



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACION
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD

TESIS
**INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA
DRELCA CONTRATISTAS GENERALES
S.R.L. JULIACA 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

PRESENTADO POR:
JUANA SOLEDAD ARACAYO VALENCIA
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-0324-5607
**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE CONTADORA PUBLICA**

DOCENTE ASESOR:
MG. FLORCITA HERMOJA ALDANA TREJO
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-0324-5607
CHINCHA, 2023



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CONSTANCIA

ANEXO 2.8. CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 14 de octubre 2023

DRA. MARIANA ALEJANDRA CAMPOS SOBRINO
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERIA. CIENCIAS Y ADMINISTRACION

Presente. –

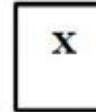
De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que la estudiante: ARACAYO VALENCIA, JUANA SOLEDAD de la facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración del programa Académico de Contabilidad, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS



TESIS



Titulada:

"INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA Drelca Contratistas Generales S.R.L. JULIACA 2023"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, juntamente con la presente, los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar

los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Mg. Florcita Hermoja Aldana Trejo
CODIGO ORCID: N° 0000-0002-0324-5607

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACION



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

ANEXO 9

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **JUANA SOLEDAD ARACAYO VALENCIA**, identificada con DNI N° **76249171** en mi condición de estudiante del programa de estudios de **Contabilidad**, de la Facultad de **Ingeniería, Ciencias y Administración** en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **“INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DRELCA CONTRATISTAS GENERALES S.R.L. JULIACA 2023”**, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

9%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 14 de OCTUBRE del 2023

Aracayo Valencia Juana Soledad
DNI N° 76249171

DEDICATORIA

A mi esposo por su comprensión, compasión y amor, por lo que quiero expresarle mi profunda gratitud dedicándole mi tesis.

A mi preciosa hija AMIRA, que me inspira a ser mejor persona cada día para que pueda ser un buen ejemplo para ella.

A pesar de haberme criado lejos de mis padres, nunca me he sentido sola.

AGRADECIMIENTO

Para empezar, quiero dar gracias a Dios por bendecirme con la vida y traerme a este punto crucial en mi preparación profesional.

Gracias a la Universidad Autónoma de Ica por brindarnos la oportunidad de obtener nuestros títulos e ingresar a la fuerza laboral.

Gracias a mi cariñosa y comprensiva familia por su paciencia, comprensión e inquebrantable fe en mis esfuerzos académicos.

A todos los que me han ayudado en las buenas y en las malas.

RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como título: Incidencia en el desempeño laboral y gestión del talento humano de la Empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca 2023, La investigación se realizó con el fin de determinar la influencia que tiene la gestión del talento humano en la productividad de los trabajadores. Para este estudio correlacional se utilizaron cuestionarios sobre talento humano y factores, rendimiento laboral y satisfacción de los trabajadores (todos ellos utilizados en estudios anteriores); para el análisis se emplearon estadísticas descriptivas en tablas de frecuencias absolutas y porcentuales; y para comprobar las hipótesis se utilizó el método estadístico de asociación chi-cuadrado con un nivel de significación del 95%. Con base en un análisis de asociación Chi-cuadrado que arrojó un valor de 41,985, el cual fue estadísticamente significativo ($p < 0,05$), se concluye que existe correlación entre la GTL los Factores que afectan a los empleados de Drelca Contratistas Generales S.R.L. Se presentan enfoques alternativos para la gestión del Talento Humano con el objetivo de elevar la productividad y satisfacción de los empleados. Con un análisis Chi cuadrado de asociación de 11,716, el cual fue estadísticamente significativo ($p < 0,05$), se concluye que existe una relación positiva entre GTL y el desempeño laboral de los empleados de Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca en el año 2023.

Palabras clave: Desempeño Laboral, Gestión del Talento Humano

ABSTRACT

The research was conducted to ascertain how much of an effect human talent management had on workers' productivity. Human talent and factors, job performance, and employee satisfaction questionnaires (all of which had been used in previous studies) were used to collect data for this correlational study; The study consisted of descriptive data presented in absolute and percentage frequency tables, and the hypotheses were tested using the chi-square statistical technique of association at a 95% level of significance. Human Talent Management and Factors Affecting Employees at Drelca Contratistas Generales S.R.L. are related, as shown by a Chi-square study of association generating a value of 41.985, which was statistically significant ($p < 0.05$). Human talent management alternatives are discussed with the aim of improving worker output and contentment. Our Chi-square analysis of association yielded a value of 11.716, which was statistically significant ($p < 0.05$). between human talent and labor performance among the employees of Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca in the year 2023.

Keywords: Labor Performance, Human Talent Management

INDICE

PORTADA	i
CONSTANCIA.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACION	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	15
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
2.1 Descripción del problema	17
2.2 Pregunta de Investigación General.....	19
2.3 Preguntas de Investigación Especifica	19
2.4 Objetivo General.....	20
2.5 Objetivo Específicos	20
2.6. Justificación e Importancia	20
2.6.1 Justificación teórica	20
2.6.2 Justificación Practica	20
2.6.3 Justificación Metodológica.....	21
2.6.4. Justificación Económica.....	21
2.6.5. Justificación social.....	21
2.6.6 Importancia	22
2.7 Alcances y limitaciones.....	22
2.7.1 Alcance	22
2.7.2 limitaciones	22

III. MARCO TEÓRICO	23
3.1 Antecedentes.....	23
3.1.1 Antecedentes Internacionales	23
3.1.2 Antecedentes Nacionales	25
3.1.3 Antecedentes Regionales	27
3.2. Bases Teóricas	30
3.2.1 Gestión Del Talento Humano.....	30
3.2.2 Objetivos De La Gestión Del Talento Humano	30
3.2.3 Procesos De La Administración De Recursos Humanos los procesos sencillos del ARH son:.....	31
3.2.4 Importancia De La Gestión Del Talento Humano	32
3.2.5 Dimensiones De La Gestión Del Talento Humano	32
3.2.6 Desempeño Laboral	35
1.2.7 Objetivos Del Desempeño Laboral.....	37
1.2.8 Características Del Desempeño Laboral	37
1.2.9 Beneficios Del Desempeño Laboral.....	38
1.2.10 Fases Del Desempeño Laboral.....	38
1.2.11 Elementos Del Desempeño Laboral.....	39
1.2.12 Métodos Tradicionales De Evaluación Del Desempeño	40
1.2.13 Satisfacción Laboral.....	41
1.2.14 Medición De La Satisfacción Laboral	41
1.2.15 Factores Que Determina La Satisfacción Laboral	42
3.3. Marco Conceptual.....	43
3.3.1 Actitud	43
3.3.2 Administración.....	43
3.3.3 Administración de Personal:	44

3.3.4	Administración de Recursos Humanos:	44
3.3.5	Ambiente Externo:	44
3.3.6	Análisis:	44
3.3.7	Análisis Interno:	44
3.3.8	Apoyo:	44
3.3.9	Autonomía:	44
3.3.10	Calidad:	45
3.3.11	Calidad Laboral.....	45
3.3.12	Calificación de Personal	45
3.3.13	Capacitación	45
3.3.14	Capital Humano	45
3.3.15	Clima Laboral:.....	45
3.3.16	Clima Organizacional:.....	45
3.3.17	Comportamiento Organizacional:	46
3.3.18	Cultura Organizacional:	46
3.3.19	Desempeño Laboral:	46
3.3.20	Manual de Organización y Funciones (Mof):	46
IV.	METODOLOGÍA	47
4.1	Tipo y Nivel de Investigación	47
4.1.1	Tipo de Investigación	47
4.1.2	Nivel de Investigación	47
4.2.	Diseño de la Investigación	48
4.3.	Hipótesis general y específicas	49
4.3.1	Hipótesis general	49
4.3.2	Hipótesis específicas	49
4.4.	Identificación de las variables	49

4.4.1	Variable Independiente:.....	49
4.4.2	Variable Dependiente:	49
4.5.	Matriz de operacionalización de variables	50
4.6.	Población – Muestra	50
4.6.1	Población	50
4.6.2	Muestra	50
4.7	Técnicas e instrumentos de recolección de información	50
4.8	Técnicas de análisis y procesamiento de datos.....	51
V.	RESULTADOS.....	53
5.1.	Presentación de Resultados	53
5.2.	Interpretación de Resultados	65
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	83
6.1.	Análisis inferencial	83
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	87
7.1.	Comparación resultados	87
	CONCLUSIONES.....	90
	RECOMENDACIONES.....	91
	ANEXOS	95
	Anexo 1: Matriz de Consistencia	96
	Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.....	97
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	101
	Anexo 4: Base de datos	108
	Anexo 5: Evidencia fotográfica	110
	Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud	114

INDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables	53
Tabla 2: Indicador Reclutamiento	56
Tabla 3: Indicador Selección.....	57
Tabla 4: Indicador Recompensas	57
Tabla 5: Indicador Cooperación y Formación	58
Tabla 6: Indicador Comunicación y Desarrollo	59
Tabla 7: Indicador Clima Laboral.....	60
Tabla 8: Indicador Planificación.....	60
Tabla 9: Indicador Organización	61
Tabla 10: Indicador Cumplimiento de Objetivos.....	62
Tabla 11: Indicador Comportamiento Organizacional	62
Tabla 12: Indicador Puntualidad y Asistencia	63
Tabla 13: Indicador Eficacia	63
Tabla 14: Indicador Eficiencia.....	63
Tabla 15: Indicador Iniciativa.....	64
Tabla 16: Indicador Relación Interpersonal y Respeto a los Compañeros de Trabajo.....	64
Tabla 17: Indicador Capacitación	64
Tabla 18: Indicador Calidad de Servicio.....	65
Tabla 19: Indicador Reconocimiento	65
Tabla 20: Indicador Estabilidad de Trabajo	65
Tabla 21: Indicador Remuneraciones.....	65
Tabla 22: Indicador Seguridad y Salud	66
Tabla 23: Indicador Beneficios	67
Tabla 24: Pruebas de chi-cuadrado.....	87
Tabla 25: Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca, 2023: Efecto de la felicidad de los empleados en el rendimiento laboral	88
Tabla 26: Incidencia entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral	90

INDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Indicador Reclutamiento	67
Figura 2: Indicador Selección	67
Figura 3: Indicador Recompensas	68
Figura 4: Indicador Cooperación y Formación	69
Figura 5: Indicador Comunicación y Desarrollo... ..	69
Figura 6: Indicador Clima Laboral.....	70
Figura 7: Indicador Planificación.....	71
Figura 8: Indicador Organización.....	72
Figura 9: Indicador Cumplimiento de Objetivos	73
Figura 10: Indicador Comportamiento Organizacional.....	74
Figura 11: Indicador Puntualidad y Asistencia.....	75
Figura 12: Indicador Eficacia	75
Figura 13: Indicador Eficiencia	76
Figura 14: Indicador Iniciativa.....	77
Figura 15: Indicador Relación Interpersonal y Respeto a los compañeros de trabajo.....	77
Figura 16: Indicador Capacitación	78
Figura 17: Indicador Calidad de Servicio	78
Figura 18: Indicador Reconocimiento	79
Figura 19: Indicador Estabilidad de Trabajo	80
Figura 20: Indicador Remuneraciones.....	80
Figura 21: Indicador Seguridad y Salud.....	81
Figura 22: Indicador Beneficios	82

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión de Talento Humano, objeto de este estudio, suele considerarse un factor crucial más significativo del éxito de cualquier empresa u organización, ya que proporciona a los trabajadores un foro para compartir sus opiniones y sentimientos sobre el funcionamiento y la orientación de la empresa. En consecuencia, constituyen un excelente mecanismo para conocer de forma inferencial la calidad de la gestión de una organización y para mantener un ambiente positivo y productivo en el lugar de trabajo, así como un instrumento de búsqueda que opera sobre la premisa de que se forman beneficios cuando se aplican medidas correctoras en los aspectos que lo requieren. Representa todo aquello que mantiene a los empleados y tiene un impacto significativo en el rendimiento de los trabajadores para la empresa. La productividad, el rendimiento, la felicidad de los empleados, etc. son aspectos interconectados de la dinámica de una organización.

Introducción, Planteamiento del Problema: Definición del tema, formulación de la pregunta de investigación general, aislamiento de las preguntas de investigación específicas, definición de los objetivos generales y específicos con justificación e importancia, alcance y limitaciones, definición del contexto, fundamentos teóricos y estructura conceptual del estudio. El capítulo también cubre el desarrollo de hipótesis amplias y restringidas, la selección de variables, el desarrollo de una matriz de operacionalización para esas variables, la selección de una población y una muestra representativas, y la selección de métodos e instrumentos apropiados para recopilar datos. El final y los resultados A continuación se muestra una visión general de los resultados del estudio y un examen en profundidad y una aclaración de la información recogida. Los datos adquiridos se procesan de acuerdo con las variables, los objetivos y las preguntas de investigación en la sección dedicada a la presentación del análisis y la interpretación de los resultados. Se utilizan tablas y figuras para transmitir los pasos de procesamiento que implica esta comunicación. Además, el marco teórico unifica los puntos de vista de los autores a favor y en contra de las hipótesis aportadas, sirviendo de base para el análisis y

el discurso de los datos.

Por consiguiente, se elaboró conclusiones, recomendaciones de esta investigación y últimamente, se muestra las referencias bibliográficas y los anexos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

Actualmente cada vez más interconectado y competitivo, las empresas se enfrentan a nuevos retos, lo que lleva a muchas a reevaluar el valor de la GRH. Después de todo, la GRH ha demostrado una y otra vez ser una herramienta estratégica eficaz para alcanzar los objetivos empresariales aprovechando el talento y las perspectivas de los empleados.

Dado que el rendimiento, de liderazgo, las políticas y funciones de gestión, incluida la contratación, formación, motivación y desarrollo del personal, hay muchos factores que pueden llevar a los empleados a no esforzarse al máximo en el trabajo. Estos incluyen, entre otros: no presentarse a trabajar a tiempo; sentirse incómodo o presionado por los superiores; y, en última instancia, decidir dimitir. La Empresa General de Contratación de Drelca S. R.L. Con el fin de ayudar a Drelca Contratistas Generales a alcanzar sus objetivos, proporcionar competitividad y mantener motivados a sus empleados, este estudio pretende identificar y describir los factores de la GTL que afectan al rendimiento laboral de los empleados.

Placencia (2017) a nivel mundial, teoría financiera, según el cual las personas deberían adaptar sus acciones para servir mejor a sus intereses económicos en función de la coyuntura actual. Sin embargo, el 51,40% de los habitantes de Quito maneja sus propias finanzas, vigilando cuidadosamente sus ingresos y gastos; se estima que 600 dólares son suficientes para cubrir el 20% de los gastos familiares anuales de este grupo. Las familias locales que destinan más del 56,80% de sus ingresos a la compra de artículos de consumo representan más del 9,60% del aumento anual de la riqueza. Narváez (2022) En consecuencia, empresas reconocidas a nivel mundial implementan prácticas dentro del área de recursos humanos con el firme propósito de agradar al capital humano, así lo describe la revista Del Real (2018) a través de la revista Expok. Entre estas 10 empresas se encuentran Grupo Brisa, Grupo Cristal, Volkswagen, entre otras; destacando dentro de su página los procesos ejecutados para

el reclutamiento e incremento en el conocimiento del talento humano.

En el ámbito nacional Zapata (2020) no sólo las familias latinoamericanas recurren regularmente a la educación financiera y a la gestión del gasto, sino que también se ha observado que dan prioridad al hecho de poder ahorrar más del 10% de sus ingresos mensuales. Esto se debe a que, del total de ingresos, los hogares suelen tener una capacidad de endeudamiento de entre el 35% y el 40% de los ingresos netos. La razón es que se puede lograr un mayor impacto positivo en la dinámica de precios a través de una mejor planificación financiera. Tarqui y Quintana (2019) dado que el personal representa el pilar de la existencia de los centros sanitarios, a veces no se observan mejoras mediante supervisiones imparciales y objetivas, además, con la condición de que no se discrimine a ninguna. Dirección de Salud Apurímac (2019) La Dirección de Salud de Apurímac tiene espacio para avanzar en cuanto al calibre de su fabricación y la calidad de sus servicios a los usuarios finales. Se ha manifestado preocupación por la categorización de los funcionarios de acuerdo a la jornada laboral y meritocracia del trabajador, así como las funciones asignadas a cada trabajador y los montos de carga laboral correspondientes, por lo que se ha decidido que es necesaria una campaña de sensibilización encaminada a todo el personal bajo la orientación de capacitación en los temas de Coaching Institucional y relaciones laborales e interpersonales. Medina (2017) del mismo modo, el rendimiento laboral es un problema en nuestro país como consecuencia de los múltiples problemas que las personas tienen con sus amigos o familiares, y como resultado de la falta de empatía que sus jefes tienen con ellos. Esto afecta a casi el 70% de las empresas de nuestro país, Así lo demostró un estudio de la Municipalidad de Santa, según el cual sólo el 18% de sus empleados rendía a un nivel superior a la media, mientras que el 82% lo hacía por debajo.

En el ámbito regional Claus (2019) la velocidad a la que están cambiando la demografía, la tecnología y la globalización está teniendo un impacto significativo en el mundo del trabajo y en las personas que lo realizan. Este panorama cambiante está impactando como se ha llevado a cabo durante las dos décadas anteriores. Las competencias en diseño,

gestión ágil, economía conductual y analítica son comunes entre los jóvenes profesionales actuales del campo de los recursos humanos. Echevarría (2016) la gestión eficaz de los recursos humanos nacionales es crucial para la formulación y ejecución de la política nacional. Sin embargo, la corrupción generalizada, el egoísmo y la gestión ineficaz de la regulación de los recursos humanos en la sociedad actual amenazan con devastar los recursos económicos del país. Muchica (2022) Hoy en día, las empresas no sólo venden en su propio país, sino en todo el mundo. Si quieren conseguir las ventas que se proponen, tendrán que hacer una serie de ajustes para adaptarse a las especificidades de cada región. Dado que las empresas no pueden realizar ventas sin las personas, los RRHH cobran cada vez más sus empleados a adaptarse a las nuevas circunstancias para tener éxito. Las empresas necesitan saber cómo gestionar sus recursos humanos para asegurarse de que sus empleados se mantienen motivados y productivos en todo momento, lo que a su vez les permite realizar las ventas y las demás tareas necesarias. Llenera y Herrera (2019) En el antiguo modelo de gestión de personal, las personas solían considerarse un coste que debía minimizarse, pero con la llegada de la gestión moderna de los RRHH, esta perspectiva ha cambiado a otra en la que los empleados se consideran el activo estratégico más valioso de una organización. Una gestión eficaz libera todo su potencial, lo que beneficia a la organización para la que trabajan. Camaná, una municipalidad provincial de la región de Arequipa, prioriza un marco de RRHH.

2.2 Pregunta de Investigación General

¿De qué manera se analizará la incidencia en el desempeño laboral y gestión del talento humano de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca 2023?

2.3 Preguntas de Investigación Especifica

P.E.1. ¿Cuáles son los factores que inciden en la gestión del Talento Humanos en la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca?

P.E.2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción del personal y su influencia en el Desempeño Laboral de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca?

P.E.3. ¿Cuál es la propuesta de mejora para soluciones en la gestión del Talento Humano y su desempeño del personal de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca?

2.4 Objetivo General

Analizar la incidencia en el desempeño laboral y gestión del talento humano de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca 2023.

2.5 Objetivo Específicos

O.E.1. Evaluar los factores que inciden en la gestión del Talento Humanos en la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca.

O.E.2. Determinar el nivel de satisfacción del personal y su influencia en el Desempeño Laboral de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca.

O.E.3. Proponer una mejora para soluciones en la gestión del Talento Humano y su desempeño del personal de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca

2.6. Justificación e Importancia

2.6.1 Justificación teórica

Las personas solían considerarse un gasto que debía minimizarse a toda costa; ahora se consideran el recurso competitivo más importante en una organización, por lo que era importante estudiar cómo se gestiona el talento humano y cómo afecta eso a la productividad en el lugar de trabajo.

2.6.2 Justificación Practica

Con su contribución al diseño de políticas y programas de

apoyo que promuevan la recuperación económica local y fortalezcan el crecimiento empresarial en la comunidad de Juliaca, esta investigación ofrece una sólida justificación práctica. Proporciona información precisa para la toma de decisiones estratégicas informadas, señala áreas su mejora dentro de la empresa y ofrece lecciones aprendidas aplicables a otras empresas del sector de la construcción.

2.6.3 Justificación Metodológica

El análisis financiero, la revisión de los registros contables y la recolección de datos cuantitativos y cualitativos son ejemplos de enfoques de investigación pertinentes que pueden utilizarse para analizar la información de la organización. También se garantizará la validez y fiabilidad mediante el uso de métodos estadísticos, la comparación de indicadores económicos y financieros antes, durante y después de la pandemia, y el despliegue de procedimientos de muestreo representativos. Por último, la razón metodológica descansa en la necesidad de adoptar un enfoque sistemático y riguroso para recopilar datos correctos y extraer conclusiones sólidas que proporcionen una comprensión imparcial y exhaustiva.

2.6.4. Justificación Económica

La base económica de este estudio es clara: provocará una serie de problemas y cambios importantes en diversos ámbitos productivos. Examen de los efectos de Drelca Contratistas Generales S.R.L. sobre la productividad y la retención de empleados en el sector de la construcción.

2.6.5. Justificación social

La empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. argumenta que el estudio es socialmente justificable por el impacto que tendrá en la población local y general. La ciudad de Juliaca y la región de Puno se benefician enormemente de las contribuciones de Contratistas Generales S.R.L. a su crecimiento económico y social.

Este conocimiento podrá utilizarse para mejorar las políticas públicas y la estrategia empresarial, reduciendo así los efectos negativos del sector y acelerando la recuperación económica.

2.6.6 Importancia

La gestión de recursos humanos es crucial porque los estudios han demostrado que ayuda a las empresas a alcanzar sus objetivos aprovechando el talento y las actitudes de sus empleados. La gestión de recursos humanos permite conocer la opinión de los empleados de una organización sobre su estructura interna, sus políticas y sus procedimientos. El liderazgo, la gestión y los procesos en los que desempeñan un papel clave en la formación de la mano de obra de una organización son cruciales para el éxito de una empresa porque afectan a la motivación.

2.7 Alcances y limitaciones

Consideramos lo siguiente:

2.7.1 Alcance

- Identificación de las políticas y procedimientos de la empresa constructora.
- Análisis de las consecuencias
- Análisis de los indicadores

2.7.2 limitaciones

- Sostenibilidad y disponibilidad de la información.
- Posibles restricciones a la precisión y fiabilidad de los datos.
- Dificultades para trazar una línea recta entre ambos factores.

Porque no hay tiempo y la economía para analizar a fondo todas las facetas de la empresa constructora.

Los resultados pueden no ser generalizables, ya que se limitan a una única empresa de construcción, un único lugar y un único periodo de tiempo.

Se aconseja reconocer abiertamente en el estudio las limitaciones de la investigación, ya que ello ayudará a situar los resultados del estudio y sus consecuencias en la perspectiva adecuada

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

3.1.1 Antecedentes Internacionales

Saavedra (2021), en su investigación de título “Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del hospital obrero de la ciudad de Oruro”, para optar al título de Contador Público en Universidad Mayor de San Andrés – La Paz, tuvo como objetivo determinar la calidad de la atención que presta un centro de salud en un momento dado, averiguar si los miembros del personal están debidamente motivados para hacer su trabajo y formados y, por último, evaluar el nivel de atención que se presta a cada miembro de un plan de seguro médico. El éxito de los objetivos de gestión a corto, medio y largo plazo de una empresa depende del nivel de formación y experiencia de sus empleados. Uno de los rasgos distintivos de una persona es su salud. El método es la técnica o el camino hacia algo, que sigue una secuencia lógica basada en el razonamiento que tiene su origen en el razonamiento del análisis y la investigación que se pretende llevar a cabo. Es lo contrario del enfoque inductivo, ya que parte de un principio amplio y se reduce a una acción concreta. Una de las aplicaciones más evidentes de este enfoque es el uso de la experiencia y los conocimientos previos para formar hipótesis. (Baena, 2009). El estudio utilizó este método para recoger y describir las numerosas hipótesis incluidas en el Marco Teórico. Se utilizó en el capítulo titulado "Resultados y validación" para compilar los resultados de la encuesta y generar gráficos y tablas. Una población sana es el resultado directo de un sistema sanitario que funcione bien, lo que a su vez requiere una gestión eficaz de los recursos humanos en el sector sanitario. Para darle al Talento Humano la importancia que se merece en el desarrollo de cualquier organización, pública o privada, es fundamental recabar datos que ayuden al fortalecimiento de las instituciones públicas. El presente estudio se propuso responder a la pregunta: "¿Cómo influye la Gestión del Talento Humano en el

Hospital Obrero de la ciudad de Oruro en la productividad de sus empleados?" Siendo todas las razones ofrecidas justificaciones suficientes, para tomar como reto el crecimiento del estudio; proporcionar las sugerencias adecuadas para llevar a cabo modelos, estrategias, programas de gestión de talento humano; y lo más importante, aportar el insumo esencial para la adecuada toma de decisiones.

Narvárez (2022) en su investigación "Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha" para optar al título de Contador Público en Universidad Riohacha – Colombia en su objetivo sugiere que se ocupa de evaluar el manejo que los Centros de Desarrollo Infantil del Distrito de Riohacha hacen de sus recursos humanos. Informado por los datos recogidos sobre nociones relevantes, esto permitió establecer bases teóricas y precedentes que proporcionaron un punto de referencia útil. El estudio es de naturaleza cuantitativa, aplicando un marco explicativo e interdisciplinario a datos recogidos en un tiempo y lugar específicos; el tamaño de la muestra se calculó aplicando una técnica de muestreo probabilístico, y consistió en 224 empleados por los diferentes Centros de Desarrollo Infantil del Distrito de Riohacha. Un cuestionario con 22 ítems en escala de Likert (Casi siempre, Siempre, A veces, Nunca y Casi nunca) sirvió de base para los métodos e instrumentos de recogida de datos. El alfa de Cronbach del cuestionario fue de 0,96%, lo que muestra que proporcionó información fiable sobre las variables de la investigación, junto con sus indicadores y dimensiones, que fueron validados por expertos en la materia. El instrumento se empleó a una muestra representativa de trabajadores, permitiéndoles compartir sus pensamientos y opiniones sobre la mejor manera de mejorar los Centros de Desarrollo Infantil del Distrito de Riohacha e identificar los factores que influyen la calidad de su trabajo.

3.1.2 Antecedentes Nacionales

Ramos (2018), en su investigación titulada “Gestión de talento humano y desempeño laboral en la pastelería Miraflores S. A. C”, para optar al título de contador público, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Tuvo como objetivo Contextualizando en las dimensiones de identificación y selección, dotación de conocimientos y habilidades y retención de empleados de la variable gestión del talento humano; y motivación, habilidades y personalidad correspondientes a la variable desempeño laboral, se propusieron modelos teóricos para establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la panadería Miraflores S. A. C. Se empleo un enfoque cuantitativo, transversal y correlacional para nuestra epistemología. Trabajaban en la panadería 150 personas, de las cuales 60 fueron seleccionadas al azar para constituir la muestra. Utilizamos un método de encuesta y dos cuestionarios de escala Likert, cada uno con sesenta ítems (30 preguntas por variable con respuestas múltiples), para recopilar esta información. Se consultó a tres expertos para determinar la validez del contenido, y se empleó el alfa de Cronbach para establecer la fiabilidad; el índice fue de 0,906 para la variable de gestión del talento humano y de 0,870 para la variable de rendimiento laboral, lo que indica un alto grado de fiabilidad en ambos instrumentos. El valor de la correlación Rho Spearman entre variables fue de 0,338. Los resultados del estudio sugieren una estrecha relación entre la gestión del talento humano y la productividad en el trabajo, lo que subraya la importancia de que Miraflores S. A. C. invierta en el crecimiento de sus empleados para aumentar la productividad. Esto puede hacerse mediante iniciativas como ofrecer a los empleados oportunidades de formación y crecimiento y animarlos a adoptar nuevas formas de hacer las cosas.

Paredes (2022) La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En Los Trabajadores De La Municipalidad Del Distrito De Manantay, 2020, para optar al título de Contador Público en Universidad Cesar Vallejo. El estudio tuvo por finalidad, El

objetivo de este estudio es analizar la conexión entre la gestión del talento humano y la productividad en la Municipalidad del Distrito de Manantay en el año 2020. El estudio se realizó utilizando una metodología cuantitativa; la investigación fue de carácter fundamental, descriptiva en su profundidad y no experimental en su diseño; los datos se recogieron mediante el uso de un cuestionario de 30 preguntas cerradas. La gestión del talento humano era una variable de tipo Likert, y había 36 preguntas abiertas. El alfa de Cronbach para el cuestionario de gestión del talento humano fue de 0,827, y para el cuestionario de rendimiento laboral fue de 0,926, lo que enseña que ambos cuestionarios eran fiables a la hora de medir los constructos objetivo. Se utilizó SPSS 25v para crear el recuento final. Con un Rho de Spearman de 0,025 y una Sig. (bilateral) de 0,857, podemos afirmar que no existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados municipales del Distrito de Manantay en el año 2020.

Miranda (2018) Este trabajo de investigación está basado en el "Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018", para optar al título de Contador Público en Universidad Cesar Vallejo. Utilizando tablas y gráficos en Excel (estadística descriptiva), los autores de este estudio determinaron si existía o no una correlación entre la Gestión del Talento Humano y la productividad de los empleados, calculando el porcentaje de encuestados que estaban de acuerdo con la afirmación " La percepción media de los empleados sobre la gestión del talento humano es negativa (-69%) y no tiene ningún efecto sobre la productividad (-71%) en el lugar de trabajo". De acuerdo a nuestros hallazgos en la Municipalidad Provincial de Chota, la Gestión del Talento Humano sobresale en estas áreas debido a su enfoque en la integración, desarrollo de la mano de obra y garantías institucionales de empleo. La integración, la tecnología, la sistematización de la información, el crecimiento y entornos de trabajo adecuados que hagan que los trabajadores se sientan parte de una gran institución municipal; la evaluación del

desempeño laboral y la posibilidad de desarrollar las propias competencias son ejemplos de lo que contribuye a un buen desempeño laboral.

Andía Y Herrera (2019) *Gestión Del Talento Humano Y Su Relación Con El Desempeño Laboral Del Personal De La Municipalidad Provincial De Camana – Arequipa 2019*”, para optar al título de Contador Público en Universidad Cesar Vallejo. Tuvo Como Objetivo conocer más sobre cómo la gestión del talento humano afecta la productividad de los empleados en el trabajo. Sesenta empleados municipales que cumplían con los requisitos de inclusión participaron en un estudio realizado en 2019 en la municipalidad provincial de Camaná utilizando una técnica cuantitativa, tipo de investigación aplicada, diseño no experimental y nivel de correlación. Un cuestionario sirvió de herramienta para los métodos de recopilación de datos de observación, encuesta y entrevista. Se utilizó Excel para todo el análisis y manipulación de los datos. Según los resultados, existe una correlación efectiva entre la gestión del talento humano y la productividad en los empleados municipales de Camaná; una correlación efectiva entre la gestión del talento humano y la calidad de la producción de los empleados municipales de Camaná; y una correlación efectiva entre la gestión del talento humano y el compromiso de los empleados de Camaná.

3.1.3 Antecedentes Regionales

Centeno (2022) *Gestión Del Talento Humano Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral De La Empresa Taypikala Hotel Lago S.A.C. De La Ciudad De Puno - Chucuito, 2021*, para optar al título de Contador Público en Universidad UNAP- Puno. El propósito de este estudio fue utilizar un diseño no experimental para examinar cómo la gestión del talento humano afectó la producción de los trabajadores del Taypikala Hotel Lago S. A.C. de la ciudad de Chucuito Puno durante el periodo 2021. La gestión del talento humano es crucial para el éxito de una empresa porque garantiza que los empleados estén contentos y sean productivos en el trabajo,

lo que a su vez impulsa los resultados de la empresa. La investigación se realizó en las instalaciones de la empresa; la población incluía a todos los empleados (sólo hubo 16 encuestados), pero el muestreo no fue probabilístico debido a este pequeño tamaño de la muestra. Con este gran tamaño de muestra, pudimos extraer las siguientes conclusiones sobre la variable independiente: El 40,31% de los empleados que respondieron a nuestra encuesta de 20 preguntas consideraban que tenían un talento humano adecuado.

Condori (2018) en su tesis titulada "Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno - 2017" para optar al título de Contador Público en Universidad UNAP- Puno, tiene como objetivo perfeccionar los distintos procesos que lleva a cabo una institución, contribuyendo a mejorar el desempeño laboral de las personas en sus funciones y obligaciones específicas que cumplen en el trabajo", lo que sugiere una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño del personal en el trabajo. En la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Puno, el 39,1% de los encuestados manifestó que el desarrollo del talento sólo se da "algunas veces" porque no se programa la capacitación anual debido a la inversión mínima designada para capacitación, por lo que el desempeño de los trabajadores en el trabajo es constante a pesar de que su presupuesto para capacitación es reducido. En consecuencia, existe una modesta asociación (0,632) entre el cultivo del potencial humano y el éxito laboral. Los empleados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Puno señalan que existe una correlación positiva entre su nivel de motivación y la eficacia de su trabajo. Sin embargo, debido a que su empleador no siempre les proporciona los beneficios del caso y a que su lugar de trabajo no favorece el desarrollo cómodo de su actividad, sólo el 32,6% de estos empleados están motivados de forma constante. Por tanto, la inspiración representa una modesta relación de 0,576 con el

rendimiento en el trabajo.

Muchica (2023) *Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Rural Alianza Empresa De Propiedad Social, Puno – 2022*, para optar al título de Contador Público en Universidad Cesar Vallejo - Arequipa. El estudio tiene como objeto determinar qué tan bien Rural Alianza Empresa de Propiedad Social, Puno - 2022 está gestionando su recurso humano, y cómo esto se entiende en una mejora de la productividad en el lugar de trabajo. La investigación utilizó una técnica puramente cuantitativa, no experimental, correlacional, a nivel de base. Había 160 trabajadores en Alianza Rural, pero sólo 114 fueron incluidos en la muestra. Se trata de una muestra poco representativa. Tanto el cuestionario de gestión del talento humano (25 ítems) como el cuestionario de desempeño laboral (24 ítems) utilizados en este estudio tuvieron altos niveles de confiabilidad, como lo muestran los resultados del alfa de Cronbach de 0,937 y 0,924, respectivamente. Sin embargo, la prueba de normalidad mostró que los datos seguían una distribución normal, por lo que se utilizó el coeficiente de correlación R de Pearson; el resultado de la hipótesis general en esta prueba fue de 0,770 al nivel de significación de 0,000, lo que sugiere que las variables de estudio están relacionadas a un nivel muy fuerte, según determinaron los investigadores en Rural Alianza Empresa de Propiedad Social, Puno.

Yucra (2023) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022*, para optar al título de Contador Público en Universidad UNAP- Puno. El equipo de investigación de Yunguyo, Puno, 2022 se propuso determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad en el trabajo de quienes allí laboran. Un total de 38 empleados de la Municipalidad contribuyeron en la aplicación del cuestionario, por lo que se trata de un estudio transversal, no experimental, correlacional y con métodos acordes con una investigación más fundamental y de orientación cuantitativa. También se constató una correlación positiva

significativa entre los elementos examinados, siendo el valor sigma para el rendimiento laboral de 0,000 y los valores de relación para la admisión de personal y la Indicador de capacidad de 0,050 y 0,550, respectivamente. La correlación positiva media entre el rendimiento laboral y la retribución fue de 0,433 (sigma = 0,000), y el vínculo resultó ser rectilíneo proporcional. La gestión del talento humano demostró tener una fuerte asociación positiva con la productividad en el trabajo, con un valor de 0,587 que indica un vínculo directamente proporcional.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1 Gestión Del Talento Humano

Los directivos que practican la gestión del talento humano buscan activamente nuevos empleados, les proporcionan los recursos que necesitan para tener éxito, los animan a alcanzar todo su potencial, les recompensan monetariamente de forma que se tenga en cuenta el bienestar de sus familias y fomentan un medio en el que todos se sientan apreciados y respetados. Esta clase de sustantivos abarca no sólo el esfuerzo o la acción humana, sino también la información, las experiencias, la motivación, los intereses específicos de la vocación, las aptitudes, las actitudes, los talentos, las potencialidades, la salud, etc. que prestan esos modos de funcionamiento. (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2018)

3.2.2 Objetivos De La Gestión Del Talento Humano

Las personas son el recurso más valioso en una empresa, por lo que los empresarios deberían prestarles más atención. Las organizaciones que crecen y prosperan son las que. La gestión de RRHH es el proceso que facilita la cooperación entre los trabajadores (empleados, oficinistas, recursos humanos, talentos, etc.) para lograr objetivos comunes. (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2018)

3.2.3 Procesos De La Administración De Recursos Humanos **los procesos sencillos del ARH son:**

1. Los procesos de integración son procedimientos utilizados para acoger y acomodar a los nuevos empleados en una organización. Los procedimientos de dotación de personal son otro nombre para este concepto. Se incluyen la selección y contratación de personal.
2. Los procedimientos de gestión de recursos humanos (HRM) son los métodos utilizados para planificar y coordinar las tareas que los empleados llevan a cabo en una organización. Los puestos de trabajo se diseñan, analizan, describen y asignan, y los empleados se colocan y evalúan en función de su rendimiento.
3. Métodos para recompensar a los empleados: Técnicas para motivar a los trabajadores y satisfacer sus deseos más profundos. La remuneración, los beneficios y los servicios sociales forman parte de esta categoría.
4. Los procesos para el desarrollo de los individuos son los que se utilizan para formar y fomentar el crecimiento de la carrera profesional y el carácter. Los programas de aprendizaje, cambio y desarrollo profesional, la comunicación y el cumplimiento de la normativa forman parte de esta categoría.
5. Los procedimientos de retención son los que hacen que los trabajadores estén contentos en su ambiente laboral, tanto física como mentalmente. La gestión de la cultura y el clima organizativos, así como la limpieza, la eficacia de vida y seguridad, además de las relaciones laborales, forman parte de estas responsabilidades.
6. Los procedimientos de auditoría de recursos humanos son los métodos utilizados para vigilar las acciones de los empleados y comprobar su rendimiento. Los sistemas de información de gestión y los bancos de datos son dos ejemplos. (Chiavenato, 2018)

3.2.4 Importancia De La Gestión Del Talento Humano

En los últimos tiempos se ha prestado más atención a la gestión del talento humano debido a la creciente conciencia en que los empleados son el recurso más valioso de la empresa. Aunque algunas empresas siguen funcionando a la antigua usanza, esto suele deberse a que sus empleados sólo se preocupan por cumplir los plazos y mantener relaciones laborales cordiales entre ellos, más que con la empresa en su conjunto.

Múltiples estudios han constatado que el éxito de una institución está directamente ligado a los esfuerzos de sus miembros, que deben trabajar duro, innovar con regularidad y compartir un objetivo común de crecimiento de la institución para que ésta tenga éxito.

Hoy en día, gestionar el talento humano significa gestionar o gestionar con las personas, lo que significa incluirlas en los procesos, decisiones e innovaciones de la organización. Esto hace que los empleados se sientan partícipes del éxito y el crecimiento de la empresa, lo que a su vez los anima a desarrollar sus destrezas y contribuir al triunfo de la empresa. (Castillo, 2010)

3.2.5 Dimensiones De La Gestión Del Talento Humano

La aplicación de procedimientos como la planificación del personal, la integración (que incluye la contratación, la formación y la inducción) y el desarrollo (que contiene la formación y la educación) son esenciales para una gestión eficaz. A continuación, se ofrece un resumen de los procedimientos que se tuvieron en cuenta en este estudio como factores potenciales de la gestión del talento humano. (Chiavenato, 2018)

1. Indicador Interna

Los conocimientos, las aptitudes, la motivación y la actitud son indicadores de lo bien que una empresa gestiona sus recursos humanos, y todos ellos entran en el ámbito del aspecto interno de la

GTH.

El Conocimiento es un producto con una repercusión mundial cada vez mayor como consecuencia de la evolución de las tecnologías de la información. Dado que su desarrollo requiere el uso de herramientas, es un componente esencial de la economía de la información.

Lo que llamamos "conocimiento" no es más que el marco mental preexistente de una persona para incorporar y evaluar nueva información, experiencias e ideas.

Las Habilidades Es una evaluación actualizada de las competencias de una persona, ya que mide su "capacidad para realizar las distintas tareas de su puesto de trabajo". Dado que las competencias repercuten en el rendimiento laboral, existen dos tipos principales de capacidades: intelectuales y físicas. Las capacidades que cada individuo contribuye a la organización son la razón primordial de su contratación. Dado que el objetivo de la gestión de recursos humanos es mejorar las capacidades intelectuales de los empleados, es lógico que estas capacidades -que incluyen cosas como el juicio, el tacto, la capacidad de autoexpresión, la capacidad de detectar problemas, una mentalidad constructiva, una amplia comprensión cultural y un sentido de la misión- deban fomentarse y desarrollarse.

La Motivación. Las personas se sienten motivadas por las recompensas económicas, y éste es un factor importante para que realicen bien sus tareas laborales. En pocas palabras, la estimulación es lo que induce a una persona a esforzarse al máximo por alcanzar un determinado objetivo durante un periodo de tiempo prolongado.

Las actitudes son evaluaciones subjetivas de cosas, personas y acontecimientos, y pueden ser positivas o negativas. Por tanto, representan el punto de vista del hablante y no son lo mismo que los valores, pero están relacionadas con ellos.

2. Indicador Externa

Los indicadores de entorno de trabajo, aspecto de desarrollo profesional, reconocimiento, condiciones de trabajo y motivación son ejemplos de elementos o factores del entorno externo que aborda la Indicador externa de la gestión del talento humano.

El Clima laboral se refiere al enfoque de la empresa sobre la gestión de su personal, cuánto énfasis pone en la aportación de los trabajadores a la toma de decisiones, cuánto dinero se gasta en iniciativas para avanzar en la igualdad de género y el equilibrio entre la vida personal y laboral, etc. Por tanto, el ambiente laboral es la calidad del entorno organizativo tal y como lo ven o experimentan los miembros de una empresa, y representa el efecto ambiental sobre la motivación de los participantes.

La Perspectiva de desarrollo profesional La formación tiene por objeto ayudar a los empleados a adquirir nuevas competencias y a ser más competentes en su trabajo, aumentando así los beneficios de la empresa. Los objetivos a medio plazo pueden deducirse del hecho de que las empresas especializadas en desarrollo de personal se encargan de impartir lo que equivale a una formación avanzada a los trabajadores que ya son parte de la plantilla, como preparación para su promoción a puestos de mayor responsabilidad.

El Reconocimiento Los seres humanos tienen una necesidad natural de ser apreciados y recompensados por sus esfuerzos. La gestión de recursos humanos se ocupa de compensar justamente a los empleados por el valor que aportan a la empresa, ya que esto les motiva a hacerlo mejor y aumenta su satisfacción laboral.

La planificación: Planificar con antelación las necesidades de RRHH de una empresa para poder satisfacerlas en el momento oportuno y de forma eficaz y eficiente para la empresa. Los planes que aportan soluciones anticipadas basadas en los requisitos del potencial humano son esenciales para el éxito de la planificación.

Fines de la planificación: Planificar con antelación las necesidades de RRHH de una empresa para poder satisfacerlas en el momento oportuno y de manera eficaz y eficiente para la empresa.

Los planes que aportan soluciones anticipadas basadas en las necesidades del potencial humano son esenciales para el éxito de la planificación.

La integración: Un proceso de selección minucioso y cauteloso es "el proceso mediante el cual la empresa se integra o se dota de los talentos necesarios en función de sus necesidades". Esta elección sugiere una contratación en la que existe un gran número de candidatos que satisfacen los criterios para rellenar una vacante o un lugar en la empresa. Este procedimiento es crucial porque garantiza que el empleado se sienta estimulado en su nueva función y que pueda mantener relaciones laborales positivas con sus compañeros de trabajo.

3.2.6 Desempeño Laboral

El rendimiento de un individuo en el trabajo viene determinado tanto por sus acciones como por los resultados que produce para la empresa. Esto se debe a que el éxito de una organización depende de los esfuerzos de sus empleados. (Chiavenato, 2018)

También especifica que el talento humano se mide en función de criterios que ya se han establecido como importantes, tales como:

- La cooperación, la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, los conocimientos y prácticas de seguridad, la discreción, la presentación personal, la curiosidad, la inventiva y la aptitud para el rendimiento son aspectos de la actitud.
- La experiencia en el trabajo, el rendimiento, la precisión, la colaboración y la dirección son elementos operativos a tener en cuenta.

Según Chiavenato (2018), el rendimiento son las acciones de un individuo cuando se esfuerza por alcanzar sus objetivos. Es su propio plan de acción para llegar adonde quiere.

El rendimiento de un empleado se define como sus

actividades o comportamientos que contribuyen de la organización y son cuantificables en términos de sus habilidades y valor para la empresa.

El desempeño del personal se relaciona con la motivación de los empleados porque la satisfacción laboral posee un impacto directo en la productividad. Cuando los trabajadores están contentos en el trabajo, son más receptivos a los refuerzos positivos y están más dispuestos a colaborar con sus superiores.

Las evaluaciones de recursos humanos se centran en aspectos como el cumplimiento de los objetivos de una empresa, el comportamiento de sus empleados y su productividad; esto se debe a que el lugar de trabajo y el rendimiento de los empleados están inextricablemente unidos, y el primero afecta directamente al segundo, ya que un entorno laboral más positivo conlleva una mayor productividad y mejores resultados en áreas como la garantía de calidad y el servicio al cliente.

La administración del desempeño. Una definición de eficacia organizativa sería "las prácticas a través de las cuales se define y revisa el trabajo, se desarrollan las capacidades y se distribuyen las recompensas en la organización", haciendo hincapié en "las".

Medición del desempeño. El uso de indicadores de rendimiento es esencial para la evaluación. La dirección puede utilizar estas métricas para evaluar el rendimiento del grupo de acuerdo a sus objetivos y avanzar así en el propósito de la organización.

Mejoramiento del desempeño. Es una habilidad para obtener los resultados organizativos y personales deseados. El propósito de la mejora del rendimiento es mantener un alto nivel de servicio a los clientes a lo largo del tiempo.

Los antecedentes institucionales, la descripción del rendimiento previsto, el análisis de las causas profundas, la selección de intervenciones, la eliminación de deficiencias y la medición del rendimiento forman parte del proceso que conduce al éxito.

Evaluación del desempeño. Es una tarea crucial que suelen llevar a cabo de una forma u otra la totalidad de las empresas contemporáneas. La evaluación del rendimiento de un empleado es una parte crucial del procedimiento administrativo de control y valoración de los recursos humanos. Con esta evaluación, podemos comprobar con quienquiera que esté a cargo de la supervisión dentro de la empresa para asegurarnos de que sus planes se están llevando a cabo según lo previsto.

1.2.7 Objetivos Del Desempeño Laboral

El estudio y la comprensión de la economía pueden clasificarse como macroeconómicos (a escala de un país o región) o microeconómicos (a escala de una empresa, industria o persona).

- Resultados y aplicación metodológica La formación, una prima monetaria por un trabajo excepcional y unas interacciones más amistosas entre directivos y empleados ocupan un lugar destacado en la lista de prioridades. Evaluación del potencial de crecimiento de los trabajadores.

1.2.8 Características Del Desempeño Laboral

Las cualidades de rendimiento en el trabajo están en consonancia con la aplicación y demostración previstas de los conocimientos, habilidades y talentos de cada uno mientras desempeña su trabajo.

Furnham (2000) identifica los siguientes factores como contribuyentes al éxito en el empleo:

- Habilidades de adaptabilidad:
- Conversación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en equipo
- Conducta profesional

- Cultivo del talento Diseño de flujos de trabajo eficaces Optimización de resultados.

1.2.9 Beneficios Del Desempeño Laboral

Las ventajas de un programa de evaluación del rendimiento pueden verse a corto, medio y largo plazo, como señala Chiavenato (2018). Tanto los individuos como los directivos, las empresas y la sociedad pueden obtener importantes beneficios.

Ventajas para el supervisor: Evaluar con mayor precisión los esfuerzos y la conducta de los subordinados teniendo en cuenta las variables y circunstancias pertinentes y, lo que es más importante, utilizando una técnica de medición que puede eliminar los sesgos. Hacer sugerencias de normas y reglamentos que ayuden a sus subordinados a hacer mejor su trabajo.

- En beneficio del subordinado: Apréndase las cuerdas, por así decirlo, familiarizándose con las actitudes y acciones que le granjearán los mayores elogios de sus superiores en el trabajo. Reconozca sus puntos fuertes y sus defectos a la luz de la evaluación de su rendimiento por parte de su superior.
- Beneficios para la organización: Consigue medir el potencial a corto, medio y largo plazo de su gente y describir claramente el papel que desempeña cada trabajador. Se puede elegir a los empleados cualificados para ascensos o traslados y atender a los que requieren formación o desarrollo en determinadas áreas.

1.2.10 Fases Del Desempeño Laboral

Según Chiavenato, (2018) se identifican por el mejor rendimiento al cual desea dirigirse:

- a) Conceptualización: Es la fase en la que la empresa decide cuál sería su rendimiento óptimo. Durante
- b) El Desarrollo, las empresas evalúan en qué se desvía su rendimiento real de sus niveles ideales; esto se hace con la

ayuda de un sistema integrado de apoyo al rendimiento, que hace exactamente lo que su nombre indica al reunir en un único lugar todos los esfuerzos que se están realizando en una organización para impulsar la productividad.

- c) El Hacer Real: Proporciona al trabajador el control directo sobre la planificación del progreso de su rendimiento, ya que es el más interesado en desarrollar sus competencias para lograr un ascenso, mientras que en el pasado esto se hacía a través de mecanismos informales de supervisión del rendimiento, entre otros; sin permitir al trabajador tomar el control de su propio desarrollo del rendimiento.
- d) A lo largo de la revisión y después de ella, el empleado puede recibir comentarios que le ayuden a comprender mejor dónde debe centrar sus esfuerzos para aumentar su rendimiento global para la organización. En este punto, empleamos métricas de rendimiento en todas las habilidades para evaluar si estamos o no en el buen camino para alcanzar nuestros objetivos en e) Evaluación.

1.2.11 Elementos Del Desempeño Laboral

El rendimiento en el trabajo mediante factores como las aptitudes, la adaptabilidad, la comunicación, la iniciativa, los conocimientos, el trabajo en equipo, las normas de trabajo, el desarrollo del talento, el diseño del trabajo de potencia, la maximización del rendimiento, influye directamente en el cumplimiento de las tareas a pesar de la fatiga, la falta de motivación, la presión y los consiguientes problemas de estrés y salud señalados por varios autores.

- a) La autorresponsabilidad y la autodirección sustentan una mentalidad de iniciativa en la que uno es plenamente consciente de las realidades de la situación y está emocional y mentalmente preparado para hacer frente a las consecuencias que puedan derivarse de sus acciones.

- b) El trabajo en equipo es una de las circunstancias laborales psicológicamente más beneficiosas, ya que fomenta el compañerismo, aumenta la productividad y, lo que es más significativo, mejora la percepción que los empleados tienen de la empresa en su conjunto.
Normalmente, las acciones aconsejadas son recibidas con entusiasmo y satisfacción.
- c) Planificar: Es una habilidad útil en diversos ámbitos de la vida porque nos ayuda a anticiparnos y prepararnos para acontecimientos futuros y a desarrollar métodos para alcanzar los objetivos deseados, lo que nos ayuda a evitar los escollos de la improvisación.
- d) Calidad en el trabajo: Calidad es hacer las cosas bien, dirigir nuestros esfuerzos a mejorar este aspecto de nuestro negocio y respaldar la fiabilidad de nuestro servicio.
- e) Nivel de productividad: Se refiere a la medida en que los cambios en la forma de realizar el trabajo conducen a mayores o menores aumentos o disminuciones de los rendimientos, respectivamente, que a su vez contribuyen a obtener los resultados deseados.
- f) Relaciones interpersonales: la presencia de un entorno social deficiente, la falta de solidaridad entre compañeros y supervisores o jefes, que se entiende en aislamiento físico y emocional, falta de oportunidades para relacionarse con otros compañeros y un ambiente de trabajo insatisfactorio.
(Ramirez, 2010)

1.2.12 Métodos Tradicionales De Evaluación Del Desempeño

Las escalas gráficas, la elección forzada, la investigación de campo, las ocurrencias cruciales y las listas de control son los enfoques convencionales de evaluación del rendimiento más utilizados (Chiavenato, 2018).

- a) Escalas visuales: Representan los criterios pertinentes o las características fundamentales utilizadas para evaluar el rendimiento de los empleados. Para empezar, decida una definición de trabajo para las variables de evaluación del rendimiento que se utilizarán para calificar y comparar a los empleados.
- b) Investigación de campo: uno de los enfoques clásicos más completos de medición de la eficacia. La responsabilidad de línea y la aportación de los empleados a las evaluaciones del rendimiento constituyen la base de este enfoque. Para evaluar correctamente el rendimiento de cada empleado, tanto los responsables de línea como los especialistas en evaluación de la plantilla deben realizar entrevistas.

1.2.13 Satisfacción Laboral

Dicho de otro modo, es la combinación de sensaciones positivas y negativas que surgen cuando una persona satisface una necesidad o un conjunto de deseos. Hay varias maneras de ver este concepto: la actitud general del sujeto hacia el trabajo, que logra ser positiva o negativa, o como la diferencia entre los deseos del sujeto y los de su empleador, que es una función del trabajo del individuo, el entorno y la práctica médica. Los servicios sanitarios desempeñan un papel importante, pero no son decisivos. Recogido en (Chiavenato, 2018) El concepto de satisfacción laboral se utiliza para evaluar los resultados experimentados por un individuo.

1.2.14 Medición De La Satisfacción Laboral

Anteriormente, Robbins (2009) definió la satisfacción laboral como la buena emoción resultante de la valoración de los atributos del trabajador. La propia noción requiere una definición tan amplia. Hay que tener en cuenta que el empleo de una persona es mucho más que las tareas manifiestas que se le asignan, como archivar, programar, atender a los clientes u operar maquinaria pesada.

Trabajar implica relacionarse con otras personas, incluidos compañeros de trabajo y supervisores, de acuerdo con normas y procedimientos, alcanzar objetivos fijados, soportar circunstancias laborales menos que ideales, etc. Esto implica que para determinar si una persona es feliz o no en su puesto hay que tener en cuenta sus opiniones sobre una amplia gama de factores. ¿Cómo evaluar entonces este concepto? La evaluación global, de un solo factor, y la evaluación holística, de múltiples factores, son los dos enfoques más habituales. Una técnica para lograr una evaluación mundial consiste en pedir a los encuestados que respondan a una pregunta del tipo: "¿En general, qué grado de satisfacción tiene con su trabajo?". A continuación, los encuestados utilizan una escala de valoración numérica del 1 (muy satisfecho) al 5 (extremadamente insatisfecho) para expresar su nivel de felicidad con la experiencia.

1.2.15 Factores Que Determina La Satisfacción Laboral

Ahora podemos preguntarnos: "¿Qué factores en el trabajo determinan la felicidad laboral?". Hay pruebas que sugieren que entre estos factores se encuentran un trabajo atractivo y estimulante, un salario y unas prestaciones justos, un entorno de trabajo agradable y unos compañeros de trabajo serviciales y que presten su apoyo. La personalidad, la ética laboral y la actitud son otros factores a tener en cuenta.

Los trabajadores se preocupan por el lugar de trabajo en dos sentidos: por su propio bienestar y porque quieren disfrutar viniendo a trabajar. Les gusta que el lugar en el que están sea seguro, agradable, ordenado y libre de ruidos y desorden innecesarios.

Por último, pero no por ello menos importante, el trabajo de la mayoría de las personas les proporciona un sentido y un propósito en sus vidas, por lo que no es de extrañar que tener compañeros de trabajo comprensivos y amistosos también aumente la felicidad en el

trabajo. Esto se debe a dos razones principales.

1. Las variables higiénicas, a menudo denominadas factores extrínsecos, están asociadas al descontento porque existen en el entorno en el que viven y trabajan las personas. Las variables higiénicas escapan al control de las personas, ya que la empresa controla y decide sobre estas circunstancias.
2. Los motivadores intrínsecos tienen que ver con cosas como el interés de una persona por su trabajo y los retos a los que se enfrenta en el trabajo. Como tienen que ver con las acciones y los resultados de una persona, las variables motivadoras están bajo su control. El desarrollo personal, la aprobación de los compañeros, un sentido de propósito, la oportunidad de asumir más responsabilidades y las recompensas intrínsecas del propio trabajo son ejemplos de razones motivadoras.

3.3. Marco Conceptual

3.3.1 Actitud

Actitud mental positiva o negativa hacia un acontecimiento concreto; tendencia adquirida o aprendida a responder negativamente a algo o con algo, que se manifiesta en los pensamientos, las emociones y las acciones proyectadas.

3.3.2 Administración

La gestión es el campo académico que investiga las teorías, marcos y procedimientos establecidos para dirigir una empresa u otro grupo. La gestión es el procedimiento deliberado mediante el cual un grupo de personas o una organización en su conjunto utiliza sus recursos y los esfuerzos de sus miembros para alcanzar una serie de objetivos predeterminados.

3.3.3 Administración de Personal:

La gestión de RRHH, a veces conocida como gestión de "personas", incluye actividades como la evaluación del rendimiento de los empleados, el despido, contratación, formación.

3.3.4 Administración de Recursos Humanos:

Planificar, organizar, desarrollar, coordinar y controlar los métodos que pueden mejorar el rendimiento del personal es una parte esencial de la gestión de recursos humanos porque la organización es el medio por el que los empleados pueden alcanzar sus objetivos personales relacionados directa o indirectamente con el trabajo que realizan.

3.3.5 Ambiente Externo:

La acción directa e indirecta son ejemplos de factores externos importantes para el éxito de una organización.

3.3.6 Análisis:

La integración evaluativa es el proceso de preparación de elementos o partes de un todo para su evaluación. Técnica basada en normas y prácticas establecidas científicamente.

3.3.7 Análisis Interno:

Las acciones administrativas menores que no están destinadas a servir como patrones de conducta deben ser auditadas y evaluadas como parte de una evaluación exhaustiva del entorno interno de la empresa en términos de sus recursos, puntos fuertes, puntos débiles.

3.3.8 Apoyo:

Este indicador se centra en la capacidad de los directivos para inspirar y motivar a los trabajadores.

3.3.9 Autonomía:

Este criterio tiene en cuenta la capacidad del funcionario para hacerse cargo de su propio trabajo y mostrar cierta iniciativa.

3.3.10 Calidad:

Características y cualidades de un producto o servicio que describen su idoneidad para satisfacer los requisitos declarados o no de un usuario.

3.3.11 Calidad Laboral

Un lugar de trabajo en el que esté bien remunerado, se le planteen retos y se le estimule en su trabajo, y en el que existan oportunidades de ascenso.

3.3.12 Calificación de Personal

Método utilizado en la gestión de recursos humanos para asignar grados numéricos a diferentes categorías de rendimiento de los empleados.

3.3.13 Capacitación

Es el método utilizado para mejorar en algo o aprender algo nuevo.

3.3.14 Capital Humano

Conocimientos, destrezas y habilidades organizativas intrínsecas a las personas que trabajan en ella.

3.3.15 Clima Laboral:

Se refiere a cómo las personas que componen una empresa ven, sienten y experimentan a diario las características, atributos y propiedades de su lugar de trabajo, y cómo esas impresiones moldean sus acciones.

3.3.16 Clima Organizacional:

Se refiere a la cultura y el clima dentro de una empresa. La tecnología, las normas, la legislación, los estilos de liderazgo

y la fase de desarrollo de la empresa son consideraciones importantes. El estado de ánimo de los miembros de una organización puede influir significativamente en su manifestación.

3.3.17 Comportamiento Organizacional:

El comportamiento organizativo es el estudio de cómo interactúan las personas dentro de estructuras formales.

3.3.18 Cultura Organizacional:

Los grupos existenciales de cualquier organización tienen un conjunto común de ideas, hábitos, valores, actitudes y tradiciones.

3.3.19 Desempeño Laboral:

Evaluación de lo bien que uno cree estar realizando las tareas de su trabajo. El rendimiento son las acciones del evaluador que prometen producir los resultados deseados; es el método propio del individuo para hacer el trabajo. Esto implica que cada uno tiene total libertad para decidir cómo quiere llegar a donde tiene que llegar.

3.3.20 Manual de Organización y Funciones (Mof):

Las funciones específicas de cada puesto o cargo se describen en este documento normativo, que se basa en la estructura organizativa y las profesiones generales descritas en el Reglamento de Organización y Funciones y en los requisitos de los puestos examinados en la plantilla.

IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo y Nivel de Investigación

4.1.1 Tipo de Investigación

El estudio tiene un enfoque de investigación cuantitativa, en virtud de la cual la hipótesis se comprobó mediante la recopilación y el análisis estadístico de datos que revelaban tendencias de comportamiento. Los problemas que afectan a las personas y las comunidades son el principal objetivo de la investigación de tipo aplicada. Por lo tanto, este estudio puede ayudar a encontrar soluciones reales a situaciones laborales que puedan presentarse en empresas en general. (Hernández Sampieri & Baptista Lucio, 2014)

MÉTODO DESCRIPTIVO: Utilizamos una estrategia de investigación descriptiva que incluía la descripción de todo, desde las personas y los lugares que encontramos hasta los sitios que frecuentaban y las cosas que utilizaban. Su finalidad va más allá de la simple recopilación de datos e incluye la previsión y el descubrimiento de vínculos entre tres o más factores. Para hacer generalizaciones significativas que aporten conocimientos, los investigadores deben hacer algo más que tabular datos; deben recopilar la información por una hipótesis o teoría, presentar y sintetizar los datos con

precisión, a continuación, examinar detenidamente las conclusiones.

MÉTODO DEDUCTIVO: Este estudio sigue la estrategia inductiva habitual en las disciplinas empíricas. Utiliza el razonamiento deductivo para averiguar aspectos concretos partiendo de supuestos generales. A partir de hechos reales se elaboran hipótesis que sólo se aceptan si se confirman. (Charaja, 2011)

4.1.2 Nivel de Investigación

Esto se corresponde con el nivel descriptivo del estudio, que requiere una exposición detallada de los factores considerados. Los estudios descriptivos, utilizan la descripción como fundamento

científico para investigar la influencia de uno o varios elementos en un campo de estudio específico. (Chiavenato, 2018)

4.2. Diseño de la Investigación

Este estudio ha utilizado un enfoque no experimental, transversal y causal correlacional para caracterizar los vínculos entre las variables sugeridas.

Para probar nuestra teoría hemos utilizado la prueba Chi-cuadrado, que consiste en evaluar la hipótesis de una de las cuatro formas siguientes H_0 = Hipótesis nula (Todas las variables son iguales) H_a = No independencia de las variables (Hipótesis alternativa). La fórmula para calcular la Frecuencia predicha a partir de la Frecuencia observada es la siguiente.

$$F_e = \frac{(\text{total de columna})(\text{total de la fila})}{\text{suma total}}$$

La fórmula que figura a continuación puede utilizarse para calcular la frecuencia a partir de la frecuencia observada y la frecuencia prevista.

$$x^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

La x^2 calculada es el primer resultado, y debe ser mayor que la x^2 crucial para que se rechace la hipótesis nula. Analizando la tabla de distribución de x^2 en términos del número de grados de libertad, podemos determinar la x^2 crucial.

$$GL = (N^\circ \text{ de filas} - 1)(N^\circ \text{ de columnas} - 1)$$

Con un nivel de confianza del 95%, sólo puedo rechazar si el valor p es inferior a 0,05, lo que significa que, si es inferior a 0,05, se acepta la hipótesis nula (H_0) y si es superior a 0,05, se acepta la hipótesis de investigación o hipótesis alternativa (H_a).

No Experimental

Dado que este estudio se basa en la observación y no en la experimentación, la labor del investigador consiste en evaluar las circunstancias y valorar los riesgos. Por otro lado, pondremos de relieve

las circunstancias existentes y las posibles teorías causales para que puedan llevarse a cabo nuevas investigaciones y análisis.

4.3. Hipótesis general y específicas

4.3.1 Hipótesis general

La Gestión del Talento Humano incide directamente en el Desempeño Laboral de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca 2023.

4.3.2 Hipótesis específicas

H.E.1. Existe relación significativa entre el conocimiento tributario y la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Distrital de Palca- Lampa-Puno, 2022.

H.E.2. La satisfacción del Personal influye favorablemente en el Desempeño Laboral de la empresa DRELCA Contratistas Generales S.R.L. Juliaca 2023.

4.4. Identificación de las variables

4.4.1 Variable Independiente:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensiones:

- Factores

4.4.2 Variable Dependiente:

DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones:

- Satisfacción personal

4.5. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLE (*)	DIMENSIONES (**)	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADISTICA
GESTION DEL TALENTO HUMANO	FACTORES	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección • Recompensas • Cooperación Y Formación • Comunicación Y Desarrollo • Clima Laboral • Planificación • Organización 		Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre	CUANTITATIVA
DESEMPEÑO LABORAL	SATISFACCION DEL PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento De Objetivos • Puntualidad Y Asistencia • Eficacia • Eficiencia • Iniciativa • Relación Interpersonal Y Respeto A Los Compañeros De Trabajo • Capacitación • Calidad De Servicio • Reconocimiento Obtenido Por El Trabajo • Estabilidad De Trabajo • Remuneraciones • Seguridad Y Salud • Beneficios 		Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre	CUANTITATIVA

4.6. Población – Muestra

4.6.1 Población

La población de este estudio son todos los trabajadores en campo y oficinas de la constructora Drelca Contratistas Generales en 2023.

4.6.2 Muestra

Por ello se tuvo en cuenta a las 70 personas que son parte de la empresa constructora, entre ellas empleados de oficina, ingenieros, operarios de maquinaria, conductores y técnicos.

4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas.

Para recopilar los datos de este estudio se utilizaron tablas hechas en Microsoft Excel. Esto es lo que ocurrió a continuación:

Encuesta: La forma más habitual de recogida de datos es el cuestionario, que consiste en una serie de preguntas sobre la variable (o variables) de interés.

TABULACIÓN: Este método consiste en reunir los datos en tablas para ilustrar mejor los resultados.

HOJAS DE PUNTUACIÓN: Se utilizarán hojas de cálculo para evaluar, categorizar y tabular los datos recogidos de los distintos instrumentos.

CÁLCULO DE PORCENTAJES Y MÁS: Sistema para mejorar y dar sentido a las tablas tabuladas, en las que los números se expresan de forma clara y organizada.

Instrumentos

En la elaboración de este estudio se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

Mediante el cuestionario aplicado con el propósito de conocer las perspectivas y acciones del personal de Drelca Contratistas Generales con respecto a la gestión del talento humano, la productividad y la satisfacción laboral.

Basado en una escala de 1 a 5: En una entrevista, el entrevistador ofrecerá una serie de afirmaciones o proposiciones y pedirá al entrevistado que verbalice su respuesta a cada una de ellas. El objetivo es crear grupos numéricos a partir de los hechos presentados oralmente para poder procesarlos y analizarlos como si fueran cuantitativos.

4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Durante el desarrollo de este proyecto de estudio se tuvieron en cuenta los siguientes factores:

ENCUESTA CON PREGUNTAS E INSTRUCCIONES CLARAS: El objetivo de crear una colección de preguntas de este tipo es obtener información específica de los encuestados. El propósito de esta

encuesta era conocer la opinión de los empleados de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L, sobre la gestión de los recursos humanos, su rendimiento en el trabajo y su felicidad general en el entorno laboral.

ESCALA DE CALIFICACIÓN LIKERT: Una serie de afirmaciones o afirmaciones que se ponen a prueba pidiendo a la gente que responda; en otras palabras, se da al entrevistado un conjunto de afirmaciones y se le pide que exprese su respuesta a cada una de ellas. El objetivo de agrupar numéricamente los datos verbales es facilitar su tratamiento y evaluación en el futuro, al igual que ocurre con los datos cuantitativos.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Por medio de la recaudación de datos sobre la Gestión del Talento Humano con respecto al desempeño de las funciones del personal de la Empresa Drelca Contratistas Generales y también para establecer el Desempeño del Personal teniendo por medio el nivel de Satisfacción en el Trabajo, este capítulo desarrolló los objetivos de esta investigación en preparación para la exposición y análisis de los resultados.

1. Resultados del Objetivo específico 1: Evaluación de los factores que inciden en la gestión del Talento Humanos en la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca – Puno.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla 2

Indicador Reclutamiento

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
	Goza de autonomía en su empresa	2	2.86	12	17.14	24	34.29	29	41.43	3	
En mi lugar de trabajo me anima a compartir mis opiniones, aunque sean contrarias a las de mis compañeros	1	1.43	14	20.00	20	28.57	34	48.57	1	1.43	70
En esta empresa los empleados disponen de iniciativas con hacerse cargo de sus funciones, a obedecer siempre instrucciones	1	1.43	9	12.86	18	25.71	39	55.71	3	4.29	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas

generales.

Tabla 3

Indicador Selección

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		completamente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
	Las normas y reglas de la empresa están bien definidos lo que facilita mucho mi trabajo	2	2.86	13	18.57	23	32.86	29	41.43	3	
Hay ocasiones en las que trabajamos con poca o ninguna planificación u organización, aunque contradiga a los demás miembros	2	2.86	12	17.14	21	30.00	33	47.14	2	2.86	70
Las obligaciones que desempeño corresponden a mi ocupación	3	4.29	9	12.86	17	24.29	37	52.86	4	5.71	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 4

Indicador Recompensas

Ítems	Completamente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Completamente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
	En el trabajo, he recibido muchos elogios por la calidad de mi trabajo	7	10.00	12	17.14	27	38.57	20	28.57	4	
Ni mi trabajo ni el de mis compañeros se ha traducido en una compensación que sea en modo alguno proporcional a nuestros esfuerzos en la empresa	6	8.57	13	18.57	28	40.00	20	28.57	3	4.29	70
Todos los premios y honores se reparten de manera justa	4	5.71	16	22.86	25	35.71	20	28.57	5	7.14	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 5

Indicador Cooperación y Formación

Ítems	Completamente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Completamente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
	Mis compañeros son personas en las que sé que puedo confiar	4	5.71	10	14.29	14	20.00	37	52.86	5	

El éxito de la empresa se debe en gran medida a los esfuerzos de nuestros directivos	2	2.86	11	15.71	15	21.43	37	52.86	5	7.14	70
Los directivos de la empresa se preocupan por el bienestar y problemas de sus empleados	5	7.14	16	22.86	22	31.43	21	30.00	6	8.57	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 6

Indicador Comunicación y Desarrollo

Ítems	Completamente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Completamente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
	Pienso que los beneficios que me brindan mi trabajo son apropiados	8	11.43	17	24.29	24	34.29	18	25.71	3	
Entre mis compañeros de trabajo existe una buena comunicación	5	7.14	12	17.14	22	31.43	27	38.57	4	5.71	70
En esta empresa los trabajadores y los jefes para cumplir los objetivos se trabaja en equipo, apoyan	8	11.43	12	17.14	11	15.71	32	45.71	7	10.00	70

unos
a los otros

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

FACTORES

Tabla 7

Indicador Clima Laboral

Ítems	Completamente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Completamente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Para efectuar mi trabajo dispongo de todos los recursos necesarios	2	2.86	14	20.00	9	12.86	43	61.43	2	2.86	70
Las tareas diarias son más fáciles de hacer gracias al ambiente de trabajo	1	1.43	8	11.43	7	10.00	50	71.43	4	5.71	70
El espacio de oficinas y equipos que dispone la empresa es suficiente para las tareas que debe realizar	4	5.71	10	14.29	13	18.57	36	51.43	7	10.00	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 8

Indicador Planificación

Ítems	Completamente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Completamente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
	Las situaciones de trabajo son las apropiadas	4	5.71	13	18.57	16	22.86	31	44.29	6	
Me tomo en serio las tareas que me encomiendan, asignada dentro de la empresa	2	2.86	5	7.14	10	14.29	43	61.43	10	14.29	70
La contratación del personal se efectúa de acuerdo con los requisitos de la empresa	3	4.29	11	15.71	16	22.86	31	44.29	9	12.86	70
La empresa tiene un Manual de Organización y Funciones (MOF)	4	5.71	10	14.29	23	32.86	27	38.57	6	8.57	70
La empresa tiene un Reglamento interno (RI)	4	5.71	12	17.14	21	30.00	30	42.86	3	4.29	70
La empresa tiene un Reglamento de Organización y Funciones (ROF)	2	2.86	9	12.86	18	25.71	34	48.57	7	10.00	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 9*Indicador Organización*

Ítems	Completamente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni desacuerdo		De acuerdo		Completamente de acuerdo		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
	La socialización de los directivos con los trabajadores es la adecuada	5	7.14	11	15.71	13	18.57	33	47.14	8	
El nivel de comunicación entre los trabajadores es satisfactorio	5	7.14	10	14.29	11	15.71	39	55.71	5	7.14	70
Para llegar a tomar decisiones en las reuniones se recurre al consenso de todos	3	4.29	13	18.57	17	24.29	32	45.71	5	7.14	70
Promover cordiales relaciones interpersonales entre directivos y trabajadores	2	2.86	5	7.14	18	25.71	35	50.00	10	14.29	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

- Del objetivo 2: Determinación de la satisfacción del personal y su influencia en el Desempeño Laboral de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca – Puno.

DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 10*Indicador Cumplimiento de Objetivos*

Ítems	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Excelente		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	

Consigue los objetivos de la empresa	2	2.86	4	5.71	17	24.29	44	62.86	3	4.29	70
--------------------------------------	---	------	---	------	----	-------	----	--------------	---	------	-----------

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 11

Indicador Comportamiento Organizacional

Ítems	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Excelente		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Sobre la estructura orgánica de la empresa tiene conocimiento	4	5.71	8	11.43	14	20.00	39	55.71	5	7.14	70
Tiene conocimiento sobre el MOF (Manual de Organización y Funciones)	10	14.29	12	17.14	18	25.71	25	35.71	5	7.14	70
Tiene conocimiento sobre el ROF (Reglamento de Organización y Funciones)	11	15.71	13	18.57	22	31.43	23	32.86	1	1.43	70
Sabe usted sobre el Reglamento Administrativo de la empresa	8	11.43	11	15.71	21	30.00	29	41.43	1	1.43	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 12

Indicador Puntualidad y Asistencia

Ítems	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Excelente		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
En su área de trabajo siempre se presenta puntual	1	1.43	1	1.43	14	20.00	34	48.57	20	28.57	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 13*Indicador Eficacia*

Ítems	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Excelente		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cumplido las metas y objetivos de las labores establecidas en el tiempo esperado	1	1.43	3	4.29	20	28.57	34	48.57	12	17.14	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 14*Indicador Eficiencia*

Ítems	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Excelente		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Origina más de lo previsto, para el cumplimiento de metas y objetivos proyectadas	1	1.43	5	7.14	18	25.71	32	45.71	14	20.00	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 15*Indicador Iniciativa*

Ítems	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Excelente		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Manifiesta destreza y asume riesgos adecuados	1	1.43	1	1.43	18	25.71	40	57.14	10	14.29	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 16*Indicador Relación Interpersonal y Respeto a los Compañeros de Trabajo*

Ítems	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Excelente		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Trata a sus compañeros solo con amabilidad, respeto y cortesía.	5	7.14	1	1.43	10	14.29	36	51.43	18	25.71	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 17*Indicador Capacitación*

Ítems	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Excelente		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Toman una formación especializada para su trabajo	8	11.43	12	17.14	29	41.43	18	25.71	3	4.29	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 18*Indicador Calidad de Servicio*

Ítems	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Excelente		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Entrega puntualmente el trabajo finalizado encargado.	4	5.71	2	2.86	14	20.00	40	57.14	10	14.29	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

SATISFACCIÓN DEL PERSONAL

Tabla 19*Indicador Reconocimiento*

Ítems	Altamente insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Altamente satisfecho		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Consigue reconocimiento por el trabajo bien hecho	7	10.00	18	25.71	18	25.71	26	37.14	1	1.43	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 20

Indicador Estabilidad de Trabajo

Ítems	Altamente insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Altamente satisfecho		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Usted siente estabilidad laboral	8	11.43	13	18.57	23	32.86	25	35.71	1	1.43	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 21

Indicador Remuneraciones

Ítems	Altamente insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Altamente satisfecho		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Considero que mi salario reflejare forma justa el valor que apporto a la organización en mi puesto actual	17	24.29	20	28.57	14	20.00	16	22.86	3	4.29	70
Se paga igual a los empleados que realizan tareas similares dentro de la empresa	7	10.00	11	15.71	27	40.00	22	31.43	3	4.29	70
Las remuneraciones en la empresa son competitivas en relación con el mercado laboral	12	17.14	16	22.86	24	34.29	14	20.00	4	5.71	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 22

Indicador Seguridad y Salud

Ítems	Altamente insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Altamente satisfecho		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	N	%	N	%	
Considero que se han tomado medidas para reducir la posibilidad de que se produzcan daños en el trabajo	4	5.71	14	20.00	12	17.14	35	50.00	5	7.14		70
En mi lugar de trabajo, disponemos de todos los EPI necesarios	4	5.71	18	25.71	13	18.57	33	47.14	2	2.86		70
La organización ejecuta evaluaciones medico ocupacionales periódicamente	8	11.43	20	28.57	26	37.14	14	20.00	2	2.86		70
Toda la señalización necesaria y apropiada sobre salud, seguridad y comunicación de riesgos están expuestas en un lugar destacados y es fácilmente comprensible para todos	4	5.71	14	20.00	21	30.00	29	41.43	2	2.86		70
El equipo de seguridad proporcionado es suficiente para a tarea en cuestión	3	4.29	11	15.71	18	25.71	36	51.43	2	2.86		70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

Tabla 23

Indicador Beneficios

Ítems	Altamente insatisfecho		Insatisfecho		Indeciso		Satisfecho		Altamente satisfecho		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	

La calidad de las prestaciones de la empresa está a la altura de las normas del sector	15	21.13	21	29.58	18	25.35	16	22.54	1	1.41	71
Las ventajas que me ofrece la empresa han elevado mi nivel de vida	18	25.71	14	20.00	18	25.71	17	24.29	3	4.29	70
En mi opinión, las prestaciones de la empresa son superiores a las de sus competidores	15	21.43	18	25.71	29	41.43	5	7.14	3	4.29	70

Nota. Encuesta de los trabajadores de la empresa DRELCA contratistas generales.

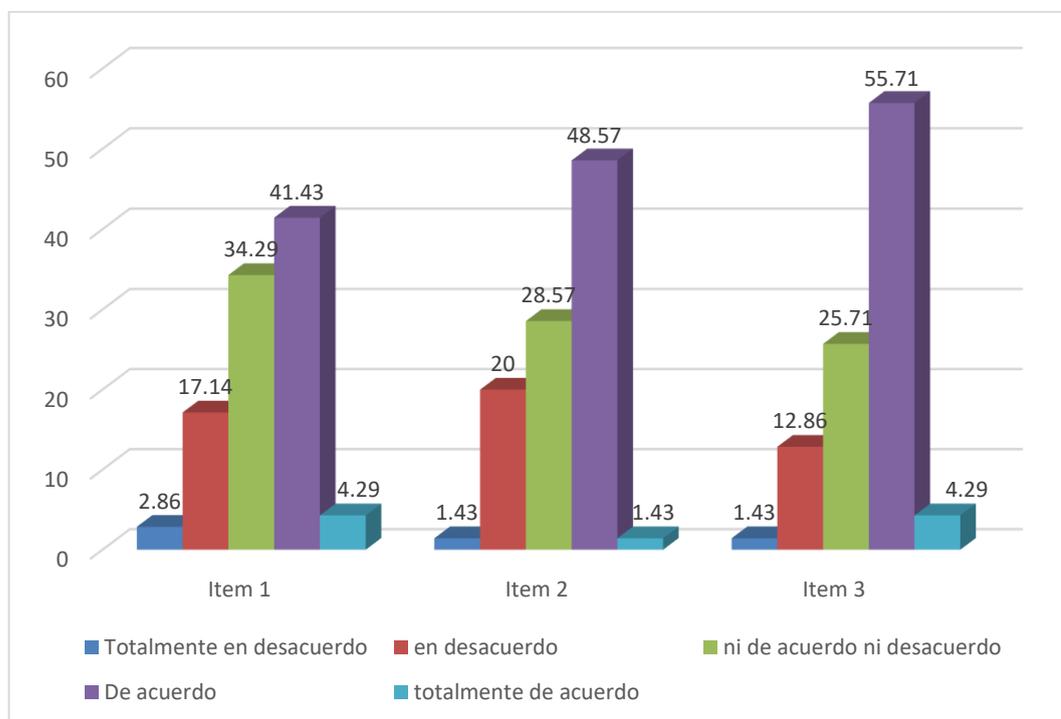
5.2. Interpretación de Resultados

1. Interpretación del Objetivo específico 1: Evaluación de los factores que inciden en la gestión del Talento Humanos en la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca – Puno.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Figura 1

Indicador Reclutamiento

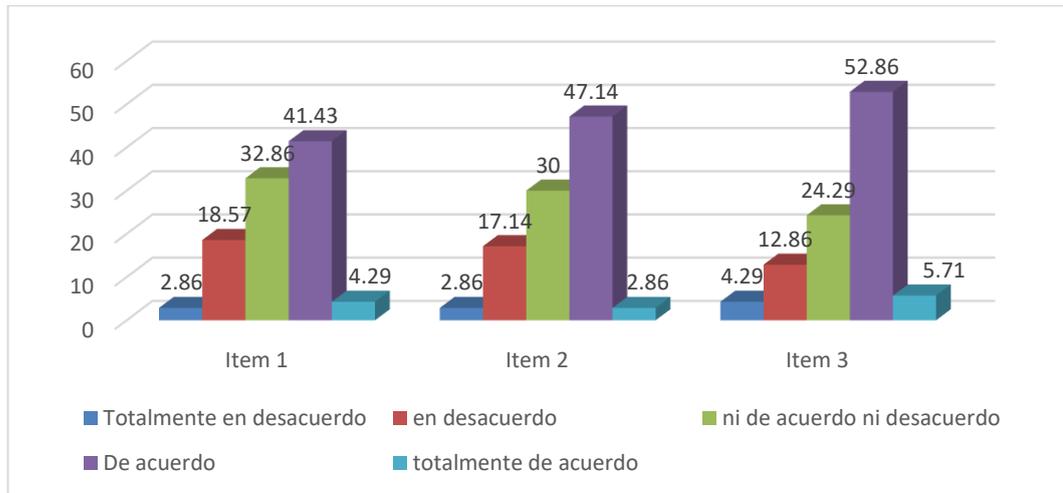


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 2, con respecto a los ítems el (41,43%) de los trabajadores están de acuerdo en que les gusta tener independencia en el trabajo, mientras que casi la mitad (48,57%) están de acuerdo en que pueden expresar su opinión, aunque difiera de la de la mayoría. La gran mayoría de los trabajadores (55,71%) afirman estar de acuerdo con que se anime a los empleados a tomar la iniciativa y, al mismo tiempo, se espere de ellos que sigan todas las instrucciones que se les den.

Figura 2

Indicador Selección

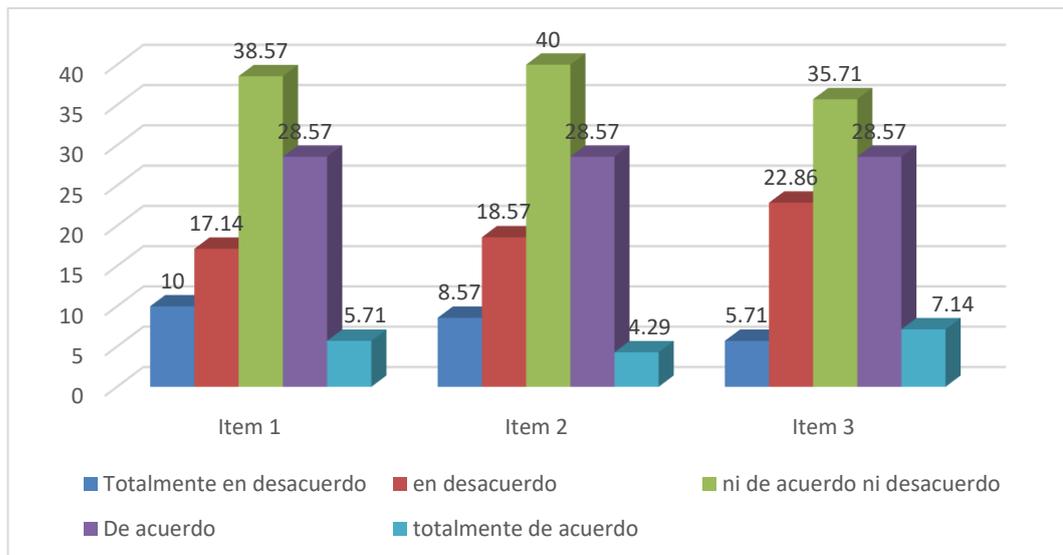


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

En la Tabla 3, se muestra los resultados donde en cuanto al proceso de selección, los empleados están de acuerdo en que las normas y reglas están bien definidos lo que facilita mucho su trabajo (41,43 %), mientras que el 47,14% indica en que a veces trabajan de forma desorganizada y sin planificación. Por último, la mayoría de los empleados concuerda en que las tareas que realizan se corresponden con su función (52,86 por ciento).

Figura 3

Indicador Recompensas

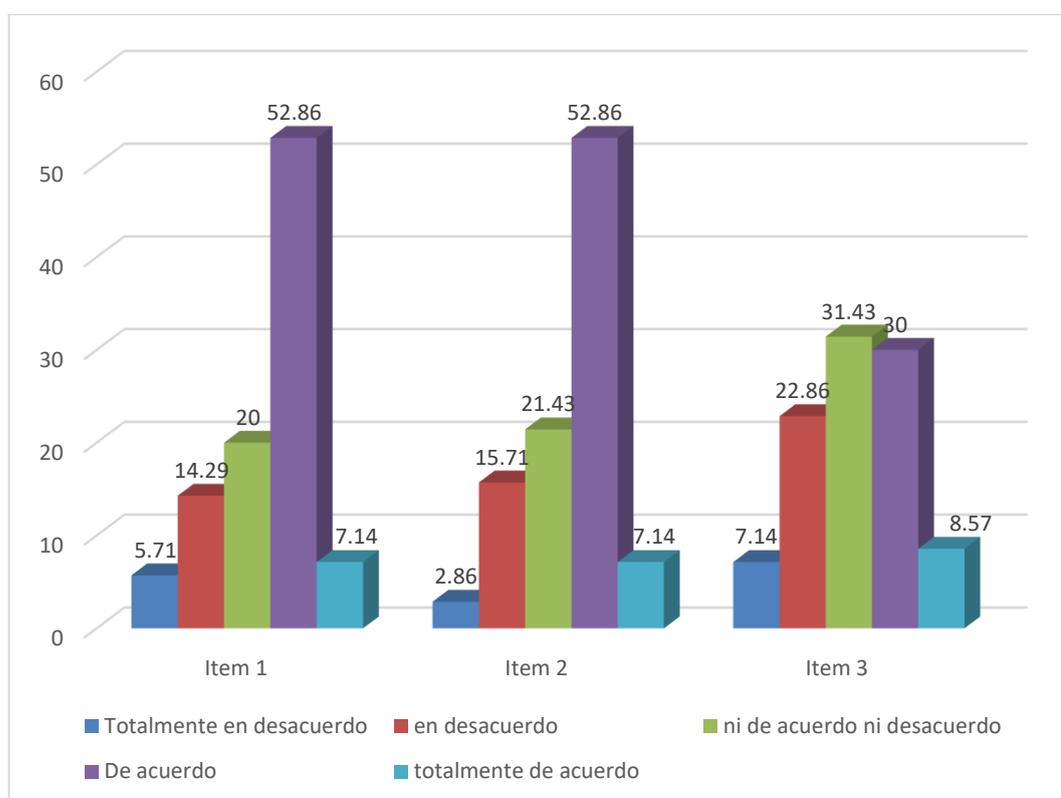


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 4, los trabajadores el 35,71% no está segura de que las recompensas y el reconocimiento se distribuyan equitativamente, mientras que el 38,57% no está seguro de que se reconozca su trabajo por el buen trabajo realizado, y el 40,00% no está seguro de que exista una proporcionalidad entre el trabajo realizado y la remuneración.

Figura 4

Indicador Cooperación y Formación

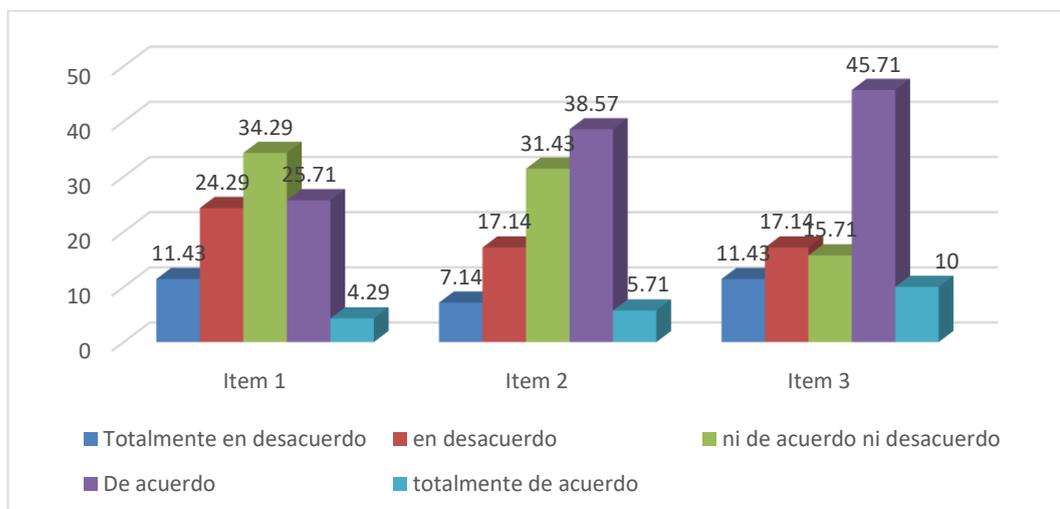


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 5, La mayoría de los empleados (52,86%) afirma que puede confiar en sus compañeros cuando los necesita, y el mismo porcentaje (52,86%) afirma que los directivos aportan a crear las condiciones apropiadas para el éxito de la empresa. Sin embargo, un (31,43%) de los empleados afirma que los directivos se desprecupan por el bienestar y problemas de sus empleados.

Figura 5

Indicador comunicación y desarrollo



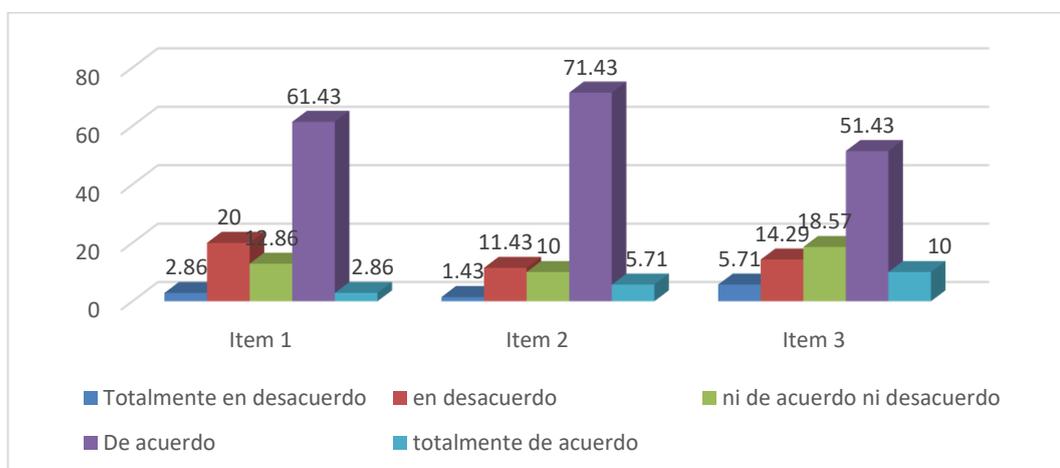
Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 6, En términos de crecimiento y desarrollo, los empleados (34,29%) dijeron no estar seguros de si los beneficios ofrecidos eran suficientes, mientras que el 38,57% dijeron estar de acuerdo si existe entre compañeros una buena comunicación y el 45,71% dijeron estar de acuerdo si la empresa trabaja en equipo y se apoya mutuamente para alcanzar sus objetivos.

FACTORES

Figura 6

Indicador clima laboral

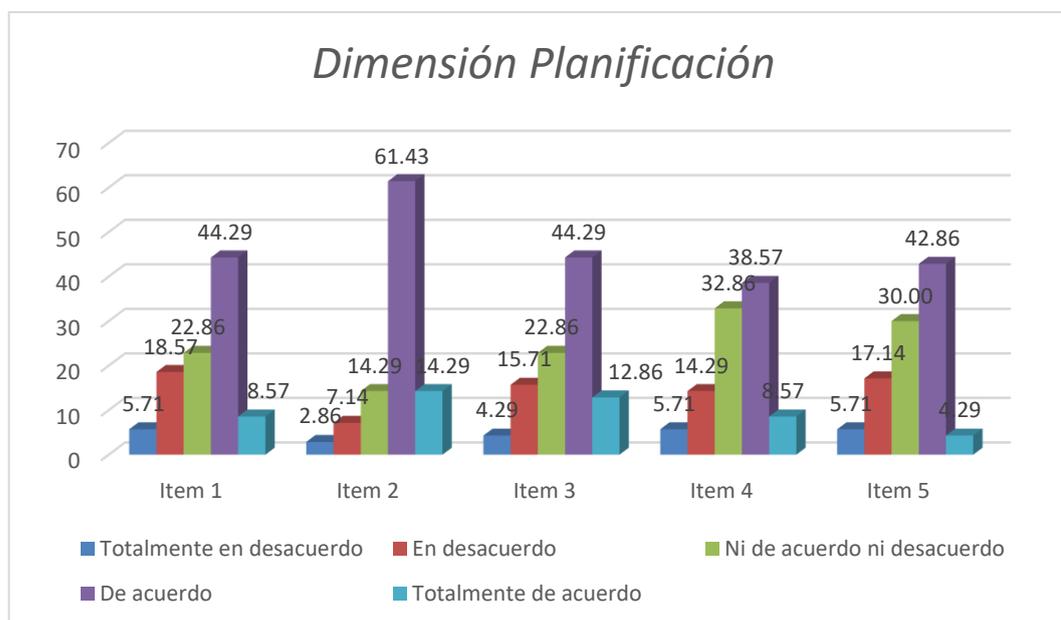


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 7, A la pregunta de si disponen de las herramientas necesarias para hacer su trabajo, los empleados (61,43%) respondió "sí", mientras que el 71,43% dijo que su lugar de trabajo es un buen sitio para centrarse en su trabajo y hacer las cosas; a la pregunta de si las instalaciones son suficientes para hacer su trabajo, el 51,43% respondió "sí", es decir, que son suficientes.

Figura 7

Indicador planificación

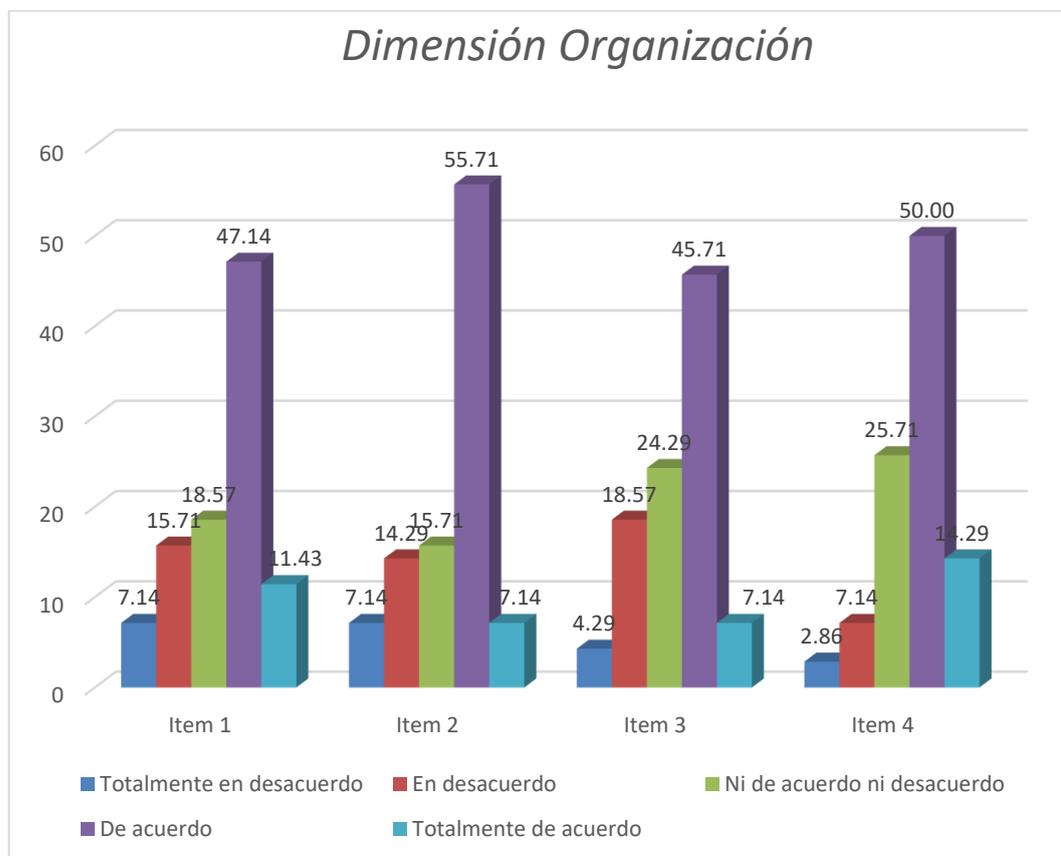


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 8, En cuanto a si la empresa cuenta con el MOF, los empleados indicaron estar de acuerdo con un 38,57%; en cuanto a si la contratación de personal se realiza de acuerdo a las necesidades de la empresa, los empleados indicaron estar de acuerdo con un 44,29%; en cuanto a si la empresa cuenta con condiciones de trabajo adecuadas, indicaron estar de acuerdo con un 61,43%. En cuanto a las empresas que disponen de un MOF, (38,57%) indicó estar de acuerdo; en cuanto a las empresas que disponen de un reglamento interno, (42,86%) indicó estar de acuerdo; y en cuanto a las empresas que disponen de un ROF, (48,57%) indicó estar de acuerdo, lo que significa que la empresa dispone de los primordiales documentos de gestión.

Figura 8

Indicador Organización



Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

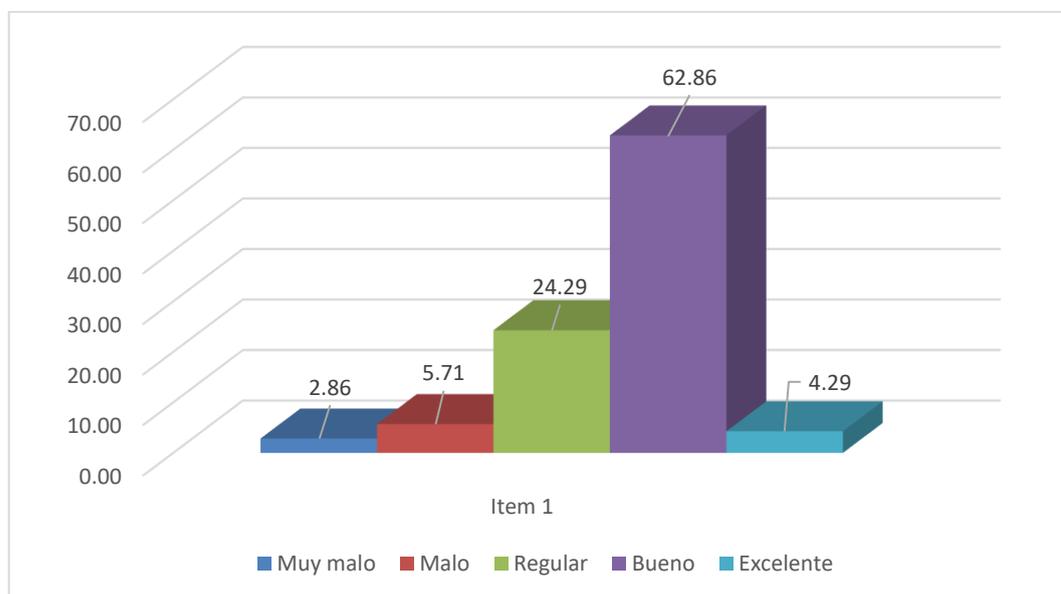
Interpretación: En la Tabla 9, En cuanto a si los acuerdos se alcanzan por consenso, el (45,71%) indicaron que están de acuerdo con esta afirmación; si la empresa fomenta las cordiales relaciones interpersonales entre los directivos, el (47,14%) indicaron que están de acuerdo con esta afirmación; y si la socialización con los trabajadores es adecuada, el (57,11%) indicaron que también están de acuerdo.

2. Interpretación del objetivo 2: Determinación de la satisfacción del personal y su influencia en el Desempeño Laboral de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca – Puno.

DESEMPEÑO LABORAL

Figura 9

Indicador Cumplimiento de Objetivos

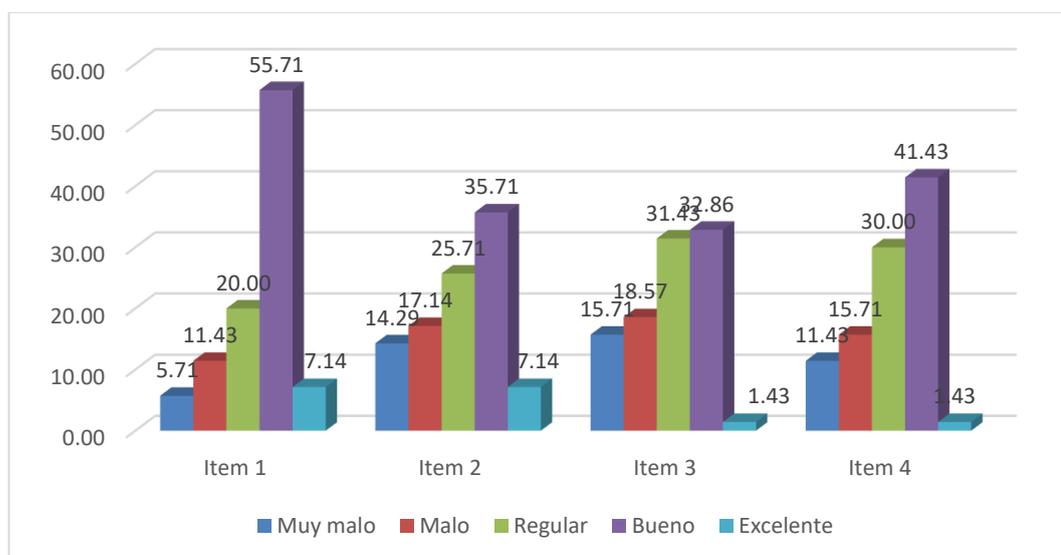


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 10, los empleados (62,86%) califica de excelente el rendimiento de su empresa en términos de cumplimiento de objetivos.

Figura 10

Indicador Comportamiento Organizacional

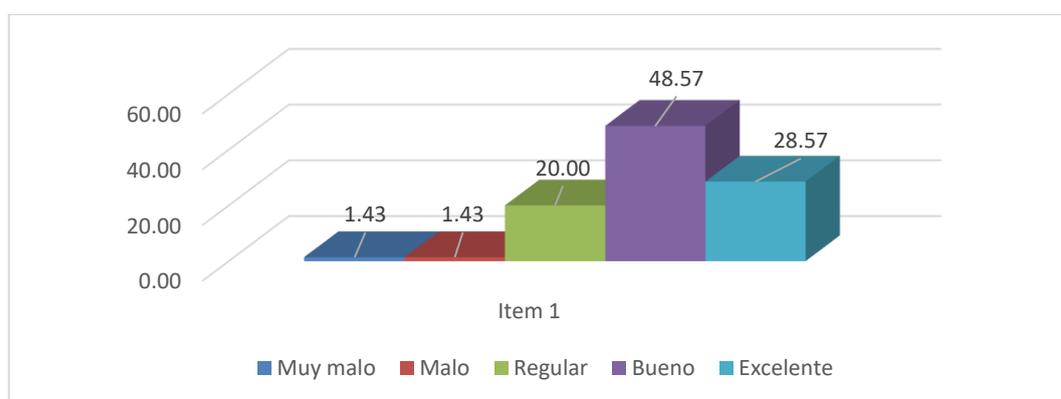


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 11, el (55,71%) de los empleados afirma tener un buen conocimiento del reglamento administrativo de la empresa y el 35,71% afirma tener un buen conocimiento del MOF, mientras que el 32,86% afirma tener sólo un conocimiento parcial del ROF. afirma tener un buen conocimiento del reglamento administrativo de la empresa y el 35,71% afirma tener un buen conocimiento del MOF, mientras que el 32,86% afirma tener sólo un conocimiento parcial del ROF.

Figura 11

Indicador Puntualidad y Asistencia

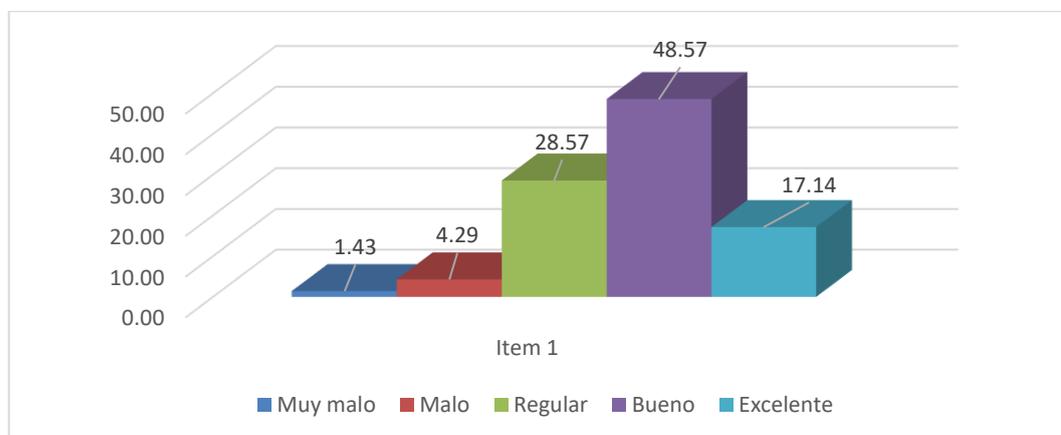


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 12, el (48,57%) de los empleados declaran que son puntuales (buenos) al trabajo.

Figura 12

Indicador Eficacia

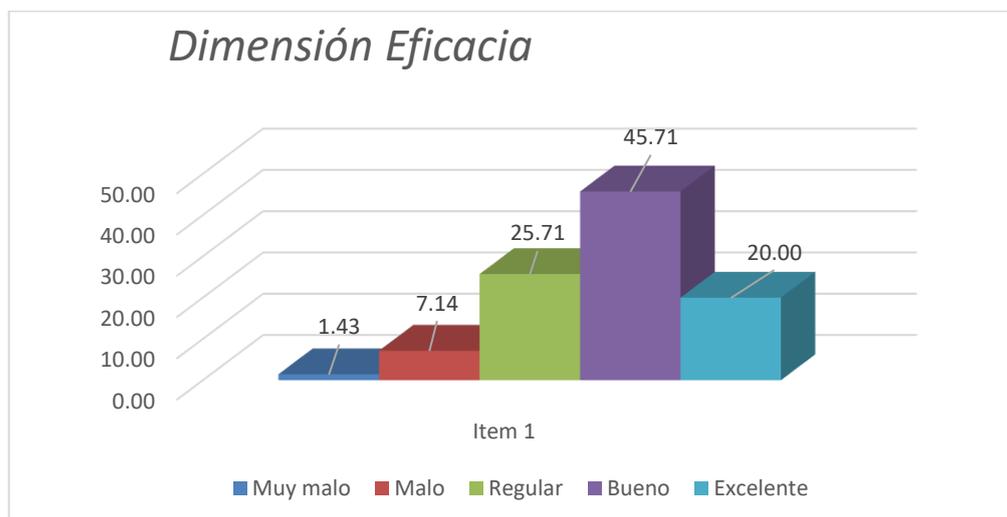


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 13, La mayoría de los empleados (48,57%) consideran que son productivos porque siempre llegan a tiempo al trabajo y siempre rinden por encima de las tareas asignadas.

Figura 13

Indicador Eficiencia

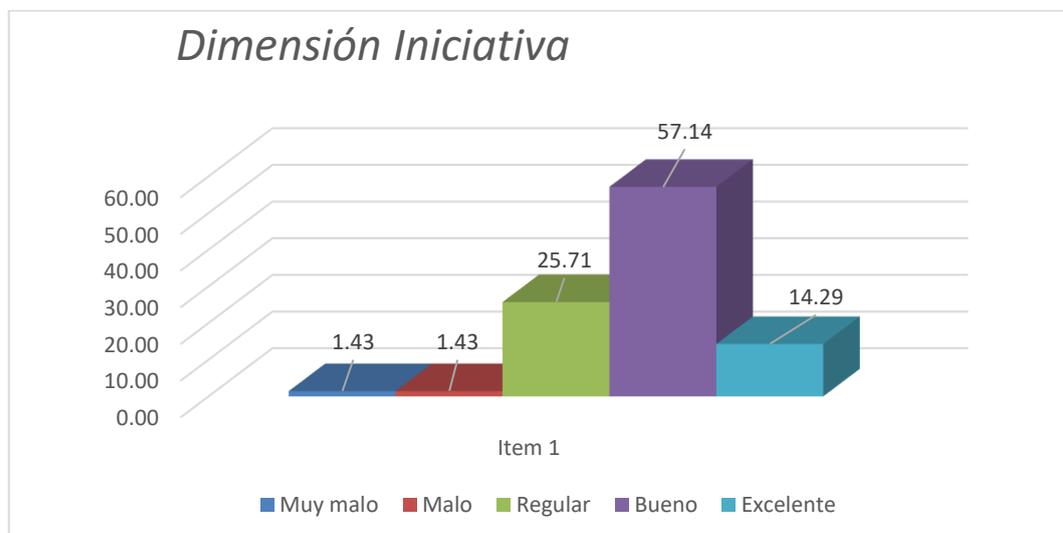


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 14, Alrededor de la mitad de los empleados (45,71%) afirman esforzarse sistemáticamente más de lo necesario para alcanzar sus metas y objetivos.

Figura 14

Indicador Iniciativa

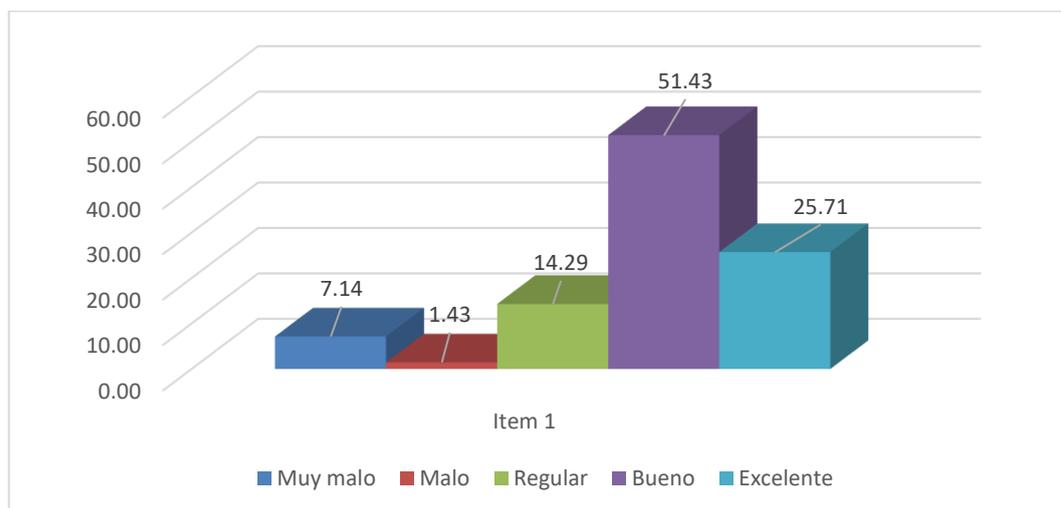


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 15, La mayoría de los empleados (57,14%) opina que el programa es excelente porque demuestra habilidad y asume los riesgos necesarios.

Figura 15

Indicador Relación Interpersonal y Respeto a los Compañeros de Trabajo

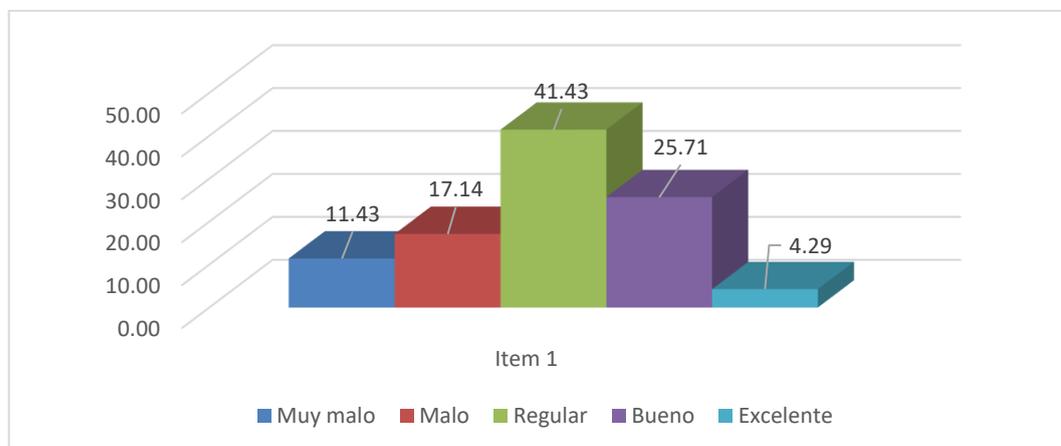


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 16 La gran mayoría de los empleados (51,43%) afirma que su conducta en las interacciones laborales con los demás es educada, amable y cordial.

Figura 16

Indicador Capacitación

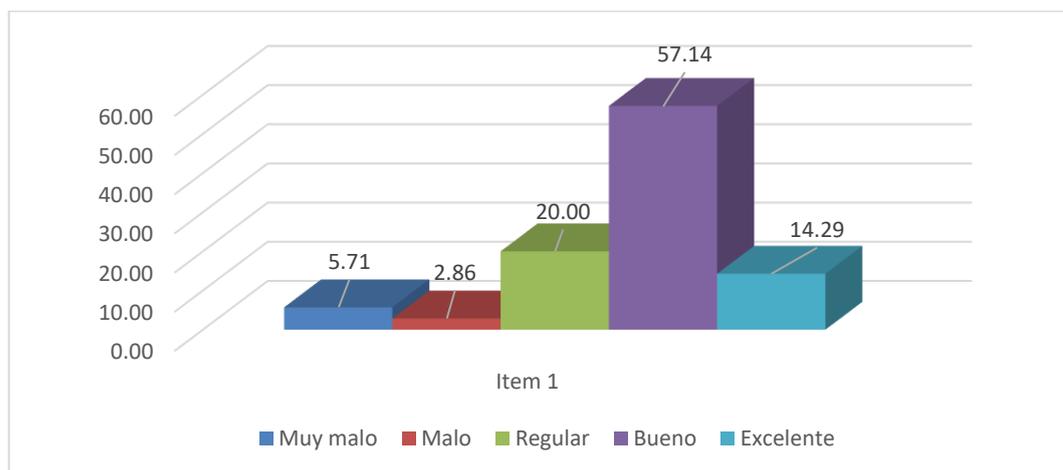


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 17, La mayoría de los empleados (41,43%) afirma que participa en cursos de formación relacionados con el trabajo al menos algunas veces.

Figura 17

Indicador Calidad de Servicio



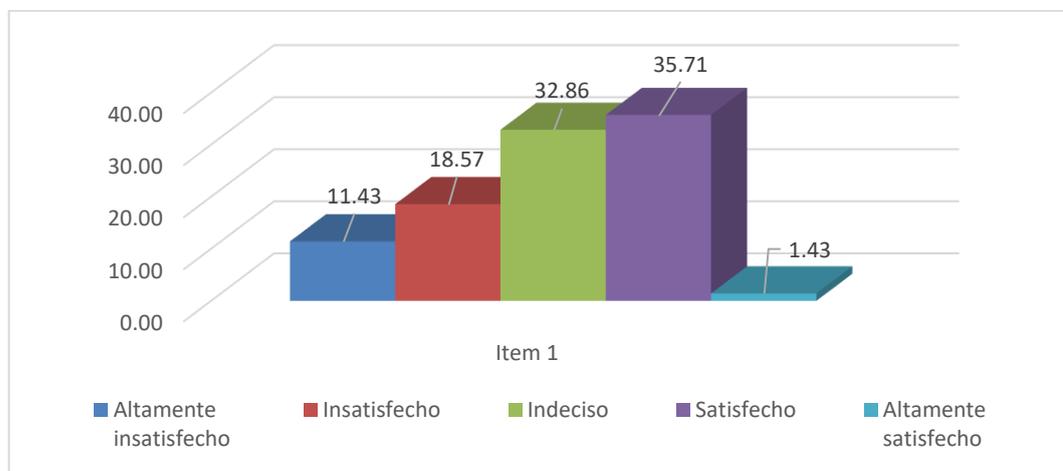
Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 18, La mayoría de los empleados (57,14%) afirman que siempre o normalmente cumplen los plazos y realizan un buen trabajo de calidad.

SATISFACCIÓN DEL PERSONAL

Figura 18

Indicador Reconocimiento

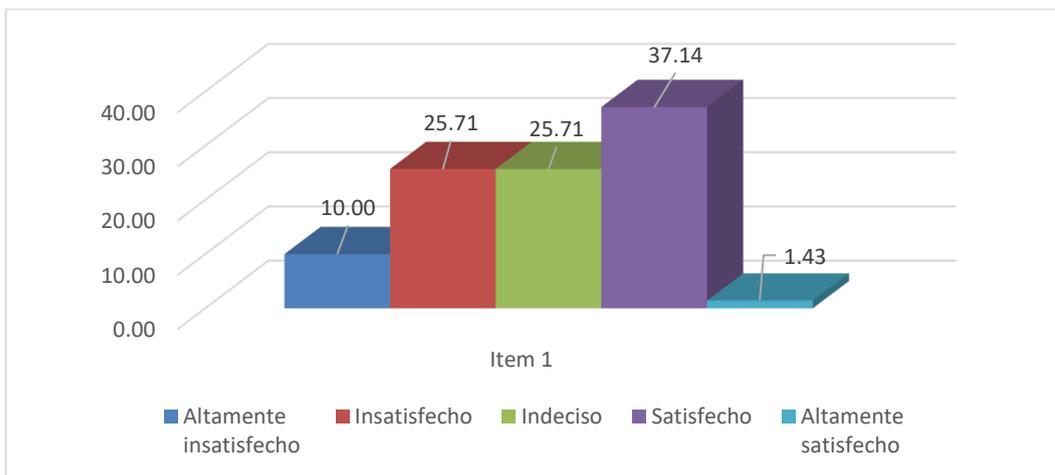


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 19, el (37,14%) de los empleados están satisfechos con la cantidad de elogios que reciben por un trabajo bien hecho.

Figura 19

Indicador Estabilidad de Trabajo

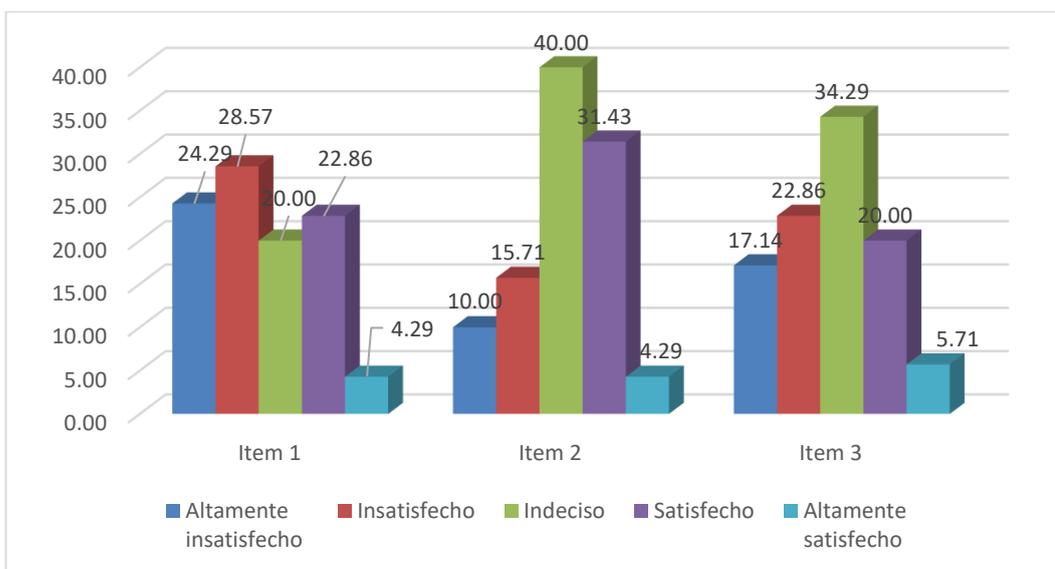


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 20, el (35,71%) de los trabajadores no están seguros o sólo algo seguros de su estabilidad laboral.

Figura 20

Indicador Remuneraciones

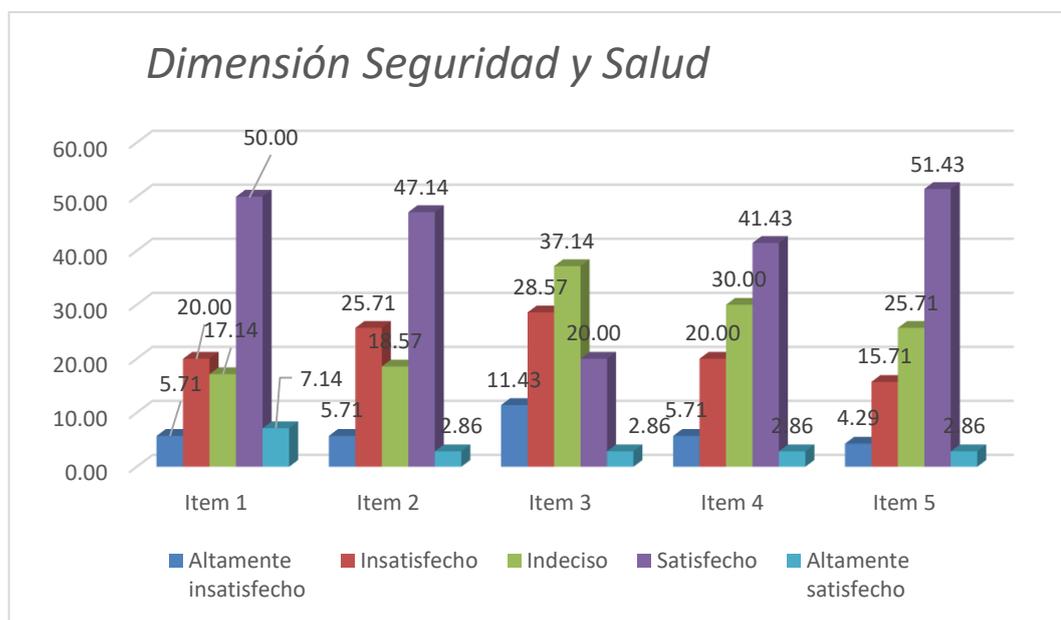


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 21, el (28,57%) de los empleados están satisfechos con su retribución, lo que significa que está en consonancia con el valor que han creado para su empresa a través de su trabajo. Sin embargo, el cuarenta por ciento de los empleados no está seguro de si recibe una remuneración comparable por su trabajo, y el treinta y cuatro por ciento no está seguro de si su remuneración es competitiva.

Figura 21

Indicador Seguridad y Salud

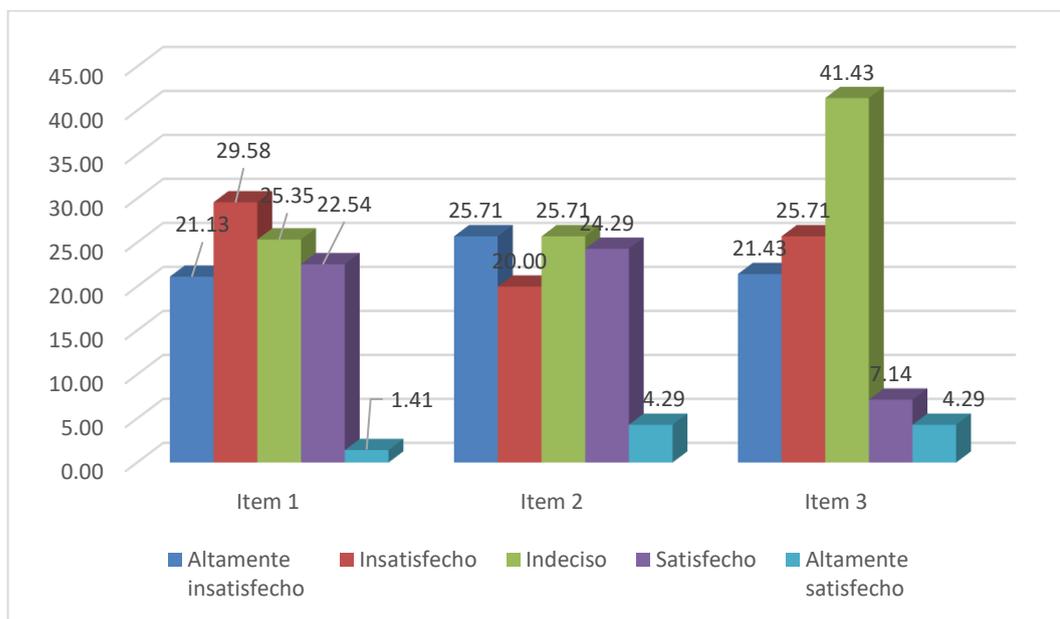


Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 22, el (50%) de los empleados están satisfechos con la salud y la seguridad en el trabajo en cuanto a si el entorno ha minimizado los riesgos laborales; el 47% está satisfecho con que dispongan de todos los equipos de protección; el 34% no está seguro de que la empresa realice evaluaciones médicas y ocupacionales periódicas; y el 51% no está seguro de que la señalización de seguridad sea suficiente y esté bien colocada. El 14% de los encuestados dijo no estar de acuerdo con la afirmación, mientras que el 41,43% dijo estar satisfecho con la cantidad y la colocación de las señales de seguridad, y el 51,43% dijo estar satisfecho con la funcionalidad de sus equipos de protección individual.

Figura 22

Indicador Beneficios



Nota. Resultado de la encuesta aplicada.

Interpretación: En la Tabla 23, Los empleados están divididos sobre si sus prestaciones actuales son mejores que las que ofrecen otras empresas (el 41,43% no está seguro), si sus prestaciones actuales cumplen o no el estándar de calidad (25,35%) (insatisfechos) y si sus prestaciones actuales mejoran su calidad de vida (el 25,71% está muy insatisfecho).

3. Propuesta de alternativas de solución para mejorar la gestión del Talento Humano en el desempeño del personal de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca – Puno.

Se evalúan las prácticas de gestión de recursos humanos y el rendimiento de los empleados en Drelca Contratistas Generales S.R.L. Los factores que contribuyen a un ambiente de trabajo positivo, el reclutamiento y selección eficaz de los empleados, la remuneración justa y oportuna, el trabajo en equipo y la capacitación, las líneas abiertas de comunicación y el crecimiento y éxito continuos de la empresa son todos ejemplos de las muchas facetas de la gestión del talento humano. Por eso es importante

tomar las medidas necesarias para mejorar la gestión de los recursos humanos.:

Clima Laboral:

Varios autores han utilizado el término "clima laboral" para describir la atmósfera creada por los sentimientos de quienes componen un equipo u organización, y cómo esos sentimientos afectan a la motivación de los demás que trabajan allí. Incluye tanto los aspectos mentales y emocionales como los físicos. Por lo tanto, se sugiere que reflexiones sobre lo siguiente:

- Para sacar el máximo partido de los trabajadores y para la empresa en su conjunto, se aconseja fomentar un ambiente de confianza. Las reuniones entre la dirección y el personal son un medio eficaz de crear ese ambiente.

Reclutamiento y Selección:

-Una de las partes más importantes de la gestión de los recursos humanos es el proceso de contratación y selección. La eficacia y la consecución de los objetivos de la organización se ven directamente afectadas por la forma en que las empresas eligen al capital humano que trabaja en ellas y por la manera en que los nuevos colaboradores se integran a sus funciones. Por ello, se sugiere reflexionar sobre lo siguiente:

- Reconocer dónde está fallando la organización en su proceso de contratación es el primer paso para realizar cambios positivos. Si su organización sigue sin comprender claramente la situación, es hora de realizar un análisis en profundidad y elaborar un diagnóstico.

- La fase de entrevistas del proceso de contratación es esencial y no debe dejarse al azar. Se prefieren las conversaciones reales, en las que se escucha a los candidatos y a cada uno de las necesidades de la empresa, sus expectativas y, por supuesto, lo que puede ofrecer, a las entrevistas genéricas, unilaterales e impersonales, porque se entiende que los

empleados no son máquinas o robots a su disposición, sino personas que merecen la máxima atención y respeto.

Recompensas:

Una persona ajena al grupo puede recibir un premio a cambio de ayudarles a completar un trabajo. A menudo se ofrecen recompensas para fomentar la captura o recuperación de una persona o un objeto buscados. La mayoría de las veces se expresan por medios monetarios. Hay cuatro formas principales en las que los sistemas de incentivos impulsan la eficacia organizativa:

- Consigue que la gente se ilusione con trabajar para la empresa.
- Anima a los empleados a acudir al trabajo con regularidad.
- Inspiran una acción eficaz.
- Ayudan a solidificar el marco de la organización para definir funciones y responsabilidades.

Por lo expuesto se toma en cuenta lo siguiente:

- Los premios en este caso serán simbólicos, como diplomas, medallas, trabajador del mes, etc., pero se propone realizar ceremonias o reuniones de confraternización para reconocer o felicitar a los trabajadores que muestren el mejor desempeño trimestral, utilizando ciertas estrategias que ayuden a crear y fortalecer tradiciones de reconocimiento al éxito alcanzado por los trabajadores.
- Se sugiere compensar a los empleados de la manera más práctica para la organización, con la esperanza de que esto sirva de incentivo para que hagan un mejor trabajo.

Cooperación y Formación:

La cooperación abarca todas las formas de ayuda, ya sea mental, física, monetaria, etc. El apoyo organizativo es la ayuda que existe entre los directivos y los demás miembros del grupo en momentos de necesidad;

concede importancia al apoyo mutuo desde arriba y desde abajo, y puede afirmarse que surge del establecimiento y la promoción de ideales.

Ante ello, se propone tomar en cuenta lo siguiente:

- La importancia de la colaboración y el trabajo en equipo para el éxito en la ejecución de las tareas ha llevado a algunos a argumentar que estas cualidades deberían reconocerse como un valor corporativo fundamental.

Comunicación y Desarrollo:

La tolerancia, el manejo de conflictos y otros factores similares se incluyen en la Indicador de comunicación y desarrollo, junto con el potencial de desarrollo y empleo de su territorio, así como el énfasis en la importancia de la calidad de las relaciones interpersonales que se proyectan en un ambiente de colaboración amistosa, conformación de grupos de trabajo y consecución de metas. Por ello, se sugiere reflexionar sobre lo siguiente:

- Como una de las variables clave para crear y mantener un ambiente que permita lograr un mayor compromiso de los empleados, se aboga por una mayor comunicación entre directivos y trabajadores.
 - La propuesta aboga por un cuidadoso proceso de contratación que tenga en cuenta la experiencia de cada candidato.
 - Hay que pensar en introducir planes como la evaluación del rendimiento (autoevaluación).

Por último, se sugiere que los directivos utilicen métodos para mejorar la gestión del talento humano a la luz de las recomendaciones mencionadas para cada una de las dimensiones:

- Determinar las áreas de formación en las que es necesario seguir investigando en profundidad para contribuir a paliar la escasez de trabajadores cualificados. - Por último, para mantener un ambiente saludable y, por tanto, un rendimiento eficiente y eficaz de los empleados, será necesario evaluar con frecuencia la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el futuro.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

6.1.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Ahora que has terminado de analizar los datos de acuerdo con la técnica de investigación, puedes pasar a probar tus hipótesis. Comparación de la Hipótesis No. 1 y una Alternativa La Gestión del Talento Humano de Drelca Contratistas Generales S.R.L. y los Factores que la Afectan.

De acuerdo a los datos mostrados anteriormente, Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca, 2023 recibió buenas evaluaciones en todas las áreas dadas de la gestión del talento humano.

Reclutamiento, Selección, Recompensa, Cooperación, Formación, Comunicación, Crecimiento, Clima Laboral, Planificación y Organización.

PLANTEO DE HIPÓTESIS:

La empresa de gestión de recursos humanos y las variables externas no están relacionadas, se encuentra la oficina de Drelca Contratistas Generales S.R.L.

Los elementos sí afectan a la firma de gestión de talento humano. Juliaca - Puno, Drelca Contratistas Generales S.R.L.

Si el valor p es menor a 0.05, entonces se acepta la hipótesis (H_0); si es mayor a 0.05, entonces se acepta la hipótesis (H_a). Gestión de Recursos Humanos y sus Factores Influyentes Impacto de los Factores en la Gestión del Talento Humano de Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca, 2023

Tabla 24*Pruebas de chi-cuadrado*

Estadísticos	Valor	Grados de libertad	Significancia asintótica (2 colas)
Chi-cuadrado de Pearson	41,99	4	0.00
Razón de verosimilitud	42.00	4	0.00
Asociación lineal por lineal	30,97	1	0.00
N de casos válidos	70		

Nota. Comprobación de hipótesis.

Interpretación: En la Tabla 24, Existe relación estadística entre los factores (clima laboral, planificación y organización) y la gestión del talento humano en Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca en el año 2023, como lo demuestran los resultados del análisis de asociación Chi cuadrado, que arrojó un valor de 41,985, el cual fue significativo al nivel p 0,05. Lo que sustenta la teoría planteada para el logro de este objetivo.

Contrastación de hipótesis específica N° 2

En Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca, la felicidad del personal tiene un impacto directo en la eficiencia de su trabajo. Se percibió negativamente en las dimensiones propuestas para el análisis de la satisfacción del personal en Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca en el 2023, y no se encontró la relación esperada entre ambos conjuntos de indicadores.

PLANTEO DE HIPÓTESIS:

Falso: La moral de los empleados sí influye en los resultados de la empresa se encuentra la oficina de Drelca Contratistas Generales S.R.L. El éxito de la empresa depende de lo contentos que estén los empleados con su trabajo. JULICA, Drelca Contratistas Generales S.R.L.

Si el valor de probabilidad es menor o igual a 0,05, entonces se acepta la hipótesis nula (Ho). Relación entre la felicidad de los empleados y la productividad.

Tabla 25

Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca, 2023: Efecto de la felicidad de los empleados en el rendimiento laboral.

Estadísticos	Valor	Grados de libertad	Significancia asintótica (2 colas)
Chi-cuadrado de Pearson	8,78	4	0.00
Razón de verosimilitud	9,66	4	0.00
Asociación lineal por lineal	3,18	1	0.00
N de casos válidos	70		

Nota. Comprobación de hipótesis.

Interpretación: En la Tabla 25, Según los resultados mostrados del análisis de asociación chi cuadrado, la correlación entre la felicidad de los empleados y la productividad en Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca en el año 2023 no es estadísticamente significativa ($p > 0.05$). Estos resultados desaprueban la hipótesis de trabajo para este objetivo.

HIPÓTESIS GENERAL

Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca, periodo 2023 desempeño laboral es impactado directamente por la gestión del talento humano. HIPÓTESIS: Ho: Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca, año 2023, la gestión del talento humano no tiene un efecto directo en el desempeño laboral de la empresa. La gestión del potencial humano tiene un efecto directo en la productividad de los trabajadores en el año 2023.

REGLA TEÓRICA DE CONTRASTE: Si el valor de probabilidad es inferior a 0,05, entonces aceptamos (Ho); de lo contrario, aceptamos (Ha), que

afirma que existe una asociación entre la ATS y la productividad de los trabajadores.

Tabla 26

Incidencia entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

Estadísticos	Valor	Grados de libertad	Significancia asintótica (2 colas)
Chi-cuadrado de Pearson	11,72	4	0.00
Razón de verosimilitud	12,81	4	0.00
Asociación lineal por lineal	8,96	1	0.00
N de casos válidos	70		

Nota. Comprobación de hipótesis.

Interpretación: En la Tabla 26, Los resultados de la prueba de asociación Chi-cuadrado muestran un valor de 11.716, indicando una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca, en el año 2023. Este resultado sugiere que, en general, mayores niveles de talento humano deberían conducir a mayores niveles de éxito empresarial. Los hallazgos apoyan la premisa planteada para este objetivo general.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación resultados

Valeriano, (2018) El coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,370$ fue estadísticamente significativo ($p < 0,05$), indicando una débil relación positiva directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los empleados de la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes Ayaviri, 2018, convirtiendo a la gestión del talento humano en una de las mejores herramientas que permite mejorar los diferentes procesos dentro de la organización.

Mi investigación sugiere que en la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca - Puno en el año 2023, existe una relación estadística entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con la expectativa de que a medida que aumente la cantidad de talento humano, también lo hará el nivel de productividad. De acuerdo a la prueba de significancia chi cuadrado al nivel 0,05, que equivale a 95% de confianza,

Muoz (2018) concluye que el 73% de los contratados dice sentirse insatisfecho con su trabajo a pesar de su importancia. Y el 83% afirma no disponer de las herramientas necesarias para contratar a las personas adecuadas, por lo que los empleados se limitan a hacer su trabajo como se les dice y no intentan aportar soluciones creativas a los problemas, lo que en última instancia conduce a una falta de productividad y a resultados deficientes. Una prueba chi-cuadrado con un nivel de significación del 5% indica un nivel de certeza del 95%.

Por lo tanto, se confirma la teoría. Por lo tanto, es seguro suponer que la empresa carece de manuales de descripción y análisis de puestos, que le permitan identificar en los postulantes las características necesarias para el desempeño del cargo y realizar un proceso de selección ajustado a las necesidades de la empresa. De acuerdo a los resultados de una prueba de asociación Chi cuadrado, la correlación entre la gestión de recursos humanos y la productividad en Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca - Puno en el año 2023 fue de 11,716, con un nivel de significancia de $p < 0,05$; lo que sugiere que, en esta organización, mayores niveles de gestión del talento humano deberían conducir a una mejora de la productividad en

el trabajo. Estos hallazgos dan sustento a la teoría planteada para este objetivo general, la cual también resulta convincente para el autor.

Zaraza, (2023) concluye que: En un estudio que examinó la relación entre el comportamiento organizativo y el rendimiento de los empleados en la empresa de seguridad Prosegur S. A. - Juliaca, un análisis de chi-cuadrado arrojó un resultado de 113,50, superior al valor de chi-cuadrado tabular de 21,04, lo que confirma la existencia de un vínculo entre el comportamiento organizativo y el rendimiento en el trabajo, en cuanto a la prevalencia, encontramos que tiene un efecto directo sobre el comportamiento organizativo del personal de la empresa de seguridad Prosegur cuando el indicador de compromiso organizativo alcanza un valor de $t = 9,96$ y $P > |t| = 0,00$.

S. A., Esto se debe a que su coeficiente es positivo (0,86). Se ha comprobado que el 31,46% de los empleados está de acuerdo en que existe un compromiso organizativo y de acuerdo en que la empresa muestra un comportamiento organizativo; el 26,97% de los empleados se muestra ambivalente sobre la existencia de un compromiso organizativo y de acuerdo en que la empresa muestra un comportamiento organizativo; el 5,62% de los empleados está muy de acuerdo en que existe un compromiso organizativo y muy de acuerdo en que la empresa muestra un comportamiento organizativo. Por último, pero no por ello menos importante, el 2,25%, es decir, 2 trabajadores, discrepan rotundamente de que exista un compromiso organizativo y discrepan rotundamente de que exista una conducta organizativa por parte de la empresa. El rendimiento laboral puede mejorarse mediante la realización de actividades entre los trabajadores, ya que las conclusiones del estudio indican que el 21,43% de los trabajadores carece de acceso a los recursos que necesita para realizar su trabajo y el 15,71% cree que la comunicación entre compañeros es inadecuada.

Pavio, (2015) El 60 por ciento de los empleados tenía una opinión favorable de su lugar de trabajo, mientras que el 40 por ciento tenía una impresión negativa. Esta percepción repercutió en el desempeño de las funciones del personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, arrojando resultados de "regular" (25 por ciento), "óptimo"

(71 por ciento) y "deficiente" (4 por ciento). Se concluyó que los problemas en el lugar de trabajo se originan en las siguientes causas: falta de planificación y organización, insuficiente valoración del esfuerzo de los trabajadores, desigual distribución de recompensas y reconocimientos, insuficiente participación de la gerencia en el desarrollo de condiciones favorables de trabajo e indiferencia por el bienestar de los trabajadores por parte de la dirección de la institución. Como demuestran los resultados del presente estudio, todo ello ha repercutido en el desempeño de las funciones por parte de los empleados. A la pregunta de si consideran que tienen acceso a las herramientas que necesitan para hacer su trabajo, la gran mayoría de los encuestados (62,86%) respondió "sí", y a la pregunta de si consideran que su lugar de trabajo es un buen sitio para realizar sus actividades diarias, la mayoría también respondió "sí". A la pregunta de si las instalaciones son suficientes para realizar su trabajo, el 74,29% de los encuestados respondió que sí. Los resultados de la encuesta muestran que el 31,43% de los empleados no conoce el MdF, el 32,86% no conoce el MdF y el 28,57% no conoce la AR. Las charlas para que los empleados conozcan sus funciones y los conocimientos adicionales sobre la organización pueden aumentar estos factores y el rendimiento laboral.

Gil, (2018) El coeficiente de correlación de Spearman $R=0,905$ (relación muy alta) con un nivel de significación $P=0,000$ menor al 5% ($p0,05$) comprueba la hipótesis general de que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto Pedagógico Superior Público Cachicadán.

Se apoya la hipótesis nula ya que el nivel de significación, $P=0,000$, es menor al 5% ($p0,05$).

También se pudo llegar al resultado en el cual se expone el análisis Chi cuadrado de asociación, tenemos que el mismo fue de 11.716, el mismo que fue estadísticamente significativo ($p 0.05$). Esto nos permite deducir que existe una correlación entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento de los empleados en Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca en el año 2023. Estos hallazgos dan sustento a la teoría planteada para este objetivo general.

CONCLUSIONES

Luego de examinar los datos recolectados durante la indagación sobre la gestión del talento humano y su efecto en la productividad de Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca - periodo 2023, se descubrieron los siguientes hallazgos.

- PRIMERA: El estadístico chi cuadrado independiente de 41,985, significativo al nivel de 5%, indica que la variable factores afecta directamente a la variable gestión del talento humano en la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca - Puno en el año 2023. La variable factores incluye ambiente laboral, planificación y organización.
- SEGUNDA: El estadístico de independencia chi cuadrado para el año 2023 en Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca -Puno fue de 8.783, el cual no fue estadísticamente significativo al nivel de 5%, lo que sugiere que no existe correlación entre la felicidad de los empleados y la productividad.
- TERCERA: En la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca encontraron una correlación entre el énfasis de la empresa en la gestión del talento humano y la productividad de sus empleados en el trabajo. Existe una relación directa entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral, como lo demuestra el valor de chi cuadrado de independencia de 11,716, el cual es estadísticamente significativo al nivel del 5.

RECOMENDACIONES

Sobre la base de las conclusiones y deducciones, se ofrecen las siguientes recomendaciones a la organización con la esperanza de que se apliquen para mejorar los comportamientos de los empleados y, por extensión, los resultados de la empresa.

- PRIMERA: Los empleados creen que una mayor confianza en el departamento de RR.HH. conllevará un mejor rendimiento laboral, por lo que se recomienda que el departamento de RR.HH. mejore su comunicación con todos los departamentos, mejore su planificación y organización, reconozca y recompense a los empleados por su duro trabajo y se asegure de que todos se sientan apreciados.
- SEGUNDA: También se recomienda optimizar los factores ambientales del lugar de trabajo (como la temperatura, la iluminación, el ruido, la tecnología y la frecuencia con la que se sustituyen los EPI de los trabajadores) para lograr la máxima comodidad y productividad de los empleados. Estos ajustes deben ser supervisados y evaluados por las autoridades competentes.
- TERCERA: Finalmente, se sugiere implementar las alternativas de solución propuestas para subsanar las deficiencias en la gestión del talento humano y el desempeño del personal con el fin de mejorar la calidad del ambiente laboral y el trato a los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aramburú, C., & Rodríguez, M. (2015). *Políticas sociales y pobreza*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Políticas%20sociales%20y%20pobreza.pdf>
- Carrasco, S. (2018). *"Metodología de la investigación científica"*. Lima, Perú: San Marcos de Anibal Jesús Paredes Galván.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos . https://books.google.com.pe/books?id=yTvYxgEACAAJ&dq=carrasco+diaz+2015&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj4_5Cnv8jsAhUQCrkGHVPjCTgQ6AEwAHoECAIQAQ
- Condori Mamani, M. N. (2018). *Repositorio Universidad Nacional del Altiplano*. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017.: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/7907>
- Gonzales, S. (17 de Noviembre de 2018). Cultura tributaria y recaudación del impuesto a la renta desde la perspectiva de los contribuyentes del mercado minorista de Pucallpa. *Universidad Nacional Agraria de la Selva* , 8. file:///C:/Users/Joel/Downloads/158-443-1-PB.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación* (1° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Huaripata, D. (2021). *Factores legales socioeconomicos y culturales de la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Distrital de Llacanora, 2021*. Cajamarca-Perú: Universidad Nacional de Cajamarca. https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4432/TESIS_DAYANA_YAHAIRA_HUARIPATA_MONTALVO%5b1%5d

pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0wTUpCcc0ogHewK96
o6LJhZitcnsIxGxDnwvWQF406uU5eJmHBocpV97U

- Mantilla, A. (2017). *Sensibilización social y recaudación de los arbitrios de Limpieza Pública en el Distrito de Sicuani, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20235/mantilla_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MEF. (2015). *Manuales para la mejora de la recaudación del impuesto predial - Manual N° 3 Fiscalización*. Perú-Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/metas/3_Fiscalizacion.pdf
- Ministerio Economía y Finanzas. (2015). *Fiscalización*. Lima-Perú: MEF.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/metas/3_Fiscalizacion.pdf
- Miranda Edquén, N. (2018). *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/29035>
- Muchica Huamantuma, E. S. (2023). *Repositorio Universidad Autonoma del Peru*. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de Rural Alianza Empresa de Propiedad Social, Puno – 2022: <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2562>
- Paredes Vasquez, R. M. (2022). *Repositorio Universidad Nacional de Ucayali*. La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, 2020:
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6199>
- Pino, R. (2018). *"Metodo de la investigación"* (Segunda ed.). Lima-Perú: Editorial San Marcos.
- Ramos Torres, R. I. (2018). *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*. Gestión del talento humano y desempeño laboral en la pastelería Miraflores S.A.C.: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13847>
- Reyes, S. (2017). *Los factores socioeconómicos y su relación con la motivación laboral en el área de producción de una empresa*

carrocera de la ciudad de Ambato. Ambato-Ecuador: Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1937/1/76439.pdf>

Ruiz, F. (2017). *Derecho tributario*. Lima: PUCP- Fondo editorial.

Saavedra Salas, E. C. (Septiembre de 2021). *Repositorio Universidad Mayor de San Andrés*. Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del Hospital Obrero de la ciudad de Oruro:
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/27280/T-2926.pdf?sequence=1>

SAT. (2021). *Información del impuesto predial y arbitrios*. Perú-Lima: Servicio de Administración Tributaria de Lima.
<https://www.sat.gob.pe/websitev9/tributosmultas/predialyarbitrios/informacion>

Suarez, H., Palomino, G., & Aguilar, C. (18 de noviembre de 2020). Gestión de recaudación tributaria municipal: Una visión cultural. *Ciencia Latina*, 20.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/105/91>

Unda, M., & Moreno, C. (2015). *La recaudación del impuesto predial en México: un análisis de sus determinantes económicos en el período 1969-2010*. México.
https://books.google.com.pe/books?id=9VZPzQEACAAJ&dq=Recaudaci%C3%B3n+del+impuesto+predial&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y

Yacolca, D. (2019). *Código tributario*. Lima: Ediciones legales E.I.R.L.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/8D8561E7FF4ACCCB052582C20070151F/\\$FILE/343.8-D5.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/8D8561E7FF4ACCCB052582C20070151F/$FILE/343.8-D5.PDF)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE(S) Y DIMENSIONES
<p>Problema General: ¿De qué manera se analizará la incidencia en el desempeño laboral y gestión del talento humano de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca 2023?</p>	<p>Objetivo General: Analizar la incidencia en el desempeño laboral y gestión del talento humano de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca 2023.</p>	<p>Hipótesis General La Gestión del Talento Humano incide directamente en el Desempeño Laboral de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca 2023</p>	<p>Variable Independiente Gestión Del Talento Humano</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores
<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son los factores que inciden en la gestión del Talento Humanos en la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca? 2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción del personal y su influencia en el Desempeño Laboral de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca? 3. ¿Cuál es la propuesta de mejora para soluciones en la gestión del Talento Humano y su desempeño del personal de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca? 	<p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar los factores que inciden en la gestión del Talento Humanos en la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L. Juliaca – Puno. 2. Determinar el nivel de satisfacción del personal y su influencia en el Desempeño Laboral de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca – Puno. 3. Proponer una mejora para soluciones en la gestión del Talento Humano y su desempeño del personal de la empresa Drelca Contratistas Generales S.R.L., Juliaca 	<p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los factores influyen en la Gestión del Talento Humano en la empresa DRELCA Contratistas Generales S.R.L. Juliaca 2023 2. La satisfacción del Personal influye en el Desempeño Laboral de la empresa DRELCA Contratistas Generales S.R.L. Juliaca 2023 	<p>Variable Dependiente Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción personal

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DRELCA CONTRATISTAS GENERALES S.R.L. JULIACA 2023".

Nombre del Experto :

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

INDICADORES	CRITERIOS	Evaluación Cumple/ No Cumple	Preguntas Por Corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado		
2. Objetividad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado		
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado		
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario		
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad		
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación		
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado		
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores		

9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la Investigación.	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES



C.P.C. GUZMAN ROQUE LAMPA
 Colegio de Contadores Públicos Lima
 Mat. N° 1618

Apellidos y Nombres del Validador: *ROQUE LAMPA GUZMAN*
 Grado Académico: *BACHILLER EN CONTABILIDAD*
 N°. Dni: *02414212*
 N° de Colegiatura: *1618*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DRELCA CONTRATISTAS GENERALES S.R.L. JULIACA 2023".

Nombre del Experto :

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

INDICADORES	CRITERIOS	Evaluación Cumple/ No Cumple	Preguntas Por Corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	

9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación		
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la Investigación.		

III. OBSERVACIONES GENERALES



 CPC. TANIA NERY YANQUI YUCRA
 MAT. N° 3613
 COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS DE PUNO

Apellidos y Nombres del Validador: YANQUI YUCRA TANIA NERY
 Grado Académico: BACHILLER Y CONTADOR PUBLICO COLEGIADO
 N°. Dni: 75349438
 N° de Colegiatura: 3613

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



Cuestionario variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Con el propósito de determinar INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DRELCA CONTRATISTAS GENERALES S.R.L., de la ciudad de Juliaca, se aplica el siguiente cuestionario, Por favor responda a cada pregunta con la mayor exactitud y veracidad posible colocando una (x) en la casilla correspondiente

Muy Malo (1)	Malo (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Excelente (5)
--------------	----------	-------------	-----------	---------------

Ítems	DESEMPEÑO LABORAL	Escala				
	Dimensión: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	1	2	3	4	5
1	¿Cumple con los objetivos de la empresa?					
Ítems	DESEMPEÑO LABORAL	Escala				
	Dimensión: SELECCIÓN	1	2	3	4	5
2	¿Tiene conocimiento de la estructura orgánica de la empresa?					
3	¿Conoce usted el MOF (Manual de Organización y Funciones)?					
4	¿Conoce usted el ROF (Reglamento de Organización y Funciones)?					
	¿Conoce usted el Reglamento Administrativo de la empresa?					
Ítems	DESEMPEÑO LABORAL	Escala				
	Dimensión: PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA	1	2	3	4	5
5	¿Siempre se presentó en su área de trabajo puntualmente?					
Ítems	DESEMPEÑO LABORAL	Escala				
	Dimensión: EFICACIA	1	2	3	4	5
6	¿Superó los objetivos y metas de las tareas asignadas en el tiempo esperado?					
Ítems	DESEMPEÑO LABORAL	Escala				
	Dimensión: EFICIENCIA	1	2	3	4	5
7	¿Produce más de lo que se espera, para el logro de objetivos y metas programadas?					
Ítems	DESEMPEÑO LABORAL	Escala				
	Dimensión: INICIATIVA	1	2	3	4	5
8	¿Demuestra habilidad y asume riesgos necesarios?					
Ítems	DESEMPEÑO LABORAL	Escala				
	Dimensión: RELACION INTERPERSONAL Y RESPETO A LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	1	2	3	4	5
9	¿Su comportamiento hacia los compañeros siempre es respetuoso cortés y amable?					
Ítems	DESEMPEÑO LABORAL	Escala				
	Dimensión: CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5
10	¿Reciben capacitaciones sobre su área de trabajo?					

.....
 CPC. TANIA KERY YANQUI YUCRA
 MAT. N° 3613
 COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO



Ítems	Dimensión: CALIDAD DE SERVICIO	Escala				
		1	2	3	4	5
11	¿Entrega puntualmente el trabajo encargado?					

Altamente Insatisfecho (1)	Insatisfecho (2)	Indeciso (3)	Satisfecho (4)	Satisfecho (5)
----------------------------	------------------	--------------	----------------	----------------

Ítems	SATISFACCION DEL PERSONAL	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: RECONOCIMIENTO OBTENIDO POR EL TRABAJO					
1	¿Obtiene reconocimiento por el trabajo bien hecho?					
Ítems	Dimensión: ESTABILIDAD DE TRABAJO	Escala				
		1	2	3	4	5
2	¿Siente usted estabilidad laboral?					
Ítems	Dimensión: REMUNERACIONES	Escala				
		1	2	3	4	5
3	¿Creo que las remuneraciones que percibo son consistentes con el valor que agrego yo desde mi puesto de trabajo a la empresa?					
4	¿Las personas que ocupamos el mismo puesto dentro de la empresa recibimos remuneraciones similares?					
5	¿Las remuneraciones en la empresa son competitivas en relación con el mercado laboral?					
Ítems	Dimensión: SEGURIDAD Y SALUD	Escala				
		1	2	3	4	5
6	¿Considero que en mi entorno se han tomado estrategias para minimizar los riesgos de trabajo?					
7	¿En mi puesto de trabajo contamos con todos los equipos de protección personal?					
8	¿La organización ejecuta evaluaciones medico ocupacionales periódicamente?					
9	¿La señalética de seguridad, salud y riesgos colocada en la institución es suficiente, comprensible y está colocada en lugares visibles?					
10	¿Los equipos de protección entregados son funcionales para la ejecución de los trabajos?					
Ítems	Dimensión: BENEFICIOS	Escala				
		1	2	3	4	5
11	¿Produce más de lo que se espera, para el logro de objetivos y metas programadas?					
12	¿Los beneficios que otorga la empresa mejora mi calidad de vida?					
13	¿Siento que los beneficios que me otorga la empresa son mejores en relación a los que se otorgan en otras empresas?					



 CPC TANIA NERY YANQUI YUCRA
 MAT. N° 3613
 COLEGIO DE CONTADORES PUBLICOS DE PUNO



12	¿Los directivos de la empresa se preocupa por las personas, de cómo se sienten y sus problemas?					
Ítems		Escala				
	Dimensión: COMUNICACIÓN Y DESARROLLO	1	2	3	4	5
13	¿Dispongo de todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo?					
14	¿El ambiente laboral de trabajo es propicio para realizar las actividades diarias?					
15	¿Las instalaciones que utiliza la Empresa para las oficinas y planta son las adecuadas para desempeñar el trabajo?					
Ítems		Escala				
	Dimensión: CLIMA LABORAL	1	2	3	4	5
16	¿Dispongo de todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo?					
17	¿El ambiente laboral de trabajo es propicio para realizar las actividades diarias?					
18	¿Las instalaciones que utiliza la Empresa para las oficinas y planta son las adecuadas para desempeñar el trabajo?					
Ítems		Escala				
	Dimensión: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
19	¿Las condiciones laborales son las adecuadas?					
20	¿Cumplo con responsabilidad la labor asignada dentro de la empresa?					
21	¿La contratación del personal se hace de acuerdo a las necesidades de la empresa?					
22	¿La empresa cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF)?					
23	¿La empresa cuenta con el Reglamento interno (RI)					
24	¿La empresa cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF)					
Ítems		Escala				
	Dimensión: ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
25	¿La socialización de los directivos con los trabajadores es la adecuada?					
26	¿La comunicación entre los compañeros de trabajo es la adecuada?					
27	¿Los acuerdos que se establecen en las reuniones son a consenso de todos?					
28	¿Se fomenta las buenas relaciones interpersonales entre directivos y trabajadores?					
29	¿La empresa cuenta con el Reglamento interno (RI)					
30	¿La empresa cuenta con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF)					



 CPC. TANIA NERY YANQUI YUCRA
 MAT. Nº 3613
 COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO



Cuestionario variable 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Instrucciones:

Con el propósito de determinar INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DRELCA CONTRATISTAS GENERALES S.R.L., de la ciudad de Juliaca, se aplica el siguiente cuestionario, Por favor responda a cada pregunta con la mayor exactitud y veracidad posible colocando una (x) en la casilla correspondiente.

Totalmente En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente De Acuerdo (5)
------------------------------	-------------------	------------------------------------	----------------	---------------------------

Ítems	A GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SUS FACTORES	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: RECLUTAMIENTO						
1	¿Goza de autonomía en su empresa?					
2	¿En mi área de trabajo puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros?					
3	¿En esta empresa los trabajadores disponen de iniciativas con sus responsabilidades, a obedecer siempre instrucciones?					
Ítems	A GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SUS FACTORES	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: SELECCIÓN						
4	¿Las normas y reglas de la empresa son claras y facilitan mi trabajo?					
5	¿A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificar?					
6	¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?					
Ítems	A GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SUS FACTORES	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: RECOMPENSAS						
7	¿En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada?					
8	¿En esta empresa, entre mis compañeros y yo no hay proporcionalidad entre el trabajo efectuado y la remuneración percibida?					
9	¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?					
Ítems	A GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SUS FACTORES	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: COOPERACIÓN Y FORMACIÓN						
10	¿Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito?					
11	¿Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa?					



 CPC JANIA NERY YANQUI YUCRA
 MAT. N° 3813
 COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE PUNO

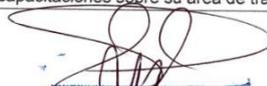
Cuestionario variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Con el propósito de determinar INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DRELCA CONTRATISTAS GENERALES S.R.L., de la ciudad de Juliaca, se aplica el siguiente cuestionario. Por favor responda a cada pregunta con la mayor exactitud y veracidad posible colocando una (x) en la casilla correspondiente

Muy Malo (1)	Malo (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Excelente (5)
-----------------	----------	-------------	-----------	---------------

Ítems	DESEMPEÑO LABORAL				
	Dimensión: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS				
	1	2	3	4	5
1	¿Cumple con los objetivos de la empresa?				
Ítems	Dimensión: SELECCIÓN				
2	¿Tiene conocimiento de la estructura orgánica de la empresa?				
3	¿Conoce usted el MOF (Manual de Organización y Funciones)?				
4	¿Conoce usted el ROF (Reglamento de Organización y Funciones)?				
	¿Conoce usted el Reglamento Administrativo de la empresa?				
Ítems	Dimensión: PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA				
5	¿Siempre se presentó en su área de trabajo puntualmente?				
Ítems	Dimensión: EFICACIA				
6	¿Superó los objetivos y metas de las tareas asignadas en el tiempo esperado?				
Ítems	Dimensión: EFICIENCIA				
7	¿Produce más de lo que se espera, para el logro de objetivos y metas programadas?				
Ítems	Dimensión: INICIATIVA				
8	¿Demuestra habilidad y asume riesgos necesarios?				
Ítems	Dimensión: RELACION INTERPERSONAL Y RESPETO A LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO				
9	¿Su comportamiento hacia los compañeros siempre es respetuoso cortés y amable?				
Ítems	Dimensión: CAPACITACIÓN				
10	¿Reciben capacitaciones sobre su área de trabajo?				






**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA**

Ítems	Dimensión: CALIDAD DE SERVICIO	Escala				
		1	2	3	4	5
11	¿Entrega puntualmente el trabajo encargado?					

Altamente Insatisfecho (1)	Insatisfecho (2)	Indeciso (3)	Satisfecho (4)	Satisfecho (5)
----------------------------	------------------	--------------	----------------	----------------

Ítems	SATISFACCION DEL PERSONAL	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: RECONOCIMIENTO OBTENIDO POR EL TRABAJO					
1	¿Obtiene reconocimiento por el trabajo bien hecho?					
Ítems	Dimensión: ESTABILIDAD DE TRABAJO	Escala				
		1	2	3	4	5
2	¿Siente usted estabilidad laboral?					
Ítems	Dimensión: REMUNERACIONES	Escala				
		1	2	3	4	5
3	¿Creo que las remuneraciones que percibo son consistentes con el valor que agrego yo desde mi puesto de trabajo a la empresa?					
4	¿Las personas que ocupamos el mismo puesto dentro de la empresa recibimos remuneraciones similares?					
5	¿Las remuneraciones en la empresa son competitivas en relación con el mercado laboral?					
Ítems	Dimensión: SEGURIDAD Y SALUD	Escala				
		1	2	3	4	5
6	¿Considero que en mi entorno se han tomado estrategias para minimizar los riesgos de trabajo?					
7	¿En mi puesto de trabajo contamos con todos los equipos de protección personal?					
8	¿La organización ejecuta evaluaciones medico ocupacionales periódicamente?					
9	¿La señalética de seguridad, salud y riesgos colocada en la institución es suficiente, comprensible y está colocada en lugares visibles?					
10	¿Los equipos de protección entregados son funcionales para la ejecución de los trabajos?					
Ítems	Dimensión: BENEFICIOS	Escala				
		1	2	3	4	5
11	¿Produce más de lo que se espera, para el logro de objetivos y metas programadas?					
12	¿Los beneficios que otorga la empresa mejora mi calidad de vida?					
13	¿Siento que los beneficios que me otorga la empresa son mejores en relación a los que se otorgan en otras empresas?					


 C.P.C. GUZMÁN ROQUE LAMPA
 Colegio de Contadores Públicos Puno
 Mat. N° 1618

Cuestionario variable 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Instrucciones:

Con el propósito de determinar INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA DRELCA CONTRATISTAS GENERALES S.R.L., de la ciudad de Juliaca, se aplica el siguiente cuestionario. Por favor responda a cada pregunta con la mayor exactitud y veracidad posible colocando una (x) en la casilla correspondiente.

Totalmente En Desacuerdo (1)	En Desacuerdo (2)	Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo (3)	De Acuerdo (4)	Totalmente De Acuerdo (5)
------------------------------	-------------------	------------------------------------	----------------	---------------------------

Ítems	A GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SUS FACTORES	Escala				
	Dimensión: RECLUTAMIENTO	1	2	3	4	5
1	¿Goza de autonomía en su empresa?					
2	¿En mi área de trabajo puedo expresar mi punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros?					
3	¿En esta empresa los trabajadores disponen de iniciativas con sus responsabilidades, a obedecer siempre instrucciones?					
Ítems	Dimensión: SELECCIÓN	Escala				
4	¿Las normas y reglas de la empresa son claras y facilitan mi trabajo?					
5	¿A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificar?					
6	¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?					
Ítems	Dimensión: RECOMPENSAS	Escala				
7	¿En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada?					
8	¿En esta empresa, entre mis compañeros y yo no hay proporcionalidad entre el trabajo efectuado y la remuneración percibida?					
9	¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?					
Ítems	Dimensión: COOPERACIÓN Y FORMACIÓN	Escala				
10	¿Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito?					
11	¿Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la empresa?					


 C.P.C. GUZMÁN ROQUE LAMPA
 Colegio de Contadores Públicos - Peru
 Mat. N° 1618

Anexo 4: Base de datos

N	Gestión de Talento Humano	Factores	Desempeño Laboral	Satisfacción del Personal
1	3.87	4.00	3.75	3.85
2	3.27	2.85	3.67	3.77
3	3.33	3.77	3.75	3.31
4	2.33	3.15	3.00	2.46
5	1.93	2.46	3.58	1.54
6	3.33	3.38	3.67	2.08
7	4.20	3.92	3.08	3.54
8	3.27	3.08	2.67	2.31
9	3.67	3.77	3.83	3.54
10	4.47	3.69	3.75	3.77
11	3.33	3.77	3.75	3.31
12	2.33	3.15	3.00	2.54
13	1.93	2.46	3.33	1.54
14	3.33	3.38	3.75	2.08
15	4.27	4.15	3.58	3.69
16	3.27	3.08	2.67	2.31
17	3.87	4.00	3.75	3.85
18	3.67	3.62	3.83	3.54
19	2.40	2.85	2.67	1.77
20	2.47	2.69	2.58	1.54
21	2.60	2.85	3.42	1.77
22	2.73	2.77	3.25	1.77
23	3.73	4.00	3.92	2.54
24	3.73	4.00	3.92	2.54
25	3.87	4.38	4.25	3.77
26	3.87	4.46	4.25	3.77
27	3.20	3.38	3.42	2.77
28	3.27	3.38	3.42	2.77
29	3.00	3.08	3.17	2.46
30	3.00	3.08	3.17	2.46
31	3.27	3.85	3.67	3.85
32	3.13	3.46	3.58	3.92
33	3.47	3.38	3.83	2.31
34	3.80	4.00	4.00	3.46
35	3.87	4.00	3.83	4.00
36	4.00	4.00	4.00	4.00
37	3.60	3.77	3.92	4.08
38	3.27	4.08	3.58	2.54
39	2.67	3.62	3.25	3.23

40	2.73	2.85	2.92	3.08
41	2.87	3.62	3.67	2.23
42	3.20	2.62	3.42	3.38
43	3.07	3.46	4.00	3.08
44	3.07	3.23	4.50	2.15
45	3.07	3.08	4.25	2.77
46	3.27	4.31	3.25	2.92
47	2.27	2.92	3.92	1.92
48	1.87	2.38	3.92	2.23
49	2.80	2.92	3.75	2.08
50	2.13	2.77	3.42	2.15
51	2.00	3.38	3.42	2.77
52	3.60	3.31	3.50	3.69
53	3.67	3.92	3.83	3.31
54	3.87	4.00	3.75	2.62
55	3.47	3.92	3.92	2.23
56	3.47	3.92	3.92	2.00
57	2.80	4.00	4.08	2.69
58	3.40	3.69	3.67	2.62
59	2.87	3.54	3.42	2.46
60	3.33	3.77	3.58	1.77
61	3.47	3.38	3.67	2.62
62	3.33	3.23	3.33	3.62
63	2.93	3.54	3.58	2.46
64	3.33	3.23	3.33	3.62
65	3.60	3.31	3.50	3.69
66	4.27	4.15	3.67	3.69
67	3.00	3.15	3.17	3.08
68	3.00	3.15	3.17	3.08
69	3.73	3.54	2.75	3.46
70	3.73	3.69	2.75	3.46

Nombre	Tipo	Actividad	Duración	Descripción	Valor	Prioridad	Clase	Frecuencia	Status	Risk
00002 0 1	Actividad	0	0	Falta por deficiente Asesoramiento de Cambio	21.740	Ninguna	0	0	0	0
00002 0 2	Actividad	0	0	Falta por deficiente una de las Normas por actualización del Proyecto	21.740	Ninguna	0	0	0	0
00002 0 3	Actividad	0	0	Falta por deficiente Control de las Actividades	21.740	Ninguna	0	0	0	0
00002 0 4	Actividad	0	0	Falta por deficiente Calificación y entrega del Modelo Final Como Tercer	21.740	Ninguna	0	0	0	0
00002 0 5	Actividad	0	0	Modelo de Gestión con modelo instrumental que más común es no p	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 1	Actividad	0	0	Desarrollo en Acta de Constitución con el consejo de los miembros	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 2	Actividad	0	0	Elaboración Informe de Revisión del Expediente Técnico	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 3	Actividad	0	0	Elaboración Informe de Estado Situacional del Proyecto	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 4	Actividad	0	0	Revisión del Expediente de estudio	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 5	Actividad	0	0	Elaboración del DM del Proyecto	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 6	Actividad	0	0	Elaboración del Organigrama del Proyecto	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 7	Actividad	0	0	Desarrollo del Compendio de Ejecución	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 8	Actividad	0	0	Desarrollo del Compendio Proposición	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 9	Actividad	0	0	Desarrollo en Organigrama de Recursos Humanos	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 10	Actividad	0	0	Desarrollo en Organigrama de Adquisiciones	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 11	Actividad	0	0	Desarrollo de la Base de Conocimientos	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 12	Actividad	0	0	Desarrollo de la Gestión de la Calidad	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 13	Actividad	0	0	Desarrollo de la Base de Datos del proyecto	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 14	Actividad	0	0	Desarrollo de Acta de Revisión	21.740	Ninguna	0	0	0	0
PROF1 0 15	Actividad	0	0	Apoyando en forma de Gestión del expediente y Revisión de Ocas	21.740	Ninguna	0	0	0	0

Anexo 5: Evidencia fotográfica

Aplicación de encuesta a los trabajadores de la empresa Drelca
contratistas generales – Juliaca









Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
02. ARACAYO VALENCIA JUANA SOLED AD.docx	ARACAYO
RECUESTO DE PALABRAS	RECUESTO DE CARACTERES
19102 Words	103000 Characters
RECUESTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
113 Pages	6.0MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Sep 9, 2024 3:14 PM GMT-5	Sep 9, 2024 3:16 PM GMT-5
● 9% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none">• 8% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 4% Base de datos de trabajos entregados	<ul style="list-style-type: none">• 0% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico	<ul style="list-style-type: none">• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● **9% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unap.edu.pe Internet	3%
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	1%
3	repositoryinst.uniguajira.edu.co Internet	<1%
4	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	<1%
5	hdl.handle.net Internet	<1%
6	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-02-18 Submitted works	<1%
7	es.scribd.com Internet	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes

9	repositorio.upsc.edu.pe	Internet	<1%
10	repositorio.autonoma.edu.pe	Internet	<1%
11	Universidad Autónoma de Ica on 2023-02-03	Submitted works	<1%
12	alicia.concytec.gob.pe	Internet	<1%
13	repositorio.unac.edu.pe	Internet	<1%
14	repositorio.ulead.edu.ec	Internet	<1%
15	repositorio.utelesup.edu.pe	Internet	<1%
16	Pontificia Universidad Católica del Perú on 2019-09-08	Submitted works	<1%
17	repositorio.uap.edu.pe	Internet	<1%
18	Universidad Autónoma de Ica on 2024-01-30	Submitted works	<1%
19	Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez on 2024-06-11	Submitted works	<1%
20	repositorio.unsch.edu.pe	Internet	<1%

21	Edyy Mauricio Chicaiza Caizaguano, Camila Noemi Salazar Aguilar, Ho... Crossref	<1%
22	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac on 2021-10-29 Submitted works	<1%
23	autonomadeica on 2024-04-25 Submitted works	<1%
24	repositorio.unu.edu.pe Internet	<1%
25	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes