de investigación.

A la empresa JMC gerencia y construcción por darme su apoyo.

***Marjorie Fabiola***

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de analisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de Análisis de Datos.....	17
3.7. Aspectos Éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSION.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	1
ANEXOS.....	6
Anexo 1.....	7

Anexo 2 .....	8
Anexo 3 .....	11
Anexo 4 .....	11
Anexo 5 .....	11

## *Índice de Tablas*

Tabla 1: Prueba de chi cuadrado.....	18
Tabla 2: Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral .....	19
Tabla 3: Análisis de correlación entre el desarrollo del talento humano y desempeño laboral .....	20
Tabla 4: Análisis de correlación entre la organización del talento humano y el desempeño laboral.....	21
Tabla 5: Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral .....	22

## Resumen

La presente investigación titulada gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa, para poder determinar esto se planteó el problema general con la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral? El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa JMC gerencia y construcción. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicado con un alcance descriptivo correlacional, el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Para recolectar los datos necesarios para la presente investigación se aplicó cuestionarios para cada una de las variables, en total fueron 24 preguntas siendo 12 preguntas por cada variable, ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach, (0.827) para Gestión del talento humano y (0.652) para Desempeño laboral; lo cual indica que la confiabilidad es aceptable. Los resultados muestran que la correlación es buena entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se obtuvo un valor de ( $Rho = 0.531$ ), se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa JMC gerencia y construcción.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, Desempeño Laboral, Capacitación

## **Abstract**

The present research entitled management of human talent and work performance in the company JMC management and construction, has as general objective to determine the relationship that exists between the management of human talent and the work performance of the company's personnel, in order to determine this is He posed the general problem with the following question: What is the relationship between human talent management and job performance? The objective of this research study was to determine the relationship between the Management of human talent and the work performance of the administrative staff of the company JMC management and construction. The research was of an applied quantitative approach with a correlational descriptive scope, the research design was non-experimental, cross-sectional. To collect the necessary data for the present investigation, questionnaires were applied for each of the variables, in total there were 24 questions, 12 questions for each variable, both instruments were validated through expert judgment, their reliability was verified through Cronbach's Alpha. , (0.828) for Human Talent Management and (0.652) for Job Performance; which indicates that the reliability is acceptable. The results show that the correlation is good between the management of human talent and job performance, a value of (Rho = 0.531) was obtained, it is concluded that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is, the management of human talent is related to the work performance of the administrative staff of the company JMC, management and construction.

Keywords: Human talent management, job performance, training



## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día vivimos en una era donde la globalización y las nuevas tecnologías están basadas en el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral siendo ellos desafío continuo para toda organización a escala global diferentes organizaciones mejoran de forma permanente necesaria de gestión del talento También conocido como recursos humanos que está relacionado con el desempeño laboral con el objetivo de mejorar la eficiencia la eficacia y la competitividad.

Las organizaciones deben prestar mayor atención a la gestión del talento humano en estos últimos años la gestión del talento ha ido convirtiéndose en un factor importante y clave para poder así lograr los objetivos y metas que son establecidos por las empresas.

Las compañías deben saber que los empleados tienen que ser considerados como un capital humano como socios estratégicos con habilidades conocimientos sentimientos y destrezas todo ese conjunto de características los gerentes, líderes de la empresa deben de tomar en cuenta para obtener mejores resultados en la organización.

Uno de los factores de competencia empresarial es el talento humano ya que con el paso del tiempo ha hecho que sea posible que se puedan realizar programas para atraer fidelizar y retener a sus colaboradores.

De igual manera el desempeño laboral viene siendo un factor fundamental en una organización, ya que cuando una persona se desempeña bien en las labores que se le encomienda cumple con las metas y objetivos trazados, la organización será más efectiva logrando éxito en su ciclo vital.

(Gestion, 2020) El diario gestión 2020 indica que cuando existen variaciones en las distintas áreas de las organizaciones mayormente los colaboradores despliegan roles adicionales o diferentes a los que se le asigna, en este caso la mejor manera de saber cómo ayudan de manera eficiente y eficaz a las organizaciones viene siendo a través de las evaluaciones de competencias. Actualmente las organizaciones saben el grado de importancia que tiene retener y captar el talento humano, porque demuestra que es una pieza fundamental para

que haya una buena evolución en las organizaciones y empresas más aún cuando hay una crisis.

(Aljure Cantillo, 2020) A diario las organizaciones automatizan la principal medida en los procesos productivos, por ello es que logran desarrollar el aumento para así conseguir el logro de las metas en cada uno de los procesos de sus tareas diarias utilizando metodologías y herramientas tecnológicas brindando facilidades que son necesarias para poder preparar el recurso humano.

(Majad Rondon, 2016) indican que la administración del talento humano o gestión del talento humano de acuerdo con la ideología gerencial de valores organizaciones convicción sociedad donde las organizaciones deberían evaluar si es que su gestión viene siendo lenta y de esa manera asumir cambios nuevos para su desarrollo por lo tanto es indispensable la gestión del talento humano.

(Burbano, 2017).Indica que lograr la misión busca dar una coherencia importante en el desempeño empresarial, ubica las amenazas y oportunidades que se encuentran en el entorno de las organizaciones y se centra directamente en alcanzar los objetivos a medio y largo plazo.

(Álvarez, 2018), Indica que el éxito o la frustración de las evaluaciones dependerá únicamente de una filosofía que será llevada a cabo por acciones del equipo a un nivel de dirección, coordinación, gerencia y control hacia el programa y su suficiencia en el cumplimiento de los propósitos y metas determinadas.

(Armijos Mayon, 2019) Agregaron que la implementación de procesos de la gestión del talento humano implica estructurar ciertos indicadores legales donde se admite fortalecer los procedimientos de: selección, desempeño laboral, evaluación del desempeño y capacitación constante de los trabajadores.

(Peña Ochoa, 2016) manifiestan que el desempeño laboral es regido por instrucciones, normas así como económica, también por incentivos al personal y otros recursos que son fundamentales para lograr resultados buenos y afirmar la mayor calidad de desempeño laboral.

JMC Gerencia y Construcción S.A.C. está especializada en la recolección, transporte y disposición final de residuos sólidos peligrosos generados en industrias, establecimientos de salud, hospitales, clínicas. Apoya la gestión de residuos sólidos en todas sus formas, elaboración de proyectos, asesoría en general y fortalecimiento de competencias, comercializa insumos y materiales para la adecuada gestión y manejo de residuos sólidos y medio ambiente.

En la empresa JMC se observó la carencia de procesos rigurosos de gestión de personal que repercuten en el desempeño laboral por eso los colaboradores se les dificulta cumplir los objetivos y metas que la organización tiene trazada.

Justificación teórica En la presente investigación se reconocerá, cómo la gestión del talento humano tiene un grado de relación en el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción, Justificación práctica esta investigación se efectuará por el motivo que existe una necesidad de mejorar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JMC gerencia y construcción.

Llegamos a formular el problema ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021?

La investigación tiene como objetivo general el de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021. Así como también objetivos específicos el de determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021, determinar la relación que existe entre la organización del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral de la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021.

Finalmente se planteó la hipótesis afirmativa existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021, como hipótesis nula no

existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

(Andrés, 2019) En el ámbito nacional según Zambrano Arias, Después de haber efectuado el estudio profundo y la interpretación de los resultados se llegó a las siguientes conclusiones primero el análisis de los resultados aprueba la hipótesis de la investigación, quiere decir que existe una relación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano del personal de la municipalidad de Aucallama, al tabular una de las variables y al momento de compararlo con los resultados se obtuvo que superan el 50% lo que quiere decir que si hay relación entre las variables.

Cómo segunda conclusión la gestión del talento humano influye en el desempeño de las tareas encomendadas ya que el 74.1% de los trabajadores efectúan sus cargos de forma responsable y organizada.

Cómo tercera conclusión indica que la gestión del talento humano sí influye en el desempeño contextual ya que el 65.3% ejecuta sus funciones expresando actitud positiva y compromiso con la empresa.

Cómo cuarta conclusión manifiesta que la gestión del talento humano influye en el desempeño organizacional debido a que el 72.0% demuestran productividad laboral progresiva a la calidad de trabajo que se efectúa.

(Selene, 2017) Indica que en su investigación luego de haber analizado los resultados se pudo llegar a las siguientes conclusiones primera se pudo comprobar la incidencia de la variable factores que comprende el clima laboral, la organización y la planificación.

En la variable gestión del talento humano en la empresa Master en el año 2017 con un estadístico de chi cuadrado de independencia de 41.985 siendo significativo al 5% explicando que la variable se relaciona directamente a la variable de gestión de talento humano.

Cómo segunda conclusión se pudo comprobar que no hay incidencia entre el desempeño laboral y la satisfacción del personal en la empresa investigada con un estadístico de chi cuadrado de dependencia de 8.783 siendo este no significativo a un nivel del 5% no probando que haya relación entre dichas variables.

Cómo tercera conclusión se pudo determinar la existencia de incidencia entre el desempeño laboral y la gestión de talento humano de los trabajadores de la empresa que se investigó con un estadístico de chi cuadrado de independencia de 11.716 siendo significativo al 5% indicando que la variable gestión del talento humano si se relaciona a la variable de desempeño laboral.

(Calixta, 2017)afirmó que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en dónde realizó la investigación, luego de someterse al coeficiente de sperman dedujo qué hay un valor de 0.819, lo que se puede deducir qué existe una correlación alta positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño.

El trabajo en equipo y la Selección del personal en la entidad qué se realizó la investigación, demuestra a través del coeficiente de sperman un valor de 0.613 lo que da a conocer qué hay una correlación positiva entre el trabajo en equipo y la selección del personal.

La calidad de vida laboral y la capacitación del personal en la entidad que se realizó la investigación da a conocer a través del coeficiente de spearman un valor de 0.756 lo que indica que hay una correlación alta positiva entre la calidad del trabajo y la capacitación del personal.

(Zeballos Saavedra, 2019)En el ámbito internacional Zevallos en su investigación llego a la conclusión de que dentro de la empresa se pudo observar la ausencia de una unidad de gestión del talento lo que perjudicaba el accionar de toda la empresa y qué al no contar con una estructura organizacional idónea o seguir lineamientos precisos a seguir, no favorecen al momento de la toma de decisiones en beneficio de la empresa y especialmente de sus trabajadores.

La empresa incermaz posee un gran y favorable campo de acción teniendo oportunidades buenas de superación las cuales le permitirán alcanzar una posición en la región. Por consiguiente es de Vital importancia qué la empresa tome las acciones qué fueron planteadas en la investigación para poder así mejorar su desempeño y de esa manera fortalecer la gestión del talento humano.

Se formuló 37 cuestionarios a los trabajadores administrativos y operativos de la empresa y se pudo observar que hay una significativa relación de dependencia entre la variable desempeño laboral y la variable gestión del talento humano afirmando así la hipótesis que se planteó en la investigación.

La empresa requiere que se de acabo como primer punto la reestructuración organizacional, la cual tenga como objetivo el establecimiento de una unidad de gestión del talento humano, que al inicio puede tener una estructura mínima pero después de la creación de la estructura mínima sea posible trabajar en las dimensiones de admisión, mantenimiento de personas, desarrollo, con proyecciones a mejorar el desempeño laboral.

(Flores Pauth, 2017) concluyó que los procesos que se aplican en la institución para la selección del personal y el reclutamiento no es conforme con los requerimientos establecidos ya que se ha podido evidenciar que hay un cierto grado de ineficiencia en los procesos que son dados por el personal administrativo, puesto que no se puede dar el cumplimiento del reglamento interno.

Los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo se llegan a relacionar puesto que tiene una incidencia con el liderazgo.

Para poder tener un buen rendimiento en los trabajadores de la empresa se diseñará un plan de acción para que lo incorporen en el área de recursos humanos y así pueda contribuir al eficiente desempeño laboral.

La empresa debe de tomar en cuenta los siguientes factores para que tengan buenos resultados en cuanto al desempeño laboral puesto que influyen en el comportamiento cómo son las habilidades adaptación a cambios rendimiento laboral satisfacción eficacia eficiencia y compañerismo.

(Benavides Balon, 2016) Las conclusiones que se obtuvieron en la presente investigación son la aplicación de técnicas que fueron usadas en la investigación fueron las encuestas y entrevistas semiestructuradas las cuales fueron dirigidas para así poder tener una información correcta de los empleados y directivos, las cuales nos permitieron evidenciar que la gestión del talento humano en

la empresa Icapar limita que los empleados puedan desempeñarse desgastando de esa manera su competitividad en el mercado y desarrollo de su rentabilidad

El gerente es el que desarrolla las actividades del departamento del talento humano y no se abastece ya que él tiene otras funciones y debería contar con una persona que esté capacitada y se pueda encargar de la ejecución de las tareas en este departamento ya que eso incide en el desempeño de sus empleados.

Lo que ocasiona una deficiencia en cuanto al desempeño del talento humano es porque no hay capacitaciones no existe una buena comunicación, no hay preocupación por impulsar el desarrollo profesional, todos estos aspectos han ido repercutiendo en los empleados y por ende ello hace que no puedan desarrollar todo su potencial y no puedan aportar en el cumplimiento de sus actividades encomendadas.

(Arrieta Reales, 2019) Manifestó que el Talento Humano para las organizaciones se completa en la esencia que se intensifica y accede la obtención de la misión y de sus propósitos. Siendo encaminado a conseguir políticas y estrategias logrando un personal satisfecho y apto. Sujeta a los aspectos: políticas de reclutamiento, selección e inducción, capacitaciones, ascensos, estímulos y retención, evaluación del desempeño y política de bienestar laboral.

(Blastos, 2005) Explica que la gestión del talento humano es una disciplina que sigue la satisfacción de objetivos organizacionales tomándolos en cuenta para que, de eso de una estructura, por medio del esfuerzo humano coordinado.

(Moreno Rodríguez, 2019) La gestión del talento humano es la base de la gestión empresarial, ayuda a establecer la calidad de vida en el lugar de trabajo, por ende constituye una herramienta clave para que las organizaciones logren los mejores resultados en términos de productividad, calidad y competitividad.

(Chiavenato, 2009) afirma que la gestión del talento humano hace que cada día sea esencial para el éxito de Organizaciones. Un talento siempre es un tipo de persona especial. Y no siempre todas las personas lo son un talento. Para ser talento, la persona debe tener alguna característica que lo diferencie.



Hoy el talento incluye cuatro aspectos esenciales como el conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud.

(Caballana, 2011), Las funciones del talento humano son función empleo esta función esta encargada de brindar a una empresa el personal necesario ya sea cuantitativo y cualitativo. Función de administración de personal es encargada del manejo desde que un trabajador ingresa a la empresa a laborar hasta que se retira. Función de retribución se busca una estructura de salarios que puedan cumplir con tres condiciones que sean externamente equitativos, internamente equitativos y motivadores. Función de dirección y desarrollo de RRHH: En esta función se busca que los trabajadores puedan crecer dentro de la empresa. Función de relaciones laborales Saber sobrellevar los conflictos que ocurren dentro de la organización. Función de servicios sociales trata de tomar medidas voluntarias para la mejora del clima laboral.

(Chiavenato I. , 2011) Organización del talento humano: se refiere al involucramiento de nuevos colaboradores a la organización, en el cual se va a organizar el trabajo que tiene que cumplirse dentro de la empresa, siendo evaluado el desempeño. Quiere decir que ya realizando el reclutamiento y luego de hacer la selección del personal para los puestos de trabajo requeridos se le hace una inducción de las funciones que tendrá dentro de la empresa, para que de esa manera conozca más a la empresa y pueda sentirse parte de ella obteniendo resultados favorables en su desempeño.

Según Chiavenato, manifiesta que los 4 indicadores importantes de la organización del talento humano, son: Diseño de puestos: Es el conjunto de labores que desempeña el personal, de la misma manera involucra la manera de realizar sus tareas, las relaciones con su jefe y sus subordinados. Entonces, el diseño comprende la determinación del contenido del puesto, las formas de trabajar y las relaciones en distintos puestos, cuyo fin es obtener la plena satisfacción de los requisitos personales, sociales y organizacionales.

Descripción en los puestos. Se encuentra conformada por las tareas o funciones de ese puesto, haciendo que se diferencie de los demás puestos y tiene una posición bien argumentada en el organigrama, definiendo su nivel jerárquico.

Análisis de puestos. Es el desarrollo de datos ocupacionales asociados con el puesto de trabajo, con los requisitos imprescindibles para apropiarse, con la responsabilidad y las condiciones del ambiente en donde se realizará el trabajo.

Evaluación de puestos: Es la calificación que refleja el desempeño de cada colaborador en relación a su puesto de labores y de su crecimiento dentro de la empresa; por ende toda evaluación nos permite determinar y calificar las cualidades del desenvolvimiento del colaborador.

(Tazakori, 2019)Desarrollo del talento humano: Contiene diferentes actividades, en la cual se fortalece la capacidad de cada uno de los trabajadores, las oportunidades y crecimiento organizacional de cada individuo de la organización, involucra diferentes inversiones que realiza la empresa en sus colaboradores. Las diferentes oportunidades de crecimiento que se pueden brindar a los colaboradores se verán reflejadas en el desarrollo de las funciones laborales encomendadas.

(Orozco Martínez, 2020)Capacitación del personal: en toda organización se debe de brindar capacitaciones a sus colaboradores para que así estén aptos para cualquier tipo de cambio que se pueda darse en la organización, y así también puedan ser identificadas las necesidades y debilidades de aprendizaje de los trabajadores para que de esa manera se les permita el crecimiento en su desempeño de sus diferentes funciones.

Chiavenato, 2011; p.392. Desarrollo del personal: Es el proceso estructurado dirigido a los colaboradores en el cual se satisfacen las necesidades de una empresa; así mismo se incluye el desarrollo de distintas estrategias, de la planificación para los requisitos del personal, siguiendo el proceso de adaptación de los nuevos colaboradores, y la formación de una cultura organizacional.

(Arriola, 2018) se entiende como un grado de ejecución realizado por el personal al momento de adquirir sus metas dentro de una empresa donde labore por un periodo de tiempo determinado, en otras palabras toda empresa tiene objetivos y metas las cuales tienen que alcanzarlas, el colaborador tendrá que

demostrar la capacidad que tiene para poder así cumplir las metas que fueron establecidas por la empresa.

(Guzmán) Menciona que el reclutamiento del personal es una etapa importante al momento de seleccionar al personal, donde se requiere de la menor cantidad posible de los postulantes que se acerquen más al perfil que requiere la organización quiere decir que el reclutamiento se basa en técnicas y procedimientos para así poder captar personal que este calificado para cubrir los diferentes puestos dentro de la organización.

(Ramírez, 2019) indica que el desempeño laboral vienen a ser conductas del personal dirigidas al logro de objetivos, estableciendo un valor ansiado por parte de la empresa para una mayor efectividad, tomando en cuenta que los colaboradores lleguen a las metas trazadas en la organización.

(Ramos-Villagrasa, 2019) citado por Ramos, el desempeño es un constructo que comprende comportamientos los cuales están bajo controles que favorecen a las metas de la empresa, es decir que el desempeño laboral está compuesto por cada creatividad, habilidad y comportamiento que un colaborador practique en el interior de la organización para así conseguir las metas de la empresa.

(Francisco Trinidad, 2018) Disciplina Laboral: Es un conjunto de sucesos de cada individuo, el fin de cada acción disciplinaria es consolidar que la conducta y el ejercicio de los colaboradores concuerden con las direcciones de comportamiento de las empresas. De igual modo para facilitar el logro de sus intenciones las organizaciones imponen políticas y normas de convivencia, reglamentos que garanticen un mejor comportamiento de sus empleados,

mientras tanto el desconocimiento y la vulneración de estos elementos esenciales y organizativos puede atentar contra los objetivos de toda empresa, influyendo negativamente en el ambiente y calidad de vida en los colaboradores.

Orozco Martínez, 2020; p.78 menciona que la ética es el sustento para que una organización actúe responsablemente y así contribuya al desarrollo sostenible de la sociedad. Por lo tanto, es muy importante que todos los trabajadores se involucren en trabajar en sus valores para que de esa manera se

desempeñen de mejor manera y asimismo ello generara que la empresa tenga una buena imagen y reputación hacia la sociedad.

(Martínez Sariol, 2018) Superación Personal: Nos revela que también es conocida como crecimiento personal es un proceso de evolución y transmutación que experimenta un individuo al optar por nuevos hábitos formas de pensar y cualidades que le permite alcanzar todas sus metas trazadas y desenvolverse en su potencial en diferentes ámbitos que le ofrece la vida como personal y laboral. De igual modo se puede llamar como un proceso gradual que ocurre a lo largo de toda su trayectoria donde desarrolla su aprendizaje que no solo son válidos para una actividad laboral, sino que también son importantes para la vida familiar y social.

(Cejas Martínez, 2019) Menciona que sosteniendo los 3 indicadores importantes de superación personal los cuales son Formación: su objetivo principal es fomentar sus capacidades laborales y personales, para que incremente la empleabilidad y productividad de los colaboradores para lograr todos los objetivos de la organización, por lo que se denomina un ciclo de mejora en función a proyectos futuros de la misma. Por otro lado la formación profesional ha sido sobre pasados por las nuevas tendencias de las organizaciones del trabajo, así como el estallido de las nuevas demandas hacia los colaboradores más competentes y aquellos que exigen ser transformados profesionalmente.

Realización Es el indicador del cumplimiento de los objetivos personales optando sus capacidades y habilidades al desarrollarlo dentro de una empresa u organización esto no depende de los medios que el colaborador utiliza, sino los fines que propone a conseguirla.

(Arias Gallegos, 2018) Relaciones personales: Se les denomina a todas aquellas interacciones mutuas que se puedan disponer con una o más individuos, lo cual pueden ser relaciones sociales, laborales y culturales. Así mismo las relaciones en el trabajo representan un elemento principal para el éxito que mantengamos de nuestro desempeño laboral para un buen crecimiento de las organizaciones y así lograr las metas y objetivos a mediano y largo plazo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación fue aplicada. Para (Concytec, 2018) es importante Mediante juicio científico: las metodologías, tecnologías y protocolos haciendo que cubran las necesidades de la sociedad que fueron revisadas y determinadas.

El propósito se basa en determinar la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción SAC.

#### **Diseño de investigación**

Para Hernández et al. (2014) El diseño fue no experimental con corte transversal, un estudio no experimental es cuando se ven contextos que ya existen, no inducidos por el experto. En el estudio no experimental no se puede operar a las variables independientes porque ya acontecieron a causa de esta ya tiene sus efectos; quiere decir se refiere a estudios en los que no variamos intencionalmente las variables autónomas para ver el resultado.

**Correlacional.** Hernández et al. (2014). Tiene como finalidad el identificar la correlación entre 2 o más variables. A veces se considera la correspondencia que pueda existir entre dos variables, sin embargo en reiteradas oportunidades se ejerce la investigación de diversas variables.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable Independiente: Gestión del talento humano**

Chiavenato, 2009, p.6 La Gestión del talento humano es fundamental y influye en la mentalidad de las empresas, y su cargo administrativo primordial que se dedica a la adquisición, evaluación y remuneración a sus trabajadores, accediendo la ayuda de las personas, consiguiendo los propósitos tanto empresariales como individuales

Se define operacionalmente ya que se divide en 2 dimensiones los cuales son: desarrollo del talento humano y organización del talento humano.

Las dimensiones y indicadores fueron: desarrollo del talento humano :capacitación del personal ,desarrollo personal y desarrollo organizacional.

Organización del talento humano: diseño de puestos y evaluación de puestos

La escala de medición fue ordinal

### **Variable Dependiente: Desempeño laboral**

(Alles, 2008)El desempeño laboral está relacionado con conseguir los objetivos de otros subsistemas de las empresas, asimismo están diseñadas a su función competencias que serán el vínculo para lograrlo. También, es el medio perfecto para llegar al éxito, ya que mediante ese medio de las competencias, permitirá alcanzar los resultados esperados tanto para el empleado y el empleador.

Se define operacionalmente ya que se divide en dos dimensiones los cuales son: Disciplina laboral y Superación personal

Las dimensiones y indicadores fueron disciplina laboral : cumplimiento de horario y alcanzar fines trazados.

Superación personal: formación y relaciones personales

La escala de medición fue ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis**

Hernández et al. (2014) Señala que la población es un conglomerado de personas que poseen atribuciones y cualidades la cual nos permite realizar la investigación y así como también nos brinda los datos de la investigación, de igual manera la presente investigación tiene como población los trabajadores de la empresa JMC gerencia y construcción SAC.

(Arias, 2012)Población finita: es el conjunto en la cual se tiene conocimiento de la cantidad que la constituyen.

La población de la investigación es de 32 colaboradores administrativos de la empresa JMC gerencia y construcción SAC, que entre ellos están los trabajadores de diferentes sexos.

Criterios de inclusión: Son todos los trabajadores que conforman el área administrativa en la empresa JMC gerencia y construcción SAC que vienen laborando presencialmente.

Criterios de exclusión: El personal que no conforma áreas administrativas.

**Muestra:** Para Hernández et al. (2014).. Es un grupo reducido de la población la cual el investigador escogió, de modo que se le va a recolectar los datos, precisándose con exactitud, tomando en cuenta que debe de ser peculiar de la población .La muestra ha sido conformada por 32 trabajadores administrativos de la empresa JMC gerencia y construcción SAC.

**Muestreo:** Según Hernández et al. (2014) Es de tipo aplicado en la investigación es probabilístico y por conveniencia. Los modelos o muestras no probabilísticas, poseen una forma de elección encaminada por las cualidades del estudio.

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

**Técnica encuesta:** (Bernal, 2010) Técnica de encuesta se definió a modo de encuesta es una práctica para la recolección de datos que más se usa en el proceso investigativo, la encuesta es fundamentada en un informe que se cumple con el fin de obtener información sobre los individuos.

**Instrumentos:** En base a la técnica de la encuesta es necesario que se elabore un instrumento cuyo nombre es el cuestionario.

Hernández et al (2016) define al instrumento como medio de recolección de datos motivo por el cual en la presente investigación se usara el cuestionario que posee 24 ítems de los cuales los 12 primeros ítems corresponden a la primera variable de estudio que es gestión del talento humano y los otros 12 ítems corresponden a la segunda variable de estudio que es desempeño laboral, las variables mencionadas se realizarán con una escala ordinal llamada Likert, la que será respondida por 32 trabajadores de la empresa JMC gerencia y construcción SAC.

Hernández Afirma que la validez del estudio es demostrada mediante el juicio de expertos profesionales, los cuales poseen conocimiento del trabajo proyectado, los señalados se encargan de validar y revisar los instrumentos que serán presentados a los trabajadores de la empresa JMC gerencia y construcción SAC, de este modo el estudio realizado sea factible y viable para su pertinente

aplicación motivo por el cual nuestros instrumentos fueron validados por tres expertos y son los siguientes:

<b>EXPERTOS</b>	<b>OPINIÓN DE APLICABILIDAD</b>
<b>MBA Jardiel Paredes del Águila</b>	Aplicable
<b>Dr. Alfredo Suasnabar Ugarte</b>	Aplicable
<b>Dr. Godofredo pastor Illa Sihuincha</b>	Aplicable

Confiabilidad: Según (Bernal, 2010) “es un régimen de firmeza del grado que evalúa la capacidad para segregar de manera frecuente entre un valor y otro” (p.110).

Para hallar el grado de confiabilidad en la investigación, se aplicó el alfa de Cronbach a 32 personas encuestadas en la ciudad del Cusco, teniendo como resultado de la primera variable gestión del talento humano una confiabilidad de 0.827 y de la segunda variable desempeño laboral 0.652 , teniendo como resultado la prueba de fiabilidad que demuestra que el Alfa de Cronbach se aproxima a 1 por lo tanto el trabajo es viable.

### **3.5. Procedimientos**

La información será recogida mediante el cuestionario que cuenta con 24 ítems de los cuales los 12 primeros ítems corresponden a la variable de estudio que es gestión de talento humano y los otros 12 ítems corresponden a la variable de estudio que es desempeño laboral, los señalados se consumirán con una escala ordinal denominada Likert, la que será respondida por los trabajadores de la empresa JMC gerencia y construcción SAC, después de obtener la información obtenida, se procedió en base a los datos a usar el sistema estadístico Spss 25



para de esta manera procesar la información y así realizar el análisis de los resultados.

### **3.6. Método de Análisis de Datos**

Se utilizó el programa estadístico llamado Spss, como instrumento los cuales serán agregados y elaborados por medio de cuadros y gráficos, asimismo lo examinaremos para poder expresar las interpretaciones, en donde los efectos serán de ayuda para poder solucionar y debatir el problema planteado.

### **3.7. Aspectos Éticos**

La investigación se realizó tomando en cuenta aspectos éticos en los cuales aseguran que la información recolectada será manejada de manera confidencial ya que toda esta información ha sido manejada de acuerdo con los estándares establecidos de un trabajo de investigación, fue manejada responsablemente por el investigador, el trabajo se llevó a cabo cumpliendo con los requisitos que la universidad expuso, así como teniendo en cuenta las normas APA. Es importante señalar que este trabajo de investigación fue verificado por el programa de detección de plagio denominado TURNITIN, que sostiene que el trabajo presentado es viable.

#### IV. RESULTADOS

Se encuestó a 32 personas de las cuales se interpretó y analizó los resultados que obtuvieron de las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa JMC.

Tabla 1: Prueba de chi cuadrado

Prueba de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	10,000 <sup>a</sup>	2	0.007
<b>Razón de verosimilitud</b>	12.217	2	0.002
<b>Asociación lineal por lineal</b>	8.577	1	0.003
<b>N de casos válidos</b>	32		

#### PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

$H_1$ : Existe relación significativa entre el Gestión de talento humano y la desempeño laboral de la empresa JMC Gerencia y construcción SAC del Cusco, 2021.

$H_0$ : No Existe relación significativa entre el Gestión de talento humano y la desempeño laboral de la empresa JMC Gerencia y construcción SAC del Cusco, 2021.

#### INTERPRETACIÓN

Realizamos la prueba de chi cuadrado, después de haber procesado la información en el programa de SPSS la correlación de Pearson de chi cuadrado está saliendo un coeficiente de significación de 0.007 como podemos apreciar es menor 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre el Gestión de talento humano y el desempeño laboral de la empresa JMC Gerencia y construcción SAC del Cusco, 2021.

## RELACION ENTRE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA JMC GERENCIA Y CONSTRUCCION

*Tabla 2: Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>		Valor	Error	T	Significación
			estándar asintótico <sup>a</sup>	aproximada <sup>b</sup>	aproximada
<b>Ordinal por ordinal</b>	Correlación de Spearman	0.531	0.093	3.315	,003 <sup>c</sup>
<b>N de casos válidos</b>		32			

### INTERPRETACION

En la tabla 2 se exhibe la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, mediante la estadística de Spearman se determinó el coeficiente de 0.531 lo que significa que existe correlación positiva normal entre las unidades de estudio.

## RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA JMC GERENCIA Y CONSTRUCCION

*Tabla 3: Análisis de correlación entre el desarrollo del talento humano y desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>		<b>Valor</b>	<b>Error</b>	<b>T</b>	<b>Significación</b>
		<b>estándar</b>	<b>asintótico<sup>a</sup></b>	<b>aproximada<sup>b</sup></b>	<b>aproximada</b>
<b>Ordinal</b> <b>por ordinal</b>	<b>Correlación</b> <b>de Spearman</b>	<b>0.623</b>	<b>0.103</b>	<b>4.219</b>	<b>,000<sup>c</sup></b>
<b>N de casos válidos</b>		<b>32</b>			

### INTERPRETACION:

En la tabla 3 se exhibe la correlación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral, mediante la estadística de Spearman se determinó el coeficiente de 0.623 lo que significa que existe correlación positiva normal entre las unidades de estudio.

## RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA JMC GERENCIA Y CONSTRUCCION

*Tabla 4: Análisis de correlación entre la organización del talento humano y el desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>					
		<b>Valor</b>	<b>Error estándar asintótico<sup>a</sup></b>	<b>T aproximada<sup>b</sup></b>	<b>Significación aproximada</b>
<b>Ordinal por ordinal</b>	<b>Correlación de Spearman</b>	<b>0.744</b>	<b>0.084</b>	<b>5.899</b>	<b>,000<sup>c</sup></b>
<b>N de casos válidos</b>		<b>32</b>			

### INTERPRETACION:

En la tabla 4 se exhibe la correlación entre la organización y el desempeño laboral, mediante la estadística de Spearman se determinó el coeficiente de 0.744 lo que significa que existe correlación positiva normal entre las unidades de estudio.

## RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA DISCIPLINA LABORAL EN LA EMPRESA JMC GERENCIA Y CONSTRUCCION

*Tabla 5: Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral*

<b>Medidas simétricas</b>						
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada	
ordinal	Ordinal por	Correlación de Spearman	0,455	0,179	2,703	,012 <sup>c</sup>
N de casos válidos			32			

### INTERPRETACION

En la tabla 5 se exhibe la correlación entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral, mediante la estadística de Spearman se determinó el coeficiente de 0.455 lo que significa que existe correlación positiva normal entre las unidades de estudio.

## V. DISCUSION

Luego que los trabajadores respondieran el cuestionario que se les planteo y se procesó en el programa Spss25 y luego de obtener los resultados, se procederá a realizar la discusión e interpretación sobre el tema planteado.

5.1 Se realizó la prueba de correlación de Spearman donde sale 0.623 interpretando que existe correlación positiva normal entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral. Entonces si es que habría una buena gestión del talento humano aumentaría el nivel de desempeño laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la empresa JMC ubicada en la ciudad del Cusco

Dado que si el trabajador recibe una buena atención por parte de los directivos maneja una buena gestión, realiza las remuneraciones adecuadas premia al personal por su dedicación laboral en otras palabras valora más a los trabajadores; entonces el colaborador será más productivo y tendrá un eficiente desempeño laboral.

Con respecto a la investigación de Nolberto Ramos Maribel Calixta 2017 afirmó que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en dónde realizó la investigación, luego de someterse al coeficiente de sperman dedujo qué hay un valor de 0.819, lo que se puede deducir qué existe una correlación alta positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño.

5.2 Respecto, al desarrollo del talento humano y el desempeño laboral se afirmó que coexiste relación buena donde sale 0.623 interpretando que existe correlación positiva normal entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral.

En la investigación que realizó Benavides balón Tatiana Elizabeth (2017) El gerente es el que desarrolla las actividades del departamento del talento humano y no se abastece ya que él tiene otras funciones y debería contar con una persona que esté capacitada y se pueda encargar de la ejecución de las tareas en este departamento ya que eso incide en el desempeño de sus empleados.

Lo que ocasiona una deficiencia en cuanto al desempeño del talento humano es porque no hay capacitaciones no existe una buena comunicación, no hay preocupación por impulsar el desarrollo profesional, todos estos aspectos han ido repercutiendo en los empleados y por ende ello hace que no puedan desarrollar todo su potencial y no puedan aportar en el cumplimiento de sus actividades encomendadas.



5.3 En cuanto a organización del talento humano y desempeño laboral guardan relación de 0.744 donde se puede observar que existe correlación positiva.

La organización debe ser mejorada para poder lograr conseguir un eficiente desempeño de los colaboradores.

En comparación con la investigación de Flores Pauth mara & Velásquez Betanco Neysis & Meyling Patricia Gómez (2017); donde establece que la organización que tenían y por esta razón el personal no se desarrollaba de manera correcta para poder conseguir un buen desempeño laboral, concluyó que los procesos que se aplican en la institución para la selección del personal y el reclutamiento no es conforme con los requerimientos establecidos ya que se ha podido evidenciar que hay un cierto grado de ineficiencia en los procesos que son dados por el personal administrativo, puesto que no se puede dar el cumplimiento del reglamento interno.

Los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo se llegan a relacionar puesto que tiene una incidencia con el liderazgo.

5.4 En cuanto a la relación que existe entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral se afirmó que coexiste una relación de 0.455 de correlación positiva.

Ya que la disciplina laboral va de la mano con la gestión del talento humano puesto que si no existe una buena gestión hace que los trabajadores no se sientan parte de la empresa y eso con lleva a que no cumplan con las metas de la organización y de esa manera la empresa se ve perjudicada.

## VI. CONCLUSIONES

Se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral donde se obtuvo un valor de **(Rho =0.531)**, señalando que si hay mejor gestión del talento humano el nivel de desempeño laboral en las actividades que se realizaran en la empresa JMC obtendrán mejores resultados.

Se concluye que existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral, donde se obtuvo un valor de **(Rho =0.623)** señalando que a un mejor desarrollo del colaborador interno se incrementaría el desempeño de los empleados de la empresa JMC gerencia y construcción SAC.

Se concluye que existe relación significativa entre la organización del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa JMC gerencia y construcción; donde se obtuvo un valor de **(Rho =0.744)** deduciendo que una mejor organización del colaborador interno aumentaría el desempeño laboral.

Se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral del personal administrativo de la empresa JMC gerencia y construcción, donde se obtuvo un valor de **(Rho =0.455)** deduciendo que la gestión del talento humano es una clave fundamental en la disciplina laboral ya que lleva a la organización a alcanzar los objetivos y metas.

## VIII. RECOMENDACIONES

Desarrollar un adecuado control en los colaboradores en donde estos puedan conocer a diario las actividades que van a desarrollar de modo que el directivo del área de administración pueda guiar al personal desde el inicio del día indicándole cuáles son sus pendientes, alentándolo al cumplimiento de las metas a largo y corto plazo y si se les presenta algún inconveniente poder ayudarlo inmediatamente.

Promover el trabajo de manera grupal donde el personal del área administrativa trabaje de manera unida y puedan apoyarse entre todos de esa manera puedan conseguir mejores resultados.

Promover actividades de integración para el personal como concursos que fomenten el rendimiento óptimo del personal y aumente el compromiso del colaborador de la organización asimismo se debe evaluar las remuneraciones del personal y fomentar motivación en el personal administrativo dado que estos factores son importantes para que el colaborador se desempeñe correctamente.

Para poder tener un buen rendimiento en los trabajadores de la empresa se diseñará un plan de acción para que lo incorporen en el área de recursos humanos y así pueda contribuir al eficiente desempeño laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aljure Cantillo, C. A.-9. (2020). PROCESOS TECNOLÓGICOS EN LA CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES DEL MAÑANA *Journal of Chemical Information and Modeling*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607>
- Alles, M. A. (2008). Desempeño por competencias. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3871/387136361003.pdf>
- Álvarez, B. I. (2018). Human talent management oriented to the performance evaluation model of public servants *Gestão do talento humano orientada para o modelo de avaliação do desempenho dos servidores p*. Obtenido de <https://doi.org/10.23857/pc.v3i1.422>
- Andrés, Z. A. (2019). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de aucallama huaral . Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3641>
- Arias Gallegos, W. L. (2018). Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2),, 81. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta. Edición ed.). (F. G. Odón, Ed.) Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Arias,+F.+G.+\(2006\).+El+Proyecto+de+Investigaci%C3%B3n+Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+cient%C3%ADfica+&ots=kYIQejwsj7&sig=JnF3yNikLupTyCL44j\\_bLtXxeb4&redir\\_esc=y#v=onep](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Arias,+F.+G.+(2006).+El+Proyecto+de+Investigaci%C3%B3n+Introducci%C3%B3n+a+la+metodolog%C3%ADa+cient%C3%ADfica+&ots=kYIQejwsj7&sig=JnF3yNikLupTyCL44j_bLtXxeb4&redir_esc=y#v=onep)
- Armijos Mayon, F. B. (2019). *GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES*

- MANAGEMENT. *Universidad y Sociedad*,. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2)
- Arrieta Reales, N. &. (2019). *Journal of Chemical Information and Modeling*. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v37n1/1668-7027-Interd-37-01-00020.pdf>
- Arriola, N. Z. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Investigación Valdizana. 157-164. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>
- Benavides Balon, T. E. (2016). Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Icapar de la ciudad de Machala. (Bachelor's thesis, Machala: Universidad Técnica de Machala.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. (tercera edición ed.). Colombia.: PEARSON EDUCACIÓN, Colombia.
- Blastos, J. (2005). Tendencias en las políticas del talento humano. *Fondo de Desarrollo Educativo*. Obtenido de <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>
- Burbano, Á. (2017). Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial importance of strategic direction for business development . *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*. Obtenido de <file:///C:/Users/Ruth/AppData/Local/Temp/Dialnet-PreparacionDelRecursoHumanoEnLaImplementacionDeEst-6544800.pdf>
- Caballana, J. (2011). *Introducción a la gestión de los recursos humanos*. trillas, Mexico . Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=H1tYIHVziM8C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Introducci%C3%B3n+a+la+gesti%C3%B3n+de+los+recursos+humanos&ots=etkPj3biLK&sig=8C0a5kDJOQKUyiCV2PLLz3f6f\\_w&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Introducci%C3%B3n%20a%20la%20gesti%C3%B3n%20de%](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=H1tYIHVziM8C&oi=fnd&pg=PA7&dq=Introducci%C3%B3n+a+la+gesti%C3%B3n+de+los+recursos+humanos&ots=etkPj3biLK&sig=8C0a5kDJOQKUyiCV2PLLz3f6f_w&redir_esc=y#v=onepage&q=Introducci%C3%B3n%20a%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20)

- Calixta, N. R. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de pichanaqui. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>
- Cejas Martínez, M. F. (2019). *Revista de ciencias sociales*, 94-101. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025815>.
- Chiavenato. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones,Human resources management: the human capital of organizations*. Mc Graw Hill. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1145>
- Concytec. (2018). Ley de Marco de Ciencia Tecnología e innovación tecnológica. *El peruano*, págs. 4-8.
- Diario Gestión. (16 de Junio de Junio de 2020). Tres claves para identificar al talento humano en tiempos de cambio.
- Flores Pauth, M. L. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz. Obtenido de <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4298>
- Francisco Trinidad, A. Y. (2018). El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe Pueblo en el año 2016. 80. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1925/TFCE-0403.pdf?sequence=1>
- Gestión, D. (16 de junio de 2020). Tres claves para identificar al talento humano en tiempos de cambio. pág. 1.
- Guzmán, A. O. (s.f.). Nuevos Escenarios para el Reclutamiento y Selección de Personal Descripción Del " Método Adizes". *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 121-136. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=>

site&authtype=crawler&jrnl=1870557X&AN=131353934&h=IBT5Z5RRjyl  
8EaBQwyVwnmyDOLKfdec4%2fknkPYJX7M83XYZPXHyIm8TUtXsqem  
P3pVSrC2ISiiYci98Tt2RPiw%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&r  
esultLocal=

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación Científica sexta edición*. México: Editorial Mc Grawll Hill Education.

Majad Rondon, y. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 148-165. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1010-29142016000200008&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1010-29142016000200008&script=sci_arttext&tlng=en)

Martínez Sariol, E. T. (2018). El proceso de superación del profesional de enfermería para la atención al neonato crítico. *Medisan*, 22. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisan/mds-2018/mds189n.pdf>

Moreno Rodríguez, C. &. (2019). *Nuevo modelo para la gestion del talento humano Journal of Business and Entrepreneurial Studie*. Obtenido de <https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.25>

Orozco Martínez, I. (2020). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿ por qué debe interesar a las empresas?. *The Anáhuac Journal*. 76-105. Obtenido de [https://revistas.anahuac.mx/the\\_anahuac\\_journal/article/view/260](https://revistas.anahuac.mx/the_anahuac_journal/article/view/260)

Peña Ochoa, M. &. (2016). *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad*. (Vol. 7). Rev.Colomb. Obtenido de <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/4827>

Ramírez, R. I. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico, Human talent management: Analysis from the strategic approach. 167-176. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-07642019000600167&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642019000600167&lng=es&nrm=iso)

Ramos-Villagrasa, P. J.-d.-R. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Journal of Work and Organizational Psychology. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*,



195-205. Obtenido de  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622019000300006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300006)

Selene, P. S. (2017). la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa master con G.S. E.I.R.L. Juliaca. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13191>

Tzakori, N. F. (2019). *Investigación del efecto del modelo de desarrollo individual de los recursos humanos en el desempeño organizacional. Estudio de caso: Organización de la Seguridad Social de Teherán. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1409>

Zeballos Saavedra, R. I. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre (. *Master's thesis*. Master's thesis, Sucre, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Central Sucre. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/634>

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

#### Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacion	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión del talento humano</b>	La gestión del talento humano es un área muy importante que predomina la mentalidad de las organizaciones, y su función administrativa fundamental dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración a sus trabajadores que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios o recursos humanos) para así, poder alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. (Chiavenato, 2011)	Se define operacionalmente ya que se divide en 2 dimensiones los cuales son: desarrollo del talento humano y Organización del talento humano	desarrollo del talento humano	Capacitación del personal	Ordinal
				Desarrollo personal	
				Desarrollo organizacion	
			Organización del talento humano	Diseño de puestos	
				Evaluación de puestos	
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral está relacionado con lograr los objetivos de diferentes subsistemas de las empresas, a su vez están diseñadas a su función competencias que serán el vínculo para lograrlo. También, es el medio perfecto para llegar al éxito, ya que por medio de las competencias nos permitirá alcanzar los resultados esperados tanto para el empleado y el empleador. (Alles,2008)	Se define operacionalmente ya que se divide en dos dimensiones los cuales son: Disciplina laboral y Superación personal	Disciplina laboral	Cumplimiento de horario	Ordinal
				Alcanzar fines trazados	
			Superación personal	Formación	
				Relaciones personales	

## Anexo 2

### CUESTIONARIO

ESTIMADO TRABAJADOR:

Le agradezco anticipadamente por su colaboración y opinión sobre la empresa JMC GERENCIA Y CONSTRUCCION SAC

Este cuestionario busca recoger información para el trabajo de investigación titulado gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa JMC GERENCIA Y CONSTRUCCION-2021

Por favor no escriba su nombre, es anónimo.

#### INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de preguntas. Marque con una X la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio

#### ESCALA VALORATIVA

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO/ NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
N°	Dimensión	Ítem	1	2	3	4	5
1	desarrollo del talento humano	¿Las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado?					
2		¿La empresa JMC capacita al personal de manera permanente?					
3		¿Cree que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
4		¿Cree que existe alternativas de desarrollo del personal en la empresa JMC ?					
5		¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar el desarrollo del talento humano ?					
6		¿El liderazgo en los equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?					

7	<b>Organización del talento humano</b>	¿Cree que el diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?							
8		¿Cree que la descripción de las responsabilidades correspondientes a los puestos de trabajo en la empresa JMC se efectúa correctamente?							
9		¿Piensa usted que los requisitos que requiere cada puesto de trabajo en la empresa JMC son bien elaborados?							
10		¿Conoce usted el manual de organización y funciones?							
11		¿Considera usted que la evaluación del desempeño del personal que labora en la empresa JMC se realiza de manera eficiente?							
12		¿Cree usted que el proceso de selección del personal de la empresa JMC en las diferentes plazas, vacantes se realiza de manera adecuada?							
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>									
13	<b>Disciplina laboral</b>	¿Cumple con las tareas y responsabilidades encomendadas durante su horario de trabajo establecido?							
14		¿Maneja adecuadamente su información y su tiempo?							
15		¿Alcanza usted los fines trazados en la labor que realiza dentro de la empresa JMC?							
16		¿Cree que la puntualidad y el compromiso es importante para un rendimiento laboral óptimo?							
17		¿Cree usted que el trabajo conjunto entre compañeros ayuda en la mejora de los fines trazados?							
18		¿Conoce usted el reglamento interno de la empresa?							

19	<b>Superación personal</b>	¿Cree usted que su formación profesional ayuda en su desempeño laboral?						
20		¿Aprecia usted que es capaz de proponer mejoras en el área en base a sus conocimientos, dentro de la empresa JMC?						
21		Cree usted que tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones la empresa JMC?						
22		¿Realiza usted constantes cursos, capacitaciones, diplomados?						
23		¿Deduce usted que sus relaciones personales son buenas con sus compañeros dentro de la empresa JMC?						
24		¿El trabajo en equipo ayuda a mejorar y optimizar tareas?						

Anexo 3

VALIDACION DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PAREDES DEL AGUILA JARDIEL  
 Institución donde labora : USEL SAN MARTIN - TARPOTO  
 Especialidad : N.B.A.  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Marjorie Fabiola Cusipaucar Arce

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES ACEPTABLE SU APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Cusco, 17 de OCTUBRE de 2021

MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA  
 Reg. CLAD N° 06472



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: PARSDES DEL AGUILA JARDIEL  
 Institución donde labora : UGEL SAN MARTIN - TARAPOTO  
 Especialidad : M.B.A.  
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO  
 Autor (s) del instrumento (s): Marjorie Fabiola Cusipaucar Arce

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES ACEPTABLE SU APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Cusco, 17 de OCTUBRE de 2021

MBA. JARDIEL PARSDES DEL AGUILA  
 Reg. C.O.P.E. N° 00472



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Godofredo Pastor ILLA SIHUINCHA

Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad : ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Marjorie Fabiola Cusipaucar Arce

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE EN LA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.

<sup>41</sup> PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41%

Lima, 09 de noviembre de 2021

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dr. Godofredo Pastor ILLA SIHUINCHA

Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad : ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Marjorie Fabiola Cusipaucar Arce

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN****MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE EN LA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41%

Lima, 09 de noviembre de 2021



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: SUASNABAR UGARTE FEDERICO ALFREDO

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Proyectos - Finanzas

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO Gestión del Talento Humano

Autor (s) del instrumento (s): Marjorie Fabiola Cusipaucar Arce

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es conforme su APLICACION

44441

PROMEDIO DE

41

Cusco, 15 de NOVIEMBRE de 2021



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**II. CIENTÍFICADATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: SUASNABAR UGARTE FEDERICO ALFREDO

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Proyectos - Finanzas

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO Desempeño Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Marjorie Fabiola Cusipaucar Arce

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA EXCELENTE

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**


---

**Es conforme su APLICACION**


---

PROMEDIO DE

41

Cusco, 15 de noviembre de 2021



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Cusco 25 de Octubre del 2021

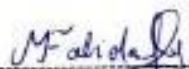
Señor: **Juan Carlos Torres Estrada**  
Gerente general de **JMC GERENCIA Y CONSTRUCCION S.A.C**  
Ciudad.

**ASUNTO:** Solicito autorización para realizar proyecto de tesis.

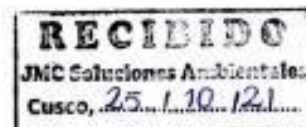
Yo Marjorie Fabiola Cusipaucar Arce identificada con DNI: 71851725 con domicilio Pasaje San Juan B-5, Bachiller de la Escuela Profesional de administración y negocios internacionales de la Universidad Alas Peruanas, me presento a su digno despacho y expongo:

Que, en mi condición de bachiller en Administración y negocios internacionales, y siendo necesaria su autorización para el desarrollo de la tesis titulada, "**Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción SAC**" solicito a usted me otorgue la información correspondiente para poder realizar la investigación.

Agradezco su gentil aceptación y le expreso mis sentimientos de estima personal.



Bach. Marjorie Fabiola Cusipaucar Arce  
DNI: 71851725





JMC GERENCIA Y CONSTRUCCION SAC  
SERVICIOS AMBIENTALES  
RUC: 20490099094

Cusco, 27 de Octubre del 2021

**Señorita** :Marjorie Fabiola Cusipaucar Arce.  
**Asunto** : Respuesta solicitud presentada.

**De mi mayor consideración:**

Es grato dirigirme a usted saludándole cordialmente en nombre de la empresa JMC gerencia y construcción S.A.C., en atención a la solicitud presentada, autorizo brindar las facilidades en la recopilación información de nuestra institución a la tesista la Srta. MARJORIE FABIOLA CUSIPAUCAR ARCE identificado con DNI. 71851725, para la elaboración del trabajo de investigación **"Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción SAC"**

Atentamente,



JMC  
GERENCIA Y CONSTRUCCION S.A.C.  
Ing. Juan Carlos Torres Estrada  
GERENTE GENERAL

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día vivimos en una era donde la globalización y las nuevas tecnologías están basadas en el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral siendo ellos desafío continuo para toda organización a escala global diferentes organizaciones mejoran de forma permanente necesaria de gestión del talento También conocido como recursos humanos que está relacionado con el desempeño laboral con el objetivo de mejorar la eficiencia la eficacia y la competitividad.

Las organizaciones deben prestar mayor atención a la gestión del talento humano en estos últimos años la gestión del talento ha ido convirtiéndose en un factor importante y clave para poder así lograr los objetivos y metas que son establecidos por las empresas.

Las compañías deben saber que los empleados tienen que ser considerados como un capital humano como socios estratégicos con habilidades conocimientos sentimientos y destrezas todo ese conjunto de características los gerentes, líderes de la empresa deben de tomar en cuenta para obtener mejores resultados en la organización.

Uno de los factores de competencia empresarial es el talento humano ya que con el paso del tiempo ha hecho que sea posible que se puedan realizar programas para atraer fidelizar y retener a sus colaboradores.

De igual manera el desempeño laboral viene siendo un factor fundamental en una organización, ya que cuando una persona se desempeña bien en las labores que se le encomienda cumple con las metas y objetivos trazados, la organización será más efectiva logrando éxito en su ciclo vital.

(Gestion, 2020) El diario gestión 2020 indica que cuando existen variaciones en las distintas áreas de las organizaciones mayormente los colaboradores despliegan roles adicionales o diferentes a los que se le asigna, en este caso la mejor manera de saber cómo ayudan de manera eficiente y eficaz a las organizaciones viene siendo a través de las evaluaciones de competencias. Actualmente las organizaciones saben el grado de importancia que tiene retener y captar el talento humano, porque demuestra que es una pieza

fundamental para que haya una buena evolución en las organizaciones y empresas más aún cuando hay una crisis.

(Aljure Cantillo, 2020) A diario las organizaciones automatizan la principal medida en los procesos productivos, por ello es que logran desarrollar el aumento para así conseguir el logro de las metas en cada uno de los procesos de sus tareas diarias utilizando metodologías y herramientas tecnológicas brindando facilidades que son necesarias para poder preparar el recurso humano.

(Majad Rondon, 2016) indican que la administración del talento humano o gestión del talento humano de acuerdo con la ideología gerencial de valores organizaciones convicción sociedad donde las organizaciones deberían evaluar si es que su gestión viene siendo lenta y de esa manera asumir cambios nuevos para su desarrollo por lo tanto es indispensable la gestión del talento humano.

(Burbano, 2017).Indica que lograr la misión busca dar una coherencia importante en el desempeño empresarial, ubica las amenazas y oportunidades que se encuentran en el entorno de las organizaciones y se centra directamente en alcanzar los objetivos a medio y largo plazo.

(Álvarez, 2018), Indica que el éxito o la frustración de las evaluaciones dependerá únicamente de una filosofía que será llevada a cabo por acciones del equipo a un nivel de dirección, coordinación, gerencia y control hacia el programa y su suficiencia en el cumplimiento de los propósitos y metas determinadas.

(Armijos Mayon, 2019) Agregaron que la implementación de procesos de la gestión del talento humano implica estructurar ciertos indicadores legales donde se admite fortalecer los procedimientos de: selección, desempeño laboral, evaluación del desempeño y capacitación constante de los trabajadores.

(Peña Ochoa, 2016) manifiestan que el desempeño laboral es regido por instrucciones, normas así como económica, también por incentivos al personal y otros recursos que son fundamentales para lograr resultados buenos y afirmar la mayor calidad de desempeño laboral.



JMC Gerencia y Construcción S.A.C. está especializada en la recolección, transporte y disposición final de residuos sólidos peligrosos generados en industrias, establecimientos de salud, hospitales, clínicas. Apoya la gestión de residuos sólidos en todas sus formas, elaboración de proyectos, asesoría en general y fortalecimiento de competencias, comercializa insumos y materiales para la adecuada gestión y manejo de residuos sólidos y medio ambiente.

En la empresa JMC se observó la carencia de procesos rigurosos de gestión de personal que repercuten en el desempeño laboral por eso los colaboradores se les dificulta cumplir los objetivos y metas que la organización tiene trazada.

Justificación teórica En la presente investigación se reconocerá, cómo la gestión del talento humano tiene un grado de relación en el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción, Justificación práctica esta investigación se efectuará por el motivo que existe una necesidad de mejorar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JMC gerencia y construcción.

Llegamos a formular el problema ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021?

La investigación tiene como objetivo general el de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021. Así como también objetivos específicos el de determinar la relación que existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021, determinar la relación que existe entre la organización del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral de la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021.

Finalmente se planteó la hipótesis afirmativa existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021, como hipótesis nula no

existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción Cusco 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

(Andrés, 2019) En el ámbito nacional según Zambrano Arias, Después de haber efectuado el estudio profundo y la interpretación de los resultados se llegó a las siguientes conclusiones primero el análisis de los resultados aprueba la hipótesis de la investigación, quiere decir que existe una relación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano del personal de la municipalidad de Aucallama, al tabular una de las variables y al momento de compararlo con los resultados se obtuvo que superan el 50% lo que quiere decir que si hay relación entre las variables.

Cómo segunda conclusión la gestión del talento humano influye en el desempeño de las tareas encomendadas ya que el 74.1% de los trabajadores efectúan sus cargos de forma responsable y organizada.

Cómo tercera conclusión indica que la gestión del talento humano sí influye en el desempeño contextual ya que el 65.3% ejecuta sus funciones expresando actitud positiva y compromiso con la empresa.

Cómo cuarta conclusión manifiesta que la gestión del talento humano influye en el desempeño organizacional debido a que el 72.0% demuestran productividad laboral progresiva a la calidad de trabajo que se efectúa.

(Selene, 2017) Indica que en su investigación luego de haber analizado los resultados se pudo llegar a las siguientes conclusiones primera se pudo comprobar la incidencia de la variable factores que comprende el clima laboral, la organización y la planificación.

En la variable gestión del talento humano en la empresa Master en el año 2017 con un estadístico de chi cuadrado de independencia de 41.985 siendo significativo al 5% explicando que la variable se relaciona directamente a la variable de gestión de talento humano.

Cómo segunda conclusión se pudo comprobar que no hay incidencia entre el desempeño laboral y la satisfacción del personal en la empresa investigada con un estadístico de chi cuadrado de dependencia de 8.783 siendo este no significativo a un nivel del 5% no probando que haya relación entre dichas variables.

Cómo tercera conclusión se pudo determinar la existencia de incidencia entre el desempeño laboral y la gestión de talento humano de los trabajadores de la empresa que se investigó con un estadístico de chi cuadrado de independencia de 11.716 siendo significativo al 5% indicando que la variable gestión del talento humano si se relaciona a la variable de desempeño laboral.

(Calixta, 2017) afirmó que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en dónde realizó la investigación, luego de someterse al coeficiente de spearman dedujo que hay un valor de 0.819, lo que se puede deducir que existe una correlación alta positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño.

El trabajo en equipo y la Selección del personal en la entidad que se realizó la investigación, demuestra a través del coeficiente de spearman un valor de 0.613 lo que da a conocer que hay una correlación positiva entre el trabajo en equipo y la selección del personal.

La calidad de vida laboral y la capacitación del personal en la entidad que se realizó la investigación da a conocer a través del coeficiente de spearman un valor de 0.756 lo que indica que hay una correlación alta positiva entre la calidad del trabajo y la capacitación del personal.

(Zevallos Saavedra, 2019) En el ámbito internacional Zevallos en su investigación llegó a la conclusión de que dentro de la empresa se pudo observar la ausencia de una unidad de gestión del talento lo que perjudicaba el accionar de toda la empresa y que al no contar con una estructura organizacional idónea o seguir lineamientos precisos a seguir, no favorecen al momento de la toma de decisiones en beneficio de la empresa y especialmente de sus trabajadores.

La empresa incermaz posee un gran y favorable campo de acción teniendo oportunidades buenas de superación las cuales le permitirán alcanzar una posición en la región. Por consiguiente es de vital importancia que la empresa tome las acciones que fueron planteadas en la investigación para poder así mejorar su desempeño y de esa manera fortalecer la gestión del talento humano.

Se formuló 37 cuestionarios a los trabajadores administrativos y operativos de la empresa y se pudo observar que hay una significativa relación de dependencia entre la variable desempeño laboral y la variable gestión del talento humano afirmando así la hipótesis que se planteó en la investigación.

La empresa requiere que se de acabo como primer punto la reestructuración organizacional, la cual tenga como objetivo el establecimiento de una unidad de gestión del talento humano, que al inicio puede tener una estructura mínima pero después de la creación de la estructura mínima sea posible trabajar en las dimensiones de admisión, mantenimiento de personas, desarrollo, con proyecciones a mejorar el desempeño laboral.

(Flores Pauth, 2017) concluyó que los procesos que se aplican en la institución para la selección del personal y el reclutamiento no es conforme con los requerimientos establecidos ya que se ha podido evidenciar que hay un cierto grado de ineficiencia en los procesos que son dados por el personal administrativo, puesto que no se puede dar el cumplimiento del reglamento interno.

Los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo se llegan a relacionar puesto que tiene una incidencia con el liderazgo.

Para poder tener un buen rendimiento en los trabajadores de la empresa se diseñará un plan de acción para que lo incorporen en el área de recursos humanos y así pueda contribuir al eficiente desempeño laboral.

La empresa debe de tomar en cuenta los siguientes factores para que tengan buenos resultados en cuanto al desempeño laboral puesto que influyen en el comportamiento cómo son las habilidades adaptación a cambios rendimiento laboral satisfacción eficacia eficiencia y compañerismo.

(Benavides Balon, 2016) Las conclusiones que se obtuvieron en la presente investigación son la aplicación de técnicas que fueron usadas en la investigación fueron las encuestas y entrevistas semiestructuradas las cuales fueron dirigidas para así poder tener una información correcta de los empleados y directivos, las cuales nos permitieron evidenciar que la gestión del talento humano en la empresa lcapar limita que los empleados puedan desempeñarse

desgastando de esa manera su competitividad en el mercado y desarrollo de su rentabilidad

El gerente es el que desarrolla las actividades del departamento del talento humano y no se abastece ya que él tiene otras funciones y debería contar con una persona que esté capacitada y se pueda encargar de la ejecución de las tareas en este departamento ya que eso incide en el desempeño de sus empleados.

Lo que ocasiona una deficiencia en cuanto al desempeño del talento humano es porque no hay capacitaciones no existe una buena comunicación, no hay preocupación por impulsar el desarrollo profesional, todos estos aspectos han ido repercutiendo en los empleados y por ende ello hace que no puedan desarrollar todo su potencial y no puedan aportar en el cumplimiento de sus actividades encomendadas.

(Arrieta Reales, 2019) Manifestó que el Talento Humano para las organizaciones se completa en la esencia que se intensifica y accede la obtención de la misión y de sus propósitos. Siendo encaminado a conseguir políticas y estrategias logrando un personal satisfecho y apto. Sujeta a los aspectos: políticas de reclutamiento, selección e inducción, capacitaciones, ascensos, estímulos y retención, evaluación del desempeño y política de bienestar laboral.

(Blastos, 2005) Explica que la gestión del talento humano es una disciplina que sigue la satisfacción de objetivos organizacionales tomándolos en cuenta para que, de eso de una estructura, por medio del esfuerzo humano coordinado.

(Moreno Rodríguez, 2019) La gestión del talento humano es la base de la gestión empresarial, ayuda a establecer la calidad de vida en el lugar de trabajo, por ende constituye una herramienta clave para que las organizaciones logren los mejores resultados en términos de productividad, calidad y competitividad.

(Chiavenato, 2009) afirma que la gestión del talento humano hace que cada día sea esencial para el éxito de Organizaciones. Un talento siempre es un tipo de persona especial. Y no siempre todas las personas lo son un

talento. Para ser talento, la persona debe tener alguna característica que lo diferencie. Hoy el talento incluye cuatro aspectos esenciales como el conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud.

(Caballana, 2011), Las funciones del talento humano son función empleo esta función esta encargada de brindar a una empresa el personal necesario ya sea cuantitativo y cualitativo. Función de administración de personal es encargada del manejo desde que un trabajador ingresa a la empresa a laborar hasta que se retira. Función de retribución se busca una estructura de salarios que puedan cumplir con tres condiciones que sean externamente equitativos, internamente equitativos y motivadores. Función de dirección y desarrollo de RRHH: En esta función se busca que los trabajadores puedan crecer dentro de la empresa. Función de relaciones laborales Saber sobrellevar los conflictos que ocurren dentro de la organización. Función de servicios sociales trata de tomar medidas voluntarias para la mejora del clima laboral.

(Chiavenato I. , 2011) Organización del talento humano: se refiere al involucramiento de nuevos colaboradores a la organización, en el cual se va a organizar el trabajo que tiene que cumplirse dentro de la empresa, siendo evaluado el desempeño. Quiere decir que ya realizando el reclutamiento y luego de hacer la selección del personal para los puestos de trabajo requeridos se le hace una inducción de las funciones que tendrá dentro de la empresa, para que de esa manera conozca más a la empresa y pueda sentirse parte de ella obteniendo resultados favorables en su desempeño.

Según Chiavenato, manifiesta que los 4 indicadores importantes de la organización del talento humano, son: Diseño de puestos: Es el conjunto de labores que desempeña el personal, de la misma manera involucra la manera de realizar sus tareas, las relaciones con su jefe y sus subordinados. Entonces, el diseño comprende la determinación del contenido del puesto, las formas de trabajar y las relaciones en distintos puestos, cuyo fin es obtener la plena satisfacción de los requisitos personales, sociales y organizacionales.

Descripción en los puestos. Se encuentra conformada por las tareas o funciones de ese puesto, haciendo que se diferencie de los demás puestos y tiene una posición bien argumentada en el organigrama, definiendo su nivel jerárquico.

Análisis de puestos. Es el desarrollo de datos ocupacionales asociados con el puesto de trabajo, con los requisitos imprescindibles para apropiarse, con la responsabilidad y las condiciones del ambiente en donde se realizará el trabajo.

Evaluación de puestos: Es la calificación que refleja el desempeño de cada colaborador en relación a su puesto de labores y de su crecimiento dentro de la empresa; por ende toda evaluación nos permite determinar y calificar las cualidades del desenvolvimiento del colaborador.

(Tazakori, 2019)Desarrollo del talento humano: Contiene diferentes actividades, en la cual se fortalece la capacidad de cada uno de los trabajadores, las oportunidades y crecimiento organizacional de cada individuo de la organización, involucra diferentes inversiones que realiza la empresa en sus colaboradores. Las diferentes oportunidades de crecimiento que se pueden brindar a los colaboradores se verán reflejadas en el desarrollo de las funciones laborales encomendadas.

(Orozco Martínez, 2020)Capacitación del personal: en toda organización se debe de brindar capacitaciones a sus colaboradores para que así estén aptos para cualquier tipo de cambio que se pueda darse en la organización, y así también puedan ser identificadas las necesidades y debilidades de aprendizaje de los trabajadores para que de esa manera se les permita el crecimiento en su desempeño de sus diferentes funciones.

Chiavenato, 2011; p.392. Desarrollo del personal: Es el proceso estructurado dirigido a los colaboradores en el cual se satisfacen las necesidades de una empresa; así mismo se incluye el desarrollo de distintas estrategias, de la planificación para los requisitos del personal, siguiendo el proceso de adaptación de los nuevos colaboradores, y la formación de una cultura organizacional.

(Arriola, 2018) se entiende como un grado de ejecución realizado por el personal al momento de adquirir sus metas dentro de una empresa donde labore por un periodo de tiempo determinado, en otras palabras toda empresa tiene objetivos y metas las cuales tienen que alcanzarlas, el



colaborador tendrá que demostrar la capacidad que tiene para poder así cumplir las metas que fueron establecidas por la empresa.

(Guzmán) Menciona que el reclutamiento del personal es una etapa importante al momento de seleccionar al personal, donde se requiere de la menor cantidad posible de los postulantes que se acerquen más al perfil que requiere la organización quiere decir que el reclutamiento se basa en técnicas y procedimientos para así poder captar personal que este calificado para cubrir los diferentes puestos dentro de la organización.

(Ramírez, 2019) indica que el desempeño laboral vienen a ser conductas del personal dirigidas al logro de objetivos, estableciendo un valor ansiado por parte de la empresa para una mayor efectividad, tomando en cuenta que los colaboradores lleguen a las metas trazadas en la organización.

(Ramos-Villagrasa, 2019) citado por Ramos, el desempeño es un constructo que comprende comportamientos los cuales están bajo controles que favorecen a las metas de la empresa, es decir que el desempeño laboral está compuesto por cada creatividad, habilidad y comportamiento que un colaborador practique en el interior de la organización para así conseguir las metas de la empresa.

(Francisco Trinidad, 2018) Disciplina Laboral: Es un conjunto de sucesos de cada individuo, el fin de cada acción disciplinaria es consolidar que la conducta y el ejercicio de los colaboradores concuerden con las direcciones de comportamiento de las empresas. De igual modo para facilitar el logro de sus intenciones las organizaciones imponen políticas y normas de convivencia, reglamentos que garanticen un mejor comportamiento de sus empleados, mientras tanto el desconocimiento y la vulneración de estos elementos esenciales y organizativos puede atentar contra los objetivos de toda empresa, influyendo negativamente en el ambiente y calidad de vida en los colaboradores.

Orozco Martínez, 2020; p.78 menciona que la ética es el sustento para que una organización actúe responsablemente y así contribuya al desarrollo sostenible de la sociedad. Por lo tanto, es muy importante que todos los

trabajadores se involucren en trabajar en sus valores para que de esa manera se desempeñen de mejor manera y asimismo ello generara que la empresa tenga una buena imagen y reputación hacia la sociedad.

(Martínez Sariol, 2018) Superación Personal: Nos revela que también es conocida como crecimiento personal es un proceso de evolución y transmutación que experimenta un individuo al optar por nuevos hábitos formas de pensar y cualidades que le permite alcanzar todas sus metas trazadas y desenvolverse en su potencial en diferentes ámbitos que le ofrece la vida como personal y laboral. De igual modo se puede llamar como un proceso gradual que ocurre a lo largo de toda su trayectoria donde desarrolla su aprendizaje que no solo son válidos para una actividad laboral, sino que también son importantes para la vida familiar y social.

(Cejas Martínez, 2019) Menciona que sosteniendo los 3 indicadores importantes de superación personal los cuales son Formación: su objetivo principal es fomentar sus capacidades laborales y personales, para que incremente la empleabilidad y productividad de los colaboradores para lograr todos los objetivos de la organización, por lo que se denomina un ciclo de mejora en función a proyectos futuros de la misma. Por otro lado la formación profesional ha sido sobre pasados por las nuevas tendencias de las organizaciones del trabajo, así como el estallido de las nuevas demandas hacia los colaboradores más competentes y aquellos que exigen ser transformados profesionalmente.

Realización Es el indicador del cumplimiento de los objetivos personales optando sus capacidades y habilidades al desarrollarlo dentro de una empresa u organización esto no depende de los medios que el colaborador utiliza, sino los fines que propone a conseguirla.

(Arias Gallegos, 2018) Relaciones personales: Se les denomina a todas aquellas interacciones mutuas que se puedan disponer con uno o más individuos, lo cual pueden ser relaciones sociales, laborales y culturales. Así mismo las relaciones en el trabajo representan un elemento principal para el éxito que mantengamos de nuestro desempeño laboral

para un buen crecimiento de las organizaciones y así lograr las metas y objetivos a mediano y largo plazo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación fue aplicada. Para (Concytec, 2018) es importante Mediante juicio científico: las metodologías, tecnologías y protocolos haciendo que cubran las necesidades de la sociedad que fueron revisadas y determinadas.

El propósito se basa en determinar la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC gerencia y construcción SAC.

#### **Diseño de investigación**

Para Hernández et al. (2014) El diseño fue no experimental con corte transversal, un estudio no experimental es cuando se ven contextos que ya existen, no inducidos por el experto. En el estudio no experimental no se puede operar a las variables independientes porque ya acontecieron a causa de esta ya tiene sus efectos; quiere decir se refiere a estudios en los que no variamos intencionalmente las variables autónomas para ver el resultado.

**Correlacional.** Hernández et al. (2014). Tiene como finalidad el identificar la correlación entre 2 o más variables. A veces se considera la correspondencia que pueda existir entre dos variables, sin embargo en reiteradas oportunidades se ejerce la investigación de diversas variables.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable Independiente: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Chiavenato, 2009, p.6 La Gestión del talento humano es fundamental y influye en la mentalidad de las empresas, y su cargo administrativo primordial que se dedica a la adquisición, evaluación y remuneración a sus trabajadores, accediendo la ayuda de las personas, consiguiendo los propósitos tanto empresariales como individuales

Se define operacionalmente ya que se divide en 2 dimensiones los cuales son: desarrollo del talento humano y organización del talento humano.

Las dimensiones y indicadores fueron: desarrollo del talento humano :capacitación del personal ,desarrollo personal y desarrollo organizacional.

Organización del talento humano: diseño de puestos y evaluación de puestos

La escala de medición fue ordinal

Variable Dependiente: Desempeño laboral

(Alles, 2008)El desempeño laboral está relacionado con conseguir los objetivos de otros subsistemas de las empresas, asimismo están diseñadas a su función competencias que serán el vínculo para lograrlo. También, es el medio perfecto para llegar al éxito, ya que mediante ese medio de las competencias, permitirá alcanzar los resultados esperados tanto para el empleado y el empleador.

Se define operacionalmente ya que se divide en dos dimensiones los cuales son: Disciplina laboral y Superación personal

Las dimensiones y indicadores fueron disciplina laboral : cumplimiento de horario y alcanzar fines trazados.

Superación personal: formación y relaciones personales

La escala de medición fue ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Hernández et al. (2014) Señala que la población es un conglomerado de personas que poseen atribuciones y cualidades la cual nos permite realizar la investigación y así como también nos brinda los datos de la investigación, de igual manera la presente investigación tiene como población los trabajadores de la empresa JMC gerencia y construcción SAC.

(Arias, 2012)Población finita: es el conjunto en la cual se tiene conocimiento de la cantidad que la constituyen.

La población de la investigación es de 32 colaboradores administrativos de la empresa JMC gerencia y construcción SAC, que entre ellos están los trabajadores de diferentes sexos.

Criterios de inclusión: Son todos los trabajadores que conforman el área administrativa en la empresa JMC gerencia y construcción SAC que vienen laborando presencialmente.

Criterios de exclusión: El personal que no conforma áreas administrativas.

### **Muestra**

Para Hernández et al. (2014).. Es un grupo reducido de la población la cual el investigador escogió, de modo que se le va a recolectar los datos, precisándose con exactitud, tomando en cuenta que debe de ser peculiar de la población .La muestra ha sido conformada por 32 trabajadores administrativos de la empresa JMC gerencia y construcción SAC.

### **Muestreo**

Según Hernández et al. (2014) Es de tipo aplicado en la investigación es probabilístico y por conveniencia.Los modelos o muestra no probabilísticas, poseen una forma de elección encaminada por las cualidades del estudio.

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

### **3.4.1. Técnica encuesta**

(Bernal, 2010)Técnica de encuesta se definió a modo de encuesta es una práctica para la recolección de datos que más se usa en el proceso investigativo, la encuesta es fundamentada en un informe que se cumple con el fin de obtener información sobre los individuos.

### **3.4.2. Instrumentos**

En base a la técnica de la encuesta es necesario que se elabore un instrumento cuyo nombre es el cuestionario.

Hernández et al (2016) define al instrumento como medio de recolección de datos motivo por el cual en la presente investigación se usara el cuestionario que posee 24 ítems de los cuales los 12 primeros ítems

corresponden a la primera variable de estudio que es gestión del talento humano y los otros 12 ítems corresponden a la segunda variable de estudio que es desempeño laboral, las variables mencionadas se realizarán con una escala ordinal llamada Likert, la que será respondida por 32 trabajadores de la empresa JMC gerencia y construcción SAC.

### 3.4.3 Validez y Confiabilidad del Instrumento

#### Validez

Hernández et al (2016) Afirma que la validez del estudio es demostrada mediante el juicio de expertos profesionales, los cuales poseen conocimiento del trabajo proyectado, los señalados se encargan de validar y revisar los instrumentos que serán presentados a los trabajadores de la empresa JMC gerencia y construcción SAC, de este modo el estudio realizado sea factible y viable para su pertinente aplicación motivo por el cual nuestros instrumentos fueron validados por tres expertos y son los siguientes:

EXPERTOS	OPINIÓN DE APLICABILIDAD
MBA Jardiel Paredes del Águila	Aplicable
Dr. Alfredo Suasnabar Ugarte	Aplicable
Dr. Godofredo pastor Illa Sihuincha	Aplicable

Confiabilidad:

Según (Bernal, 2010) “es un régimen de firmeza del grado que evalúa la capacidad para segregar de manera frecuente entre un valor y otro” (p.110).

Para hallar el grado de confiabilidad en la investigación, se aplicó el alfa de Cronbach a 32 personas encuestadas en la ciudad del Cusco, teniendo como resultado de la primera variable gestión del talento humano una confiabilidad de 0.827 y de la segunda variable desempeño laboral 0.652 , teniendo como resultado la prueba de fiabilidad que demuestra que el Alfa de Cronbach se aproxima a 1 por lo tanto el trabajo es viable.

### **3.5. Procedimientos**

La información será recogida mediante el cuestionario que cuenta con 24 ítems de los cuales los 12 primeros ítems corresponden a la variable de estudio que es gestión de talento humano y los otros 12 ítems corresponden a la variable de estudio que es desempeño laboral, los señalados se consumirán con una escala ordinal denominada Likert, la que será respondida por los trabajadores de la empresa JMC gerencia y construcción SAC, después de obtener la información obtenida, se procedió en base a los datos a usar el sistema estadístico Spss 25 para de esta manera procesar la información y así realizar el análisis de los resultados.

### **3.6. Método de Análisis de Datos**

Se utilizó el programa estadístico llamado Spss, como instrumento los cuales serán agregados y elaborados por medio de cuadros y gráficos, asimismo lo examinaremos para poder expresar las interpretaciones, en donde los efectos serán de ayuda para poder solucionar y debatir el problema planteado.

### **3.7. Aspectos Éticos**

La investigación se realizó tomando en cuenta aspectos éticos en los cuales aseguran que la información recolectada será manejada de manera confidencial ya que toda esta información ha sido manejada de acuerdo con los

estándares establecidos de un trabajo de investigación, fue manejada responsablemente por el investigador, el trabajo se llevó a cabo cumpliendo con los requisitos que la universidad expuso, así como teniendo en cuenta las normas APA. Es importante señalar que este trabajo de investigación fue verificado por el programa de detección de plagio denominado TURNITIN, que sostiene que el trabajo presentado es viable.



## IV. RESULTADOS

Se encuestó a 32 personas de las cuales se interpretó y analizó los resultados que obtuvieron de las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa JMC.

Tabla 1: Prueba de chi cuadrado

Prueba de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,000 <sup>a</sup>	2	0.007
Razón de verosimilitud	12.217	2	0.002
Asociación lineal por lineal	8.577	1	0.003
N de casos válidos	32		

### PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

$H_1$ : Existe relación significativa entre el Gestión de talento humano y la desempeño laboral de la empresa JMC Gerencia y construcción SAC del Cusco, 2021.

$H_0$ : No Existe relación significativa entre el Gestión de talento humano y la desempeño laboral de la empresa JMC Gerencia y construcción SAC del Cusco, 2021.

### INTERPRETACIÓN

Realizamos la prueba de chi cuadrado, después de haber procesado la información en el programa de SPSS la correlación de Pearson de chi cuadrado está saliendo un coeficiente de significación de 0.007 como podemos apreciar es menor 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre el Gestión de talento humano y el desempeño laboral de la empresa JMC Gerencia y construcción SAC del Cusco, 2021.

## RELACION ENTRE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA JMC GERENCIA Y CONSTRUCCION

*Tabla 2: Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral*

Medidas simétricas		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
<b>Ordinal por ordinal</b>	Correlación de Spearman	0.531	0.093	3.315	,003 <sup>c</sup>
<b>N de casos válidos</b>		32			

### INTERPRETACION

En la tabla 2 se exhibe la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, mediante la estadística de Spearman se determinó el coeficiente de 0.531 lo que significa que existe correlación positiva normal entre las unidades de estudio.

## RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA JMC GERENCIA Y CONSTRUCCION

*Tabla 3: Análisis de correlación entre el desarrollo del talento humano y desempeño laboral*

Medidas simétricas		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0.623	0.103	4.219	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		32			

### INTERPRETACION

En la tabla 3 se exhibe la correlación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral, mediante la estadística de Spearman se determinó el coeficiente de 0.623 lo que significa que existe correlación positiva normal entre las unidades de estudio.

## RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA ORGANIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA JMC GERENCIA Y CONSTRUCCION

*Tabla 4: Análisis de correlación entre la organización del talento humano y el desempeño laboral*

<b>Medidas simétricas</b>					
		<b>Valor</b>	<b>Error estándar asintótico<sup>a</sup></b>	<b>T aproximada<sup>b</sup></b>	<b>Significación aproximada</b>
<b>Ordinal por ordinal</b>	<b>Correlación de Spearman</b>	<b>0.744</b>	<b>0.084</b>	<b>5.899</b>	<b>,000<sup>c</sup></b>
<b>N de casos válidos</b>		<b>32</b>			

### INTERPRETACION:

En la tabla 4 se exhibe la correlación entre la organización y el desempeño laboral, mediante la estadística de Spearman se determinó el coeficiente de 0.744 lo que significa que existe correlación positiva normal entre las unidades de estudio.

## RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA DISCIPLINA LABORAL EN LA EMPRESA JMC GERENCIA Y CONSTRUCCION

*Tabla 5: Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral*

Medidas simétricas						
		Valor	V	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,455	0,	0,179	2,703	,012 <sup>c</sup>
N de casos válidos			32			

### INTERPRETACION

En la tabla 5 se exhibe la correlación entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral, mediante la estadística de Spearman se determinó el coeficiente de 0.455 lo que significa que existe correlación positiva normal entre las unidades de estudio.

## V. DISCUSION

Luego que los trabajadores respondieran el cuestionario que se les planteo y se procesó en el programa Spss25 y luego de obtener los resultados, se procederá a realizar la discusión e interpretación sobre el tema planteado.

5.1 Se realizó la prueba de correlación de Spearman donde sale 0.623 interpretando que existe correlación positiva normal entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral. Entonces si es que habría una buena gestión del talento humano aumentaría el nivel de desempeño laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la empresa JMC ubicada en la ciudad del Cusco

Dado que si el trabajador recibe una buena atención por parte de los directivos maneja una buena gestión, realiza las remuneraciones adecuadas premia al personal por su dedicación laboral en otras palabras valora más a los trabajadores; entonces el colaborador será más productivo y tendrá un eficiente desempeño laboral.

Con respecto a la investigación de Nolberto Ramos Maribel Calixta 2017 afirmó que la gestión del talento humano y el desempeño laboral en dónde realizó la investigación, luego de someterse al coeficiente de sperman dedujo qué hay un valor de 0.819, lo que se puede deducir qué existe una correlación alta positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño.

5.2 Respecto, al desarrollo del talento humano y el desempeño laboral se afirmó que coexiste relación buena donde sale 0.623 interpretando que existe correlación positiva normal entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral.

En la investigación que realizó Benavides balón Tatiana Elizabeth (2017) El gerente es el que desarrolla las actividades del departamento del talento humano y no se abasteca ya que él tiene otras funciones y debería contar con una persona que esté capacitada y se pueda encargar de la ejecución de las tareas en este departamento ya que eso incide en el desempeño de sus empleados.

Lo que ocasiona una deficiencia en cuanto al desempeño del talento humano es porque no hay capacitaciones no existe una buena comunicación, no hay preocupación por impulsar el desarrollo profesional, todos estos aspectos han ido repercutiendo en los empleados y por ende ello hace que no puedan desarrollar todo su potencial y no puedan aportar en el cumplimiento de sus actividades encomendadas.

5.3 En cuanto a organización del talento humano y desempeño laboral guardan relación de 0.744 donde se puede observar que existe correlación positiva.

La organización debe ser mejorada para poder lograr conseguir un eficiente desempeño de los colaboradores.

En comparación con la investigación de Flores Pauth mara & Velásquez Betanco Neysis & Meyling Patricia Gómez (2017); donde establece que la organización que tenían y por esta razón el personal no se desarrollaba de manera correcta para poder conseguir un buen desempeño laboral, concluyó que los procesos que se aplican en la institución para la selección del personal y el reclutamiento no es conforme con los requerimientos establecidos ya que se ha podido evidenciar que hay un cierto grado de ineficiencia en los procesos que son dados por el personal administrativo, puesto que no se puede dar el cumplimiento del reglamento interno.

Los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo se llegan a relacionar puesto que tiene una incidencia con el liderazgo.



5.4 En cuanto a la relación que existe entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral se afirmó que coexiste una relación de 0.455 de correlación positiva.

Ya que la disciplina laboral va de la mano con la gestión del talento humano puesto que si no existe una buena gestión hace que los trabajadores no se sientan parte de la empresa y eso con lleva a que no cumplan con las metas de la organización y de esa manera la empresa se ve perjudicada.

## VI. CONCLUSIONES

6.1 Se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral donde se obtuvo un valor de **(Rho =0.531)**, señalando que si hay mejor gestión del talento humano el nivel de desempeño laboral en las actividades que se realizaran en la empresa JMC obtendrán mejores resultados.

6.2 Se concluye que existe relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral, donde se obtuvo un valor de **(Rho =0.623)** señalando que a un mejor desarrollo del colaborador interno se incrementaría el desempeño de los empleados de la empresa JMC gerencia y construcción SAC.

6.3 Se concluye que existe relación significativa entre la organización del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa JMC gerencia y construcción; donde se obtuvo un valor de **(Rho =0.744)** deduciendo que una mejor organización del colaborador interno aumentaría el desempeño laboral.

6.4 Se concluye que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la disciplina laboral del personal administrativo de la empresa JMC gerencia y construcción, donde se obtuvo un valor de **(Rho =0.455)** deduciendo que la gestión del talento humano es una clave fundamental en la disciplina laboral ya que lleva a la organización a alcanzar los objetivos y metas.

## **VIII. RECOMENDACIONES**

7.1. Desarrollar un adecuado control en los colaboradores en donde estos puedan conocer a diario las actividades que van a desarrollar de modo que el directivo del área de administración pueda guiar al personal desde el inicio del día indicándole cuáles son sus pendientes, alentándolo al cumplimiento de las metas a largo y corto plazo y si se les presenta algún inconveniente poder ayudarlo inmediatamente.

7.2. Promover el trabajo de manera grupal donde el personal del área administrativa trabaje de manera unida y puedan apoyarse entre todos de esa manera puedan conseguir mejores resultados.

7.3. Promover actividades de integración para el personal como concursos que fomenten el rendimiento óptimo del personal y aumente el compromiso del colaborador de la organización asimismo se debe evaluar las remuneraciones del personal y fomentar motivación en el personal administrativo dado que estos factores son importantes para que el colaborador se desempeñe correctamente.

7.4 Para poder tener un buen rendimiento en los trabajadores de la empresa se diseñará un plan de acción para que lo incorporen en el área de recursos humanos y así pueda contribuir al eficiente desempeño laboral.

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Marjorie Fabiola Cusipaucar Arce, con DNI N° 71851725, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 22 de Enero del 2022



Handwritten signature of Marjorie Fabiola Cusipaucar Arce in blue ink, with a horizontal line underneath.

Marjorie Fabiola Cusipaucar Arce  
DNI:71851725