



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y

ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOTEL CANTUTA DE LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO

– 2021

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. GERMAN ELVIS SOSA PAUCAR

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2023



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DES
EMPEÑO LABORAL EN EL HOTEL CANTU
TA DE LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO -**

AUTOR

GERMAN ELVIS SOSA PAUCAR

RECuento DE PALABRAS

20756 Words

RECuento DE CARACTERES

117147 Characters

RECuento DE PÁGINAS

101 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

633.9KB

FECHA DE ENTREGA

May 18, 2023 9:55 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 18, 2023 9:56 PM GMT-5

● 13% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)



Dr. Adriano F. Rodríguez Huemari
CI: 101000187



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
Dr. Manuel Anchapuri Quispe



DEDICATORIA

A Dios, por la vida y fortaleza que me otorga ante las adversidades.

A mis padres y hermana, por su confianza encomendada y los ánimos que me da su cariño abnegado.

German Elvis Sosa Paucar



AGRADECIMIENTO

A Dios, sobre todo, así mismo a los docentes de esta prestigiosa casa de estudio y mi a familia por las bendiciones y apoyo incondicional.

Los más sinceros agradecimientos a cada una de las personas que se cruzaron en mi camino de vida, de las cuales tuve la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.

German Elvis Sosa Paucar



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

INDICE DE TABLAS

INDICE DE FIGURAS

INDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN13

ABSTRACT.....14

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....16

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA19

1.2.1. Problema General19

1.2.2. Problemas Específicos19

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION19

1.3.1. Hipótesis General19

1.3.2. Hipótesis Específicos.....19

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....20

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION21

1.5.1. Objetivo General21

1.5.2. Objetivos Específicos21

CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....22



2.1.1.	Antecedentes Nacionales	22
2.1.2.	Antecedentes Internacionales	28
2.2.	MARCO TEÓRICO	30
2.2.1.	Gestión del talento humano:.....	30
2.2.2.	Capital Humano.....	31
2.2.3.	Talento Humano	32
2.2.4.	Fases del Talento Humano	33
2.2.5.	Objetivos de la Gestión del Talento Humano	36
2.2.6.	Los seis procesos de la gestión de talento humano	38
2.2.7.	Desempeño Laboral.....	41
2.2.8.	Dimensiones del Desempeño Laboral	42
2.2.9.	Elementos que Influyen en el Desempeño Laboral.	45

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	METODO DEDUCTIVO	47
3.2.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	47
3.3.	ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	49
3.5.	POBLACIÓN	49
3.6.	MUESTRA	50
3.7.	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	51
3.7.1.	Encuesta	51
3.7.2.	Cuestionario	51
3.7.3.	Validez y Confiabilidad de instrumentos.....	51
3.8.	DISEÑO ESTADISTICO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	54



3.8.1. Prueba de normalidad	54
3.9. VARIABLES.....	57
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. ESTADISTICA DESCRIPTIVA DE LOS RESULTADOS.....	58
4.1.1. Resultados en la dimensión: Admisión de Personas	58
4.1.2. Resultados en la dimensión: Organización de Personas	60
4.1.3. Resultados en la dimensión: Compensación de Personas.....	61
4.1.4. Resultados en la dimensión: Desarrollo de Personas	63
4.1.5. Resultados en la dimensión: Mantenimiento de Personas	64
4.1.6. Resultados en la dimensión: Evaluación de Personas	66
4.1.7. Resultados de la variable: Gestión Del Talento Humano	68
4.1.8. Resultados de la variable: Desempeño Laboral	70
4.2. RESULTADOS DE CORRELACIÓN POR OBJETIVOS.....	71
4.2.1. Del Objetivo Específico 1:.....	71
4.2.2. Del Objetivo Específico 2:.....	72
4.2.3. Del Objetivo Específico 3:.....	73
4.2.4. Del Objetivo Específico 4:.....	74
4.2.5. Del Objetivo Específico 5:.....	76
4.2.6. Del Objetivo Específico 6:.....	77
4.2.7. Del Objetivo General:.....	78
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS	79
4.4. DISCUSIÓN.....	81
V. CONCLUSIONES.....	83
VI. RECOMENDACIONES	86



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS.....	95

TEMA: Gestión del talento humano y Desempeño Laboral

AREA: Administración General

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 31 de mayo 2023.



INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Cantidad de Trabajadores del Hotel Cantuta.....	50
Tabla 2.	Estadísticas de Confiabilidad.....	52
Tabla 3.	Juicio de expertos de instrumento de la Gestión del Talento Humano de la tesis de referencia.....	53
Tabla 4.	Estadísticas de confiabilidad.	53
Tabla 5.	Escala de confiabilidad.....	54
Tabla 6.	Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk.....	55
Tabla 7.	Nivel de correlación.	56
Tabla 8.	Operacionalización de Variables.	57
Tabla 9.	Admisión de personas	58
Tabla 10.	Organización de personas.....	60
Tabla 11.	Compensación de Personas.	61
Tabla 12.	Desarrollo de personas.	63
Tabla 13.	Mantenimiento de personas.....	64
Tabla 14.	Evaluación de personas.	66
Tabla 15.	Gestión del talento humano.....	68
Tabla 16.	Desempeño Laboral	70
Tabla 17.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	72
Tabla 18.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	73
Tabla 19.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	74
Tabla 20.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	75
Tabla 21.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	76
Tabla 22.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman.	77



Tabla 23. Coeficiente de correlación Rho de Spearman.....	78
Tabla 24. Baremos de interpretación de la Variable Gestión del talento Humano. ...	101
Tabla 25. Baremos de interpretación de la Variable Desempeño Laboral.	101



INDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Admisión de personas.....	59
Figura 2.	Organización de personas	60
Figura 3.	Compensación de personas	62
Figura 4.	Desarrollo de personas.....	63
Figura 5.	Mantenimiento de personas	65
Figura 6.	Evaluación de personas.....	67
Figura 7.	Gestión del talento humano	69
Figura 8.	Desempeño laboral	70



INDICE DE ACRÓNIMOS

- SPSS** : Stastical Package for Social Sciences
- PSYCONEs** : Psychological Contracts across Employment Situations
- EP-EMMPA** : Empresa Pública Municipal Mercado de Productores Agrícolas



RESUMEN

La investigación “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno en el año 2021” tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta. El enfoque del estudio es cuantitativo de alcance correlacional y como diseño de investigación es no experimental transversal; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo escala de likert; la muestra fue no probabilística censal, constituida por el total de la población que es 20 colaboradores. Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman a través del programa SPSS, para determinar el nivel de correlación. Los resultados demuestran que existe una correlación positiva considerable dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es = 0,835** con un valor de significancia de 0,000, y este es menor que 0,05. Se concluye que el buen manejo y la implementación del proceso de la Gestión del talento humano a través de las dimensiones: Admisión de personas, organización de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y evaluación de personas afirman un desempeño laboral positivo.

Palabras clave: Desempeño laboral, gestión del talento, hotel, recursos humanos, sector turismo.



ABSTRACT

The main objective of the research "Human Talent Management and Labor Performance at the Cantuta Hotel in the city of Puno in the year 2021" was to determine the relationship between human talent management and labor performance at the Cantuta Hotel. The approach of the study is quantitative of correlational scope and the research design is non-experimental transversal; the survey was used as a technique and the likert scale questionnaire as an instrument; the sample was non-probabilistic census, constituted by the total population which is 20 collaborators. Spearman's Rho correlation coefficient was used through the SPSS program to determine the level of correlation. The results show that there is a considerable positive correlation given that the Spearman's Rho correlation coefficient is = 0.835** with a significance value of 0.000, and this is less than 0.05. It is concluded that the good management and implementation of the Human Talent Management process through the dimensions: Admission of people, organization of people, compensation of people, development of people, maintenance of people and evaluation of people affirm positive job performance.

Keywords: Job performance, talent management, hotel, human resources, tourism sector.



CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual el talento humano, tiene un rol cada vez más importante en las diferentes empresas, realizar una buena gestión juega un papel tan importante para el logro de objetivos. La difícil tarea de gestionar el talento en organizaciones cada vez con mayor evolución en el comportamiento, cultura y formas de comunicación, hace que se necesite analizar las diferentes habilidades y destrezas del personal, vinculando a las mismas con la gestión del talento, que se realiza por parte de los encargados directivos y entre todo el personal.

En las empresas turísticas el factor humano es aún más trascendental, el grado de complejidad que las personas resuelven se encuentra en ofrecer productos y servicios; el valor emocional que tienen los servicios turísticos es más importante aún para los huéspedes, ya que se cuenta con el tiempo de ocio de otras personas y por esto genera grandes expectativas, que si se lograr intensificar la gestión del talento adecuadamente en estas organizaciones, es un factor clave para el éxito.

La búsqueda del alto desempeño laboral en las organizaciones tiene un sinfín de factores, esto a su vez relacionado con el desarrollo de la eficiencia y eficacia a la hora de cumplir los diferentes objetivos, se pone en cuestión, las metamorfosis sociales, organizacionales que se imponen y se avizoran en el futuro

En ese sentido en la presente investigación se responde a la pregunta ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?



En el **Capítulo I**, se realiza el planteamiento del problema objeto de estudio, formulando una interrogante general, se expone los antecedentes dando consistencia a la investigación, así como los objetivos y la hipótesis de la investigación.

En el **Capítulo II**, se expone las teorías, conceptos que sustentan la investigación, los antecedentes, dando soporte teórico a la investigación.

En el **Capítulo III**, se da a conocer la metodología utilizada, el enfoque, alcance, diseño y método de la investigación. Se establece la población a investigar con las técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

En el **Capítulo IV**, se muestran y analizan los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos y procesadores de datos, que dan respuesta a cada uno de los objetivos.

Al final del trabajo se muestran las conclusiones correspondientes a la investigación y se realizan las recomendaciones respectivas.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Con la globalización de los negocios a nivel mundial, el desarrollo tecnológico, el fuerte impacto del cambio y el intenso movimiento en busca de mejorar la productividad de las organizaciones; surge un factor trascendental para la creación de valor en las empresas y marcar una ventaja competitiva de las empresas, este factor proviene de las personas, en específico del talento humano de las organizaciones. (Chiavenato, 2000)

En este caso tenemos que reflexionar sobre la importancia de las personas y la gestión del talento humano en el proceso de producción de bienes y servicio. De acuerdo a Passos y Arias (2017), “el capital humano es la base del desarrollo de ventajas competitivas de las organizaciones en el actual enfoque de la nueva economía del conocimiento”.



Adicionalmente Denisi y Jackson (2003) sostiene que “las organizaciones deben saber gestionar el recurso humano para atraer al mejor, mantener a los más productivos y de esta manera elevar el talento humano” (como se citó en Passos y Arias, 2017, p. 271). Sin embargo, el recurso humano por ser heterogéneo, implica una gestión estratégica diferencial.

En las empresas a nivel internacional, las organizaciones tanto gubernamentales y privadas tienden a tomar con mayor énfasis la Gestión del talento humano; teniendo en cuenta que es un generador de crecimiento en las organizaciones.

Así mismo en el sector turismo, según la Organización Mundial del Turismo (2016) sostiene que:

Durante décadas, el turismo ha experimentado un continuo crecimiento y una profunda diversificación, hasta convertirse en uno de los sectores económicos que crecen con mayor rapidez en el mundo.

El turismo mundial guarda una estrecha relación con el desarrollo humano y se inscriben en él un número creciente de nuevos destinos. Esta dinámica ha convertido al turismo en un motor clave del progreso socioeconómico (como se citó en Feijóo, 2016, p. 17)

Contribuyendo a la importancia de globalización de nuevas tendencias y dando mayor importancia al factor humano para el desarrollo y crecimiento de las empresas turísticas.

Así también esta relación se va haciendo de mayor relevancia conforme indagamos más en el sector hotelero. Para Feijóo (2016) el talento humano en hotelería y turismo, es un componente fundamental para las organizaciones, por lo que se consideró, que la buena gestión del talento humano llevará al óptimo crecimiento de las empresas.



En este sentido se logra vincular a la gestión del talento humano como un factor fundamental para el crecimiento de las organizaciones, considerando claramente que este es un factor que influye en el desempeño de los trabajadores en las organizaciones tanto gubernamentales y privadas; la aplicación de una buena gestión en las empresas traerá cambios significativos para aumentar la productividad de los trabajadores y por ende el desempeño laboral.

Según The global Talent Competitiveness Index sostiene que “ el Perú en el 2018 se ubica en el puesto 81 de 119 países, en cuanto la gestión del talento y las empresa peruanas superan el 10% en cuanto a rotación en las empresas y organizaciones” (como se citó en Conexión ESAN, 05 de setiembre 2019), esta rotación y falta de retención de talentos se observa con mayor frecuencia en las empresas peruanas y es mas en las empresas del sector turístico y hotelero, estos índices son desfavorables para el crecimiento y desempeño de los trabajadores.

Para Jauregui (2018) destaca “la falta de oportunidades de crecimiento y de líneas de carrera, la mala conducta de los jefes o su carencia de liderazgo, la falta de culturas empresariales novedosas y de ambientes de bienestar, así como las malas compensaciones”, como factores importantes para un bajo desempeño y desarrollo.

Esta realidad no es ajena a la región de Puno donde existen muchas empresas del sector turismo que no cuentan con personal capacitado para el puesto y la gestión del talento no está considerada como un factor importante esto trae que exista mucha rotación del personal y baja retención de los mismos; se considera que existe un déficit en la gestión del talento humano, esta situación se replica claramente en el Hotel Cantuta, donde el Gerente General nos explica que el personal con el que cuenta tiende a quedarse poco tiempo en su puesto y existen algunas discrepancias en los puestos; esto al parecer podría traer bajas en el desempeño de los colaboradores.



Conociendo esta problemática entonces, cabe preguntarse:

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?
- ¿Qué relación existe entre la organización de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?
- ¿Qué relación existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?
- ¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?
- ¿Qué relación existe entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?
- ¿Qué relación existe entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. Hipótesis General

- La gestión del talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral en Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

1.3.2. Hipótesis Específicos

- La admisión de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.



- La organización de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.
- La compensación de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.
- El desarrollo de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.
- El mantenimiento de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.
- La evaluación de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Justificación social, la investigación se justifica en el aporte que se brindará en los resultados obtenidos, a las diferentes MYPES de la región de Puno y más específicamente a las que se encuentran ligadas al sector turismo; para que las organizaciones de la región, puedan aplicar estrategias para gestión del talento en colaboradores y así mejorar el desempeño de los mismos

Justificación teórica, en la actualidad el factor humano es un factor clave en los procesos gerenciales, se espera que con la investigación se desarrollará un estudio que contribuya al conocimiento relacionado con la gestión del talento humano y el desempeño laboral, a través de teorías de autores de reconocimiento en este campo. Así como, brindar antecedentes y bases para otras investigaciones, así como los métodos, procedimientos y técnicas que se utilizaron en la investigación para demostrar su validez.

Justificación metodológica, tendrá sustento en el uso de la investigación científica, cuyo enfoque es cuantitativo y de diseño no experimental transversal correlacional, que



se analizará a través de técnicas de recolección de datos, como la encuesta y el instrumento será el cuestionario.

Justificación práctica, con los resultados se pretende buscar soluciones concretas a los problemas de gestión, para orientar a los ejecutivos y dueños de empresas turísticas a comprometerse con desarrollo de la gestión del talento y desempeño laboral para alcanzar resultados de mayor eficiencia.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.5.1. Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.
- Determinar la relación que existe entre organización de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.
- Determinar la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.
- Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.
- Determinar la relación que existe entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.
- Determinar la relación que existe entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Valeriano (2018), determinó la relación existente entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores. Aplicando un método de investigación deductivo bajo un enfoque cuantitativo enmarcado dentro del tipo de investigación correlacional y el diseño es no experimental de tipo transeccional, utilizando una muestra de 30 trabajadores, aplicando como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. De resultados obtenidos se determinó la existencia de relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores de la caja rural, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.370$ que fue estadísticamente significativo ($p<0.05$), indicando una relación positiva entre estas variables.

Yaipén (2020), propuso un modelo de gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en el hotel Valle del Sol Hand en la ciudad de Chiclayo – región Lambayeque. La metodología se desarrolló de acuerdo a un estudio de tipo multimetódica o mixta, considerándose un diseño de ex-post-facto, siendo la muestra 10 colaboradores del hotel. Para ello se aplicó como instrumento una encuesta utilizando el cuestionario tipo Likert, es así que se concluye que el modelo de gestión del talento humano es necesario para el desarrollo del hotel Valle del Sol Hand, ya que permitirá mejorar los resultados del desempeño laboral de sus colaboradores.



Flores (2019), analizo la incidencia de la gestión del talento humano en la rentabilidad económica y financiera de las organizaciones del sector hotelero, el estudio es de naturaleza cuantitativa y de diseño no experimental, puesto que se analizaron las variables sin la manipulación deliberada, observando los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural. Se analizaron seis dimensiones de la gestión del talento humano y de ellas las que presentaron la más alta relación respecto a la rentabilidad fueron la admisión y la compensación.

Cacsire (2019), diagnosticó de cómo el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización o entidad, por consiguiente, la investigación hizo uso de los métodos científicos tales como: El descriptivo, analítico y deductivo, para lo cual se empleó técnicas de recolección de datos mediante encuestas y entrevistas y cuyo instrumento fue el cuestionario estructurado los que se aplicaron al personal de la Oficina de Recursos Humanos. Los resultados obtenidos de la investigación fueron: Existen habilidades competitivas que permiten mejorar el desempeño laboral tales como el alto nivel de instrucción del personal, el óptimo nivel de capacitación, el conocimiento de responsabilidades y funciones.

Estela (2015), dio a conocer la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral, donde la Metodología de investigación utilizada fue de Tipo: Aplicada, no experimental y descriptiva, se utilizó el Método Inductivo-Deductivo, Método Hipotético-Deductivo y el Método Análisis-Síntesis, con un diseño Descriptivo - Transversal, también se utilizó la encuesta como técnica de investigación. Los resultados obtenidos, puedo afirmar que si existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, ya que si existe



una mejor percepción de gestión del talento Humano y habrá un mayor desempeño laboral del trabajador la empresa si se mejora la gestión.

Del Castillo (2017), determinó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, empleando el método de investigación hipotético-deductivo. Aplicando cuestionarios a 82 trabajadores. Ambos cuestionarios estuvieron constituidos por 20 preguntas en la escala de Likert (Siempre, A veces, Nunca). La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre la variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000.<0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.

Condori (2017), determinó la relación entre gestión del talento y el desempeño laboral, en el cual el método de investigación es el hipotético – deductivo bajo un paradigma cuantitativo enmarcado dentro del tipo de investigación correlacional y el diseño es no experimental de tipo transeccional; se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; con una muestra aleatoria de 46 trabajadores, procesamiento estadístico utilizado es el SPSS. Según los resultados obtenidos a través de la investigación, se determina que la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral del personal; donde el 34.8% indica que se da algunas veces la gestión del talento humano y por ende el desempeño laboral es regular.

Villar (2017), estableció la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores, la investigación fue cuantitativa, de



carácter descriptivo correlacional; la muestra estuvo constituida por 45 trabajadores; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados que se obtuvieron señalan que el 66,7% de trabajadores manifiestan que la gestión del talento humano es medio cuando el desempeño laboral es regular; asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0,407**, lo cual significa que tiene Baja correlación: Por otro lado, el nivel de significancia obtenido es 0,003 lo cual permite aceptar la hipótesis inicial afirmando que la gestión del talento humano tiene relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.

Monzon (2020), estableció la relación que existe entre el la Gestión del talento humano y calidad de servicio en Hotel Sonesta vinculada con la primera variable a nuestra investigación. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlativo, el cual tuvo una muestra de 97 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario. La obtención de resultados reveló que la Gestión del talento Humano en el Hotel Sonesta Cusco es adecuado, entonces se pudo afirmar que las variables Gestión del talento humano y Servicio se relacionan directamente.

León (2017), determinó la relación entre la gestión del talento humano con la motivación laboral del personal. Se desarrolló bajo el diseño no experimental, de tipo descriptivo y nivel correlacional, la muestra fue de tipo probabilística compuesta por 148 trabajadores extraídos de la población al azar. La técnica utilizada con los dos instrumentos fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron dos cuestionarios, el primer el cuestionario



de 28 preguntas con escalas tipo Likert destinadas a recoger información de la gestión del talento humano, el segundo la escala de motivación laboral de 20 ítems con escalas tipo Likert. La técnica utilizada con los dos instrumentos fue la encuesta. Se llegó a la conclusión que existen evidencias para afirmar que las variables de estudio gestión del talento humano y motivación laboral tienen relación moderada.

Gonzáles y Choton (2022), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables mencionadas, donde a través de un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional no experimental transeccional, trabajando con una muestra de 169 colaboradores, a través de un muestreo aleatorio simple considerando criterios de inclusión y exclusión. Aplicando dos instrumentos validados, con un coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach (0.934 y 0.877). En los resultados obtenidos se muestra un 89.9% del personal tiene un nivel muy favorable en la gestión del talento humano y desempeño laboral, el 1.2% que tuvieron gestión del talento desfavorable y desempeño laboral bajo. Encontrando también una relación significativa entre las variables.

Espinoza (2020), determina la relación entre las variables Gestión del talento humano y desempeño laboral. La investigación es descriptiva correlacional y el diseño no experimental transversal. La población es de 30 colaboradores lo que representó el total de la muestra. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionarios, validada a través de juicio de expertos. En los resultados se evidencian la existencia de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una alta correlación positiva Rho de Spearman = 0.703 y un nivel de significancia (bilateral) = 0.000.



Hernandez (2018), tuvo como objetivo determinar la relacion de las variables Gestión del talento y desempeño laboral. La perspectiva de la investigación es cuantitativa y de diseño descriptivo-correlacional. La población de estudio son los docentes de la universidad aplicando un muestreo no probabilistico. Se utilizaron instrumentos debidamente validados. Los resultados la investigación dan cuenta de una relación significativa entre la Gestion del talento humano y el desempeño laboral en los docentes de la Univeridad Privada San Juan Bautista Chincha, comprobada con la prueba Rho de Spearman.

Siccha (2019), tuvo como oobjetivo determinar la relación que existe entre estas variables, para lo cual se cosntrastas la hipotesis a traves de la correlaciónm de Pearson. La metodologia de la investigación fue empirica y no experimental, se realizo a plicación de encuestas y entrevistas, arrojando como resultado la existencia de relación de acuerdo al area de trabajo, las relaciones interpersonales y la satisfacción en funcion del cargo que se desempeña. En conclusion se determino una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Dioses (2021), tuvo como principal objetivo determinar la relación de las variables. Para ello se utilizo el metodo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversaly una muestra de 30 trabajadores . Los instrumentos de Valentin (2017) en los resultados se determino que el 20% de los colaboradores se encuentran en un nivel bajo de gestion de talento humano, seguido de 43% de nivel medio y 37% en el nivel mas alto, mientras el desempeño se ubica en 23% bajo, 50% nivel medio y 27% en el nivel mas alto. Determinando que existe una buena gestion que se relaciona directamente con el desempeño y los buenos resultados.



2.1.2. Antecedentes Internacionales

Navarro (2011), tuvo como objetivo analizar cómo las percepciones, las expectativas y la satisfacción laboral de los trabajadores influyen en la relación entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño tanto a nivel individual como a nivel organizacional, teniendo como método de investigación el autoinforme, de diseño de la investigación exploratorio de corte transversal, en esta investigación se tomó, a 47 en la muestra A organizaciones de España y 149 organizaciones en la muestra B. El procedimiento para recolectar los datos fue el mismo en todos los países participantes en el proyecto PSYCONEs, los resultados de la presente tesis aportan evidencia empírica a algunas de las relaciones propuestas por el modelo integrador del funcionamiento de la organización Ostroff y Bowen. Este modelo global abre nuevas vías para la investigación a nivel global de la organización, ya que ha mostrado su valor heurístico.

Asqui (2020), demostró la influencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de la Empresa Pública Municipal Mercado de Productores. El resultado puede constatar los factores que influyen en el desempeño laboral, se hizo el análisis estadístico de la comprobación de la hipótesis mediante la prueba del Chi cuadrado, dando como resultado que la Gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de la EP-EMMPA. Finalmente se diseñaron estrategias objetivas para mejorar el trabajo en equipo y por ende el clima laboral el cual se muestra muy afectado en la EP- EMMPA.

Llughha (2011), desarrollo un modelo de evaluación de desempeño laboral por competencias que mejore la eficiencia del personal de la empresa Tierra Linda. A través de un enfoque metodológico cualitativo, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas, de tipos de investigación exploratoria, descriptiva,



bibliográfica. La muestra es integrada por 36 personas. De acuerdo a la investigación se recomienda capacitar al personal, realizar periódicamente evaluaciones de desempeño, mejorar la atención al cliente e implementar un adecuado sistema de gestión del talento.

Gonzales (2011), tuvo como objetivo determinar el grado de efecto que tiene la Gestión del talento humano, en la motivación del personal, basada en una investigación descriptiva y un diseño de campo, la recolección de datos se efectuó a través de entrevistas dirigidas a las autoridades, personal administrativo y de servicio para realizar un cambio y evaluar sus resultados. El resultado detectado fue producto de la falta de gestión, escaso liderazgo falta de relaciones humanas, poca comunicación de las autoridades con el personal, falta de práctica de valores, desinterés por la capacitación e innovación de 10 conocimientos, y por ende escaso compromiso y desmotivación del Talento Humano que labora en la institución.

Borsic (2017), tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la eficiencia y la gestión del talento humano. El instrumento utilizado fue el cuestionario, simultáneamente se realizó un estudio cualitativo que permitió valorar la gestión del talento mediante entrevistas estructuradas, posteriormente se realizó un análisis; para luego realizar una triangulación de la información. Los resultados obtenidos reflejan la existencia de una relación lineal positiva entre la gestión de talento humano y la inteligencia emocional de los docentes; de igual manera existe una relación positiva entre la eficiencia y la gestión del talento humano.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Gestión del talento humano:

Para el autor Chiavenato (2013) refiere que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

La Gestión del talento humano y los recursos humanos tienen una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. Por lo que los Gerentes, son gerentes de personas que están involucradas en actividades de reclutamiento, entrevistas, selección, y entrenamiento. (Chiavenato, 2013).

Según Lara y Vásquez (2015) la Gestión de Talento Humano se refiere a “una actividad en la que las jerarquías, órdenes y mandatos no son tan apreciados, en esta señala la importancia de una participación activa de todos los colaboradores de la empresa”.

Por otra parte, según Vallejo (2015) indica que es la disciplina que se enfoca en la satisfacción de objetivos de las entidades, para eso se necesita tener una composición organizativa y la participación del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, en lo que los individuos además poseen fines particulares: un óptimo sueldo, mejorar su calidad de vida, etcétera. Por esto es fundamental que las organizaciones seleccionen a los individuos que cumplan los



requisitos que las empresas anhelan conseguir y paralelamente saciar las expectativas que los individuos aspiran al ingresar a las empresas.

Según Bohlander y Snell (2008) para lograr que el personal se desempeñe de forma efectiva, motivada y capacitada, se necesita comprender la conducta humano, simultáneamente las preguntas económicas, tecnológicas, sociales y legales. Dado esto tenemos la posibilidad de comprender que las capacidades, el razonamiento y las habilidades de los empleados sean los recursos más relevantes para la organización.

2.2.2. Capital Humano

El capital humano se refiere a los conocimientos, la educación, la capacitación, las habilidades y la pericia de los colaboradores de una organización.

Los gerentes necesitan nuevos sistemas y habilidades administrativas para recursos humanos de clase mundial al seleccionar, capacitar y motivar a esos empleados, así como para lograr que trabajen como socios comprometidos (Dessler y Varela, 2011).

El capital humano de las empresas formado por personas, que van a partir del obrero hasta el primordial ejecutivo se convirtió en un tema esencial para el triunfo de un comercio y la primordial diferencia competitiva en medio de las empresas (Chiavenato, 2007)

En su obra Vallejo (2015) habla sobre el capital humano como un factor para el mejoramiento del trabajo, el aumento de la producción en los trabajadores alcanzado por las habilidades de los trabajadores. Estas capacidades son adquiridas con el entrenamiento, la educación y la experiencia; se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas que hacen que desempeñe o realice bien su trabajo.



2.2.3. Talento Humano

Dessler y Varela (2011) consideran que “el talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias, para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluidos: reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida”.

Chiavenato (2007) refiere que la gestión del talento humano:

Es un área bastante sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

Para el autor Flores (2019) afirma que “el talento humano como eje central de la organización conduce, necesariamente, a la eficacia y la eficiencia. Es el patrimonio incalculable e invaluable que una organización puede reunir en el propósito de alcanzar la competitividad y el éxito empresarial” (p.5). La administración del talento humano la componen dos aspectos principales:

2.2.3.1. Talentos

Dotados de conocimientos, sabidurías, destrezas, sentimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante y periódica. “Sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado; solo, no llega lejos, pues debe existir y coexistir en un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura” (Flores, 2019).



2.2.3.2. Contexto

Es el ambiente interno correcto es donde el personal se siente cómodo y el centro laboral lo motiva, así sus habilidades y destrezas se maximizan. Sin él, los talentos se marchitan o mueren, por tanto, el contexto es como el hábitat para un ser vivo. (Amador, 2008)

El contexto también lo determinan diferentes aspectos. Lo señala Genesi y Suarez (2010) cuando afirma que:

Una arquitectura organizacional con un diseño flexible, integrador y una división del trabajo que coordine a las personas y al flujo de los procesos y de las actividades de manera integral. La organización del trabajo debe facilitar el contacto y la comunicación con las personas. Una cultura organizacional democrática y participativa que inspire confianza, compromiso, satisfacción y espíritu de equipo. Una cultura basada en la solidaridad y el amor a lo que se hace.

2.2.4. Fases del Talento Humano

2.2.4.1. Reclutamiento

Para Chiavenato (2007), encontró que el proceso de reclutamiento está constituido por:

- Personas que la organización requiere la empresa busca un candidato con un perfil de acuerdo al puesto asignado o que el mercado de recursos humanos puede ofrecerle.
- El departamento de reclutamiento y selección de personal, se encargará de buscar en el mercado de recursos humanos, los



candidatos más idóneos que cumplan o se acerquen al perfil solicitado por la organización.

- El departamento de Recursos Humanos aplicará las técnicas que considere adecuadas, para lograr encontrar candidatos que cumplan con las expectativas de la organización.
- El reclutamiento se encarga de la localización, identificación y atracción de candidatos capaces manifiesta (Robbins & Coulter, 2014)

Para Wether & Davis (2008) el proceso de reclutamiento es de suma trascendencia para obtener objetivos superiores, el área de recursos humanos debe establecer las competencias correctas para el triunfo y contratar a las personas que logren desarrollar dichas habilidades.

2.2.4.2. Selección

La selección de recursos humanos puede definirse como se escoge al sujeto conveniente para el puesto adecuado, en un sentido más extenso, elegir entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la organización, procurando de conservar o incrementar la eficiencia y el rendimiento del personal. (Wether & Davis, 2008)

Las condiciones de selección se fundamentan en las especificaciones del cargo, cuya finalidad es ofrecer más objetividad y exactitud a la selección de personal para ese cargo. La selección se configura como un proceso de comparación y elección, puesto que, de un lado, están en permanente observación y las especificaciones del cargo que



proveerá y, del otro, candidatos profundamente diferenciados entre sí, los cuales compiten por el trabajo (Chiavenato, 2007).

Por otro lado, es el análisis de los candidatos a un puesto de trabajo con el propósito de asegurar la contratación del más apropiado para el desempeño manifiesta (Robbins & Coulter, 2014)

2.2.4.3. Capacitación

Respecto a esta fase Alles (2015) menciona que la capacitación “es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidad, en función de objetivos definidos”.

La capacitación es también el entrenamiento que implica “la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a los aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, también del desarrollo de habilidades”. (Chiavenato, 2007)

La capacitación del personal es una actividad importante, conforme cambian las exigencias del ambiente laboral los empleados también deben modificarse y estar en constante aprendizaje afirma (Robbins & Coulter, 2014)

2.2.4.4. Recompensa

Las recompensas, pagos, promociones y otros beneficios son incentivos para el bienestar y satisfacción del empleado. Las recompensas son consideradas como una parte integral de la organización manifiesta (Chiavenato, 2007).



Así mismo los gerentes deben de realizar un sistema de compensación que refleje un cambio en el ámbito de trabajo describió (Robbins & Coulter, 2014).

2.2.4.5. Evaluación de Desempeño

Para Chiavenato (2007) es un sistema de medición del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. El mismo expone que la Evaluación del Desempeño como una técnica de dirección indispensable en la actividad administrativa.

Robbins & Coulter (2014) afirma el establecimiento de los estándares utilizados para evaluar el desempeño de los empleados

Según Alles (2017) la evaluación del desempeño permite:

- Determinar necesidades de desarrollo y formación.
- Descubrir inquietudes del evaluado.
- Identificar una persona para ocupar otro puesto.
- Motivar a los colaboradores, al comunicarle su desempeño.
- Involucrar a los colaboradores en objetivos en los objetivos de la organización.
- Que jefes y colaboradores analicen como están haciendo las cosas.
- Tomar decisiones sobre remuneraciones, promociones, planes futuros, etc.
- Importancia y finalidad de evaluación del desempeño laboral

2.2.5. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato (2013) “las personas constituyen el principal activo de la organización. Las organizaciones exitosas perciben que solo pueden crecer,



prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial los empleados”.

Alles (2015) menciona “los objetivos a señalar al desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos son las áreas fundamentales donde se enfoca la gestión del talento humano”.

Para Amador (2008) la gestión del talento humano debe contribuir a la eficiencia de la organización en estos puntos:

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: y objetivos, y a realizar su misión.

- Proporcionar competitividad a la organización.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Incrementar la satisfacción en el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar y generar cambios.
- Mantener políticas éticas y de transparencia.
- Sinergia
- Diseñar el trabajo individual y en equipo.
- Recompensar a los talentos.
- Evaluar el desempeño.

Este pertenece a los comportamientos clave de las empresas más capaces. Nos sirve también para medir el confort de nuestros propios trabajadores y el clima laboral de la organización. “El propósito de la gestión del talento es potenciar este talento innato, así como otorgar todos los recursos y los instrumentos accesibles para su desarrollo”. (Flores, 2019)



2.2.6. Los seis procesos de la gestión de talento humano

Para Chiavenato (2007) la administración del talento humano tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. La forma de elegir a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, laborar, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas, ósea, el criterio en que se administra a los individuos en la organización es un aspecto determinante en la competitividad organizacional.

2.2.6.1. Admisión de Personas

Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal. es la primera etapa. (Chiavenato, 2013)

Para Alles (2012) se refiere al proceso administrativo mediante el cual una persona cumplimenta una serie de pasos formales en relación con su ingreso a la organización.

Así mismo Bohlander & Snell (2008) define como el proceso mediante el cual se proporciona toda la información acerca las calificaciones que se necesita para el puesto, así como las oportunidades de carrera profesional que les brinda la organización.

2.2.6.2. Organización de Personas

Son los procesos donde se realiza el diseño de las actividades que los individuos realizaran dentro de la organización, así orientan y realiza el seguimiento de su desempeño. A esto se incluye el diseño de los puestos, su análisis y descripción de cada uno de ellos, la colaboración entre las personas y por último la evaluación del personal (Chiavenato, 2013)



Para Kido y Kido, la organización de las personas es:

Una compleja mezcla de supuestos, creencias, valores, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, juntas, representan la forma particular en que funciona y trabaja una organización. Las personas de cada una de esas organizaciones han aprendido una forma peculiar de manejar diversos asuntos relacionados con la vida y el día a día del trabajo (como se citó en Flores, 2019).

2.2.6.3. Compensación de Personas

Menciona Chiavenato (2015) que son los “procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales”. También se refiere a las recompensas, incentivos monetarios, promociones y entre otros que contribuyen al beneficio del empleado. Las recompensas son consideradas como una parte integral de la organización manifiesta.

Así mismo los gerentes deben de realizar un sistema de compensación que refleje un cambio en el ámbito de trabajo describió, para que cada uno de los individuos se sientan integrados y compensados dentro de las organizaciones (Robbins & Coulter, 2014)

2.2.6.4. Desarrollo de Personas

Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, el objetivo de esta fase es mostrar cómo las personas y las organizaciones se desarrollan en razón al aprendizaje continuo y el cambio de comportamiento. (Chiavenato, 2013)



Para Bendezu (2020) “el trabajador posee al realizar sus actividades y sentirlas como significativas para su autorrealización”.

2.2.6.5. Mantenimiento de Personas

El mantenimiento de las personas se caracteriza por ejercer procesos donde se crean las condiciones ambientales y psicológicas óptimas para que las personas ejerzan sus actividades. Ahí se incluye la cultura organizacional, el clima, la disciplina, higiene, la seguridad y la calidad de vida (Amador, 2018).

Los procesos para la retención de las personas en las organizaciones en muchos casos son bajos, porque ejercen un modelo de orden y obediencia, donde se enfoca en la disciplina rígida, y se trata de estandarizar la disciplina y el desempeño en las organizaciones (Rivero y Dabos, 2017)

2.2.6.6. Evaluación de Personas

Flores (2019) detalla que “son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa”.

La evaluación del desempeño es un proceso para determinar el éxito o fracaso que ha alcanzado una organización o un individuo en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional, la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas y funciones estratégicas a nivel individual (Robbins y Coulter, 2014)

Es el proceso en el cual se realiza la medición del rendimiento laboral de los colaboradores de una, si las personas como parte



fundamental de la organización lograron cumplir con los objetivos, en relación a las actividades que realizan y cumplir de manera objetiva. Las organizaciones modernas utilizan la evaluación del trabajador con el fin de determinar incrementos de sueldos, necesidades de capacitación y desarrollo, así como ofrecer la documentación para apoyar las acciones de rotación de personal. (Chiavenato, 2013)

Según Perez (2014) refiere que la evaluación del personal es importante en todos los niveles jerárquicos de la organización y los divide tanto para colaboradores como para los jefes departamentales.

2.2.7. Desempeño Laboral

Alles (2017) asegura desempeño es una conceptualización integradora que conceptualiza el total de los resultados del personal en un período concreto, en cualquier contexto “es el resultado de un conjunto de factores que se pueden agrupar en tres ejes principales: los conocimientos (integrados por conocimientos aprendidos tanto a través de estudios formales como informales), la experiencia práctica y las competencias” (p.28).

En su obra Chiavenato (2013) señala lo siguiente:

El desempeño laboral como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos y va ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general,



siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables.

Chiavenato (2007) también considera que el desempeño laboral está relacionado con las actitudes y disposiciones del trabajador respecto a la consecución de objetivos establecidos por la empresa.

Alles (2012) define al desempeño como un “concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período” (p. 123).

Según Vallejo (2015) “es una valoración sistémica de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo” (p.79).

2.2.8. Dimensiones del Desempeño Laboral

Desempeño laboral, según diversos autores es el rendimiento en el trabajo de parte del personal de una organización al efectuar las tareas que tiene a cargo demostrando así su idoneidad, capacidad, eficacia y eficiencia laboral.

2.2.8.1. Productividad Laboral

“La productividad del factor humano es esencial para alcanzar de los objetivos de las organizaciones, para su desempeño económico y su permanencia en el tiempo” (Robbins & Coulter, 2014)

“La productividad no es una medida de la producción, ni de la cantidad que se ha fabricado; sino que es una medida de lo bien que se han combinado y usado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables” (Bain, 1997).

Así también la productividad laboral es el proceso de lograr producir más servicios y bienes en una organización de forma aceptable y



de calidad, sin alterar los costos. La productividad aumenta también cuando los empleados usan el recurso tiempo con mayor eficiencia, mejoran los métodos y procedimientos en el trabajo de equipo (Suarez y Ramos, 2019)

2.2.8.2. Eficacia Laboral

Según Chiavenato (2007), menciona que es el grado en que las organizaciones alcanzan sus metas y objetivos. El personal de alto mando jerárquico eficaz es el que logra las metas de producción, y también puede ser muy eficiente si logra alcanzar resultados positivos con los recursos establecidos. También se dice que una organización o individuo es eficaz cuando tiene la capacidad de realizar lo que se requiere para alcanzar las metas trazadas.

“La eficacia está relacionada con la obtención de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la ejecución de actividades que permitan lograr las metas establecidas. La eficacia es la medida en que logramos el objetivo o resultado” (Da Silva, 2002).

La eficacia en el trabajo se explica el nivel en el cual ejecuta un trabajador su función, para alcanzar las metas establecidas en la empresa, en un periodo de tiempo establecido (Araujo y Guerra, 2007).

2.2.8.3. Eficiencia Laboral

Según Chiavenato (2006), es el vínculo entre los recursos empleados en una actividad y los resultados conseguidos. La eficiencia laboral se da cuando se utilizan menores recursos para conseguir una misma meta o también cuando se alcanzan más metas con los mismos o menos recursos. Para lograr la eficiencia se utilizan los recursos de manera



necesaria y adecuada; por esto se debe conocer los costos con el objetivo de maximizar los ahorros y no malgastar.

Las diferentes capacidades, habilidades, necesidades y destrezas son características innatas de cada individuo que se relaciona al trabajo en función de la organización, estos factores afectan el comportamiento para el logro de los resultados. “El rendimiento de los servidores refleja principalmente los objetivos de la eficiencia, esto es, alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente” (Chiavenato, 2007)

Para Chiang *et al.* (2010), la participación con eficiencia se refiere al grado de compromiso que poseen los empleados hacia las tareas prestadas en la organización, contribuyendo con su parte correspondiente para los objetivos de la empresa. Las necesidades de participación se explican a través del diseño de cada uno de los puestos de trabajo y como se organiza la cada tarea a cumplir para los objetivos determinados, las funciones y las tareas que se desempeñan deben estar acorde a los estándares de calidad exigidos con los recursos disponibles.

Huayllani (2015), menciona que la evaluación del rendimiento de los trabajadores tiene como objetivo conocer de la manera más precisa posible cómo está desempeñando el empleado su trabajo y si lo está haciendo correctamente.

Las evaluaciones para tomar decisiones en cuanto al incremento de sueldos, ascensos despidos, promociones. Se pueden utilizar para fines de investigación, en el caso para encontrar el punto efectivo se utiliza como instrumento para las evaluaciones y seleccionar el personal (Wether y Davis, 2008).



2.2.9. Elementos que Influyen en el Desempeño Laboral.

Para Ramírez se encuentra en diversas investigaciones factores que son muy importantes a considerar en para entablar una relación directa con el desempeño laboral (como se citó en Cacsire, 2019).

2.2.9.1. Iniciativa

Es la predisposición a emprender acciones, mediante estas crear oportunidades e incrementar los resultados sin requerir factores externos, apoyado de la auto responsabilidad. La iniciativa es tomar actitudes proactivas; esto conlleva a tomar las decisiones con un grado alto de madurez.

2.2.9.2. Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es una función subjetiva de tipo psicológico, existen factores y condiciones de equipo que favorecen de manera positiva el trabajo, para dar los mejores resultados con el compañerismo; se puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas.

2.2.9.3. Planificación

La planificación es una herramienta útil en muchos campos de la vida, ya que de esa manera se supera la improvisación, la planeación es el proceso de anticipar hechos futuros y determinar estrategias para alcanzar los objetivos institucionales.

2.2.9.4. Calidad de Trabajo

Calidad es equivalente a hacer las cosas bien, enfocando nuestros procesos a ello, asegurando nuestro servicio y su garantía.



2.2.9.5. Nivel de Productividad

Es el incremento o disminución de los rendimientos surgidos en las variaciones del trabajo como contribución al logro de los objetivos.

2.2.9.6. Relaciones Interpersonales

Ramirez (2004) La existencia de un ambiente social pobre, la falta de apoyo y solidaridad entre compañeros de trabajo y de jefaturas o supervisores, esto se traduce en aislamiento físico y afectivo, en pocas oportunidades para interactuar con otros colegas y en ausencia de un clima laboral adecuado.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. METODO DEDUCTIVO

Se utilizo el metodo deductivo ya que se consulto teorías generales de la gestión del talento humano y del desempeño laboral para poder determinar explicaciones particulares, de esta manera tambien se establecieron las dimensiones utilizando el proceso de la gestion del talento humano y los indicadores, mediante los cuales nos facilitarían al diseño de los instrumento que es fundamental para el trabajo de campo y cumplir con los objetivos establecido, donde al final del procesamiento se logro redactar las conclusiones de naturaleza particular para cada dimensión.

“Este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”. (Bernal, 2010)

3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación es de enfoque cuantitativo ya que se busca realizar la medicion, cuantificar y analizar los datos que se obtendran entre el fenomeno que ocurre cuando se busca el nivel de realación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, que a traves de la escala de likert nos permite otorgar una medicion numerica para poder probar la hipotesis, que se planteo al inicio de la investigación, asi tambien se afirma este enfoque con relacion al uso de la estadistica para lograr establecetr los grados de correlación y confianza, que se muestran de forma numerica.

En el presente estudio utilizamos el enfoque cuantitativo, ya que por su naturaleza Según Hernández (2010), menciona “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos

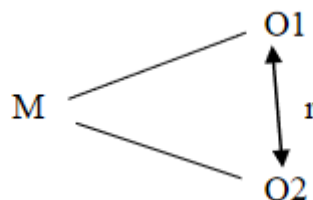
para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

3.3. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El alcance de investigación es correlacional, ya que identificamos dos variables las cuales serán analizadas, para fijar los vínculos que se pueden establecer entre ambas, es decir se establecerá el grado en que la Gestión del talento humano y el desempeño laboral tienen una asociación predecible para los colaboradores del Hotel “Cantuta”. Según Hernández (2010), menciona que hay varios tipos de investigación, el estudio será de tipo correlacional, porque define la relación existente entre dos variables en un determinado entorno.

Según Vara (2010) se usa un diseño correlacional cuando, se busca determinar el grado de asociación entre variables empresariales.

En cuanto al alcance de la investigación es correlacional porque se mide el grado de relación, Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen en correlaciones que se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (Hernández *et al*, 2010)



Dónde:

M = Muestra de estudio.

O1 = Gestión del Talento Humano.



O2 = Desempeño Laboral.

r= Indica el grado de relación entre ambas variables.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación utilizado es no experimental, porque no hemos recurrido a la manipulación de variables así mismo transeccional, puesto que se hace la aplicación de los instrumentos recabando información de ambas variables en los colaboradores del hotel “Cantuta” en un momento determinado, Hernández *et al.* (2006) establece, que este tipo de diseño es como tomar una fotografía en un lugar y tiempo específico y observar los fenómenos que ocurren en ese momento dentro del ámbito de estudio.

3.5. POBLACIÓN

“La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (Vara, 2012).

En este sentido la población pertenece a los trabajadores del Hotel de categoría 3 estrellas, denominado “Cantuta”, esta organización es de carácter privado, así mismo los instrumentos fueron aplicados a través de su área administrativa a los distintos colaboradores con apoyo de la Gerencia general.

La Población está conformada por 20 personas que conforman la totalidad de las áreas de esta organización.

Tabla 1

Cantidad de Trabajadores del Hotel Cantuta

Áreas	Número de colaboradores
Gerencia General y Administración	3
Recepción y Almacén	4
Lavandería y limpieza	6
Cocina y Restaurante	4
Seguridad	3
Población Total	20

Nota: Gerencia General del Hotel Cantuta

3.6. MUESTRA

Según Hernández *et al* (20010) indica sobre las muestras no probabilísticas, no dependen de la probabilidad sino del proceso de toma de decisiones de una persona, según lo requiera la investigación.

También se denomina según Ramírez (1997), como una muestra censal ya que todas las unidades de investigación se consideran en la muestra, en el trabajo de investigación se tomará en simultaneo el universo de la población como muestra, que está conformado por 20 personas.

En ese sentido tomamos una muestra no probabilística censal ya que la muestra se tomará por motivos de investigación el total de la población sin recurrir a un método probabilístico y así mismo censal porque está conformado por el universo de la población donde se aplicó los instrumentos y de esta forma ayudará a realiza un mejor procesamiento de los datos.



3.7. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. Encuesta

Según Bernal (2000), menciona que es una de las técnicas de recolección de información más usadas, este se fundamenta a través del cuestionario.

3.7.2. Cuestionario

El cuestionario es el instrumento cuantitativo más popular, utilizado para recolección de información diseñado para poder cuantificar y universalizar la información, y estandarizar el procedimiento de la entrevista. (Vara, 2010). Se utilizo el cuestionario validado utilizado por (Monzon, 2020) donde se desarrolla la Gestión del talento humano y el cuestionario de (Suarez y Ramos, 2019) donde se trabaja la variables desempeño laboral ambos con 5 niveles de respuesta:

1. Nunca
2. Muy pocas veces
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

3.7.3. Validez y Confiabilidad de instrumentos

Para Hernández *et al.* (2010), definen a la validez como el grado en el cual un instrumento realmente mide una variable o pretende medir así mismo menciona define que la confiabilidad de los instrumentos hace referencia en que grado durante su aplicación inscide al mismo individuo u objeto, se producira resultados similares.

En esta investigación se tomó instrumentos validados por juicio por expertos y con el grado de excelente confiabilidad a través de Alpha de Cronbach

tomados para la Gestión del talento humano de la tesis de (Monzón, 2020) y para el desempeño laboral de Suarez y Ramos (2019).

Variable 1: Gestión del talento humano

Validez

En la tesis de Monzón (2020), describe la validez del instrumento Gestión del talento humano, a través de juicio de expertos con un puntaje de 18, de esta manera se entiende que el instrumento mide la variable de forma objetiva.

Confiabilidad

La Confiabilidad del Instrumento de la gestión del talento humano se extrae del autor Monzón (2020), que, en su tesis, utiliza el coeficiente de Alfa de Cronbach donde se determina valores mayores a 0.8, por lo que define como un instrumento de excelente confiabilidad según la escala de confiabilidad observada en la Tabla 4.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, Monzon (2020) utiliza el software SPSS, cuyo resultado es el siguiente.

Tabla 2

Estadísticas de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.862	16

Nota: Monzon (2020). Confiabilidad del instrumento Gestion del talento

Variable 2: Desempeño Laboral

Validez

El instrumento de desempeño Laboral se tomo como referencia para nuestra investigación del autor Suarez y Ramos (2019), que en su tesis se muestra la validez por juicio de expertos, validado y para aplicar como se muestra en la

siguiente tabla extraída de sus tesis donde a través de Juicio de expertos se obtuvo una puntuación de 18.

Tabla 3

Juicio de expertos de instrumento de la Gestión del Talento Humano de la tesis de referencia.

Expertos	Puntaje	Validación
Mg. Hurtado Ramos Gualberto	18	Valido - Aplicar
Dr. Acosta Castro Tito	18	Valido - Aplicar
Dr. Salinas Ascencio Juan	18	Valido - Aplicar

Nota: Suarez y Ramos (2019). Desempeño Laboral

Confiabilidad

Para el instrumento de la desempeño laboral, Suarez y Ramos (2019) en su tesis usa el el Alfa de Cronbach, el cual mide la precisión del instrumento para la variable desempeño laboral el cual obtiene un valor de 0.961 según el coeficiente de Alfa de Cronbach, teniendo una excelente confiabilidad según la escala de la tabla 4.

Tabla 4

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.961	30

Nota: Suarez y Ramos (2019). Confiabilidad del instrumento Desempeño Laboral.

Tabla 5

Escala de confiabilidad

Nivel de Confiabilidad	Valores
Confiabilidad Nula	0.53 a menos
Confiabilidad Baja	0.54 a 0.59
Confiable	0.60 a 0.65
Muy Confiable	0.66 a 0.71
Excelente Confiabilidad	0.72 a 0.99
Confiabilidad Perfecta	1.00

Nota: Adaptado de Hernández *et al.* (2010). Metodología de la Investigación científica.

3.8. DISEÑO ESTADISTICO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para codificar los datos se utilizará programas de decodificación de datos mediante ítems, que nos recomiendan para el procesamiento de datos estadísticos. (Hernández *et al.* 2010) En el caso de nuestra investigación utilizaremos el programa SPSS 21.

3.8.1. Prueba de normalidad

Al contar con una cantidad inferior a 30 en nuestra muestra, se usó la prueba de normalidad de Shapirio – Wilk, esta prueba se usa para para analizar si los datos analizados son normales y así aplicar un coeficiente de correlación paramétrico (R de Pearson), o en caso contrario los datos no sean normales aplicar un coeficiente de correlación no paramétrico (Rho de Spearman). Para Hernández y Mendoza (2018), menciona que las estadísticas para una investigación, en cuanto al enfoque cuantitativo no deben pasar en alto las pruebas de normalidad, para así determinar de manera correcta el estadístico que se va a emplear.



Tabla 6

Prueba de Normalidad Shapiro - Wilk

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Admisión y	0,864	20	0,009
Desempeño Laboral	0,709	20	0,000
Organización de			
Personas y	0,893	20	0,031
Desempeño Laboral	0,709	20	0,000
Compensación de			
Personas y	0,910	20	0,043
Desempeño Laboral	0,709	20	0,000
Desarrollo de			
Personas y	0,862	20	0,008
Desempeño Laboral	0,709	20	0,000
Mantenimiento de			
Personas y	0,917	20	0,037
Desempeño Laboral	0,709	20	0,000
Evaluación de			
Personas y	0,864	20	0,000
Desempeño Laboral	0,709	20	0,000
Gestión del talento			
humano y Desemeño	0,864	20	0,043
Laboral	0709	20	0,000

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS

Tal como se observa en la tabla anterior, la prueba de Shapiro – Wilk muestra resultados de significancia menores de 0,05, de esta manera debemos interpretar que los valores sobre cada variable y dimensión cuentan con una distribución no normal es decir, no paramétrica. A través de esta prueba



determinamos el estadístico correcto que debemos usar, que para tal caso es la Rho de Spearman, que se usa para datos no paramétricos.

Nivel de correlación

Tabla 7

Nivel de correlación

Valor	Nivel de Correlación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.

Nota: Adaptado de (Hernández *et al.* 2010)

3.9. VARIABLES

Tabla 8

Operacionalización de Variables

Variable	Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	Gestión del Talento Humano	Admisión de personas	Conocimientos. Habilidades.	Likert (5 escalas) 1=Nunca 2=Muy pocas veces 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre
		Organización de personas	Orientación de las personas. Evaluación de desempeño.	
		Compensación de personas	Remuneraciones. Beneficios/Motivación. Servicios sociales.	
		Desarrollo de personas	Capacitación. Desarrollo profesional.	
		Mantenimiento de personas	Calidad de vida. Relaciones entre empleados.	
		Evaluación de personas	Sistemas de administración. Base de datos.	
Desempeño laboral	Desempeño Laboral	Productividad Laboral	Eficiencia y eficacia del trabajador. Cumplimiento de metas. Nivel de producción del personal.	Likert (5 escalas) 1=Nunca 2=Muy pocas veces 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre
		Eficacia Laboral	Nivel de calidad del trabajo. Cumplimiento de las tareas y metas asignadas. Conocimiento de las funciones dentro del puesto	
		Eficiencia Laboral	Liderazgo y operación en el centro de trabajo Nivel de conocimientos técnicos. Nivel de adaptabilidad del trabajador.	

Nota: Elaboración Propia



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Luego de aplicar la encuesta a los 20 trabajadores del Hotel de categoría 3 estrellas, denominado “Cantuta” de la ciudad de Puno, quienes cumplen distintas funciones en diferentes áreas de hotel, se observaron los siguientes resultados:

4.1. ESTADISTICA DESCRIPTIVA DE LOS RESULTADOS

4.1.1. Resultados en la dimensión: Admisión de Personas

Tabla 9

Admisión de personas

		Puntaje	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	6 a 8	16	80,0	80,0
	Bueno	9 a 10	4	20,0	100,0
	Total		20	100,0	

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS

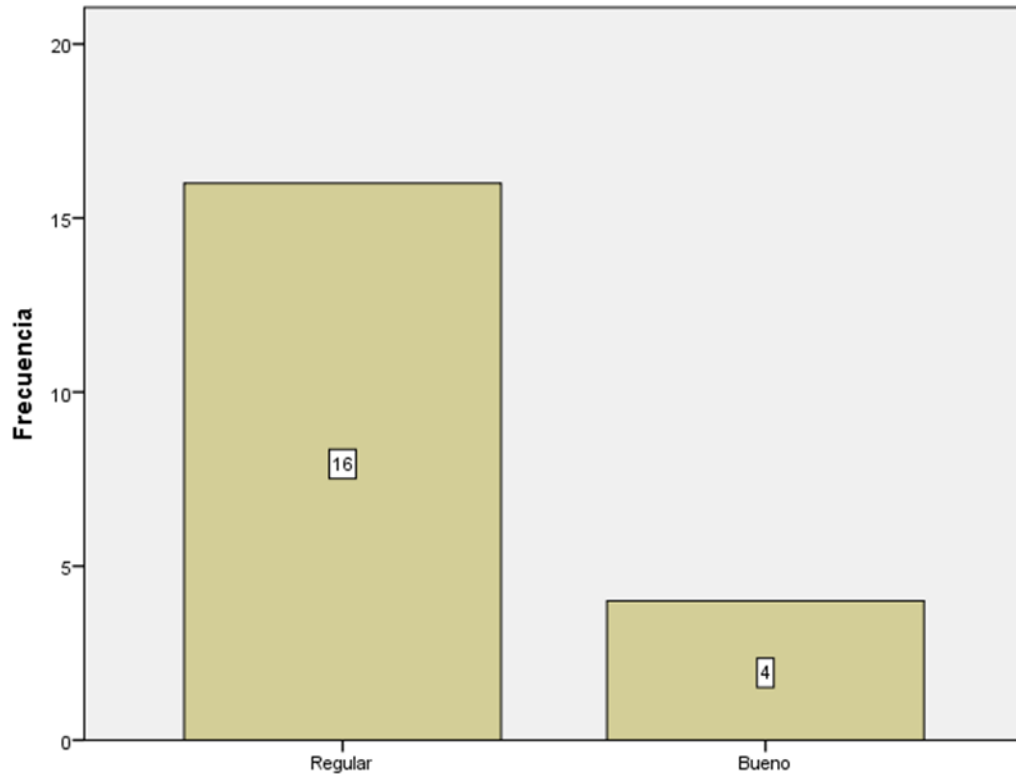


Figura 1. Admisión de personas

Nota: Datos obtenidos de la tabla 9

Interpretación:

De la tabla 9 acompañada con la figura 1 podemos observar la cantidad y porcentaje correspondiente de trabajadores que respondieron a la encuesta, así mismo los puntajes de la escala de valoración que corresponden a la suma de los ítems de cada dimensión propuestos en el instrumento de recolección, a través de la técnica de baremos que se muestra en el anexo 4. Estos datos nos muestran que 16 personas las cuales son trabajadores del Hotel 3 estrellas Cantuta de la ciudad de Puno representan el 80% del total de la muestra, consideraron que el proceso de admisión de personal de dicho hotel es “Regular”, mientras que 4 trabajadores los cuales representan el 20%, consideraron que el proceso de admisión es “Bueno” y finalmente tener en cuenta que ningún trabajador del hotel consideró que el proceso de admisión de personal era “Malo”. Deduciendo que el proceso

de admisión de personal, que incluye el ingreso a la organización y como estos califican para ocupar un puesto respecto a sus conocimientos y habilidades, tiene una ponderación regular por los trabajadores de la empresa.

4.1.2. Resultados en la dimensión: Organización de Personas

Tabla 10

Organización de personas

		Puntaje	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	2 a 5	1	5,0	5,0
	Regular	6 a 8	14	70,0	75,0
	Bueno	9 a 10	5	25,0	100,0
	Total		20	100,0	

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS

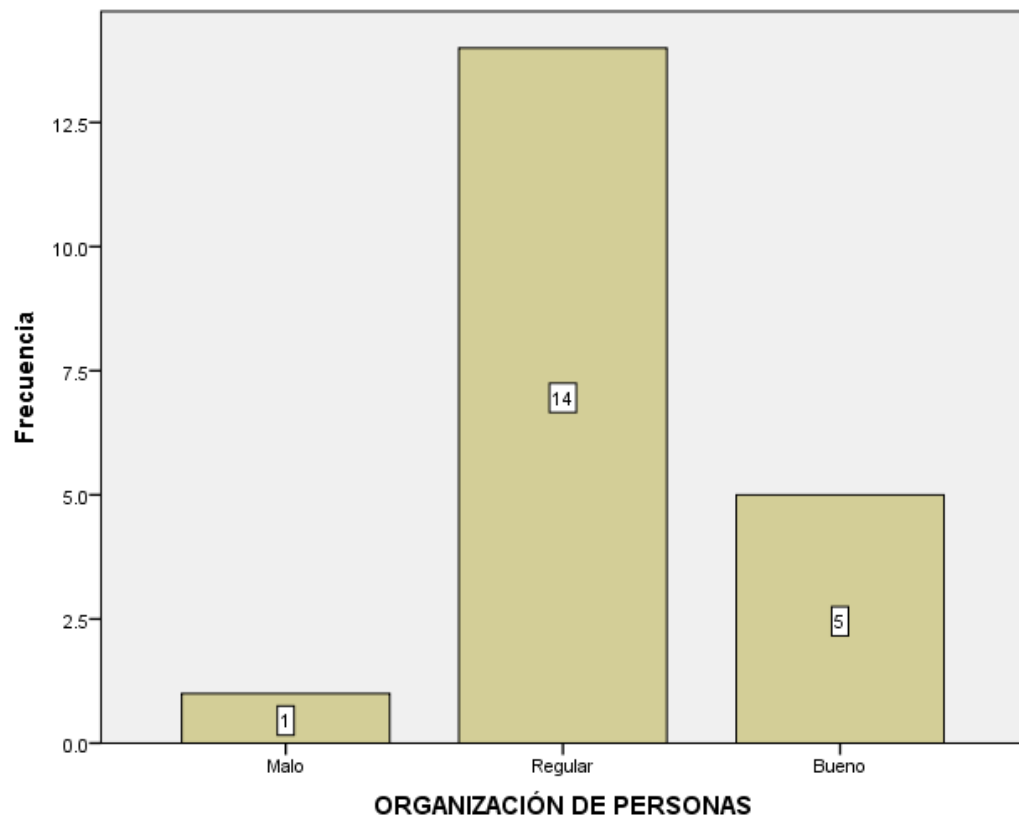


Figura 2. Organización de personas

Nota: Datos obtenidos de la tabla 10

Interpretación:

De la tabla 10 acompañada de la figura 2 podemos observar la cantidad y porcentaje correspondiente de trabajadores que respondieron a la encuesta, así mismo los puntajes de la escala de valoración que corresponden a la suma de los ítems de cada dimensión propuestos en el instrumento de recolección, a través de la técnica de baremos que se muestra en el anexo 4. Estos datos nos muestran que 14 personas las cuales son trabajadores del Hotel 3 estrellas Cantuta de la ciudad de Puno y que representan el 70% del total de la muestra, consideraron que el proceso de organización de personal de dicho hotel es “Regular”, mientras que 5 trabajadores los cuales representan el 25%, consideraron que el proceso de organización es “Bueno” y finalmente un trabajador del hotel, el cual representa un 5%, considero que el proceso de organización de personal era “Malo”. Deduciendo así que el proceso de organización personas, que incluye el diseño de actividades del personal, así como las actividades que orientan el seguimiento de su desempeño, respecto como el personal es orientado y evaluado dentro de la organización tiene una percepción de regular con mayor frecuencia por los colaboradores de la empresa.

4.1.3. Resultados en la dimensión: Compensación de Personas

Tabla 11

Compensación de personas

		Puntaje	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	10 a 14	3	15,0	15,0
	Bueno	15 a 20	17	85,0	100,0
	Total		20	100,0	

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS



Figura 3. Compensación de personas

Nota: Datos obtenidos de la tabla 11

Interpretación:

De la tabla 11 acompañado con la figura 3 podemos observar la cantidad y porcentaje correspondiente de trabajadores que respondieron a la encuesta, así mismo los puntajes de la escala de valoración que corresponden a la suma de los ítems de cada dimensión propuestos en el instrumento de recolección, a través de la técnica de baremos que se muestra en el anexo 4. Estos datos nos muestran que 17 personas las cuales son trabajadores del Hotel 3 estrellas Cantuta de la ciudad de Puno y que representan el 85% del total de la muestra, consideraron que la compensación del personal de dicho hotel es “Buena”, mientras que 3 trabajadores los cuales representan el 35%, consideraron que la compensación del personal “Regular” y finalmente tener en cuenta que ningún trabajador del hotel considero que la compensación del personal era “Malo”. Deduciendo así, que el proceso de

compensación de personas, incluye incentivar al personal, contar con un sistema de recompensas que satisfaga las necesidades del personal, respecto remuneraciones, beneficios, motivación y servicios sociales tiene un manejo bueno que aún se puede mejorar y obtener una mejor ponderación de parte de los colaboradores del hotel Cantuta.

4.1.4. Resultados en la dimensión: Desarrollo de Personas

Tabla 12

Desarrollo de Personas

		Puntaje	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	8 a 11	5	25,0	25,0
	Bueno	12 a 15	15	75,0	100,0
	Total		20	100,0	

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS



Figura 4. Desarrollo de personas

Nota: Datos obtenidos de la tabla 12

Interpretación:

De la tabla 12 acompañado con la figura 4 podemos observar la cantidad y porcentaje correspondiente de trabajadores que respondieron a la encuesta, así mismo los puntajes de la escala de valoración que corresponden a la suma de los ítems de cada dimensión propuestos en el instrumento de recolección, a través de la técnica de baremos que se muestra en el anexo 4. Estos datos nos muestran que 15 personas las cuales son trabajadores del Hotel 3 estrellas Cantuta de la ciudad de Puno y que representan el 75% del total de la muestra, consideraron que el proceso de desarrollo de personal de dicho hotel es “Bueno”, mientras que 5 trabajadores los cuales representan el 25%, consideraron que el proceso de desarrollo es “Regular” y finalmente tener en cuenta que ningún trabajador del hotel considero que el proceso de desarrollo de personal era “Malo”. Deduciendo así, que el proceso de desarrollo de personas, que incluye procesos de aprendizaje continuo, autorrealización respecto las capacitaciones y el desarrollo del personal, es percibido como bueno por un buen porcentaje de los colaboradores, dando así a entender que aún se puede realizar planes de mejora para que sea absoluta.

4.1.5 Resultados en la dimensión: Mantenimiento de Personas

Tabla 13

Mantenimiento de personas

		Puntaje	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	8 a 11	6	30,0	30,0
	Bueno	12 a 15	14	70,0	100,0
	Total		20	100,0	

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS



Figura 5. Mantenimiento de personas

Nota: Datos obtenidos de la tabla 13

Interpretación:

De la tabla 13 acompañado con la figura 5 podemos observar la cantidad y porcentaje correspondiente de trabajadores que respondieron a la encuesta, así mismo los puntajes de la escala de valoración que corresponden a la suma de los ítems de cada dimensión propuestos en el instrumento de recolección, a través de la técnica de baremos que se muestra en el anexo 4. Estos datos nos muestran que 14 personas las cuales son trabajadores del Hotel 3 estrellas Cantuta de la ciudad de Puno y que representan el 70% del total de la muestra, consideraron que el mantenimiento de personal de dicho hotel es “Bueno”, mientras que 6 trabajador el cual representa el 30%, consideró que el mantenimiento del personal es “Regular” y finalmente tener en cuenta que ningún trabajador del hotel considero



que el mantenimiento de personal era “Malo”. Deduciendo así, que el proceso de mantenimiento de personas, que incluye crear las condiciones ambientales, psicológicas, respecto la calidad de vida y la relación entre empleados, es percibida con una buena ponderación por los colaboradores, más aún los resultados de regular son mejorables dando importancia a estos puntos a través de los indicadores presentados.

4.1.6. Resultados en la dimensión: Evaluación de Personas

Tabla 14

Evaluación de personas

		Puntaje	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	8 a 11	5	25,0	25,0
	Bueno	12 a 15	15	75,0	100,0
	Total		20	100,0	

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS



Figura 6. Evaluación de personas

Nota: Datos obtenidos de la tabla 14

Interpretación:

De la tabla 14 acompañado con la figura 6 podemos observar la cantidad y porcentaje correspondiente de trabajadores que respondieron a la encuesta, así mismo los puntajes de la escala de valoración que corresponden a la suma de los ítems de cada dimensión propuestos en el instrumento de recolección, a través de la técnica de baremos que se muestra en el anexo 4. Estos datos nos muestran que 15 personas las cuales son trabajadores del Hotel 3 estrellas Cantuta de la ciudad de Puno y que representan el 75% del total de la muestra, consideraron que el proceso de evaluación de personal de dicho hotel es “Bueno”, mientras que 5 trabajadores los cuales representan el 25%, consideraron que el proceso de evaluación es “Regular” y finalmente tener en cuenta que ningún trabajador del hotel considero que el proceso de evaluación de personal era “Malo”. Deduciendo



así, que la evaluación de personas, que incluye las evaluaciones individuales u organizacionales para determinar el éxito o fracaso de la empresa, respecto los sistemas de administración y bases de datos, es percibido por los colaboradores con una mayoría como buena, sin embargo, los puntajes de regular son mejorables conforme se enfoquen mejoras hacia los indicadores mencionados.

4.1.7. Resultados de la variable: Gestión Del Talento Humano

Tabla 15

Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	5	25,0	25,0
	Alto	15	75,0	100,0
	Total	20	100,0	

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS

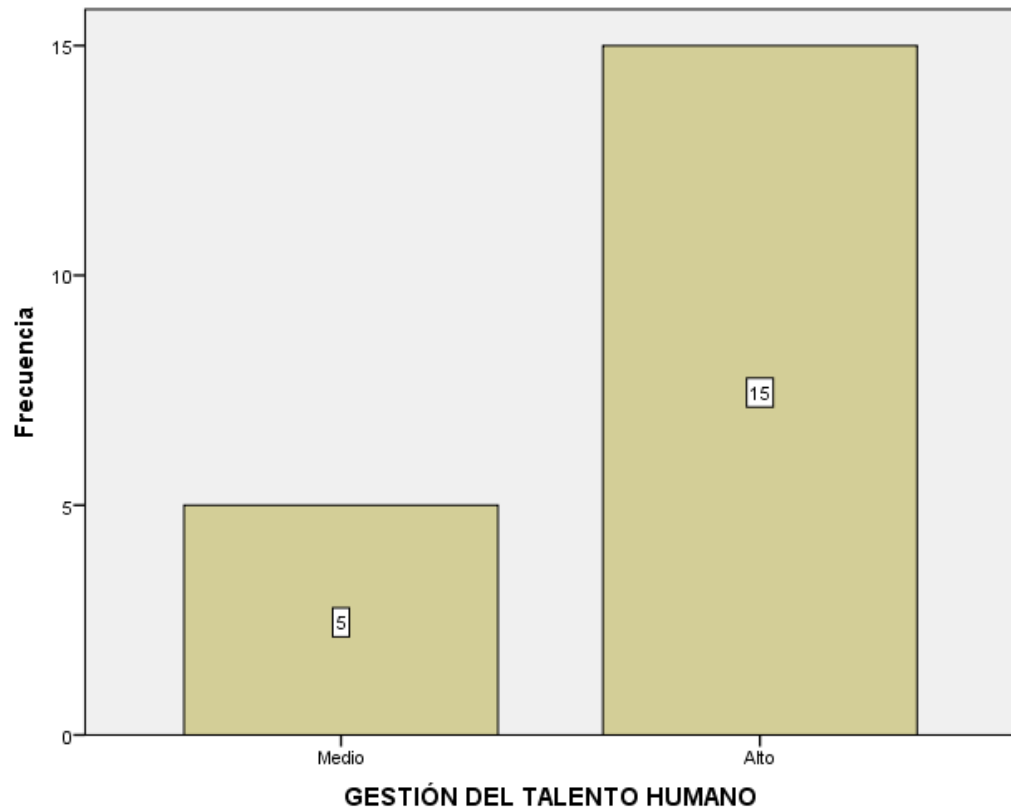


Figura 7. Gestión del talento humano

Nota: Datos obtenidos de la tabla 15

Interpretación:

De la tabla 15 acompañado con la figura 7 podemos observar la cantidad y porcentaje correspondiente de trabajadores que respondieron a la encuesta, así mismo los puntajes de la escala de valoración que corresponden a la suma de los ítems por cada dimensión de la variable gestión del talento humano, propuestos en el instrumento de recolección. Estos datos nos muestran que 15 personas las cuales son trabajadores del Hotel 3 estrellas Cantuta de la ciudad de Puno y que representan el 75% del total de la muestra, consideraron que la gestión del talento humano en dicho hotel es “Alto”, mientras que 5 trabajadores los cuales representan el 25%, consideraron que la gestión del talento humano es “Medio” y finalmente tener en cuenta que ningún trabajador del hotel consideró que la gestión del talento humano era “Baja”.

4.1.8. Resultados de la variable: Desempeño Laboral

Tabla 16

Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	2	10,0	10,0
	Alto	18	90,0	100,0
	Total	20	100,0	

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS

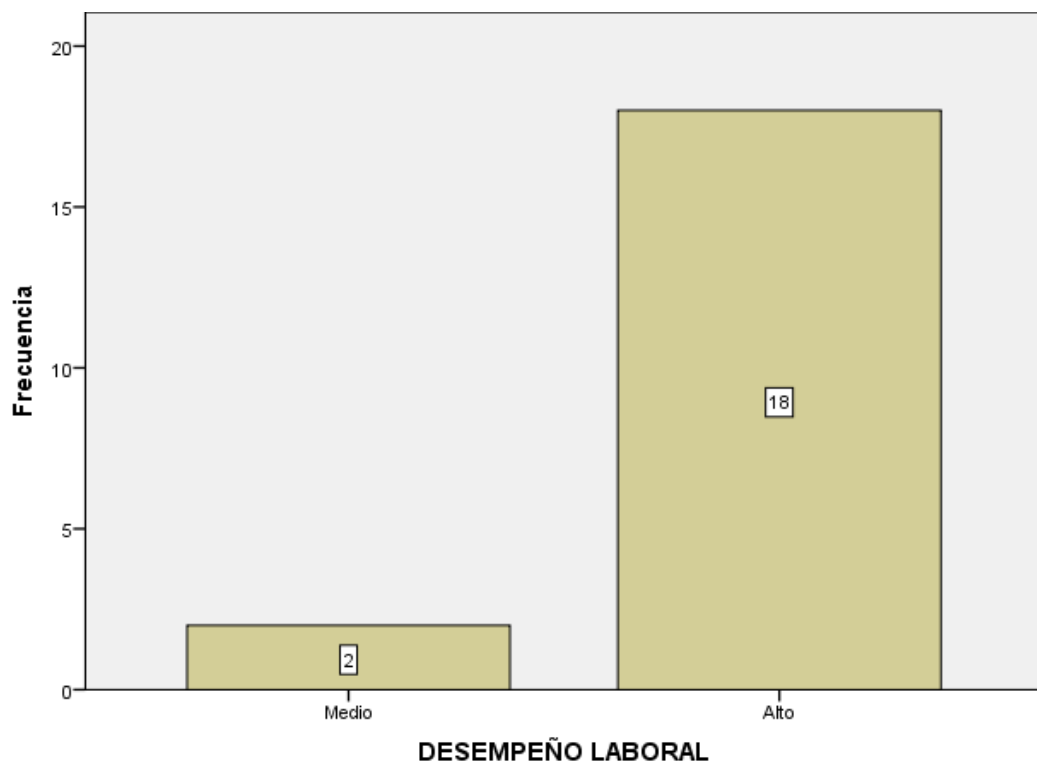


Figura 8. Desempeño laboral

Nota: Datos obtenidos de la tabla 15

Interpretación:

De la tabla 16 acompañado con la figura 8 podemos observar la cantidad y porcentaje correspondiente de trabajadores que respondieron a la encuesta, así mismo los puntajes de la escala de valoración que corresponden a la suma de los ítems por cada dimensión de la variable desempeño laboral, propuestos en el instrumento de recolección. Estos datos nos muestran que 18 personas las cuales



son trabajadores del Hotel 3 estrellas Cantuta de la ciudad de Puno y que representan el 90% del total de la muestra, consideraron que su desempeño laboral en dicho hotel es “Alto”, mientras que 2 trabajadores los cuales representan el 10%, consideraron que su desempeño laboral es “Medio” y finalmente tener en cuenta que ningún trabajador del hotel consideró que su desempeño laboral era “Malo”.

4.2. RESULTADOS DE CORRELACIÓN POR OBJETIVOS

4.2.1. Del Objetivo Específico 1:

Determinar la relación que existe entre la admisión de personal y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

Correlación de la Admisión de Personas con el Desempeño Laboral

Para determinar el coeficiente de correlación vamos a emplear, primeramente, aplicaremos la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk que se detalla en la tabla 6 al ser una muestra menor a los 30 datos, utilizaremos esta prueba para saber si los datos analizados son normales y así aplicar un coeficiente de correlación paramétrico (R de Pearson), o en caso contrario los datos no sean normales aplicar un coeficiente de correlación no paramétrico (Rho de Spearman).

Tabla 17

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

		Correlaciones	
		Admisión de Personas	Desempeño Laboral
Admisión de Personas	Coefficiente de correlación	1.000	.790**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.790**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	20	20

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS

Teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman (0.790) nos indica que existe una correlación positiva considerable significativa de la Admisión De Personas en el Desempeño Laboral, es decir a través de los conocimientos y las habilidades que se presentan en un proceso de reclutamiento o inclusión de nuevo personal, si este proceso es aplicado de manera correcta tendrá resultados positivos en el desempeño laboral.

4.2.2. Del Objetivo Específico 2:

Determinar la relación existe que entre la organización de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

Correlación de la Organización de Personas con el Desempeño Laboral

Para determinar el coeficiente de correlación vamos a emplear, primeramente, aplicaremos la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk detallados en la tabla 6 al ser una muestra menor a los 30 datos, utilizaremos esta prueba para saber si los datos analizados son normales y así aplicar un coeficiente de

correlación paramétrico (R de Pearson), o en caso contrario los datos no sean normales aplicar un coeficiente de correlación no paramétrico (Rho de Spearman).

Tabla 18

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Correlaciones			
		Organización de Personas	Desempeño Laboral
Organización de Personas	Coefficiente de correlación	1.000	.755**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.755**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	20	20

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS

Teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman (0.755) nos indica que existe una correlación positiva considerable significativa de la Organización De Personas en el Desempeño Laboral , es decir a través de la orientación y evaluación del personal, considerando un buen diseño de las actividades a realizar y orientar al seguimiento del desempeño, los trabajadores tendrán un desempeño laboral positivo.

4.2.3. Del Objetivo Específico 3:

Determinar la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

Correlación de la Compensación de Personas con el Desempeño Laboral

Para determinar el coeficiente de correlación vamos a emplear, primeramente, aplicaremos la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk que se

detalla en la tabla 6, al ser una muestra menor a los 30 datos, utilizaremos esta prueba para saber si los datos analizados son normales y así aplicar un coeficiente de correlación paramétrico (R de Pearson), o en caso contrario los datos no sean normales aplicar un coeficiente de correlación no paramétrico (Rho de Spearman).

Tabla 19

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Correlaciones			
		Compensación de Personas	Desempeño Laboral
Compensación de Personas	Coefficiente de correlación	1.000	.807**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.807**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	20	20

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS

Teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman (0.807) nos indica que existe una correlación positiva considerable significativa de la Compensación de Personas en el Desempeño Laboral, es decir a través de las remuneraciones, beneficios, servicios sociales considerando incentivar al personal y satisfacer las necesidades de cada colaborador de manera correcta, traerá que estos tengan un desempeño laboral positivo.

4.2.4. Del Objetivo Específico 4:

Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

Correlación del Desarrollo de Personas con el Desempeño Laboral

Para determinar el coeficiente de correlación vamos a emplear, primeramente, aplicaremos la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk que se detalla en la tabla 6, al ser una muestra menor a los 30 datos, utilizaremos esta prueba para saber si los datos analizados son normales y así aplicar un coeficiente de correlación paramétrico (R de Pearson), o en caso contrario los datos no sean normales aplicar un coeficiente de correlación no paramétrico (Rho de Spearman).

Tabla 20

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Correlaciones			
		Desarrollo de Personas	Desempeño Laboral
Desarrollo de Personas	Coefficiente de correlación	1.000	.712**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.712**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	20	20

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS

Teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman (0.712) nos indica que existe una correlación positiva media significativa del Desarrollo De Personas en el Desempeño Laboral, es decir, a través de la capacitación y desarrollo profesional que incluyen una buena implementación de los procesos de aprendizaje continuo e incentivar la autorrealización, contribuyen de manera positiva al desempeño laboral de los colaboradores del hotel cantuta.

4.2.5. Del Objetivo Específico 5:

Determinar la relación que existe entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

Correlación del Mantenimiento de Personas con el Desempeño Laboral

Para determinar el coeficiente de correlación vamos a emplear, primeramente, aplicaremos la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk que se detalla en la tabla 6, al ser una muestra menor a los 30 datos, utilizaremos esta prueba para saber si los datos analizados son normales y así aplicar un coeficiente de correlación paramétrico (R de Pearson), o en caso contrario los datos no sean normales aplicar un coeficiente de correlación no paramétrico (Rho de Spearman).

Tabla 21

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Correlaciones			
		Mantenimiento de Personas	Desempeño Laboral
Mantenimiento de Personas	Coefficiente de correlación	1.000	.782**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.782**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	20	20

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS

Teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman (0. 782) nos indica que existe una correlación positiva considerable significativa del Mantenimiento De Personas en el Desempeño Laboral, es decir a través de la calidad de vida y la relación entre empleados, mejorando las condiciones para

ejercer sus actividades los trabajadores del hotel cantuta tendrán un desempeño laboral positivo.

4.2.6. Del Objetivo Específico 6:

Determinar la relación que existe entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

Correlación de la Evaluación de Personas con el Desempeño Laboral

Para determinar el coeficiente de correlación vamos a emplear, primeramente, aplicaremos la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk que se detalla en la tabla 6, al ser una muestra menor a los 30 datos, utilizaremos esta prueba para saber si los datos analizados son normales y así aplicar un coeficiente de correlación paramétrico (R de Pearson), o en caso contrario los datos no sean normales aplicar un coeficiente de correlación no paramétrico (Rho de Spearman).

Tabla 22

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Correlaciones			
		Evaluación de Personas	Desempeño Laboral
Evaluación de Personas	Coefficiente de correlación	1.000	.700**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.700**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	20	20

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS

Teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman (0.700) nos indica que existe una correlación positiva media significativa de la

Evaluación De Personas en el Desempeño Laboral, es decir a través, de los sistemas administrativos y base de datos enfocándonos a un buen seguimiento y control de actividades se incrementara el desempeño laboral de los colaboradores del hotel Cantuta.

4.2.7. Del Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021

Correlación de la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral

Para determinar el coeficiente de correlación vamos a emplear, primeramente, aplicaremos la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk que se detalla en la tabla 6, al ser una muestra menor a los 30 datos, utilizaremos esta prueba para saber si los datos analizados son normales y así aplicar un coeficiente de correlación paramétrico (R de Pearson), o en caso contrario los datos no sean normales aplicar un coeficiente de correlación no paramétrico (Rho de Spearman).

Tabla 23

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

Correlaciones			
		Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	.835**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.835**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	20	20

Nota: Elaboración propia procesado en SPSS

Teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy



fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman (0.835) nos indica que existe una correlación positiva considerable significativa de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral, de esta manera se deduce que, a través del buen proceso de gestión del talento humano, incluyendo cada una de sus dimensiones e indicadores tendremos un desempeño laboral positivo en los colaboradores del hotel cantuta.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Para la Hipótesis Específica 1

H1: La admisión de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 10 y teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman = 0.790** nos indica que existe una correlación positiva considerable de la Admisión De Personas en el Desempeño Laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno – 2021.

Para la Hipótesis Específica 2

H1: La organización de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 13 y teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman = 0.755** nos indica que existe una correlación positiva considerable de la Organización De Personas en el Desempeño Laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno – 2021.



Para la Hipótesis Específica 3

H1: La compensación de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 16 y teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman = 0.807** nos indica que existe una correlación positiva considerable de la Compensación De Personas en el Desempeño Laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno – 2021.

Para la Hipótesis Específica 4

H1: El desarrollo de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 19 y teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman = 0.712** nos indica que existe una correlación positiva media del Desarrollo De Personas en el Desempeño Laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno – 2021.

Para la Hipótesis Específica 5

H1: El mantenimiento de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 22 y teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman = 0.782** nos indica que



existe una correlación positiva considerable del Mantenimiento De Personas en el Desempeño Laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno – 2021.

Para la Hipótesis Específica 6

H1: La evaluación de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla 25 y teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman = 0. 700** nos indica que existe una correlación positiva media de la Evaluación De Personas en el Desempeño Laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno – 2021.

Para la Hipótesis General

H1: La gestión del talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral en Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.

De acuerdo a los resultados mostrados en el 28 y teniendo en cuenta que el coeficiente Rho de Spearman fluctúa entre -1 y 1, siendo 0 la inexistencia de influencia y 1 la existencia de una influencia muy fuerte, podemos observar que, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman = 0. 835** nos indica que existe una correlación positiva considerable de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno – 2021.

4.4. DISCUSIÓN

La presente investigación en general ayuda a lograr establecer el grado de relación significativa entre las variables presentadas, como son la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el hotel Cantuta; de esta forma se puede confirmar lo establecido en las hipótesis. Estos resultados podemos relacionar con la investigación



citada en los antecedentes del autor Valeriano (2018) quien es su tesis titulada “Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito los andes s.a. ayaviri-2018”, donde concluye la existencia de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,370$ que es estadísticamente significativo por lo tanto se demuestra que dichos resultados ayudan a lograr definir la mejora de la gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral.

Así también en la investigación efectuada por Espinoza (2020), concluye que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con una correlación positiva considerable de Rho de Spearman = 0.703 y un nivel de significancia (bilateral) sig. = 0,000, coincidiendo con los resultados de nuestra investigación, de esta manera estableciendo que existe una relación significativa entre las dos variables trabajadas.

De la misma manera en la investigación realizada por Del Castillo (2017) en su tesis titulada “La Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”, donde concluye con el resultado de 0,775, con este resultado indicando que existe una relación positiva entre las variables así mismo se establece como un nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia $p=0.032<0.05$, concluyendo que existe una relación significativa.

Desde esta perspectiva, se puede observar el artículo científico de Flores (2019) relacionado directamente al sector hotelero titulada “Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno” donde concluye que el área de la gestión de personas es muy sensible y de prioridad en las organizaciones relacionadas al sector turístico y hotelero, predominando sobre todo al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.



V. CONCLUSIONES

En base a la investigación realizada y los resultados obtenidos se formulan las siguientes conclusiones.

- Respecto al objetivo específico 1: “Determinar la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021”, esta afirmación es fundamentada a través de los resultados mostrados, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman es = 0.790 y su valor de significancia es de 0.000 que resulta menor al error que se propuso de 0.05. En consecuencia, el correcto manejo y la implementación de los indicadores de la admisión de personas como: el conocimiento y las habilidades contribuirán al mejoramiento del desempeño laboral.
- Respecto al objetivo específico 2: “Determinar la relación existe que entre organización de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021”, esta afirmación es fundamentada a través de los resultados mostrados, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman es = 0.755 y su valor de significancia es de 0.000 que resulta menor al error que se propuso de 0.05. En consecuencia, el correcto manejo y la implementación de los indicadores de la admisión de personas como: la orientación de las personas y la evaluación de desempeño contribuirán al mejoramiento del desempeño laboral.
- Respecto al objetivo específico 3: “Determinar la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021”, esta afirmación es fundamentada a través de los resultados mostrados, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman es = 0.807 y su valor de significancia es de 0.000 que resulta menor al error que se



- propuso de 0.05. En consecuencia, el correcto manejo y la implementación de los indicadores de la admisión de personas como: la remuneración, Beneficios, motivación y los servicios sociales contribuirán al mejoramiento del desempeño laboral.
- Respecto al objetivo específico 4: “Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021”, esta afirmación es fundamentada a través de los resultados mostrados, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman es = 0.712 y su valor de significancia es de 0.000 que resulta menor al error que se propuso de 0.05. En consecuencia, el correcto manejo y la implementación de los indicadores de la admisión de personas como: la capacitación y el desarrollo profesional contribuirán al mejoramiento del desempeño laboral.
 - Respecto al objetivo específico 5: “Determinar la relación que existe entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021”, esta afirmación es fundamentada a través de los resultados mostrados, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman es = 0.782 y su valor de significancia es de 0.000 que resulta menor al error que se propuso de 0.05. En consecuencia, el correcto manejo y la implementación de los indicadores de la admisión de personas como: La calidad de vida y relaciones entre empleados contribuirán al mejoramiento del desempeño laboral.
 - Respecto al objetivo específico 6: “Determinar la relación que existe entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021” esta afirmación es fundamentada a través de los resultados mostrados, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman es = 0.700 y su valor de significancia es de 0.000 que resulta menor al error que se propuso de



0.05. En consecuencia, el correcto manejo y la implementación de los indicadores de la admisión de personas como: los Sistemas de administración y las bases de datos contribuirán al mejoramiento del desempeño laboral.

- Respecto al objetivo general: “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021”, esta afirmación es fundamentada a través de los resultados mostrados, el valor obtenido del Coeficiente Rho de Spearman es = 0.835 y su valor de significancia es de 0.000 que resulta menor al error que se propuso de 0.05. En consecuencia, el correcto manejo y la implementación del proceso de la Gestión del talento humano a través de las dimensiones, afirman un desempeño laboral positivo.



VI. RECOMENDACIONES

En base a la investigación realizada, respeto a los objetivos, los resultados y conclusiones obtenidos se formulan las siguientes recomendaciones.

- Se recomienda a los encargados de la admisión de personas implementar indicadores que midan los conocimientos y habilidades de los nuevos colaboradores, así mejorando el área de admisión, para escoger las personas idóneas para los puestos correctos, con esto mejorar y obtener resultados eficientes así elevar el desempeño laboral.
- Respecto a la organización de personas, se recomienda mejorar los sistemas de orientación a los nuevos trabajadores, mediante capacitaciones periódicas de su puesto, para un mejor afianzamiento del mismo, también realizar un seguimiento constante para maximizar la adaptación en el puesto de trabajo, de esta manera incrementar su desempeño laboral.
- Se recomienda crear un plan de incentivos compensación mediante bonos de productividad, también incentivar de manera no monetaria como accesos a servicios dentro del hotel en compensación de su buen desempeño dentro de la organización.
- En relación al desarrollo de las personas, se recomienda incrementar los planes de capacitación del personal en sus diferentes niveles, ya sean en los puestos directamente relacionados con el servicio a los turistas como, los puestos complementarios, así emprender un aprendizaje continuo para que los colaboradores sientan su autorrealización y de esta manera mejore el desempeño laboral.



- Se recomienda realizar una programación de actividades extralaborales para la interacción de los colaboradores así, establecer relaciones que mejoren el ambiente de trabajo y ayuden a incrementar la comunicación entre las diferentes áreas del Hotel por ende incrementar el desempeño laboral.
- Se recomienda realizar evaluaciones que den seguimiento a cada uno de los colaboradores, establecer un sistema de control de los datos personales y así tener una mayor planificación en relación al personal y los objetivos de la organización.
- Respecto a la gestión del talento humano, se recomienda a los encargados de direccionar el Hotel “Cantuta” enfocar los recursos necesarios hacia el área de personal, para implementar cada una de las recomendaciones que se desarrollaron en los puntos anteriores, así mismo tener en cuenta que el buen manejo de la gestión del talento humano tendrá un impacto en el desempeño laboral que traerá muchos beneficios positivos en el Hotel Cantuta ya que la presente investigación demuestra la relación significativa que tienen las variables que fueron investigadas.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. Buenos aires: Granica.
- Alles, M. (2012). *Diccionario de terminos: recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Ciudad Autonoma de Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2017). *Desarrollo del Talento Humano: Basado en competencias*. Ciudad Autonoma de Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Amador, J. (2008). *Fundamentos teóricos sobre gestión del talento humano*. Bogota: UPB Editorial.
- Anderson, D., Sweeney, D., y Williams, T. (2008). *Estadística para Administración y Economía*. Mexico: CENGAGE Learning.
<http://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/LIBRO-13-Estadistica-para-administracion-y-economia.pdf>
- Araujo, M., y Guerra, M. (2007). Inteligencia Emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior publicas. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*. 4(2). 132-147.
- Asqui, V. (2020). *La Gestion del Talento Humano y el desempeño Laboral de la Empresa Pública Municipal Mercado de Productores San Pedro de Riobamba EP-EMMPA* (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7099>
- Bain, D. (1997). *Productividad*. Mexico: Mc Graw Hill
- Bendezu, K. (n.d.). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave schoool" San juan de*



- Luriganchu, 2020* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15402/Bendezu_pk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Bogota D.C: Pearson.
- Bohlander, G., y Snell, S. (2008). *Administración de Recursos Humanos* (14a ed.). Mexico D.F: Cengage Learning.
- Borsic, Z. D. (2017). *La Gestión del Talento Humano y la Inteligencia Emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Institución de Educación Superior* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Autónoma de México, Estados Unidos de México. <http://132.248.9.195/ptd2017/abril/0757873/0757873.pdf>
- Cacsire, G. (2019). *La Gestión del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de la oficina de recursos Humanos de las Universidades Públicas de la región de Puno* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10930>
- Chiang, M., y Sanchez. (2010). *Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso retail*. 19(2). 21-36
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (Quinta ed.). Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Recursos Humanos*. Mexico: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento Humano* (3a ed.). Ciudad de México: McGrawHill.
- Condori, M. (2017). *Gestión el Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno –*



2017(Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Conexión ESAN. (05 de setiembre 2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>

Da Silva, O. (2002). *Teorías de la administración*. Internacional Thomson Editores, S.A.

Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Denisi, A., & Jackson, S. (2003). *Managing knowledge for sustained competitive advantage*: John Wiley & Sons.

Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson

Dioses, B. (2021). *Percepcion de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en los colaboradores de una organización de la ciudad de Trujillo, 2021*(Tesis de maestria). Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/83376>

Espinoza, V. (2020). *Gestión del talento humano y eldesempeño laboral de los representantes financieros del banco internacional del Perú - Interbank Chimbote 2020* (Tesis de maestria). Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82178>



- Estela, D. (2015). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa hipermercados tottus s.a de la provincia de pacasmayo, 2015* (Tesis de pregrado). Universidad nacional de trujillo. bit.ly/3KNRD7h
- Feijó, J. (2016). *El talento humano en hotelería y turismo* (1a ed.). Buenos Aires: Ugerman editor.
- Flores, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 59-77. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Flores, R. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico DF: UNID Editorial Digital.
- Genesi, M & Suarez, F. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. *Revista Científica Humanas*, 6(17), 116-155. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3632926>
- Gonzales, W. (2011). *La Gestión del Talento Humano y la Motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico de "Guaranda" en el primer semestre del 2011* (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador. <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/201/3/TESIS%20MARLENE%20YA%20FINAL.pdf>
- González, B., & Choton, M. (2022). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2020. *Revista Pakamuros*, (10), 132-145. doi:doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i3.321
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (6ta ed.). Mexico D.F: McGrawHill.



- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (4a ed.). Mexico D.F: McGrawHill.
- Hernandez, E. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los docentes de una Universidad Privada, Chíncha Alta-2018* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35177>
- Huayllani, E. (2015). *Políticas de incentivos y la eficiencia laboral del personal administrativo en la municipalidad Distrital de Ascensión, 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica. bit.ly/3Lcy1uE
- Jauregui, K. (03, de Julio 2018). *Fuga de talentos: ¿cómo acabar con esta problemática en las organizaciones?*. Conexion Esan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/fuga-de-talentos-como-acabar-con-esta-problematika-en-las-organizaciones>
- Lara, J., & Vásquez , A. (01, marzo 2015). *Gestion del Talento Humano*. Overblog. <http://google.over-blog.es/article-28524229.html>
- León, C. (2017). *La gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de administración del Minedu 2016* (Tesis de Maestría en Gestion Publica). Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9023/Le%c3%b3n_RCS.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Llughha, L. (2011). *Sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa Tierra Linda del Cantón Pillaro* (Tesis de pregrado). Universidad Tecnica de Ambato,Ecuador. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1056/1/448%20Ing.pdf>
- Monzon, K. (2020). *Gestion del talento humano y su relacion con el servicio del hotel sonesta cusco, 2020* (Tesis de pregrado), Universidad andina del Cusco. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/3771>



- Navarro, J. (2018). *Gestión logística y Productividad en el área de despacho en la central de Lima*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/24527>
- Passos, E., y Arias, F. (2017). El capital humano como factor de competitividad en la industria hotelera y turística en cartagena. *Panorama económico*, (24). 269-289.
- Perez, O. (08, de diciembre 2014). People next. <https://blog.peoplenext.com.mx/los-beneficios-de-la-gestion-del-talento-humano-por-competencias-para-tu-empresa>
- Ramirez, L. (2008). *Análisis de la Autocorrelación Espacial de los radios censales del Área Metropolitana del Gran Resistencia (AMGR) considerando variables sociodemográficas*. Aplicación del índice de Moran. Reunión de Comunicaciones Científicas y Técnicas, 1(2).
<https://hum.unne.edu.ar/investigacion/geografia/labtig/publicaciones/public31.pdf>
- Rivero, y Dabos. (2017). Gestion diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 39-51.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración* (12a ed.). Mexico D.F: Pearson.
- Siccha, E. (2019). *Gestión del Talento Humano y su relacion con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión Educativa Local de Chachapoyas – 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Medoza de Amazonas. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1852>
- Suarez, A., y Ramos, N. (2019). *Clima Organizacional ydesempeño laboral en el personal del Centro de San Fernando, 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle. bit.ly/3oldxqO
- Valeriano, V. (2018). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito los andes s.a*



ayaviri-2018. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano.

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10262>

Vallejo, L. (2015). *Gestion del talento Humano*. Chimborazo: Caracola editores.

Vara, A. (2010). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Universidad San Martin de Porres.

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentacion: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: Universidad San Martin de Porres.

Villar, E. (2017). *Gestion del talento Humano y su Relevancia con el desempeño laboral en la Universidad Nacional Jose Maria Arguedas* (Tesis de maestria). Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30261/villar_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wether, W. B., & Davis, K. (2008). *Administracion de recuros humanos* (6a ed.). Mexico D.F: McGrawHill.

Yaipén, J. R. (2020). *Gestion del Talento Humano para optimizar el desempeño en el Hotel Valle del Sol Hand de la ciudad de Chiclayo-Región Lambayeque,2019* (Tesis de pregrado). Universidad de Lambayeque.

<https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/379>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODO
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la organización de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?</p> <p>Problema específico 5 ¿Qué relación existe entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?</p> <p>Problema específico 6 ¿Qué relación existe entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno - 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre la organización de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p> <p>Objetivo Específico 3 Determinar la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar la relación que existe entre el mantenimiento de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p> <p>Objetivo específico 6 Determinar la relación que existe entre la evaluación de personas y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p>	<p>Hipótesis General La gestión del talento humano se relaciona positivamente con el desempeño laboral en Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p> <p>Hipótesis específico 1 La admisión de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p> <p>Hipótesis específico 2 La organización de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p> <p>Hipótesis específico 3 La compensación de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p> <p>Hipótesis específico 4 El desarrollo de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p> <p>Hipótesis específico 5 El mantenimiento de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p> <p>Hipótesis específico 6 La evaluación de personas se relaciona positivamente con el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la Ciudad de Puno – 2021.</p>	<p>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - Dimensiones: ✓ Admisión ✓ Organización ✓ Compensación ✓ Desarrollo ✓ Mantenimiento ✓ Evaluación</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL - Dimensiones: ✓ Productividad ✓ Eficacia ✓ Eficiencia.</p>	<p>✓ Admisión de personas Conocimientos. ✓ Organización de personas Orientación de las personas. Evaluación de desempeño. ✓ Compensación de personas Remuneraciones. Beneficios/Motivación. Servicios sociales. ✓ Desarrollo de personas Capacitación. Desarrollo profesional. ✓ Mantenimiento de personas Calidad de vida. Relaciones entre empleados. ✓ Evaluación de personas Sistemas de administración. Base de datos. ✓ Productividad Laboral Eficiencia y eficacia del trabajador. Cumplimiento de metas. Nivel de producción del personal. ✓ Eficacia Laboral Nivel de calidad del trabajo. Cumplimiento de las tareas y metas asignadas. Conocimiento de las funciones dentro del puesto ✓ Eficacia Laboral Liderazgo y operación en el centro de trabajo Nivel de conocimientos técnicos. Nivel de adaptabilidad del trabajador. .</p>	<p>1. Enfoque: Cuantitativo 2. Alcance: Correlacional 3. Diseño: No Experimental – transversal 4. Población: 20 5. Muestra: 20 6. Técnica de Investigación: Encuesta 7. Instrumento De Investigación: Cuestionario. 8. Análisis Estadístico: SPSS Rho de Spearman</p>

Nota: Elaboración propia.



ANEXO 2: Instrumento Gestión del talento humano

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA		
	5	4	3	2	1		
N.º	ITEM		VALORACIÓN				
			5	4	3	2	1
	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
	ADMISIÓN DE PERSONAS						
1	¿Se considero un proceso de evaluación de conocimientos para formar parte del personal?						
2	¿Se toma en cuenta la experiencia para acceder a los puestos de trabajo?						
	ORGANIZACIÓN DE PERSONAS		5	4	3	2	1
3	¿Se brinda orientación para el desempeño de funciones?						
4	¿Pasó por un “proceso de evaluación de desempeño”?						
	COMPENSACIÓN DE PERSONAS		5	4	3	2	1
5	¿La remuneración que recibe, es compensado con el trabajo que realiza?						
6	¿El hotel cuenta con beneficios para sus colaboradores?						
7	¿El hotel motiva a sus colaboradores?		5	4	3	2	1
8	¿El hotel brinda servicios sociales a sus colaboradores (seguros)?						
	DESARROLLO DE PERSONAS		5	4	3	2	1
9	¿Se brinda capacitación y/o entrenamiento por parte del hotel?						
10	¿El hotel contribuye con el desarrollo profesional de los colaboradores?						
11	¿Los colaboradores están ubicados de acuerdo a su especialidad?						
	MANTENIMIENTO DE PERSONAS		5	4	3	2	1
12	¿Trabajando en el hotel siente su desarrollo personal?						
13	¿Existe cooperación entre las diferentes áreas del hotel?						
14	¿Se siente ayudado cuando realiza una actividad dentro del hotel?						
	EVALUACIÓN DE PERSONAS		5	4	3	2	1
15	¿Usted puede acceder a información sobre sus próximas vacaciones?						
16	¿Usted puede acceder a información sobre su puesto de trabajo?						
17	¿El hotel utiliza un sistema de registro del personal?						

Nota: Monzon, (2020)



ANEXO 3: Instrumento Desempeño Laboral

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA		
5	4	3	2	1		
N.º	ITEM	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL					
	PRODUCTIVIDAD LABORAL					
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cumple con eficiencia su trabajo dentro de la organización?					
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
5	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?					
	EFICACIA LABORAL	5	4	3	2	1
6	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
8	¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
9	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
10	¿Usted logra realizar las actividades que le ha asignado?					
	EFICIENCIA LABORAL	5	4	3	2	1
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

Nota: Suarez Zavala y Ramos Tarazona, (2019)



ANEXO 4: Modelo de instrumento aplicado

ENCUESTA

Estimado colaborador(a):

La presente encuesta es parte del estudio que tiene como propósito determinar la relación existente entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno, 2021. De antemano expresamos nuestro saludo y agradecer por dar respuesta a las preguntas de este cuestionario. Este es un cuestionario anónimo.

Instrucciones: Leer con atención y marcar con una X en el lugar de su elección del ítem respectivo.

DATOS DEMOFIGURAS

Edad: () Sexo: (M) (F)

Para calcular las variables, marcar con una “X” en el casillero respectivo según la escala siguiente:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
5	4	3	2	1

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N.º	ITEM	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	ADMISIÓN DE PERSONAS	5	3	3	2	1
1	¿Se considero un proceso de evaluación de conocimientos para formar parte del personal?					
2	¿Se toma en cuenta la experiencia para acceder a los puestos de trabajo?					
	ORGANIZACIÓN DE PERSONAS	5	4	3	2	1
3	¿Se brinda orientación para el desempeño de funciones?					
4	¿Pasó por un “proceso de evaluación de desempeño”?					
	COMPENSACIÓN DE PERSONAS	5	4	3	2	1
5	¿La remuneración que recibe, es compensado con el trabajo que realiza?					
6	¿El hotel cuenta con beneficios para sus colaboradores?					
7	¿El hotel motiva a sus colaboradores?					
8	¿El hotel brinda servicios sociales a sus colaboradores (seguros)?					



DESARROLLO DE PERSONAS		5	4	3	2	1
9	¿Se brinda capacitación y/o entrenamiento por parte del hotel?					
10	¿El hotel contribuye con el desarrollo profesional de los colaboradores?					
11	¿Los colaboradores están ubicados de acuerdo a su especialidad?					
MANTENIMIENTO DE PERSONAS		5	4	3	2	1
12	¿Trabajando en el hotel siente su desarrollo personal?					
13	¿Existe cooperación entre las diferentes áreas del hotel?					
14	¿Se siente ayudado cuando realiza una actividad dentro del hotel?					
EVALUACIÓN DE PERSONAS		5	4	3	2	1
15	¿Usted puede acceder a información sobre sus próximas vacaciones?					
16	¿Usted puede acceder a información sobre su puesto de trabajo?					
17	¿El hotel utiliza un sistema de registro del personal?					

DESEMPEÑO LABORAL

N.º	ITEM	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Cumple con eficiencia su trabajo dentro de la organización?					
3	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
4	¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
5	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?					
EFICACIA LABORAL		5	4	3	2	1
6	¿Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
7	¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
8	¿Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					



9	¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?					
10	¿Usted logra realizar las actividades que le ha asignado?					
	EFICIENCIA LABORAL	5	4	3	2	1
11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
12	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
13	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
14	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
15	¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					
GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN						

ANEXO 5: Escalas de valoración y baremos de los instrumentos

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
5	4	3	2	1

BAREMACIÓN:

La baremación se establece para otorgar valores que nos den facilidad al momento de explicar e interpretar los resultados del proceso de investigación. Por ello se procede a realizar una sumatoria del total de los valores otorgados por cada dimensión.

Tabla 24*Baremos de interpretación de la Variable Gestión del talento Humano*

Dimensiones							
Nivel	Total	1	2	3	4	5	6
Bajo/Malo	17-40	2-5	2-5	4-9	3-7	3-7	3-7
Medio/Regular	41-63	6-8	6-8	10-14	8-11	8-11	8-11
Alto/bueno	64-85	9-10	9-10	15-20	12-15	12-15	12-15

Nota: Elaboración propia.

Tabla 25*Baremos de interpretación de la Variable Desempeño Laboral*

Dimensiones				
Nivel	Total	1	2	3
Bajo/Malo	15-35	5-12	5-12	5-12
Medio/Regular	36-55	13-19	13-19	13-19
Alto/bueno	56-75	20-25	20-25	20-25

Nota: Elaboración propia.



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo German Elvis Sosa Paucar
, identificado con DNI 74144056 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Administración

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

« GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOTEL CANTUTA
DE LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO - 2021 »

” Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 18 de mayo del 2023



FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo German Elvis Sosa Paucar

, identificado con DNI 74144056 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Administración

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOTEL CANTUTA DE LA CIUDAD DE PUNO EN EL AÑO - 2021

” Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

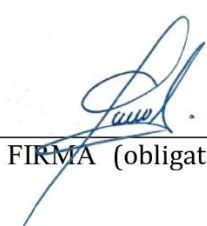
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 18 de mayo del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella