



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA  
PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA  
CORPORACIÓN ALEVE AXDA S.A.C. SEDE HUÁNUCO 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

**ESPINOZA CONDEZO THALIA ANGELICA  
ORCID: 0000-0002-4761-2894**

**ASESOR**

**CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS  
ORCID: 0000-00026399-5928**

**CHIMBOTE – PERÚ  
2022**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTORA**

Espinoza Condezo, Thalia Angelica

ORCID: 0000-0002-4761-2894

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado, Chimbote, Perú

### **ASESOR**

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-00026399-5928

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias e Ingeniería, Escuela  
Profesional de Administración. Chimbote, Perú.

### **JURADO**

Canchari Quispe, Alicia

ORCID: 0000-0001 -6176-191X

Rosillo De Purizaca, Maria del Carmen

ORCID: 0000-003-2177-5676

Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

## **FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

Canchari Quispe, Alicia ORCID:

0000-0001 -6176-191X

**Presidente**

Rosillo De Purizaca, Maria del Carmen

ORCID. 0000-003-2177-5676

**Miembro**

Mgtr. Limo Vásquez, Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

**Miembro**

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-00026399-5928

**Asesor**

## **AGRADECIMIENTO**

### **A mi Alma Mater:**

Mi más sincero agradecimiento por cobijarme en sus aulas y brindarme la formación necesaria para hacerme una futura profesional de éxito.

Siendo considerada la primera casa de estudios, a nivel regional, constituye un orgullo para nosotros.

### **A mis Docentes:**

Un profundo y merecido reconocimiento a nuestros queridos profesores, quienes con sus sabias enseñanzas ha contribuido a reforzar nuestra formación profesional.

## **DEDICATORIA**

### **A Dios:**

Con mucha gratitud a Dios, creador de todas las cosas, por tomar mi mano, fortalecerme y guiarme para continuar disfrutando del regalo de la vida y por poner en cada uno de mis días fe, esperanza y amor.

### **A mi madre y tío:**

Agradezco por su inmenso amor durante toda mi vida y porque me brindaron su confianza y su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, siempre alentándome para no dejarme caer, quisiera decirles que este logro es una forma de decirles que los AMO, aunque todo lo que haga será para manifestarles este noble sentimiento y agradecimiento.

## CONTENIDO

1. Caratula.....	i
2. Equipo de trabajo.....	ii
3. Hoja de firma del jurado y asesor.....	..iii
4. Hoja de agradecimiento y dedicatoria .....	iv
5. Índice de Contenido.....	vi
6. Índice de gráficos y tablas .....	..vii
7. Resumen y Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	5
2.1. Antecedentes .....	5
2.2. Bases teóricas de la investigación .....	11
III. HIPÓTESIS.....	27
IV. METODOLOGÍA.....	28
4.1. Diseño de la investigación.....	28
4.2. Población y muestra.....	29
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	30
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
4.5. Plan de análisis.....	31
4.6. Matriz de consistencia.....	33
4.7. Principios éticos.....	34
V. RESULTADOS.....	36
5.1. Resultados.....	36
5.2. Análisis de los resultados.....	52
VI. CONCLUSIONES.....	59
VII. RECOMENDACIONES.....	60
Referencias Bibliográficas.....	61
Anexos.....	64

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Huánuco 2022. ....	39
Tabla 2 Determinación de las principales características de la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022. ....	40
Tabla 3 Determinación de las principales características de la integración de personas de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022. ....	40
Tabla 4 Determinación de las principales características de la organización de personas de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022. ....	41
Tabla 5 Descripción de las principales características del compromiso de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022. ....	41
Tabla 6 Descripción las principales características de la productividad de los trabajadores de la corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022 ....	42
Tabla 7 Descripción las principales características de la satisfacción de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022 ....	42
Tabla 8 Elaboración de un plan de mejora en la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022 ....	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje del tiempo en el rubro.....	74
Figura 2. Porcentaje del número de trabajadores .....	74
Figura 3. Porcentaje del vínculo familiar .....	75
Figura 4. Porcentaje del objetivo de creación de la empresa.....	76
Figura 5. Porcentaje de la Gestión del talento humano .....	76
Figura 6. Porcentaje del desempeño laboral .....	76
Figura 7. Porcentaje de la integración de personas .....	77
Figura 8. Porcentaje de la organización de personas.....	77
Figura 9. Porcentaje del compromiso del personal.....	78
Figura 10. Porcentaje de la productividad del personal.....	78
Figura 11. Porcentaje de la satisfacción del personal.....	79

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo de determinar las principales características de la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve AXDA S.A.C. sede Huánuco 2022. El diseño de investigación del estudio es no experimental, de tipo aplicada, de nivel transversal – descriptivo. Para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario de 27 preguntas aplicado a 20 trabajadores. Para el procesamiento de información se utilizó Microsoft Excel con el fin de diseñar los gráficos y tablas. Como resultado se obtuvo que la gestión de talento humano fue de nivel regular en un 70% y el desempeño del personal fue de 45% bajo. Se concluye que la gestión de talento humano como estrategia permite mejorar el desempeño laboral, sin embargo, existe todavía una brecha que reduce el desempeño del personal, por tanto, es necesario conocer las necesidades de los trabajadores y brindar una solución oportuna, asimismo el plan de mejora ha servido para que las autoridades puedan tomar decisiones oportunamente en estos aspectos.

**Palabras clave:** Gestión del Talento Humano, Recursos Humanos, Desempeño Laboral, Productividad.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to determine the main characteristics of human talent management as a strategy to improve the labor performance of Corporación Aleve AXDA S.A.C. Huánuco headquarters 2022. The research design of the study is non-experimental, of an applied type, of a transversal - descriptive level. For the collection of information, the survey was used as a technique and a questionnaire of 27 questions applied to 20 workers was used as an instrument. For the information processing, Microsoft Excel was used in order to design the graphs and tables. As a result, it was obtained that the management of human talent was of a regular level in 70% and the performance of the personnel was 45% low. It is concluded that the management of human talent as a strategy allows to improve work performance, however, there is still a gap that reduces the performance of the personnel, therefore, it is necessary to know the needs of the workers and provide a timely solution, as well as the plan improvement has served for the authorities to make timely decisions in these aspects.

**Keywords:** Human Talent Management, Human Resources, Labor Performance, Productivity.

# I. INTRODUCCIÓN

El presente informe de investigación denominado: Gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la corporación Aleve AXDA S.A.C. sede Huánuco 2022. Tuvo como finalidad determinar las principales características de la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve AXDA S.A.C. sede Huánuco, debido a que las empresas no cuentan con una apropiada gestión de talento humano afectando de esta manera el desempeño laboral porque existen problemas que afectan su rentabilidad y el cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

Comúnmente la aplicación de la gestión de talento por las empresas es un problema debido a que es una necesidad constante por tener un personal capacitado, además, según el Banco Mundial (2019) los ingresos laborales en América Latina y el Caribe establece el 60% y 80% de los ingresos totales de los sectores más pobres, durante el año 2019 el Perú ha tenido una tasa de desempleo con un 40% más pobre.

Además, el déficit del capital humano es debido a que las habilidades cognitivas y socioemocionales se manifiestan a una edad temprana, los costos se elevan durante el crecimiento del ser humano. Siendo las inversiones rentables por los Gobiernos en el capital humano durante los primeros 1000 días de vida de una persona (Banco Mundial, 2018).

Asimismo, es necesario que los gobiernos de los países inviertan en la población con el fin de mejorar a las personas para competir en la economía del futuro. También, las personas que viven en países en desarrollo cuatro de cada cinco ciudadanos no saben de la protección social, siendo 200 millones de seres humanos

que trabajan en el sector informal, sufriendo de un salario inestable influyendo de manera negativa en su desempeño laboral dado que no pueden cubrir sus necesidades (Banco Mundial, 2018)

Por otro lado, el mercado laboral en el sector económico primario, manufactura, servicios, educación, ventas por menor, construcción y servicios públicos, ya sea en empresas pequeñas, medianas o grandes la fuerza laboral está presente como asalariado, empleador, independiente y no pago. Muchos trabajadores dependen de una organización por tanto es importante mantener su estabilidad para que los trabajadores se sientan seguros y satisfechos (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2018), muestra que el personal que labora en el sector de la educación superior técnica deben cumplir un perfil y contar con experiencia, muchas empresas de este sector tanto público como privado se preocupan por medir la productividad del personal considerandolos como “activos” lo que influye en los fondos de la entidad.

Actualmente, la empresa Aleve Axda S.A.C. ubicada en la ciudad de Huánuco dedicados al sector de la educación superior técnica tiene la necesidad de investigar sobre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, debido a las constantes supervisiones por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), con el fin de mejorar y tener un buen desempeño para formar profesionales técnicos utilizando los recursos necesarios como la tecnología, capital y mano de obra.

Asimismo, se observó que el personal administrativo y académico no cumplen con su trabajo eficientemente y no se identifican con la empresa con vocación de

servicio. Por tal motivo, la empresa concentra su empeño en cubrir las expectativas del cliente (estudiante) debido a la competencia y perder un cliente sería una pérdida económica y afectaría la reputación de la empresa, por tanto, la empresa es responsable de capacitar, motivar y brindarle una remuneración justa a los trabajadores para cumplir sus objetivos organizacionales.

Por lo expuesto anteriormente se tuvo como problema principal: ¿Cuáles son las principales características de la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve AXDA S.A.C. sede Huánuco 2022?

Para poder responder a la pregunta de investigación se planteó el siguiente objetivo general: Determinar las principales características de la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve AXDA S.A.C. sede Huánuco 2022.

Para alcanzar el objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Describir las principales características de la integración de personas de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022.
2. Describir las principales características de la organización de personas en la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022.
3. Describir las principales características del compromiso de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022.
4. Describir las principales características de la productividad de los trabajadores de la corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022

5. Describir las principales características de la satisfacción de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022
6. Elaborar un plan de mejora en la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve AXDA S.A.C. sede Huánuco 2022.

La presente investigación se justificó, debido a que se obtuvo información sustancial para la empresa con el fin de analizar el desempeño de los trabajadores. Asimismo, la gestión del talento humano es un tema importante para administrar los recursos humanos cumpliendo los objetivos organizacionales en colaboración con sus trabajadores y la buena atención a los estudiantes. Asimismo, la investigación permitió obtener información de la gestión del talento humano y del desempeño laboral de la Corporación Aleve Axda S.A.C., útil para las futuras investigaciones y que la alta gerencia pueda tomar decisiones. Incluso se dispuso de información para que la empresa mejore su modelo de negocio enfocándose en los procesos que sufren falencias. Asimismo, brindara nuevas alternativas para mejorar el desempeño del personal usando la gestión del talento humano con el fin de reducir costes de la empresa.

La metodología fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo, cuyo diseño de investigación fue no experimental. La muestra estuvo conformada por 20 colaboradores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. donde se le aplicó la técnica e instrumento de cuestionario.

Como resultados de la investigación se obtuvo que las dimensiones de compromiso, productividad de los trabajadores y la satisfacción de los trabajadores

requieren mejorarse debido a que existe todavía una negatividad entre la empresa y el trabajador, una brecha que requiere de una atención oportuna.

Se concluyo que la Corporación Aleve Axda S.A.C requiere minimizar las brechas que existen en la gestión del talento humano y el desempeño laboral, asimismo el plan de mejorar ha servido para que las autoridades puedan tomar decisiones oportunamente en estos aspectos.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **a) Antecedentes Internacional**

Colcha Dias y Tapia (2021), en su investigación titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la constructora general Services S.A para el año 2021”, realizado en Ecuador, aprobado por la Universidad Nacional de Chimborazo, con el objetivo de determinar incidencia que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A. para el año 2021. Para la recolección de información realizaron un cuestionario dirigido a 38 trabajadores de la empresa. Para el procesamiento de datos utilizaron el software SPSS. Como resultados obtuvieron un valor de significancia  $p$  fue menor a 0,05 ( $p=0,000$ ) por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa y se puede afirmar que la Gestión del Talento Humano si incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la Constructora General Services S.A. para el año 2021. Los autores concluyeron que la gestión del talento humano en la Constructora General Services S.A constituye un factor fundamental en el cumplimiento de los objetivos de la organización, sus principales funciones son tener adecuados procesos de selección y reclutamiento de personal. capacitaciones actualizadas, motivación laboral, sistemas de evaluación de desempeño eficientes, pero actualmente el manejo de estos factores no es el óptimo puesto que los mismo no son desarrollados de forma correcta y esto ha ocasionado que no exista motivación en el desempeño laboral del personal.

Castro, et. al., (2020), en su investigación titulada “Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario”, con el objetivo de diseñar un Modelo de Gestión de Talento Humano, con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los empleados dentro de esta institución financiera. Como diseño de investigación utilizaron el descriptivo, con enfoque cuantitativo aplicando el método deductivo. Para la recolección de datos los autores usaron como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario. Como resultados obtuvieron excesivas horas de trabajo y baja remuneración salarial, asimismo una excesiva rotación de personal que no permitieron el compromiso laboral de los trabajadores del Banco Solidario. Los autores concluyeron que el modelo de gestión de talento humano que propusieron cubren las necesidades institucionales.

Cuesta, et. al., (2018), en su investigación titulada “Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa”, con el objetivo de superar la referida inexistencia, argumentando una tecnología, que involucra a la evaluación del desempeño. Como método aplicaron el análisis documental. Como resultado alcanzaron superar esa inexistencia, logrando un procedimiento general o tecnología para el diseño del sistema de evaluación del desempeño individual y estratégico empresarial, comprendido en su organicidad o unidad dialéctica desde su concepción, insertado en la planificación estratégica de la GRH y el control de su gestión, implicando un conjunto de indicadores tangibles e intangibles. Los autores concluyeron que el impacto fundamental en beneficios económicos y sociales se relaciona con el propio proceso de formación de recursos humanos de alta calificación.

## **b) Antecedentes Nacional**

Rojas Matos, Céspedes Reveló, y Bambaren Mata (2020), en su investigación titulada “Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015”, realizado en la ciudad de Huánuco, aprobado por la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, con el objetivo de determinar la incidencia que tiene la gestión de talento humano en la productividad laboral del personal operativo en la Empresa FISIM SAC, utilizaron como diseño de investigación de tipo no experimental, descriptivo – correlacional. Para la recolección de datos utilizaron un cuestionario aplicado a 78 colaboradores de la empresa. Como resultados obtuvieron que el 87.5% consideran que es necesario tomar en cuenta su capacidad, conocimiento y habilidad al momento de contratar al personal para mejorar su productividad. Los autores concluyeron que el potencial activo de una organización son las personas, por lo que se propone el diseño de un sistema de gestión de talento humano basado en competencias que contribuya con mecanismos, herramientas, técnicas e instrumentos y genere eficiencia en la productividad laboral.

Castro Mori y Delgado Bardales (2020), en su investigación titulada “Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020”, realizado en la ciudad de Tarapoto, aprobado por la Universidad César Vallejo y publicado por la Revista Multidisciplinar Ciencia Latina, con el objetivo de determinar las condiciones de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020. Para la recolección de información utilizaron como instrumento un

cuestionario dirigido a 70 colaboradores según las variables de estudio. Como resultados obtuvieron que el 67,1% (47) refiere que la institución fortalece sus conocimientos técnicos y se preocupa por ampliar sus conocimientos relacionado a las funciones que asume, el 64,3% (45) poseen una visión global y sistemática y trabajo en equipo, 58,6% (41) tiene definido sus prioridades dentro de la institución, el 58,6% (41) tiene una actitud emprendedora, el 57,1% (40) tiene una ambición importante en desarrollarse como profesional, el 52,9% (37) siente que “A veces” existe apoyo por parte de los jefes, 74,3% tiene habilidades de comunicación que le permite optimizar su desempeño. Los autores concluyeron que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral según los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, es decir a que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución.

Fasabi Mamani y Arguelles Bendezú (2019), en su investigación titulada “Relación del área de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018”, realizado en la ciudad de Arequipa, aprobado por la Universidad Continental, con el objetivo de determinar la correlación que existe entre el área de gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018. Su diseño de investigación es cuantitativo – correlacional – transversal. Para la recolección de datos utilizaron como instrumento un cuestionario a 50 trabajadores de la empresa. Para el procesamiento de datos utilizaron el software

IBM SPSS Statistic Output Document. Como resultados obtuvieron una significancia de 0.69, dando una correlación positiva moderada, con una significancia bilateral de 0.00 que es menor que 0.05; por lo cual aceptaron la hipótesis de investigación. Los autores concluyeron que el área de gestión del talento humano está estrechamente vinculada con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L., con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,77 considerada como una correlación positiva fuerte.

Jiménez Prada (2018), en su investigación titulado “La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Consorcio Tránsito Ciudadano. Lima - Perú. 2017”, realizado en la ciudad de Lima, aprobado por la Universidad Privada TELESUP, con el objetivo de analizar como la Gestión del Talento Humano influye en la Productividad de los empleados en la empresa Consorcio Tránsito Ciudadano. Lima-Perú 2017. Su diseño de investigación fue no experimental, descriptivo – transversal. Como recolección de datos se utilizó como instrumento un cuestionario dirigido a 68 trabajadores de la empresa. Para el procesamiento de datos utilizaron el Software SPSS. Como resultados obtuvieron que la Gestión del Talento Humano sí influye en la Productividad de los empleados de la empresa Consorcio Tránsito Ciudadano. Lima - Perú. 2017, con un nivel de significativo de  $-7,107$ , mediante el contrastarse utilizaron la prueba de signos de Wilcoxon, siendo una prueba utilizada en variables cualitativas ordinales, rechazaron la hipótesis nula. El autor concluyó que el reclutamiento, selección de personal, los métodos de orientación, evaluación de desempeño, diseño organizacional, técnicas de incentivos, remuneración,

prestaciones sociales, procesos de capacitación, línea de carrera, salud ocupacional, procesos de higiene, calidad de vida, seguridad, salud laboral, los sistemas de información y los procesos de las base de datos inciden en la productividad de los empleados.

### **c) Antecedentes Local**

Tarazona (2021), en su investigación titulada “Motivación y el desempeño laboral en la empresa grifo Racing E.I.R.L., distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco, 2019”, aprobado por la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, con el objetivo de determinar el grado de relación que existe entre la Motivación y el Desempeño Laboral. Como diseño de investigación aplico el tipo no experimental, nivel correlacional, el diseño empleado es descriptivo correlacional. Para la recolección de datos utilizo como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario aplicado a 16 trabajadores. Como resultados el autor obtuvo que la relación es significativa entre la Motivación y el Desempeño laboral en la empresa, el índice de correlación de Spearman indica que ambas variables están relacionadas en un 0.544 con un nivel de significancia del 0.000, lo cual indica que existe una alta relación. El autor concluye que la actividad y esfuerzo para mejorar la motivación de los empleados esto repercutirá en mejorar la productividad de la empresa.

Solano (2017), en su investigación titulada “Factores de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del banco de la nación sede amarilis, huánuco-2016”, aprobado por la Universidad de Huánuco, con el objetivo de

demostrar en qué medida los factores de motivación influyen en el desempeño laboral de los colaboradores. Como diseño de investigación usaron el tipo aplicada, el enfoque es cuantitativo, alcance o nivel explicativo correlacional, con un diseño no experimental transversal correlacional causal. Para la recolección de datos utilizo como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario. Como resultado el autor obtuvo que la correlación es alta, siendo un 0.819 y el valor de significancia es 0.002, en tal sentido se acepta la Hipótesis alternativa (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho). El autor concluyo que los factores de motivación influyen significativamente en el desempeño laboral en los colaboradores del Banco de la Nación Sede Amarilis.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **a) Gestión del Talento Humano**

La teoría de la administración de los recursos humanos es la teoría en el que se registra lo que es la noción del talento humano y la convergencia de los sujetos con fines productivos siendo un proceso de organización en la sociedad. (Bouzas Ortiz y Reyes Gaytán, 2019, p. 29)

Según Chiavenato E. citado por Bouzas Ortiz y Reyes Gaytán (2019), menciona que la administración de recursos humanos (ARH) se refiere a la relación de las personas que laboran en las organizaciones con roles determinados con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales. Por tal motivo las personas son importantes para las empresas por la sinergia de los individuos que laboran en

conjunto, mientras que la ARH tiene como fin conciliar los objetivos personales con las organizaciones (p. 30).

Bouzas Ortiz y Reyes Gaytán (2019), indican que la administración del talento humano (ATH), tiene las siguientes características:

- El talento humano debe ser administrado
- El talento humano puede ser administrado
- La confrontación de intereses entre la empresa y el trabajador esta superada.
- En las anteriores condiciones, los sindicatos no son necesarios.
- Los trabajadores deben aceptar una administración bien realizada y someterse a ella.

Según Ivancevich citado por Bouzas Ortiz y Reyes Gaytán (2019), indica que los objetivos generales de la ARH o ATH, son:

- a) Colaborar para que la organización alcance sus objetivos en base al conocimiento de los recursos humanos.
- b) Aprovechar de modo eficiente las habilidades y competencias de los recursos humanos, aplicando las ventajas de las personas en beneficio de los clientes, accionistas y trabajadores.
- c) Formar empleados capacitados y motivados. Protegiendo el bien mas valioso para la empresa es importante que los trabajadores y administradores sean profesionales.
- d) Manejar ciclos más rápidos y urgentes. Con el fin de reducir el tiempo de los procesos de la organización y que el personal pueda trabajar mejor, rápido y con confianza.

Bouzas Ortiz y Reyes Gaytán (2019), indican que algunos estándares generales con respecto a las funciones de ARH, son: los procesos de reclutamiento de personal, selección de personal, contratación, integración del trabajador a la empresa, incorporación del trabajador en el lugar adecuado, evaluación de desempeños, terminación de la relación laboral, clima laboral, formación de los trabajadores, capacitación de los trabajadores, procesos de promoción de los trabajadores incluidos los escalafones, conciliación, prevención de accidentes y riesgos de trabajo, condiciones de higiene, seguridad en el trabajo, residencia, comedor, pago de sueldos, salarios, complementos del salario, negociación colectiva y celebración del contrato colectivo con el sindicato (p. 33).

## **i. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano**

### **a) Integración de personas**

Perello y Herrero (2018), indica que el objetivo principal de reclutamiento es conseguir un número suficiente de candidatos potencialmente cualificados para cubrir los puestos, desplegándose en objetivos específicos:

- Determinar las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, desde la información suministrada por la planificación de RR. HH y el análisis de los puestos de trabajo.
- Suministrar el número suficiente de personas cualificada para los puestos a cubrir, con el mínimo coste para la empresa.
- Aumentar la tasa de éxitos en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación.
- Reducir la probabilidad de que los candidatos a los puestos de trabajo, una vez reclutados y seleccionados, experimenten abandono de la empresa al poco tiempo de incorporarse.

- Cumplir la normativa jurídica existente en materia laboral.
- Aumentar la eficiencia individual y de la empresa, tanto a corto como a largo plazo.
- Evaluar la eficacia de las técnicas y fuentes utilizadas mediante el proceso de reclutamiento.

La selección es un conjunto de técnicas que permiten encontrar a las personas más adecuadas para desempeñar determinados puestos de trabajo. Como principales factores ambientales que afectan el proceso de selección, son: consideraciones legales, rapidez en la toma de decisiones, jerarquía organizacional, reserva de candidatos, tipo de organización, y el periodo de prueba (Perello y Herrero, 2018, p. 117-118).

Para el proceso de selección es importante los aspectos como el valor de la empresa se mide siempre por el valor de las personas que la integran, una buena selección enriquece, una mala de selección daña tanto a la empresa como al trabajador, una selección inadecuada supone un coste inútil que afectara a la rentabilidad, competitividad o calidad de la organización y una buena o mala selección tiene influencia a nivel personal directivo (Perello y Herrero, 2018, p. 119).

Como técnicas de selección destacan la impresión de las solicitudes, entrevista de selección, pruebas escritas de selección, comprobación de referencias, dinámicas de grupos y test (Perello y Herrero, 2018, p. 121).

## **b) Organización de personas**

La orientación nos permite tener una visión estratégica de la empresa debido a que está relacionado con la gestión del cambio y la gestión de personas de la empresa en cualquier nivel (Perello y Herrero, 2018, p. 65).

El diseño organizacional conlleva mayor efectividad, mejores resultados y un equipo comprometido para brindar un servicio al cliente extraordinario, incrementar la rentabilidad, reducir los costes operativos, mejorar la eficiencia y del tiempo de inversión, tener empleados comprometidos, lograr una estrategia firme para gestionar, crecer el negocio y evaluar el desempeño (López, 2019)

### **c) Recompensa a personas**

La retribución financiera directa está compuesta por el salario base e incentivo, este es un tipo de pago que recibe el trabajador de acuerdo a sus actividades que desempeña. Con respecto al salario base se denomina a la cantidad fija que pueda recibir de manera mensual o por horas esto se percibe en función del tiempo de trabajo y del puesto ocupado. Con respecto al incentivo salarial consiste en recompensar el buen rendimiento del trabajador de acuerdo al logro de los objetivos (Perello y Herrero, 2018)

Según Perello y Herrero (2018), indican que la retribución por desempeño se basan en tres aspectos:

- Los trabajadores y equipos se diferencian por lo que aportan a la empresa no solo en lo que hacen, sino también en lo bien en lo que hacen.
- Los resultados globales de la organización dependerán de la gran medida del desempeño de los colaboradores y grupos de trabajo que lo forman.

- Para poder atraer, motivar y retener a los mejores y ser equitativos con los trabajadores, la empresa deberá retribuir a los trabajadores en función en rendimiento relativo de cada uno.

Según Perello y Herrero (2018), indican que los tipos de incentivos, son:

**Trabajadores no directivos.** – Consiste en la compensación por cada unidad producida, por horas normales, pago por méritos o por sistemas de urgencias.

**Trabajadores de ventas.** – Consiste en asociar el volumen de ventas con la retribución del vendedor. Son motivados por la dificultad de controlar, supervisar y valorar por medio de la observación del trabajo del vendedor, comúnmente las comisiones son fijadas en porcentajes de ventas con intervalos.

**Trabajador de dirección.** – Consiste en la complejidad del trabajo directivo y la posibilidad de conflictos entre la dirección y propiedad de la empresa hacen los incentivos que se ofrezcan en estos puestos constituyan una parte importante a tener en cuenta en su retribución.

**Grupo de trabajo.** – Consiste en asociar parte de la remuneración con determinados objetivos de grupo.

**De la organización.** – Consiste en utilizar cuando la empresa necesita una gran cooperación entre los miembros de la misma. Suelen recibir como extra un porcentaje del salario base, tales como los planes de participación en beneficios, plan scalon y planes de propiedad de acciones.

#### **d) Desarrollo de personas**

Perello y Herrero (2018), indica que el desarrollo de personas consiste en emprender acciones para crear y mejorar las habilidades necesarias en base a los resultados obtenidos en las fases anteriores. Para fomentar el crecimiento y la mejora personal. Algunos métodos, son:

**Mentoring:** Relación de desarrollo entre dos compañeros de trabajo, uno antiguo y otro nuevo, que implica asesoría, modular sus roles, compartir contactos y ofrecer apoyo genérico. El haber tenido un mentor marca una diferencia real en la carrera profesional.

**Coaching:** Consiste en reuniones continuadas, a veces esporádicas, entre directivos y sus empleados para discutir los objetivos y el desarrollo profesional del empleado. La cooperación con los empleados para revelar y poner en práctica sus objetivos profesionales fomenta la productividad y puede facilitar el avance del propio directivo.

**Rotación en el trabajo:** Implica la asignación de los empleados a diversos trabajos de forma que puedan adquirir una base más amplia de habilidades. Eso da a los trabajadores más flexibilidad para elegir una trayectoria profesional. La rotación en el trabajo da lugar a una fuerza laboral con una formación más amplia y más cualificada.

**Programas de tutoría:** Sirve para respaldar la educación y el desarrollo de los empleados como los seminarios, talleres y la formación continua.

Perello y Herrero (2018), indica que la formación de los trabajadores es importante para el desarrollo personal y carrera profesional, la formación se clasifica en:

**Entrenamiento:** Consiste en la formación a corto plazo, con el fin de solucionar deficiencias actuales de habilidad e incrementa la eficiencia en el puesto actual. Esto suele usarse también en las etapas de acogida e iniciación del trabajador en la empresa.

**Capacitación:** Consiste en la formación a medio plazo con el fin de preparar al trabajador para poder promocionar para las futuras demandas de competencias o puestos de trabajo sobre todo en organizaciones en expansión.

**Desarrollo:** Consiste en la formación a largo plazo con el fin de preparar a los individuos para el desarrollo de la carrera profesional, se da generalmente en organizaciones que aprenden, que desean formar a profesionales de alto rendimiento, buscando los niveles más altos de cualificación y buscando perfiles polivalentes y que desarrollen habilidades directivas. Suelen usarse por acciones formativas como el Mentoring y Coaching.

**Los objetivos de la formación:** Consiste en homogenizar el comportamiento y actuación profesional, establecer un canal efectivo de comunicación, Desarrollar sistemas específicos de motivación, apoyar técnicamente la promoción interna, desarrollar potenciales, facultades, aptitudes y características del equipo humano, instrumentalizar el sistema de perfeccionamiento de los distintos

niveles profesionales, potenciar la relación humana y determinar un conjunto de pautas comunes de acción (Perello y Herrero, 2018, p. 152).

**e) Mantenimiento de personas**

El ambiente de trabajo de manera física debe ser satisfactorio para los trabajadores, las condiciones de trabajo los símbolos de estatus adecuado, el reconocimiento público de los logros obtenidos, los empleados competentes favorecen el buen ambiente laboral (Perello y Herrero, 2018, p. 203).

**f) Supervisión de personas**

La supervisión de personas consiste en la recauda de datos de los trabajadores, existen varias formas de recolectar la información a través de los trabajadores que asumen sus obligaciones y responsabilidades, realizando entrevistas, cuestionarios, observación diarios o bitácoras, asimismo esta información puede ser salvaguardado en los Sistemas de información administrativa (Perello y Herrero, 2018, p. 92).

Los supervisores o gerentes son una fuente de datos indispensables para supervisar a los titulares de los puestos de trabajo y probablemente identifiquen un papel clave en la definición inicial del puesto de trabajo. Su implicancia es importante para determinar estándares razonables de desempeño, así como descripciones de los puestos de trabajo (Perello y Herrero, 2018, p. 93).

**g) Desempeño laboral**

La evaluación del desempeño es un proceso formal y sistemático para identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar el rendimiento de los RR. HH en las empresas, con el fin de ver si el trabajador es productivo y si podrá mejorar su rendimiento en el futuro (Perello y Herrero, 2018, p. 175).

Para la administración de empresas es importante para evaluar el desempeño del personal, siendo necesario analizar las interinfluencias que tiene el proceso de evaluación del desempeño laboral con los cuatro elementos del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control, y los procesos especializados de la gestión de personal (cultura, clima organizacional, reclutamiento, selección, capacitación, carrera y remuneración) (Louffat, 2016, p. 33)

La evaluación del desempeño laboral y sus rendimientos se ve influenciado por la organización, debido a que determinan los deberes y derechos organizacionales de los trabajadores. Por tal motivo, si tenemos un trabajador que no cumpla con su función, su desempeño no será adecuado, provocando un despido por causa justa, de igual forma si el trabajador elabora de manera personal sin respetar los protocolos de procedimientos indicados, esto puede acarrear un informe negativo del trabajador (Louffat, 2016, p. 35).

Perello y Herrero (2018), indica que las razones por lo que se debería realizar la evaluación del desempeño, son:

- La mayoría de los gerentes aun basan sus decisiones de pagos y ascensos en las evaluaciones de sus empleados.

- Las evaluaciones son importantes en el proceso de administración del desempeño del gerente. No tiene sentido convertir las metas estratégicas de la dirección en objetivos específicos para los empleados si no revisa periódicamente el desempeño.
- La evaluación permite que el jefe y el subordinado desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia y para reforzar las cuestiones que el subordinado hace correctamente.
- Las evaluaciones deben tener un propósito útil para la planificación de carrera. Ofrecen la oportunidad de revisar los planes de carrera del trabajador a partir de la manifestación de sus fortalezas y debilidades.
- Perello y Herrero (2018), indican que los beneficios de la evaluación del desempeño son varios, algunos de ellos, son:
- Dotar de un instrumento de medida y desarrollo del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.
- Permitir el tratamiento de los RR. HH como un recurso básico de la empresa y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la forma de administración.
- Comprobar la eficacia de los sistemas de selección y de promoción interna.
- Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la empresa, teniendo presente por una parte los objetivos organizacionales y los objetivos individuales.
- Mejorar el desempeño mediante la retroalimentación que se facilita al empleado. Con el fin de conocer los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa más valora.

- Identificar necesidades formativas y establecer un plan de acción que permita el desarrollo profesional.
- Perello y Herrero (2018), indican que los objetivos de la evaluación del desempeño a corto plazo logran el control, a medio plazo logran la mejora en la adaptación persona – puesto y a largo plazo la motivación. Sin embargo, algunos objetivos generales de la evaluación del desempeño son:
  - Realizar un inventario de las capacidades y habilidades individuales no utilizadas por la empresa que permitan hacer una asignación de trabajos más adecuada con la potencialidad de cada persona.
  - Adoptar decisiones respecto de los planes de carrera individuales y los planes de acción.
  - Que los jefes encargados conozcan mejor a cada colaborador directo, facilitando la comunicación vertical, tanto ascendente como descendente.
  - Que los trabajadores al ser evaluados, al conocer como son percibidos por su superior inmediato, reflexionen sobre aspectos de actuación y mejoren en consecuencia su desempeño.

Perello y Herrero (2018), indican que las características de la evaluación del desempeño, son:

- **Procedimiento sistemático.** – Los factores que se van evaluar como sus niveles o grados, así como el procedimiento entero de la entrevista y su desarrollo, están minuciosamente sistematizados, es idéntico para todos los miembros de la empresa.

- **Procedimiento orgánico.** - Afecta a toda la empresa, no solo a un departamento o sección de la misma.
- **Procedimiento en cascada.** - Sistema de comunicación vertical en el que cada jefe va a evaluar a todos y solo a sus colaboradores directos. Cada uno de estos, evalúa a sus propios colaboradores, y así sucesivamente.
- **Procedimiento de expresión de juicios.** - Consiste en la emisión de juicios acerca de todos los colaboradores de forma sistemática y constructiva, tratando de dar a conocer los puntos fuertes y los puntos débiles de la empresa para conseguir un afianzamiento de los primeros y una progresiva extinción de los últimos, con lo que se lograra una mayor eficiencia en el trabajo, al tiempo que se incrementaran las posibilidades de promoción y de desarrollo del evaluado.
- **Trabajo habitual.** - Analizar y cuantificar el valor que el individuo tiene para la organización, exclusivamente en relación con su puesto de trabajo, no en un sentido general.
- **Óptica histórica.** - Se considera un periodo de tiempo, generalmente de un año. Se analizan las actuaciones del último periodo con el fin de enfocarse en la actuación pasada para mejorar la gestión a través del reconocimiento de logros obtenidos, y la toma de datos permitirá fundamentar sobre bases objetivas como la política de promociones, incentivos traslados, entre otros.
- **Óptica prospectiva.** – Se considera el servicio que el evaluado puede prestar en el futuro de la empresa, y al identificar aspectos susceptibles de mejora en su actuación, se convienen medidas que permitan un mejor desempeño futuro y

el logro de las metas personales del evaluado. El evaluador asume el rol de guía, consejero o ayuda.

- Perello y Herrero (2018), indican que las fases del proceso de evaluación del desempeño, son : objetivos de la evaluación, delimitación de la evaluación, evaluación del desempeño y gestión de mejora de desempeño (p. 182-183).

Según Chiavenato (2009), nos indica que existen varias formas para evaluar el desempeño del personal, y estas son:

- El gerente por ser el nivel más alto en la jerarquía es responsable de evaluar el desempeño de sus subordinados y sus resultados, con asesoría del área de recursos humanos, siendo el gerente el administrador directo de su personal.
- El individuo y el gerente es una forma directa a través de una reunión de las partes generando una tendencia fuerte, siendo gerente quien guía y orienta, y el individuo o colaborador sigue las indicaciones de retroalimentación por parte del gerente.
- El equipo de trabajo es el que se encarga de evaluar el desempeño y los miembros son responsables de las medidas de mejora, y se encargan de definir los objetivos y metas con el fin de evaluar el desempeño.
- La evaluación de 360° consiste en que todos los elementos interactúan para la evaluación del desempeño. El gerente, los colegas y las partes, los subordinados, los clientes internos y externos, los proveedores y, en resumen, todas las personas a su alrededor, que abarca 360°, participan en la evaluación. Esta evaluación brinda una mayor información. Sin embargo, no

es nada fácil y se deberá tener una mente abierta para aceptar el sistema y no ser vulnerable.

- La evaluación hacia arriba, consiste en evaluar desde arriba (gerente). La evaluación hacia arriba es el contrario de la evaluación del subordinado por parte del superior, permite que el equipo evalúe a su gerente, qué tan bien proporciona al equipo los medios y los recursos para que alcance los objetivos y cómo podría incrementar la eficacia del equipo y ayudar a mejorar sus resultados.
- Algunas organizaciones van más allá y proponen que los colaboradores evalúen a la compañía con miras a obtener realimentación sobre los resultados alcanzados y las medidas correctivas que se necesitan para ajustar el ambiente de trabajo a las expectativas de las personas.
- La comisión de evaluación del desempeño, consiste en que una comisión especializada compuesta por personas que pertenecen a distintas unidades de la organización y por miembros permanentes y transitorios.
- El órgano de recursos humanos, consiste en que el órgano de recursos humanos es responsable de la evaluación del desempeño de los trabajadores de la organización.

Chiavenato (2009), nos indica que existen varios métodos para medir el desempeño laboral y uno de ellos es la escala grafica es el más común, lo cual consiste en escoger que factores de la evaluación servirán para el cuestionario, estos factores de evaluación son comportamientos y actitudes que selecciona y valora la empresa.

El método de escalas graficas evalúa el desempeño de los trabajadores utilizando un formulario de doble asiento, las líneas horizontales representan los factores de la evaluación del desempeño, mientras que las verticales representan los grados de variación de los mismos. Cada factor es concreto mediante una breve descripción, simple y objetiva.

Los beneficios de tener un equipo de trabajadores con alto desempeño representan los participantes se encuentran comprometidos, tienen claridad de los objetivos, se comunican con un clima abierto y confiable, los trabajadores quieren mejorar su desempeño, cubrir sus expectativas, y con su creatividad desarrollar sus talentos e ideas para beneficiar al equipo, atienden los problemas y oportunidades de manera oportuna.

#### **b) Definición de términos conceptuales**

**Administración de recursos humanos.** – Es el conjunto de políticas y prácticas importantes para regir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como la evaluación del desempeño, el reclutamiento, la selección, la formación y las remuneraciones (Chiavenato, 2009, p. 09)

Es una teorización desde el punto de vista administrativo de la empresa, ya sea pública o privada. Por tanto, se realiza la interpretación de relaciones sociales, teorizando separa la administración de la empresa de la propia empresa (Bouzas Ortiz y Reyes Gaytán, 2019).

**Formación.** - Se define como actividad para mejorar su rendimiento presente y futuro, con el fin de aumentar sus capacidades de los trabajadores por medio de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes (Perello y Herrero, 2018)

**La capacitación:** Es el proceso de desenvolver sus cualidades en los trabajadores, preparándolos para que sean más productivos y aporten mejor al logro de los objetivos de la empresa. El propósito de la capacitación es afectar de manera positiva en el comportamiento de las personas para desarrollar su productividad en su área de trabajo. (Bouzas y Reyes, 2019).

**La evaluación del desempeño:** Es el proceso de examinar la actividad productiva de antes con el objeto de determinar qué tanto ayudaron las personas a que se alcanzaran los objetivos del sistema administrativo (Chiavenato, 2009, 245).

**Planificación de RR.HH:** Se define al proceso de elaboración e implementación de planes y programas por el cual una empresa se asegura el número suficiente de personal, con la cualificación necesaria, en los puestos adecuados y en el tiempo oportuno, para hacer las cosas más útiles económicamente (Perello y Herrero, 2018, p. 96).

**Talento humano:** Se define a los recursos humanos, colaboradores, asociados y capital humano o capital intelectual cuando las personas tienen gran valor en la empresa (Chiavenato, 2009, p. 05).

### **III. HIPÓTESIS**

En el presente estudio de investigación titulado: Gestión del Talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022, es de nivel descriptivo, por tanto, no se requiere realizar una demostración de hipótesis.

Según Hernández y Mendoza (2018), los estudios descriptivos tratan en especificar propiedades y características de las variables en un argumento fijo (p. 108).

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Diseño de la investigación

Esta investigación es de tipo aplicada, porque se puede aplicar en la vida real. Por lo general, queremos resolver problemas específicos y aplicaciones prácticas (Rus Arias, 2020).

Es de nivel descriptivo debido a que se describirá las características de la gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la empresa, según la información obtenida en los ambientes de la Corporación Aleve AXDA S.A.C. Sede Huánuco, basado en información primaria y secundaria que son tratados en un análisis estadístico para describir la investigación, de acuerdo con Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018).

La investigación se basa en un diseño de investigación no experimental (ex post facto), debido a que no se manipulan las variables, por lo que solo se observan hechos y fenómenos en su estado natural, se observan situaciones que ya sucedieron. Para estudiar el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente, se suelen realizar para recoger la información necesaria durante el estudio.

Con corte transversal, porque nos va permitir describir el fenómeno del desempeño laboral estableciendo relaciones entre las dimensiones de la gestión de talento humano, asimismo nos permitirá responder las causas de los eventos y fenómenos de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en un determinado tiempo

Según Hernández y Mendoza (2018), indican que el diseño no experimental – transversal consiste en evaluar las variables en un determinado tiempo sin manipular las variables solo el investigador actuara como observador e indagar los resultados para su interés de estudio (p. 174).

## **4.2. Población y muestra**

### **Población**

Para la presente investigación se utilizó una población conformada por 20 colaboradores que laboran en la empresa Corporación Aleve Axda SAC., Distrito, Provincias y Región Huánuco 2022.

### **Muestra**

La muestra de investigación fue probabilístico tipo censal, conformada de esta manera por 20 colaboradores que pertenecen a la empresa Corporación Aleve Axda S.A.C. Distrito, Provincias y Región Huánuco 2022.

### 4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Fuente
Gestión del talento humano	Es la teoría en el que se registra lo que es la noción del talento humano y la convergencia de los sujetos con fines productivos siendo un proceso de organización en la sociedad. (Bouzas Ortiz y Reyes Gaytán, 2019, p. 29)	Se indagará las dimensiones, conformada por 16 indicadores generando treinta y siete ítems.	Integración de personas	Reclutamiento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La empresa identifica las necesidades primordiales área</li> <li>2. Se gestionan procesos para obtener información sobre los puestos que requiere el área</li> </ol>	Totalmente De acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) Desacuerdo (2) Totalmente Desacuerdo (1)	Encuesta
				Selección	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. La empresa divulga las ofertas laborales dentro de la organización</li> <li>4. Los candidatos que son escogidos benefician el desempeño del área</li> <li>5. La manera en que se selecciona al personal nuevo se alinea a los requerimientos del puesto</li> </ol>		
			Organización de personas	Orientación	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Existe comunica de los objetivos</li> <li>7. La información que brinda la empresa aclara dudas sobre el enfoque del mismo</li> <li>8. Se expone claramente el papel que debe desempeñar en la organización</li> </ol>		
				Diseño organizacional	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Está al tanto de cómo sus funciones repercuten en el área</li> <li>10. El organigrama explica de manera eficiente la composición de la empresa</li> <li>11. La empresa informa sobre las áreas de las cuales usted es dependiente</li> </ol>		
				Evaluación de desempeño	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. La empresa evalúa el cumplimiento de las metas</li> <li>13. La empresa incentiva el desarrollo de actitudes que beneficien al área</li> <li>14. La empresa hace seguimiento a sus aportes para con la organización</li> </ol>		

Desempeño laboral	Es la evaluación del desempeño es un proceso formal y sistemático para identificar, revisar, evaluar, medir y gestionar el rendimiento de los RR. HH en las empresas, con el fin de ver si el trabajador es productivo y si podrá mejorar su rendimiento en el futuro (Perello y Herrero, 2018, p. 175).	Se analizó en tres dimensiones, divididas en tres indicadores	Compromiso	Nivel de compromiso	15. Tiene compromiso con la empresa 16. Tiene una fuerte sensación de pertenecer a la empresa 17. Esta empresa tiene un gran significado personal para Ud. 18. La Corporación Aleve AXDA S.A.C. merece su lealtad 19. Trabaja por que le gusta o por necesidad 20. Ud. logra eficientemente las tareas asignadas 21. Llega a cumplir con las metas establecidas de la empresa	Totalmente De acuerdo (5)  De acuerdo (4)  Indiferente (3)  Desacuerdo (2)  Totalmente Desacuerdo (1)	Encuesta
			Productividad	Nivel de productividad	22. La Corporación Aleve AXDA S.A.C. se preocupa en brindar oportunidad de desarrollo laboral a sus trabajadores 23. Cree Ud. que los resultados de su trabajo significativamente afectan la vida o bienestar de otras personas.		
			Satisfacción	Nivel de satisfacción	24. Los ingresos que toma con su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales. 25. Se siente Ud. satisfecho al trabajar en Corporación Aleve AXDA S.A.C. 26. El sueldo que recibe se relaciona con la actividad que realiza 27. Se siente Ud. realizado profesionalmente trabajando con Corporación Aleve AXDA S.A.C.		

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

En la presente investigación se utilizó como una herramienta la recolección de datos como lo es la encuesta, siendo esta aplicada a 20 personas en la Corporación Alevé Axda SAC. Provincia, Distrito y Departamento Huánuco 2022.

EL instrumento utilizado para realizar la recolección de datos ha sido el cuestionario, elaborado con 27 preguntas; las 5 primeras preguntas son direccionadas a la dimensión de integración de personas, las 9 siguientes preguntas direccionadas a dimensión de organización de personas, todas estas dimensiones son concernientes a la variable de la Gestión del talento humano.

Con respecto a la variable del desempeño laboral en su dimensión Compromiso se aplicó 05 preguntas, en su dimensión de productividad se aplicó 02 preguntas y finalmente en la dimensión satisfacción se aplicó 06 preguntas.

#### **4.5. Plan de análisis**

Para desarrollar el plan de análisis y procesamiento de los datos se utilizó los siguientes programas informáticos:

- Microsoft Excel se utilizó para el ordenamiento de los datos, elaboración de tablas y gráficos.
- Microsoft Word para la redacción del trabajo de investigación.
- PDF para la presentación final del trabajo de investigación.
- Microsoft Power Point para la presentación en diapositivas y uso en la ponencia del trabajo de investigación.
- Turnitin para verificar el nivel de similitud y prevenir el plagio.

- Mendeley para la recepción de todos los documentos y gestionar las referencias bibliográficas.

#### 4.6. Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	
					TIPO	POBLACIÓN Y MUESTRA
Gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la corporación ALEVE AXDA S.A.C. sede Huánuco 2022.	¿Cuáles son las principales características de la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve AXDA S.A.C. sede Huánuco 2022?	Determinar las principales características de la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve AXDA S.A.C. sede Huánuco 2022	No tiene hipótesis debido a que la investigación es descriptiva.	Gestión del talento humano	Aplicada	La muestra de investigación es probabilístico tipo censal, conformada de esta manera por 20 colaboradores.
		<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>			Nivel	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir las principales características de la integración de personas de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022.</li> <li>• Describir las principales características de la organización de personas en la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022.</li> <li>• Describir las principales características del compromiso de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022.</li> <li>• Describir las principales características de la productividad de los trabajadores de la corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022.</li> <li>• Describir las principales características de la satisfacción de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022.</li> <li>• Elaborar un plan de mejora en la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022.</li> </ul>		Descriptivo		
				Diseño		
				Desempeño laboral	No experimental - Transversal	

#### 4.7. Principios éticos

Para la ejecución de la presente investigación se utilizará el Código de Ética para la Investigación, aprobado por acuerdo del Consejo Universitario con Resolución N° 0037-2021-CU-ULADECH católica, de fecha 13 de enero de 2021, con los principios que rigen la actividad investigadora.

- **Protección a las personas:** Se aplico los principios éticos como la protección de la persona velando por su bienestar y seguridad de nuestros colaboradores protegiendo su identidad, dignidad, diversidad socio cultural, confidencialidad, entre otros aspectos.
- **Libre participación y derecho a estar informado:** Con respecto a la libre participación y derecho se les informo con el fin de que los participantes de las actividades de investigación tienen el derecho de estar bien informados sobre los propósitos y fines de la investigación que desarrollan o en la que participan; y tienen la libertad de elegir si participan en ella, por voluntad propia.
- **Beneficencia no maleficencia:** Con respecto a la Beneficencia y no-maleficencia se tuvo en cuenta el balance riesgo-beneficio positivo y justificado, para asegurar el cuidado de la vida y el bienestar de las personas que participan en la investigación. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.
- **Justicia:** Con respecto a la justicia la presente investigación se antepuso la justicia y el bien común antes que el interés personal. Así como, ejercer un juicio razonable y asegurarse que las limitaciones de su conocimiento o capacidades, o sesgos, no den lugar a prácticas injustas. El investigador está obligado a tratar

equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación, y pueden acceder a los resultados del proyecto de investigación.

- **Integridad científica:** Con respecto a la integridad científica como investigador (estudiantes, egresado, docentes, no docente) se ha evitado el engaño en todos los aspectos de la investigación; evaluar y declarar los daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, el investigador debe proceder con rigor científico, asegurando la validez de sus métodos, fuentes y datos. Además, debe garantizar la veracidad en todo el proceso de investigación, desde la formulación, desarrollo, análisis, y comunicación de los resultados.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

La presente investigación fue aplicado a 20 trabajadores de la Corporación Aleve AXDA S.A.C. Huánuco, 2022, de acuerdo con el cuestionario realizado se obtuvo lo siguiente:

**Tabla 1**

Características de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Huánuco 2022.

<b>Tiempo en el rubro</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
0 – 3 años	5	25.00
4 – 6 años	9	45.00
7 a más años	6	30.00
Total	20	100.00
<b>Número de trabajadores</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1 a 5 trabajadores	0	00.00
6 a 10 trabajadores	0	0.00
11 a más trabajadores	20	100.00
Total	20	100.00
<b>Vínculo familiar</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Familiares	2	10.00
Personas no familiares	18	90.00
Total	20	100.00
<b>Objetivo de creación de la empresa</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Generar ganancias	18	90.00
Subsistencia	2	10.00
Total	20	100.00

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los representantes de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco, 2022.

**Tabla 2**

*Determinación de las principales características de la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022.*

<b>Gestión del talento humano</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	1	5
Regular	14	70
Bajo	5	25
Total	20	100
<b>Desempeño del personal</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	4	20
Regular	7	35
Bajo	9	45
Total	20	100

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a los representantes de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco, 2022.*

**Tabla 3**

*Determinación de las principales características de la integración de personas de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022.*

<b>Integración de personas</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	2	10.00
Regular	9	45.00
Bajo	9	45.00
Total	20	100.00

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a los representantes de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco, 2022.*

**Tabla 4**

*Determinación de las principales características de la organización de personas de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022.*

<b>Organización de personas</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	4	20.00
Regular	8	40.00
Bajo	8	40.00
Total	20	100.00

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a los representantes de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco, 2022.*

**Tabla 5**

*Descripción de las principales características del compromiso de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022.*

<b>Gestión del talento humano</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	1	5
Regular	14	70
Bajo	5	25
Total	20	100
<b>Compromiso</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	1	5
Regular	12	60
Bajo	7	35
Total	20	100

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a los representantes de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco, 2022.*

**Tabla 6**

*Descripción las principales características de la productividad de los trabajadores de la corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022*

<b>Productividad</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	0	0
Regular	7	35
Bajo	13	65
Total	20	100

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a los representantes de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco, 2022.*

**Tabla 7**

*Descripción las principales características de la satisfacción de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022*

<b>Satisfacción</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	1	5
Regular	19	95
Bajo	0	0
Total	20	100

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a los representantes de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco, 2022.*

**Tabla 8**

*Elaboración de un plan de mejora en la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022*

<b>Indicadores</b>	<b>Problema</b>	<b>Propuesta de mejora</b>
Compromiso	Poco compromiso de los docentes Poco compromiso de los trabajadores administrativos Cambios de horario de enseñanza de los docentes	Ordenar los horarios de enseñanza en coordinación con los docentes. Brindar a los docentes oportunidad de estabilidad de trabajo.
Productividad de los trabajadores	Baja productividad de los docentes No se mantiene el personal capacitado Falta equipo tecnológico y materiales	Capacitar al área de Administración y tesorería para la adquisición de equipo tecnológico y materiales. Realizar reuniones de Feedback para mejorar los procesos administrativos y académicos.
Satisfacción de los trabajadores	Baja satisfacción de los trabajadores No existe incentivo para los trabajadores temporales	Brindar incentivos a todos los trabajadores y docentes Fomentar la buena relación interpersonal entre trabajadores.

## 5.2. Análisis de los resultados

Los análisis de los resultados obtenidos por medio del instrumento de 27 ítems aplicados a 20 trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco, son lo siguiente:

Con respecto al objetivo general, al determinar las principales características de la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral, se obtuvo que, en la gestión de talento humano el 70% se encuentra en nivel regular, el 5% es de nivel alto y el 25% es de nivel bajo, con respecto al desempeño del personal el 45% es de nivel bajo, el 35% es de nivel regular y el 20% es de nivel alto esto nos indica que la rentabilidad de la empresa puede verse afectada debido a los nivel bajos que todavía se percibe, además usar la gestión de talento humano como estrategia ha tenido resultados positivos en el desempeño laboral como también negativos posiblemente debido a la falta de personal especializada. Este resultado concuerda con la investigación de Colcha Dias y Tapia (2021), Castro Mori y Delgado Bardales (2020), también aporta que la mejora de la gestión del talento mejora el desempeño laboral de manera positiva. Además, Fasabi Mamani y Arguelles Bendezú (2019) mencionan que la gestión del talento como estrategia es importante para mejorar el desempeño laboral, con el fin de que se obtengan beneficios de forma directa e indirecta por el bien de la empresa.

Con respecto al objetivo específico 1, al describir las principales características de la integración de personas de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022, se obtuvo que la integración de personas fue de nivel regular con 45%, bajo con 45% y Alto con 10%. Esto nos indica que la integración de personas se

ejecuta de manera regular de esto dependerá la selección de trabajadores cualificados. Concordando con Perello y Herrero (2018), indica que la integración de personas permite identificar trabajadores potenciales para la empresa.

Con respecto al objetivo específico 2, al describir las principales características de la organización de personas en la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022, se obtuvo que la organización de personas fue de nivel regular con 40%, bajo con 40% y Alto con 20%. Esto nos indica que de forma regular los trabajadores incrementan la rentabilidad, reducen los costos y mejoran el tiempo de inversión, concordando con López (2019), indica que la organización de personas genera efectividad, mejores resultados y un equipo comprometido, incrementando la rentabilidad, reducción de los costos operativos, mejora de la eficiencia y del tiempo de inversión. Asimismo, Perello y Herrero (2018), mencionan que la organización de personas es parte de la visión estratégica

Con respecto al objetivo específico 3, al describir las principales características del compromiso de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022, se obtuvo que el compromiso de los trabajadores el 60% es de nivel alto, el 35% es de nivel bajo y el 5% de nivel alto. Efectivamente estos son resultados que les debería de preocupar al área de recursos humanos para atender oportunamente factores que pueden perjudicar el desempeño laboral a largo o corto plazo debido a un adecuado compromiso de los trabajadores. Concordando con Fasabi Mamani y Arguelles Bendezú (2019) mencionan que la gestión del talento como estrategia es importante para mejorar el compromiso, con el fin de que trabajadores trabajen con pasión en su trabajo y a su vez incrementar la rentabilidad de la empresa.

Con respecto al objetivo específico 4, al describir las principales características de la productividad de los trabajadores de la corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022, se obtuvo que en la productividad de los trabajadores el 65% fue de nivel bajo, el 35% fue de nivel regular, esto nos indica que la productividad esta siendo afectada negativamente debido a que mas de mitad de los trabajadores tienen una productividad bajo, por lo tanto para el área de recursos humanos deberán de dar prioridad a estos aspectos. Concordando con Fasabi Mamani y Arguelles Bendezú (2019) mencionan que la gestión del talento como estrategia es importante para mejorar la productividad de los trabajadores, con el fin de que la productividad de los trabajadores incremente la rentabilidad de la empresa.

Con respecto al objetivo específico 5, al describir las principales características de la satisfacción de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022, se obtuvo que en la satisfacción de trabajadores el 95% fue de nivel regular y el 5% fue alto, esto nos indica que gran parte de los trabajadores se sienten satisfechos de forma regular. Concordando con Fasabi Mamani y Arguelles Bendezú (2019) mencionan que la gestión del talento como estrategia es importante para mejorar la satisfacción de los trabajadores, con el fin de que la satisfacción de los trabajadores permita el equilibrio del talento humano de la empresa.

Con respecto al objetivo específico 6, como propuesta de mejora se establecido lo siguiente:

## PROPUESTA DE MEJORA



### 1. Datos generales

Nombre: Dirigido a la CORPORACIÓN ALEVE AXDA S.A.C.

Giro de la empresa: Enseñanza superior

Nombre del representante: Propietarios y administradores.

### 2. Misión

Brindar una enseñanza superior de calidad de los estudiantes con el fin que cumplan sus metas.

### 3. Visión

Ser reconocidos a nivel nacional y lograr que nuestros estudiantes sean reconocidos por sus conocimientos y habilidades.

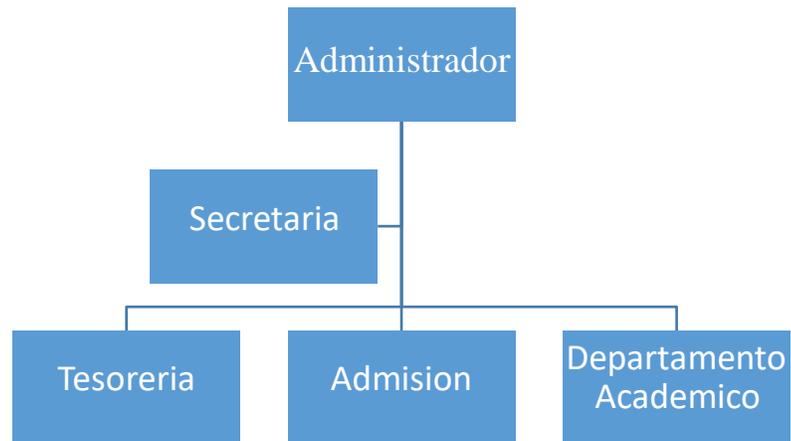
### 4. Objetivo

- Ofrecer una enseñanza superior de calidad

### 5. Carreras

- Gastronomía
- Cosmetología
- Panadería y Pastelería
- Barbería
- Bar y Coctelería

## 6. Organigrama de la empresa



## 7. Descripción de funciones

Cargo	Perfil	Funciones
Administrador	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia mínima 1 (un) año</li> <li>- Tener título universitario en Administración</li> <li>- Conocimiento en ofimática</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de tomar las decisiones de las carreras a dictarse en los ciclos académicos</li> <li>- Supervisar el ingreso de los trabajadores</li> <li>- Realizar los pagos de los trabajadores</li> </ul>
Secretaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener título técnico como secretaria ejecutiva</li> <li>- Experiencia (1) un año</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atender a los estudiantes amablemente</li> <li>- Tener conocimiento sobre las carreras</li> </ul>
Tesorería	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener secundaria completa</li> <li>- Experiencia (1) un año</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar los cobros de las matrículas y mensualidades</li> <li>- Realizar su cierre de caja</li> <li>- Atender con amabilidad a los clientes</li> <li>- Mantener su área limpia y ordenado</li> </ul>
Departamento académico (docentes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener un título técnico o universitario</li> <li>- Tener experiencia más de (1) año</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brindar una enseñanza de calidad</li> <li>- Realizar reporte de notas</li> </ul>

## 8. Diagnostico general

<b>ANÁLISIS FODA</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampliar las carreras</li> <li>- Asesoría de mejorar el desempeño laboral</li> </ul>
<b>Fortalezas</b>	<b>F-O</b>	<b>F-A</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Precios de matrícula y mensualidades accesibles</li> <li>- Atención amable a los estudiantes</li> <li>- Interacción buena con los estudiantes</li> <li>- Interacción buena con los docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indagar los precios de las carreras en tendencia</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los estudiantes o público interesado deben tener conocimiento sobre las carreras</li> <li>- Tener buena interacción con los estudiantes</li> </ul>
<b>Debilidades</b>	<b>D-O</b>	<b>D-A</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pocos docentes</li> <li>- Pocos años de permanencia</li> <li>- Poca experiencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buscar docentes potenciales</li> <li>- Mejorar el desempeño laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tener interacción virtual con los estudiantes</li> <li>- Mantener a los docentes potenciales</li> <li>- Asesorar a los trabajadores e incentivar a los trabajadores administrativos y docentes para evitar que se vayan a la competencia.</li> </ul>

## 9. Indicadores

<b>Indicadores</b>	<b>Evaluación de indicadores dentro de la Corporación Alevé Axda S.A.C.</b>
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regular compromiso de los docentes</li> <li>Regular compromiso de los trabajadores administrativos</li> </ul>

	Cambios de horario de enseñanza de los docentes
Productividad de los trabajadores	Baja productividad de los docentes No se mantiene el personal capacitado Falta equipo tecnológico y materiales
Satisfacción de los trabajadores	Baja satisfacción de los trabajadores No existe incentivo para los trabajadores temporales

## 10. Problemas

Indicadores	Problema	Seguimiento del problema
Compromiso	Poco compromiso de los docentes Poco compromiso de los trabajadores administrativos Cambios de horario de enseñanza de los docentes	Falta de orden en los horarios de enseñanza Falta de interés del docente
Productividad de los trabajadores	Baja productividad de los docentes No se mantiene el personal capacitado Falta equipo tecnológico y materiales	Falta de logística para la adquisición de equipo tecnológico y materiales.
Satisfacción de los trabajadores	Baja satisfacción de los trabajadores No existe incentivo para los trabajadores temporales	Falta de incentivo Falta de charlas

## 11. Soluciones

<b>Indicadores</b>	<b>Problema</b>	<b>Propuesta de mejora</b>
Compromiso	<p>Poco compromiso de los docentes</p> <p>Poco compromiso de los trabajadores administrativos</p> <p>Cambios de horario de enseñanza de los docentes</p>	<p>Ordenar los horarios de enseñanza en coordinación con los docentes.</p> <p>Brindar a los docentes oportunidad de estabilidad de trabajo.</p>
Productividad de los trabajadores	<p>Baja productividad de los docentes</p> <p>No se mantiene el personal capacitado</p> <p>Falta equipo tecnológico y materiales</p>	<p>Capacitar al área de Administración y tesorería para la adquisición de equipo tecnológico y materiales.</p> <p>Realizar reuniones de Feedback para mejorar los procesos administrativos y académicos.</p>
Satisfacción de los trabajadores	<p>Baja satisfacción de los trabajadores</p> <p>No existe incentivo para los trabajadores temporales</p>	<p>Brindar incentivos a todos los trabajadores y docentes</p> <p>Fomentar la buena relación interpersonal entre trabajadores.</p>

## VI. CONCLUSIONES

- Se concluye que la gestión de talento humano como estrategia permite mejorar el desempeño laboral, sin embargo, existe todavía una brecha que reduce el desempeño del personal, por tanto, es necesario conocer las necesidades de los trabajadores y brindar una solución oportuna.
- Al describir las principales características de la integración de personas de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022, se obtuvo que la integración de personas fue de nivel regular con 45%, bajo con 45% y Alto con 10%, se concluye que la integración de personas se ejecuta de manera regular por tanto se requiere la identificación de trabajadores potenciales para la empresa.
- Al describir las principales características de la organización de personas en la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022, se concluye que se requiere mejora debido a que alcanzo a un nivel regular, por tanto, se requiere de trabajadores que generen efectividad, resultados y compromiso, a su vez que incremente la rentabilidad, reduzca costos operativos, mejore la eficiencia y el tiempo de inversión con el fin de lograr una vision estrategica para la empresa.
- Al describir las principales características el compromiso de los trabajadores requiere mejorarse debido a que todavía existe un nivel bajo del compromiso del trabajador con la empresa, por tanto, se requiere incrementar el compromiso de los trabajadores para alcanzar las metas de la empresa.
- Al describir las principales características de la productividad de los trabajadores, requiere mejorarse debido a que la productividad de los trabajadores presenta niveles bajos, por tanto, se requiere incorporar nuevas soluciones para incrementar la productividad de los trabajadores.

- Al describir las principales características de la satisfacción de los trabajadores, se concluye que la satisfacción requiere mejorarse debido a que todavía existe insatisfacción de los trabajadores mostrándose la satisfacción con niveles bajos, por tanto, se requiere incorporar nuevas soluciones para incrementar la satisfacción de los trabajadores.
- Se elaboro un plan de mejora como aporte a la investigación con el fin de solucionar la problemática encontrada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Incorporar la Gestión del Talento Humano en el plan estratégico para la CORPORACIÓN ALEVE AXDA S.A.C. de acuerdo a las necesidades importantes.
- Supervisar el desempeño laboral de los trabajadores de la CORPORACIÓN ALEVE AXDA S.A.C. según el cumplimiento de sus metas planteadas anualmente o trimestralmente.
- Fortalecer el compromiso, productividad y la satisfacción de los trabajadores, debido a que afectan directamente al desempeño laboral. Basado en los requerimientos de las diferentes áreas con un enfoque adecuado, para brindar un servicio de calidad en la enseñanza y en el beneficio de la empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Mundial. (2018). El déficit de capital humano. Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de <https://www.bancomundial.org/es/news/opinion/2018/06/18/human-capital-gap>
- Banco Mundial. (2018). Los empleos del futuro requieren más inversión en las personas. Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2018/10/11/jobs-of-the-future-require-more-investment-in-people>
- Banco Mundial. (2019). LAC Equity Lab: Mercados de Trabajo - Fuerza Laboral. Recuperado el 10 de octubre de 2021, de <https://www.bancomundial.org/es/topic/poverty/lac-equity-lab1/labor-markets/labor-force>
- Bouzas Ortiz, J., y Reyes Gaytán, G. (2019). Gestión del talento humano. IURE Editores, 2019. p. IURE Editores. Recuperado el 15 de octubre de 2021
- Castro Mori, K., y Delgado Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina, 04(02), 684-703. Recuperado el 10 de octubre de 2021, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Castro, K., Luna, K., y Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Revista Telos, 22(01), 183 - 198. doi:DOI: <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (Tercera Edición ed.). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado el 25 de octubre de 2021
- Colcha Dias, J., y Tapia, X. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la constructora general Services S.A para el año 2021.

Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. Recuperado el 15 de octubre de 2021, de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8042/1/5.-Jacqueline%20Elizabeth%20Colcha%20Dias-ING-COM.pdf>

Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., y Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Revista Ingeniería Industrial*, 34(01), 24 - 35. Recuperado el 25 de octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/journal/3604/360458872004/360458872004.pdf>

Fasabi Mamani, V., y Arguelles Bendezu, I. (2019). Relación del área de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018. Arequipa: Universidad Continental. Recuperado el 15 de octubre de 2021, de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5176/3/IV\\_FIN\\_108\\_TE\\_Fasabi\\_Mamani\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5176/3/IV_FIN_108_TE_Fasabi_Mamani_2018.pdf)

Jiménez Prada, P. C. (2018). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los trabajadores en la empresa Consorcio Tránsito ciudadano. Lima - Perú. 2017. Recuperado el 10 de octubre de 2021, de Universidad Privada TELESUP: <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1076/1/JIMENEZ%20PADA%20PATRICIA%20CONSUELO.pdf>

López, D. (2019). ¿En qué consiste el diseño organizacional de una empresa? Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de <https://www.emprendepyme.net/en-que-consiste-el-diseno-organizacional-de-una-empresa.html>

Louffat, E. (2016). Evaluando el desempeño del personal. Lima: Pearson Educación. Recuperado el 15 de octubre de 2021

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza. Recuperado el 15 de octubre de 2021, de

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_638343.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_638343.pdf)

Perello, M., y Herrero, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado el 25 de noviembre de 2021

Rojas Matos, J., Céspedes Reveló, R., & Bambaren Mata, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015. Revista Balance's, 08(11), 48-55. Recuperado el 15 de octubre de 2021, de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/download/194/177>

Tarazona, E. (2021). Motivación y el desempeño laboral en la empresa grifo Racing E.I.R.L., distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco, 2019. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Recuperado el 25 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/20952>

## **Anexos**

## Anexo 1. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
N°	Actividades	Año 2023								Año 2023							
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X	X	X	X								
6	Elaboración y validación del instrumento de recolección de Información									X							
7	Elaboración del consentimiento informado (*)										X						
8	Recolección de datos										X						
9	Presentación de resultados											X					
10	Análisis e Interpretación de los resultados											X					
11	Redacción del informe preliminar												X				
13	Revisión del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación													X			
14	Aprobación del informe final de la tesis por el Jurado de Investigación														X		
15	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X	
16	Redacción de artículo científico																X

## Anexo 2. Presupuesto

<b>PRESUPUESTO DESEMBOLSABLE (ESTUDIANTE)</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o Número</b>	<b>Total (S/.)</b>
Suministros			
· Impresiones	22.00	2	44.00
· Fotocopias	12.00	4	48.00
· Empastado	15.00	2	30.00
· Papel bond A-4 (500 hojas)	9.30	1	9.30
· Lapiceros	2.50	1	2.50
Servicios			
· Uso de Turnitin	50.00	1	50.00
Sub total			183.80
Gastos de viaje			
· Pasajes para recolectar información	4.00	8	32.00
Sub total			32.00
Total de presupuesto desembolsable			215.80
<b>PRESUPUESTO NO DESEMBOLSABLE (UNIVERSIDAD)</b>			
Categoría			
Servicios			
· Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.00	4	120.00
· Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
· Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC)	40.00	4	160.00
· Publicación de artículo en repositorio institucional	50.00	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
· Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63.00	4	252.00
Sub total			252.00
Total presupuesto no desembolsable			652.00
Total (S/.)			867.80

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

## FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS.

### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de las micro y pequeñas empresas para desarrollar el trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN ALEVE AXDA S.A.C. SEDE HUÁNUCO 2022”; para optar el grado académico de bachiller en ciencias administrativas. Se le agradece anticipadamente la información que usted proporcione. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación. Para tal efecto usted podrá marcar la alternativa correspondiente con un “X” o con un aspa (X). Considerando la siguiente escala:

Escala de Likert:

1	Totalmente De acuerdo
2	De acuerdo
3	Indiferente
4	Desacuerdo
5	Totalmente Desacuerdo

#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

##### Dimensión: Integración de personas

##### Reclutamiento

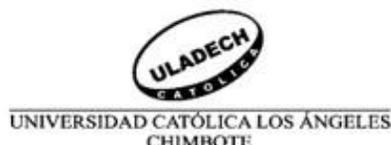
1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1	La empresa identifica las necesidades primordiales área					
2	Se gestionan procesos para obtener información sobre los puestos que requiere el área					
<b>Selección</b>						
3	La empresa divulga las ofertas laborales dentro de la organización					
4	Los candidatos que son escogidos benefician el desempeño del área					
5	La manera en que se selecciona al personal nuevo se alinea a los requerimientos del puesto					
<b>Dimensión: Organización de personas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Orientación</b>						
6	Existe comunica de los objetivos					
7	La información que brinda la empresa aclara dudas sobre el enfoque del mismo					
8	Se expone claramente el papel que debe desempeñar en la organización					
<b>Diseño organizacional</b>						
9	Está al tanto de cómo sus funciones repercuten en el área					
10	El organigrama explica de manera eficiente la composición de la empresa					
11	La empresa informa sobre las áreas de las cuales usted es dependiente					
<b>Evaluación de desempeño</b>						
12	La empresa evalúa el cumplimiento de las metas					
13	La empresa incentiva el desarrollo de actitudes que beneficien al área					
14	La empresa hace seguimiento a sus aportes para con la organización					

**DESEMPEÑO LABORAL**

<b>Dimensión: Compromiso</b>						
<b>Nivel de compromiso</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Tiene compromiso con la empresa					
16	Tiene una fuerte sensación de pertenecer a la empresa					
17	Esta empresa tiene un gran significado personal para Ud.					
18	La Corporación Aleve AXDA S.A.C. merece su lealtad					
19	Trabaja por que le gusta o por necesidad					
20	Ud. logra eficientemente las tareas asignadas					
21	Llega a cumplir con las metas establecidas de la empresa					
<b>Dimensión: Productividad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nivel de productividad</b>						
22	La Corporación Aleve AXDA S.A.C. se preocupa en brindar oportunidad de desarrollo laboral a sus trabajadores					
23	Cree Ud. que los resultados de su trabajo significativamente afectan la vida o bienestar de otras personas.					
<b>Dimensión: Satisfacción</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24	Los ingresos que toma con su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades érsionales.					
25	Se siente Ud. satisfecho al trabajar en Corporación Aleve AXDA S.A.C.					
26	El sueldo que recibe se relaciona con la actividad que realiza					
27	Se siente Ud. realizado profesionalmente trabajando con Corporación Aleve AXDA S.A.C.					

## Anexo 4: Consentimiento informado



### Consentimiento informado:

#### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

(Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula "Gestión del Talento Humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2023" y es dirigido por Thalia Angelica Espinoza Condezo, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: cumplir con el protocolo de consentimiento informado para encuestas.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 30 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados.

Si desea, también podrá escribir al correo [Thaliaespi222@gmail.com](mailto:Thaliaespi222@gmail.com) para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Eliana Sánchez Milla

Fecha: Huánuco, 19 de diciembre del 2022

Firma del participante:

A handwritten signature in black ink, appearing to be "ESM", is written above a horizontal line.

Firma del investigador (o encargado de recoger información)

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Thalia", is written above a horizontal line.

## Anexo 5. Ficha de validación

### CARTA DE PRESENTACIÓN N° 001

Dr. Garay Peña Luis Edilberto

PRESENTE

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

El presente es para expresarle mi saludo, asimismo, hacer de su conocimiento que usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación del presente instrumento de recolección de datos (cuestionario) para realizar investigación titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN ALEVE AXDA S.A.C. SEDE HUÁNUCO 2022

En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y un formato de validación que servirá para que usted pueda emitir su evaluación. Siendo importante contar con la evaluación y aprobación de expertos para poder aplicar el instrumento (cuestionario) en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su profesionalismo para emitir su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Carta de presentación.
- Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)
- Ficha de validación del instrumento.

Expresándole mi consideración y estima personal me despido de usted, no sin antes agradecerle por anticipado la atención que se le brinde a la presente.

Atentamente:



---

Thalía Angelica Espinoza Condezo

## **VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

### **I. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN ALEVE AXDA S.A.C. SEDE HUÁNUCO 2022

**II. TESISISTA:** Thalía Angelica Espinoza Condezo

### **III. DECISIÓN**

Después de haber revisado los cuestionarios, se procedió a validarlos teniendo en cuenta la estructura, profundidad y coherencia de cada uno de ellos; por tanto, permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad.

**APROBADO: SI**



Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

## CARTA DE PRESENTACIÓN N° 002

Mgtr. Adela Teodora Nicho Ibáñez

PRESENTE

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

El presente es para expresarle mi saludo, asimismo, hacer de su conocimiento que usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación del presente instrumento de recolección de datos (cuestionario) para realizar investigación titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN ALEVE AXDA S.A.C. SEDE HUÁNUCO 2022

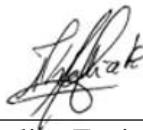
En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y un formato de validación que servirá para que usted pueda emitir su evaluación. Siendo importante contar con la evaluación y aprobación de expertos para poder aplicar el instrumento (cuestionario) en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su profesionalismo para emitir su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Carta de presentación.
- Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)
- Ficha de validación del instrumento.

Expresándole mi consideración y estima personal me despido de usted, no sin antes agradecerle por anticipado la atención que se le brinde a la presente.

Atentamente:



---

Thalía Angelica Espinoza Condezo

## VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### I. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

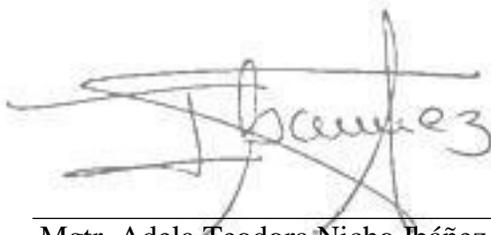
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN ALEVE AXDA S.A.C. SEDE HUÁNUCO 2022

**II. TESISISTA:** Thalía Angelica Espinoza Condezo

### III. DECISIÓN

Después de haber revisado los cuestionarios, se procedió a validarlos teniendo en cuenta la estructura, profundidad y coherencia de cada uno de ellos; por tanto, permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad.

**APROBADO: SI**



Mgtr. Adela Teodora Nicho Ibáñez  
DNI N° 41049680  
Colegiatura N° 33311

## CARTA DE PRESENTACIÓN N° 003

Dr. LUIS CHAMORRO PÉREZ

PRESENTE

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

El presente es para expresarle mi saludo, asimismo, hacer de su conocimiento que usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación del presente instrumento de recolección de datos (cuestionario) para realizar investigación titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN ALEVE AXDA S.A.C. SEDE HUÁNUCO 2022

En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y un formato de validación que servirá para que usted pueda emitir su evaluación. Siendo importante contar con la evaluación y aprobación de expertos para poder aplicar el instrumento (cuestionario) en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su profesionalismo para emitir su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Carta de presentación.
- Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)
- Ficha de validación del instrumento.

Expresándole mi consideración y estima personal me despido de usted, no sin antes agradecerle por anticipado la atención que se le brinde a la presente.

Atentamente:



---

Thalía Angelica Espinoza Condezo

## VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### I. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA CORPORACIÓN ALEVE AXDA S.A.C. SEDE HUÁNUCO 2022

II. TESISISTA: Thalía Angelica Espinoza Condezo

### III. DECISIÓN

Después de haber revisado los cuestionarios, se procedió a validarlos teniendo en cuenta la estructura, profundidad y coherencia de cada uno de ellos; por tanto, permite recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad.

**APROBADO: SI**



---

Dr. LUIS CHAMORRO PÉREZ  
DNI N° 45937839

## Anexo 6. Hoja de tabulación

Características de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Huánuco 2022.

<b>Tiempo en el rubro</b>	<b>Tabulación</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
0 – 3 años	IIII	5	25.00
4 – 6 años	IIIIIIII	9	45.00
7 a más años	IIII	6	30.00
Total	IIIIIIIIIIII	20	100.00
	IIII		
<b>Número de trabajadores</b>	<b>Tabulación</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1 a 5 trabajadores	-	0	00.00
6 a 10 trabajadores	-	0	0.00
11 a más trabajadores	IIIIIIIIIIII	20	100.00
	IIII		
Total	IIIIIIIIIIII	20	100.00
	IIII		
<b>Vínculo familiar</b>	<b>Tabulación</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Familiares		2	10.00
Personas no familiares		18	90.00
Total	IIIIIIIIIIII	20	100.00
	IIII		
<b>Objetivo de creación de la empresa</b>	<b>Tabulación</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Generar ganancias	IIIIIIIIIIII	18	90.00
	III		
Subsistencia	II	2	10.00
Total	IIIIIIIIIIII	20	100.00
	IIII		

*Fuente: Elaboración propia*

*Determinación de las principales características de la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022.*

<b>Gestión del talento humano</b>	<b>Tabulación</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	I	1	5
Regular	IIIIIIIIIIII	14	70
Bajo	IIII	5	25
Total	IIIIIIIIIIIIIIIIII	20	100
<b>Desempeño del personal</b>		<b>n</b>	<b>%</b>

Alto	IIII	4	20
Regular	IIIIIIII	7	35
Bajo	IIIIIIIIII	9	45
Total	IIIIIIIIIIIIIIII	20	100

*Fuente: Elaboración propia*

*Determinación de las principales características de la integración de personas de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022.*

Integración de personas	Tabulación	n	%
Alto	II	2	10.00
Regular	IIIIIIII	9	45.00
Bajo	IIIIIIII	9	45.00
Total	IIIIIIIIIIIIIIII	20	100.00

*Fuente: Elaboración propia*

*Determinación de las principales características de la organización de personas de la Corporación Aleve Axda S.A.C. sede Huánuco 2022.*

Organización de personas	Tabulación	n	%
Alto	IIII	4	20.00
Regular	IIIIII	8	40.00
Bajo	IIIIIIII	8	40.00
Total	IIIIIIIIIIIIIIII	20	100.00

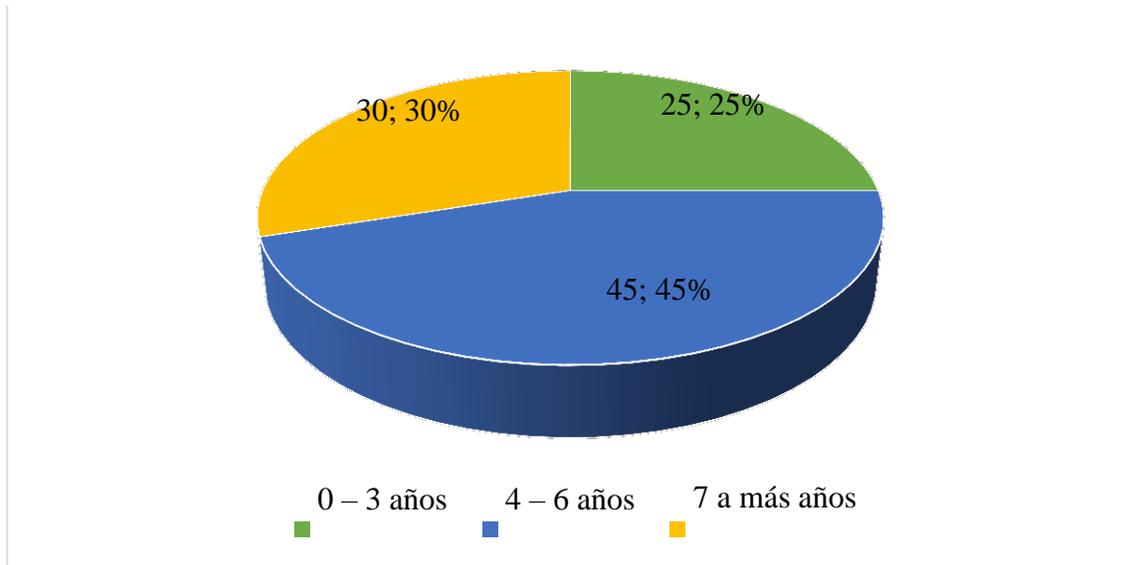
*Fuente: Elaboración propia*

*Descripción de las principales características del compromiso de los trabajadores de la Corporación Aleve Axda S.A.C. Sede Huánuco 2022.*

Gestión del talento humano	Tabulación	n	%
Alto	I	1	5
Regular	IIIIIIIIII	14	70
Bajo	IIIIII	5	25



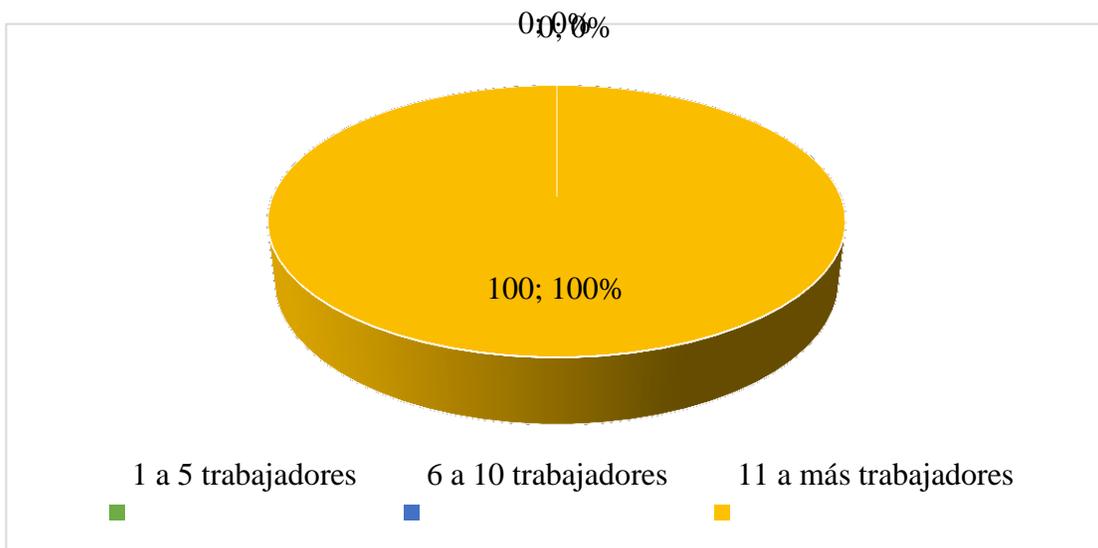
## Anexo 7. Gráficos



**Figura 1.**

*Porcentaje del tiempo en el rubro*

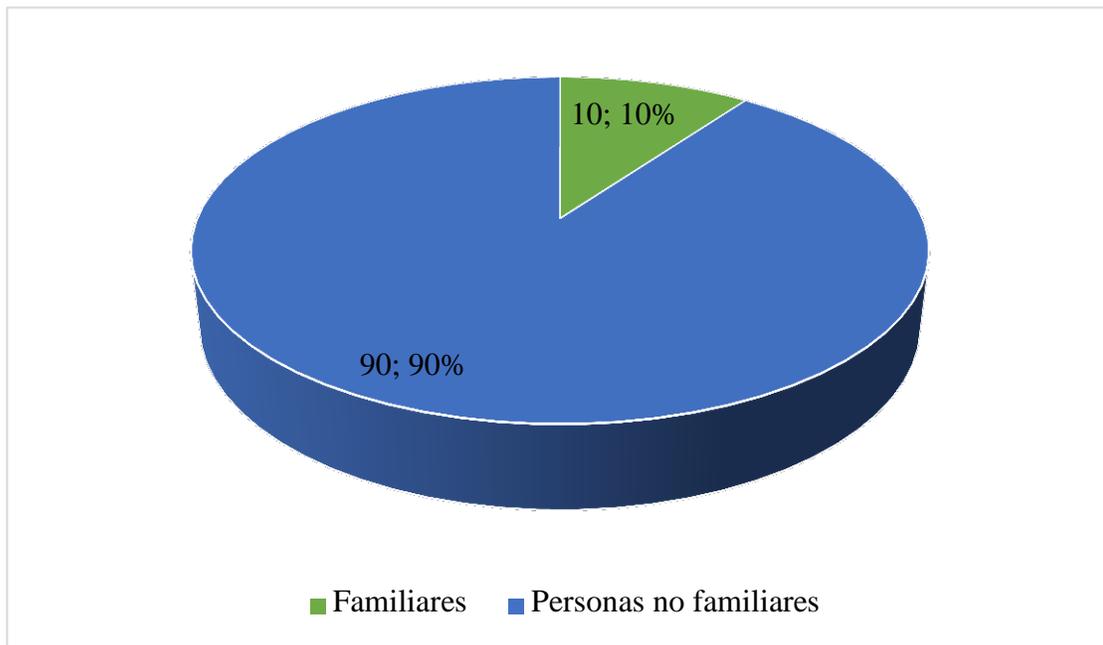
*Fuente: Elaboración propia*



**Figura 2.**

*Porcentaje del número de trabajadores*

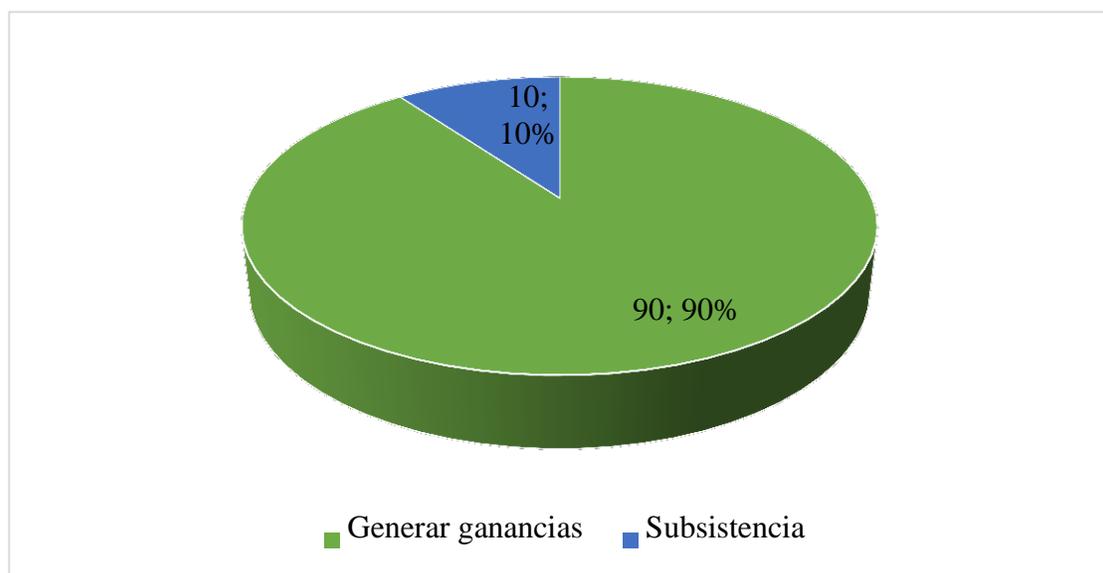
*Fuente: Elaboración propia*



**Figura 3.**

*Porcentaje del vínculo familiar*

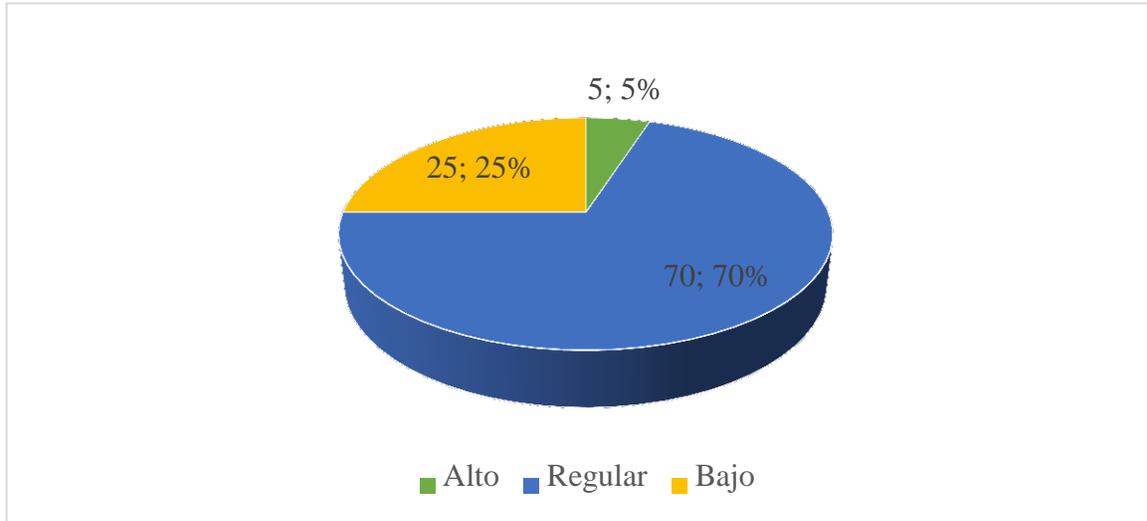
*Fuente: Elaboración propia*



**Figura 4.**

*Porcentaje del objetivo de creación de la empresa*

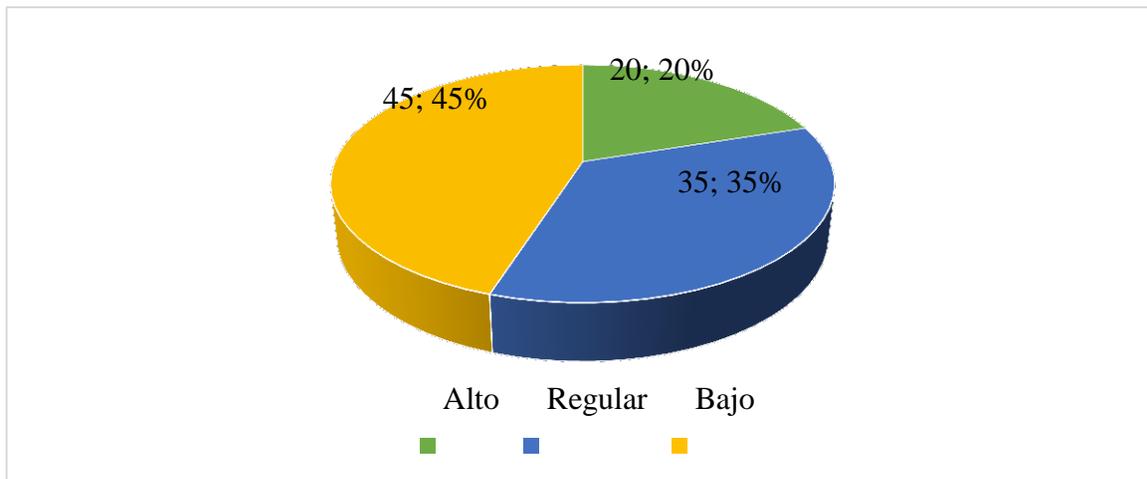
*Fuente: Elaboración propia*



**Figura 5.**

*Porcentaje de la Gestión del talento humano*

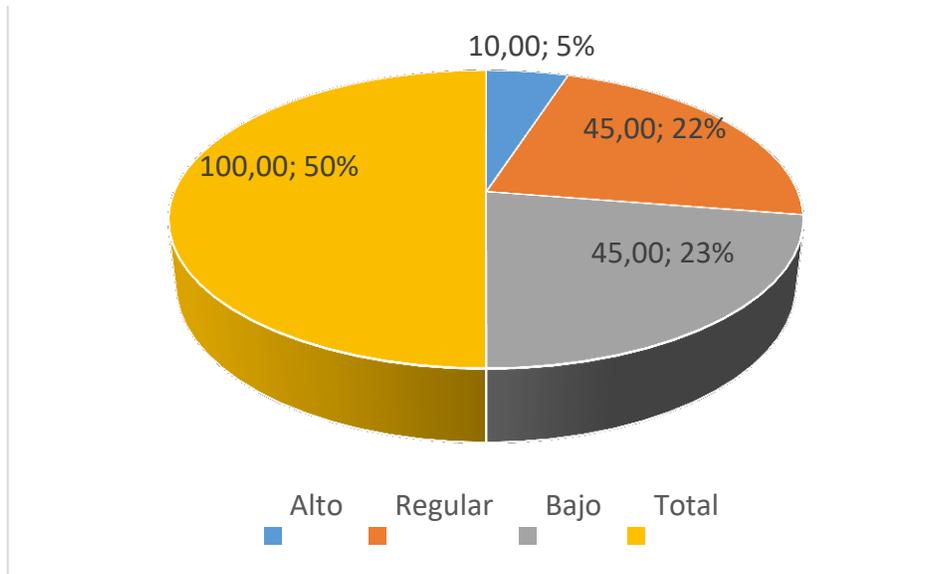
*Fuente: Elaboración propia*



**Figura 6.**

*Porcentaje del desempeño laboral*

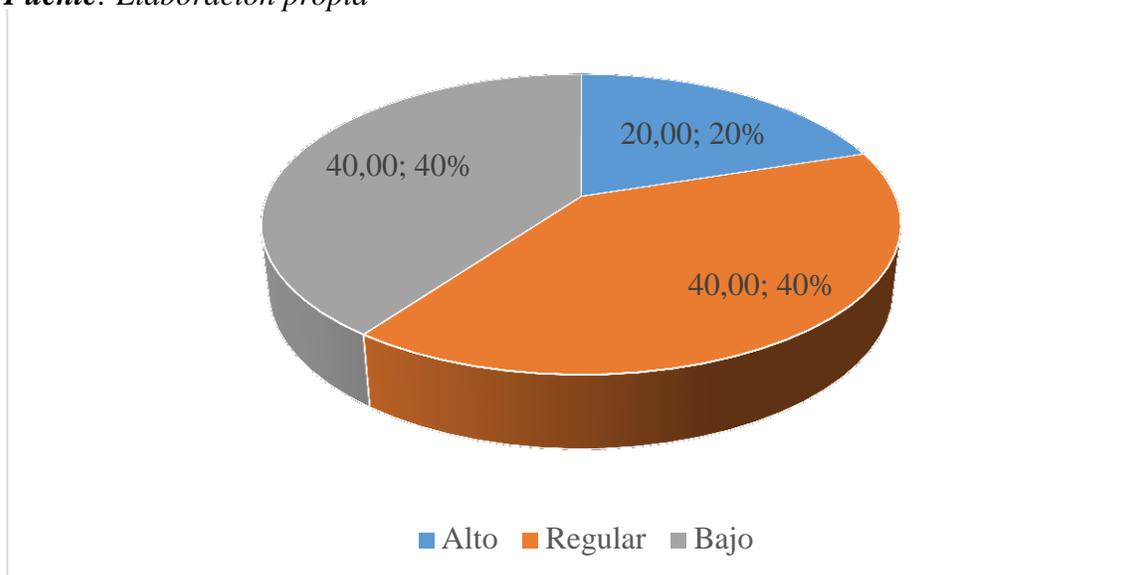
*Fuente: Elaboración propia*



**Figura 7.**

*Porcentaje de la integración de personas*

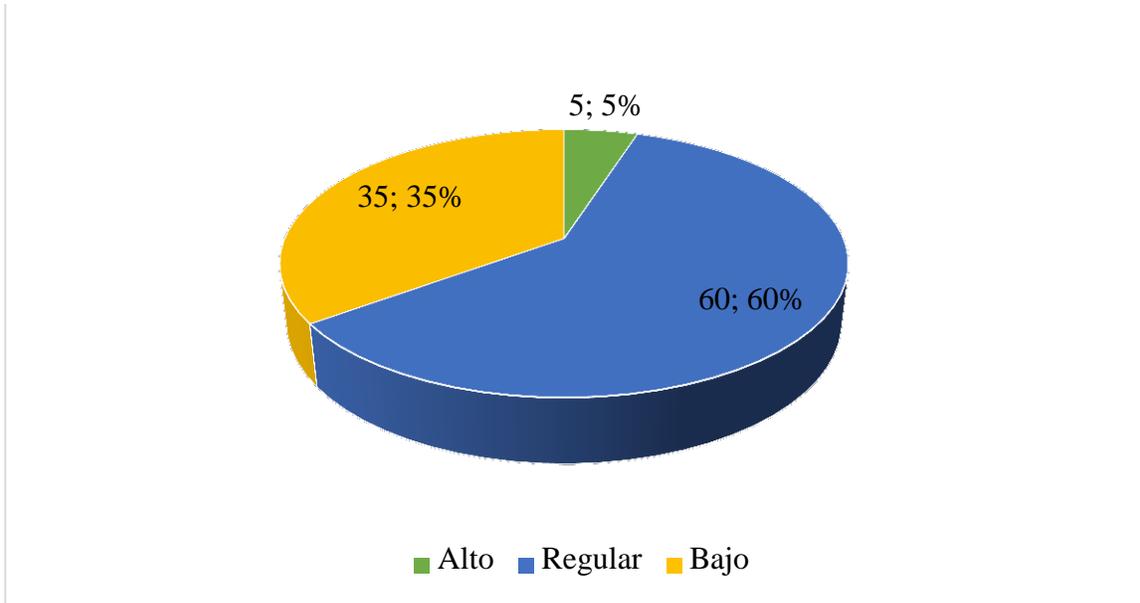
*Fuente: Elaboración propia*



**Figura 8.**

*Porcentaje de la organización de personas*

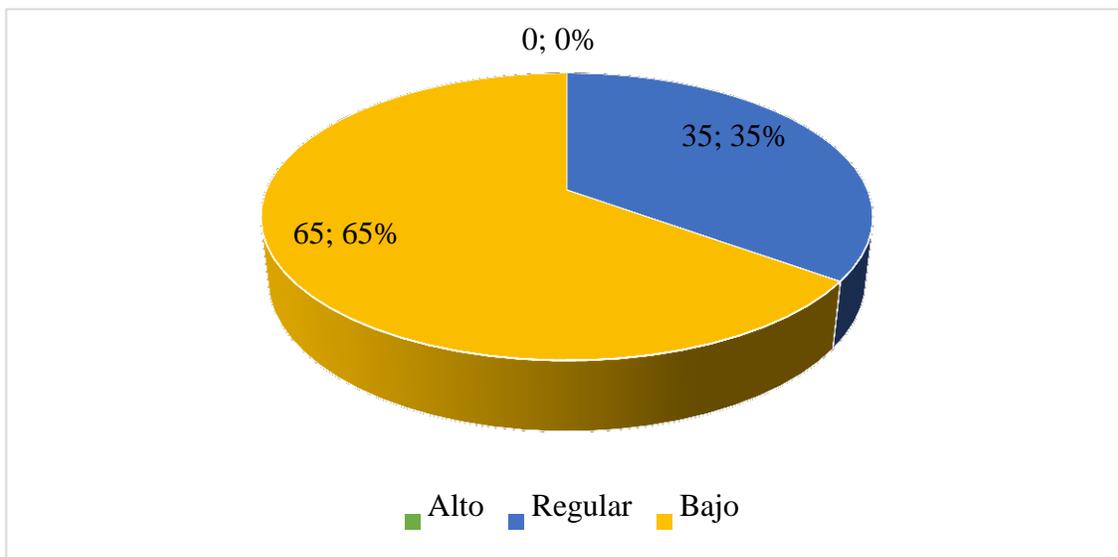
*Fuente: Elaboración propia*



*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 9.**

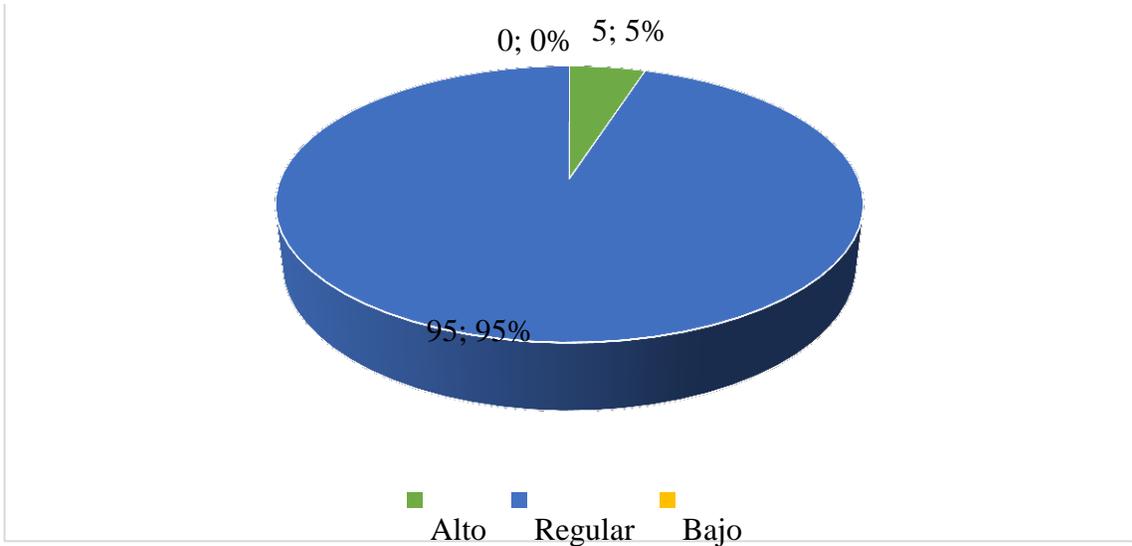
*Porcentaje del compromiso del personal*



**Figura 10.**

*Porcentaje de la productividad del personal*

*Fuente: Elaboración propia*



**Figura 11.**

*Porcentaje de la satisfacción del personal*

*Fuente: Elaboración propia*

**Anexo 7:** Reporte de Turnitin

# TALTESIS 851 - TESPINOZAC- TURNITIN- INFORME FINAL- 2022-03

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo