



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA LOS CHASQUIS S.R.L., ILO - 2023**

PRESENTADA POR

BACH. OLENKA HILDA PORTUGAL FLORES

BACH. ADRIAN RODRIGO ALVARADO FUENTES

ASESOR

MGR. JAIME SERAPIO CARPIO BANDA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	12
1.2. Definición del problema.....	15
1.2.1. Problema General.....	15
1.2.2. Problemas específicos:	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo General	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	16
1.5. Variables	17
1.6. Hipótesis de la investigación.....	18
1.6.1. Hipótesis general:.....	18
1.6.2. Hipótesis específica:	18
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Bases teóricas.....	25
2.3. Marco conceptual.....	36
CAPÍTULO III : MÉTODO.....	38
3.1. Tipo de investigación	38
3.2. Diseño de investigación	38
3.3. Población y muestra.....	39
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	40
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	41

4.1.	Presentación de resultados por variable	41
4.2.	Contrastación de hipótesis.	50
4.3.	Discusión de resultados.....	55
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		58
5.1.	Conclusiones	58
5.2.	Recomendaciones	60
BIBLIOGRAFÍA		61
ANEXOS		65

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	17
TABLA 2 NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	41
TABLA 3 NIVELES DE LA DIMENSIÓN SELECCIÓN.....	42
TABLA 4 NIVELES DE LA DIMENSIÓN ADIESTRAMIENTO.....	43
TABLA 5 NIVELES DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO.....	44
TABLA 6 NIVELES DE LA DIMENSIÓN RETENCIÓN.....	45
TABLA 7 NIVELES DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN.....	46
TABLA 8 NIVELES DE LA DIMENSIÓN ACCIONES.....	47
TABLA 9 NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS.....	48
TABLA 10 NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONDUCTAS.....	49
TABLA 11 CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CAPACITACIÓN.....	50
TABLA 12 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE CAPACITACIÓN Y LA DIMENSIÓN SELECCIÓN.....	51
TABLA 13 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE CAPACITACIÓN Y LA DIMENSIÓN ADIESTRAMIENTO.	52
TABLA 14 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE CAPACITACIÓN Y LA DIMENSIÓN DESARROLLO.....	53
TABLA 15 CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE CAPACITACIÓN Y LA DIMENSIÓN RETENCIÓN.....	54
FIGURA 1 VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	41
FIGURA 2 DIMENSIÓN SELECCIÓN.....	42
FIGURA 3 DIMENSIÓN ADIESTRAMIENTO.....	43
FIGURA 4 DIMENSIÓN DESARROLLO.....	44
FIGURA 5 DIMENSIÓN RETENCIÓN.....	45
FIGURA 6 VARIABLE CAPACITACIÓN.....	46
FIGURA 7 DIMENSIÓN ACCIONES.....	47
FIGURA 8 DIMENSIÓN CONOCIMIENTOS.....	48
FIGURA 9 DIMENSIÓN CONDUCTAS.....	49

RESUMEN

Con la realización de esta investigación se pretende encontrar el grado de relación entre la gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023. En la parte metodológica, el estudio se encuentra enmarcado en el tipo básico, además estuvo basado en el diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional. Los datos fueron reunidos mediante dos cuestionarios cuya aplicación fue desarrollada teniendo en cuenta la encuesta al personal que labora en la empresa haciendo un total de 75 colaboradores. Lo más resaltante que se muestra en los resultados es que el personal en un 41% califica a la gestión del talento humano como buena, esto se traduce en que se desarrolla cumpliendo los lineamientos necesarios de manera eficiente, teniendo en cuenta que el proceso se origina cuando se toma la decisión de elegir quiénes serán los nuevos integrantes que formarán parte de la organización; para luego proceder a realizar una inducción o capacitación sobre las acciones responsabilidades y funciones que tendrá cada personal según el cargo que ocupe. Asimismo, el 38% de colaboradores califica a la capacitación como buena, es decir se viene empleando acciones adecuadas con la finalidad de mejorar las competencias y conocimientos que posee el personal así ejecutar de manera correcta sus funciones y responsabilidades cumpliendo cabalmente con las normas y políticas establecidas dentro de la organización. Además, como conclusión, de acuerdo a los datos evidenciados, es preciso indicar que se ve reflejado un nivel de relación positivo alto entre la gestión del talento humano y la capacitación, en este caso el análisis correlacional dio un resultado de 0,903 efectuado a través de Rho de Spearman.

Palabras claves: capacitación, desarrollo, selección, gestión, talento humano, conducta, conocimientos.

ABSTRACT

With the realization of this research, it is intended to find the degree of relationship between the management of human talent and the training of workers of the company Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023. In the methodological part, the study is framed in the basic type, it was also based on the non-experimental design, correlational descriptive level. The data was collected through two questionnaires whose application was developed taking into account the survey of the personnel who work in the company, making a total of 75 collaborators. The most outstanding thing that is shown in the results is that 41% of the staff rate the management of human talent as good, this means that it is carried out complying with the necessary guidelines efficiently, taking into account that the process originates when the decision is made to choose who will be the new members that will be part of the organization; to then proceed to carry out an induction or training on the actions, responsibilities and functions that each staff will have according to the position they occupy. Likewise, 38% of collaborators rate the training as good, that is, appropriate actions have been used in order to improve the skills and knowledge that the staff possesses, thus correctly executing their functions and responsibilities in full compliance with the rules and policies. established within the organization. In addition, as a conclusion, according to the evidenced data, it is necessary to indicate that a high positive relationship level is reflected between the management of human talent and training, in this case the correlational analysis gave a result of 0.903 carried out through Spearman's Rho.

Keywords: training, development, selection, management, human talent, conduct, knowledge.

INTRODUCCIÓN

Para llegar al éxito, todas las organizaciones deben reclutar el máximo porcentaje en talento que poseen los postulantes a un puesto laboral en específico, pero a veces eso no sucede. La gestión para la empresa significa llegar a conocer con gran detenimiento cuáles son aquellas personas que tienen las habilidades y características que pueden adecuarse más al perfil del cargo disponible dentro de la empresa; la gestión es en un principio una labor ardua que pretende coordinar las labores a desempeñar por lo que poco a poco se irán forjando competencias, habilidades y conocimiento con el adiestramiento impartida al personal.

Actualmente se requiere empresas competitivas y así poderse mantener dentro del mercado, en este sentido es necesario que gestionen al recurso humano que trabaja, procurando optimizar la forma en que cooperan para llegar a cumplir con las metas empresariales, donde el personal demuestre su sensibilidad, persistencia y dedicación al momento de realizar sus labores. Por otro lado, no solo basta contar con un personal que se ocupe un puesto en específico, más bien este debería estar alineado a los objetivos que persigue la empresa, allí es donde la motivación y preparación es fundamental para que los individuos con habilidades sientan esa motivación y que se encuentran más aptas para desarrollar sus funciones.

Es necesario tener en cuenta que la gestión del talento humano es un paradigma nuevo, producto de que el personal consiste en la parte con mayor importancia dentro de cualquier empresa, es así que mediante esta gestión podría mejorar diferentes aspectos como la calidad, productividad, desempeño, etc.

Este trabajo se encuentra constituido por un total de cinco capítulos, cuya descripción de su contenido se presenta a continuación:

Primer capítulo, es el que contiene la problemática en que se basa el autor para realizar este trabajo, de allí nace el problema principal, en lo posterior son propuestos los objetivos que se procura encontrar, además se colocan las razones por lo cual se encuentra justificada la tesis, se mencionan las variables con sus dimensiones e indicadores mediante la operacionalización, y asimismo son anunciadas las hipótesis.

Segundo capítulo, en donde se evidencia toda la parte teórica, dentro de ella se han desarrollado tres componentes, uno de estos engloba los antecedentes que consisten en estudios que se relacionan con el tema en cuestión, asimismo se presentan cada una de las bases teóricas que fundamentan la investigación, por otro lado, se menciona los términos que tienen mayor relevancia juntamente con su concepto correspondiente.

Tercer capítulo, donde se presenta a que diseño y tipo de estudio corresponde el trabajo actual, asimismo la muestra y población tomada para recoger la data que se necesita, asimismo los instrumentos y técnicas usadas para dicha acción, también se señalan los procesos por el que tienen que pasar para el respectivo análisis.

Cuarto capítulo, allí se puede observar los diversos resultados adquiridos después de haber analizado toda la información, esto es presentado de acuerdo a las variables por intermedio de figuras y gráficos, por otro lado, se comprueban las hipótesis, y acorde a todo ello se desglosa la discusión en donde se consideran también los hallazgos de los antecedentes.

Quinto capítulo, punto en donde se da lugar a las conclusiones y las recomendaciones que son las más convenientes.

Asimismo, se sitúa en la parte final la bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad los resultados obtenidos por los cambios producidos en el entorno han ocasionado que la adquisición de trabajo sea cada vez más compleja, que las empresas busquen trabajadores que no solamente tengan el conocimiento de la materia en el que van a desarrollar sus actividades, sino también aporten algo más para las empresas, buscan un personal que tengan habilidades y características las cuales puedan poner en disposición para la empresa. La tasa de desempleo actual se encuentra en un rango de los 190,5 millones de personas; todas estas personas tienen la misma necesidad, pero no tienen las mismas características. ¿Por qué las organizaciones y empresas en la actualidad buscan un personal que puedan ofrecer sus servicios y dar algo un valor agregado? porque el mercado es cambiante y está solicitando características y requerimientos de expectativas y percepciones nuevas cada vez más exhaustivas y exclusivas; por lo que las organizaciones se ven en la obligación de incrementar sus procesos de contratación de personal para solamente contratar al personal que sea altamente calificado y que pueda llegar a aportar un valor. No solamente son las organizaciones quienes solicitan que su personal cumpla con determinados requerimientos, sino que también se necesita que las organizaciones puedan cumplir con determinados requerimientos en donde se incluye un clima laboral adecuado, un buen ambiente, políticas y normas de acuerdo a la situación actual que se atraviesa dentro del lugar donde se

sitúa la organización condiciones favorables para el desempeño del trabajador, seguros y demás características similares.

Según Hidalgo et al. (2019), expresa el comentario: todas las organizaciones desde el momento de su creación estipulan un plan en donde plasman todas las medidas y las acciones que serán ejecutadas en una sola dirección, el autor menciona que también cuentan con diversos tipos de recursos, resultando que el recurso humano es el que permitirá y hará posible en cumplimiento de las acciones dispuestas en el plan. Entre todos estos recursos existen algunos que son más relevantes que otros y que no pueden ser reemplazados de un momento para el otro por lo que su adquisición es de suma delicadeza y requiere del uso de un tiempo prudente; este recurso es el recurso humano el cual no es fácil de adquirir, debido a que su adquisición se requiere realizar por medio de procesos y sistemas que permitirán que la contratación del personal sea la más oportuna, no es el caso de recurso económico el cual basta con solicitar un préstamo y contar con historial crediticio para poder adquirir este recurso. Por el autor se sabe que recurso humano es aquel recurso que va a hacer posible la ejecución de las actividades dentro de la organización, y es este recurso quien hará posible el cumplimiento de las metas y objetivos haciendo uso de sus habilidades aptitudes y conocimientos, no obstante las organizaciones deberán de invertir en hacer que este valioso recurso pueda expandir sus habilidades y conocimientos, por lo que se verán obligados a realizar actividades de capacitaciones y refuerzo de conocimientos para que en el momento en el desempeño de las funciones el personal tenga las capacidades conocimientos adecuados para trabajar y así evitar en producir errores, esta inversión será retribuida en un plazo largo.

Una vez que un personal sea contratado por una organización éste automáticamente pasará a ser miembro importante de la organización, por lo que será obligación de la organización brindarle todos los elementos necesarios para su desempeño; mientras más la organización se haga cargo del bienestar de su personal, el personal se verá comprometido a responderle

de la misma manera e invertir su tiempo, sus esfuerzos, sus ganas, hasta inclusive tener el mismo interés que el de la organización. En tiempos anteriores esto de que la organización se haga responsable de su personal no existía porque eran otros tiempos, no obstante, ahora son tiempos diferentes y esto se lo deben gracias a la globalización que por medio de la transformación digital la tecnología y demás situaciones parecidas han logrado hacer cambios permanentes, poniendo en manifiesto la importancia del recurso humano.

Por la información expuesta anteriormente se conoce que el recurso humano es de total interés de adquisición por las organizaciones, conociéndose que la contratación del personal calificado le permitirá a la organización obtener grandes beneficios a corto mediano y largo plazo, además su inversión será retribuida y no habrá pérdidas. Por lo que también es importante reconocer el valor que aporta el personal a la organización y nada más mejor que retribuir este valor con una retribución económica la cual le logre hacer saber al trabajador que todo lo que está invirtiendo es importante y que la organización lo valora.

En la región de Moquegua exactamente en la provincia de Ilo existen muchas empresas que tienen procesos que presentan deficiencias por las que no pueden cumplir con sus objetivos, siendo este el caso de la empresa Los Chasquis SRL, quien resulta ser una empresa peruana que brinda un servicio sobre el manejo de residuos. Dentro de esta organización se ha logrado descubrir el incumplimiento de los deberes y funciones que tiene la organización debido a que no le esta proveendo a su personal ningun elemento que le permita continuar con la ejecución de las funciones pertinente del cargo para el que fue contratado; por lo que sus resultados son alarmantes; en la presente investigación se estudiará profundidad a esta empresa para conocer sus procesos y su situación. Además, se logrará conocer con exactitud la percepción que tiene el personal por la organización.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la selección y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023?

¿Qué relación existe entre el adiestramiento y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023?

¿Qué relación existe entre el desarrollo y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023?

¿Qué relación existe entre la retención y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la selección y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

Determinar la relación entre el adiestramiento y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

Determinar la relación entre el desarrollo y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

Determinar la relación entre la retención y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Justificación teórica

La justificación se enfoca en el conocimiento que se obtendrá al realizar el estudio a diferentes fuentes, con la intención de conocer más sobre las variables y así poder brindar información que permite el aporte teórico para futuras investigaciones, sirviendo estos aportes como una guía o base para el desarrollo de investigaciones que se relacionen con el tema.

Justificación practica

Con respecto a ello la información hallada se proporcionará a la organización para que éste pueda hacer uso de la información y así tomar nuevas decisiones y direccionar a la organización al cumplimiento de sus metas, esta investigación servirá para darle solución a los problemas de la empresa Los Chasquis SRL.

Justificación metodológica

La justificación de la investigación se estará pasando en el uso de recurso de instrumentos que permitirán el recojo de la data de modo manera confiable y verídico con la que se podrá lograr medir las variables de la investigación.

1.5. Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 1: Gestión del talento humano	Para Cardona et al. (2018) es la referencia de procesos los cuales permiten que las organizaciones puedan direccionar sus procesos y sistemas a través del conocimiento.	La medición de la variable se hará mediante el uso de cuestionarios en donde su estructura se estará conformando por las cuatro dimensiones.	1. Selección	1.1. Evaluación del personal 1.2. Técnicas de evaluación 1.3. Idoneidad de puestos	Encuestas: Cuestionario	1,6
			2. Adiestramiento	2.1. Habilidades del colaborador 2.2. Perfeccionamiento de habilidades 2.3. Conocimientos adquiridos		7,12
			3. Desarrollo	3.1. Ambiente laboral 3.2. Formación del colaborador 3.3. Rendimiento en su puesto		13,18
			4. Retención	4.1. Recomendación a la empresa 4.2. Comodidad en la empresa 4.3. Permanencia del trabajador		19,24
Variable 2: Capacitación	Para Basurto (2022), considera que la capacitación es una herramienta que permite poder instruir a su personal sobre el funcionamiento de sus procesos con la finalidad de que el personal pueda ejecutar sus funciones de manera eficiente.	El cuestionario tomado para medir esta variable facilitará que se logren conocer las percepciones de la muestra en consideración a sus dimensiones de la variable siendo estas 3.	1. Acciones	1.1. Gestión de recursos humanos	Encuestas: Cuestionario	1,8
			2. Conocimientos	2.1. Teórico 2.2. Practico		9,16
			3. Conductas	3.1. Adaptativas 3.2. Aprendidas		17,24

Nota: Elaborado por los autores

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre la gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre la selección y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.
2. Existe relación entre el adiestramiento y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.
3. Existe relación entre el desarrollo y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.
4. Existe relación entre la retención y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional:

Jiménez et al. (2022) ha realizado un estudio para la creación de un artículo sobre la gestión del talento humano en empresas que se encuentren dentro del sector privado, siendo que el objetivo del presente trabajo de investigación tiene por finalidad desarrollar un plan con el que se pueda proponer una mejora que permita el perfeccionamiento de la gestión del talento humano dentro de la unidad investigada la cual ha sido tomada de todas las empresas a la empresa Molinos Poulthier. Para el desarrollo del artículo fue necesario que la metodología estuviera complementada por tesis de estructura aplicada, alcance descriptivo, instrumentos de cuestionario y la muestra de alrededor de 89 personas quienes en su momento tienen una relación laboral vigente con la unidad a investigar. Luego de proceder a realizar el análisis respectivo a la información recopilada se pudo encontrar entre los hallazgos diversas limitaciones que en seguida se mencionan: primero que en el caso de requerimiento del personal no se realiza ningún tipo de diagnósticos, segundo que las políticas y los reglamentos las cuales son base para la ejecución de comportamientos y desarrollo del personal no son cumplidas como deben de ser y tercero que la aplicación del cumplimiento de estas políticas y reglamentos cuando son cumplidas solamente son en un porcentaje mínimo; por lo que se concluye que en el trabajo de investigación la creación del plan debe de tener incorporada

espacios de capacitación al personal para que estos puedan conocer y tomar conciencia de la importancia que es el cumplimiento de las normas políticas y lineamientos dispuestos dentro de la empresa.

Rodríguez (2022), ejecuta el desarrollo de una investigación para la creación de un artículo el cual se estará basando en el tema del modelo de gestión del talento humano tomando como comunidad investigada el área administrativa de la Universidad bolivariana de Venezuela, el objetivo de la investigación se genera en base de la creación de un modelo que permitirá fortalecer la gestión del talento humano por medio de un proceso de formación integral en su personal. La metodología se conforma por investigaciones de tipo cualitativos, técnicas de observación y entrevistas, e investigaciones básicas. Luego de realizar los estudios pertinentes del caso para la obtención de información se pudieron hallar resultados que indicarían la importancia que tiene la entrevista pues es el acto en donde se va a lograr reconocer las características propias de las personas, también se logra evidenciar que existen problemas los cuales impiden que el personal pueda conocer cuáles son las funciones a desarrollar según sus cargos o puestos, otro de los problemas encontrados es que dentro de las áreas administrativas el personal que labora no es capaz de poder identificar cuáles son sus responsabilidades; asimismo también se encontró que el personal no se siente motivado y que además se genera en ellos estrés. La conclusión del trabajo de investigación indicaría que luego de encontrar estos resultados es importante establecer la importancia que tiene el talento humano para el desarrollo de las responsabilidades y obligaciones de las organizaciones y empresas en este caso para el desarrollo de las obligaciones de la Universidad bolivariana; por lo que se concluye que dentro de la Universidad la importancia del talento humano es mínima es por ello que no han dispuesto esfuerzo para elevar la motivación y reducir el estrés en su personal, así mismo que no han podido capacitarlos con tal eficiencia para que ellos puedan conocer cuáles son sus funciones y obligaciones de los que se deben hacer responsables estando ejerciendo su cargo; es por ello que la creación de un modelo va a permitir generar una

formación integral la cual va a integrar el desarrollo de capacidades conocimientos y habilidades.

Hidalgo et al. (2019), desarrolla un artículo en donde el tema principal del estudio se enfoca en la capacitación y la gestión del talento humano, tomando como unidad investigada a las cooperativas de transporte de taxis en Manta. Lo que se busca es determinar la efectividad que se genera por medio del programa de capacitación a la gestión del talento humano; para el desarrollo de la investigación la metodología se enfocó en hacer uso de investigaciones explicativas, haciendo uso de herramientas como la prueba de t student, enfoque cuantitativo y la cantidad de 62 personas quienes mantenían una relación laboral vigente dentro de la unidad investigada. Luego de realizar la recolección de información necesaria y proceder a analizarla se logra obtener los resultados en donde se encuentra y se demuestra por medio de la prueba de t student qué programa de capacitación tiene una efectividad positiva y muy significativa, esto estaría dando a indicar que el personal participa en conjunto con sus demás compañeros para el cumplimiento de las metas; logrando que el personal pueda responder de manera eficiente el cumplimiento de sus responsabilidades y obligaciones y así brindar un buen servicio al cliente de la Universidad.

En el ámbito nacional:

Mesones (2022) lleva a cabo la ejecución de una tesis en donde se enfoca en estudiar la gestión del talento humano y el desempeño laboral tomando como unidad investigada a la empresa conecta en Chiclayo, para ello su propósito se enfoca en determinar la relación que se genera entre ambas variables dentro de la unidad investigada. La metodología aplicada en esta investigación se enfoca en hacer uso de las características de investigaciones no experimental, enfoque cuantitativo, transversal, correlacionales y asume la cantidad de 66 personas quienes tienen una relación laboral vigente con la unidad investigada. En el proceso del desarrollo de la información encontrada se procedió a realizar análisis que lograron obtener los siguientes

resultados: encontrándose un nivel de correlación entre las variables de 0.305%, este resultado indicaría claramente que la correlación es positiva. Por lo tanto la conclusión del estudio se enfoca en el resultado obtenido el cual estaría indicando que la gestión del talento humano se estaría generando dentro de la unidad investigada de una manera no tan eficiente y por ende se necesitaría la inclusión de estrategias para mejorar el desempeño de los trabajadores; habiendo obtenido estos resultados se concluye también que para mejorar el talento humano es necesario la aplicación e implementación de un plan en donde se puede gestionar de manera adecuada a Recursos Humanos e influir directamente en su desempeño.

Toscano (2022), ejecuta la investigación sobre la capacitación laboral y el desempeño tomando como unidad investigada al personal que labora dentro de las áreas administrativas de la UNDAC en Pasco; tomando como objetivo determinar la relación que se genera entre ambas variables. Para ello fue necesario que se aplicará lineamientos con respecto a la metodología de la cual se estuviera conformada por investigaciones no experimental, tipo aplicada, nivel descriptivo y correlacional; además de hacer que la muestra estuviera representada por 190 de los 375 colaboradores de la población. Los resultados encontrados en el estudio dan a conocer que existe un 61.6% quién es en su momento consideraron que la capacitación laboral se da de manera regular, mientras tanto el 52.1% de la muestra considera que el desempeño también es regular. Por lo que se llega a la siguiente conclusión: habiendo obtenido esas cifras se logra evidenciar que la capacitación laboral con el desempeño se relaciona de manera positiva, además de haberse encontrado también que existe una RS de 73,2%.

Romero (2022), lleva a cabo la ejecución de un estudio de investigación enfocándose directamente en la gestión del talento humano y la capacitación del personal dentro de la municipalidad de Cajatambo. Para el desarrollo del estudio el autor se enfoca en disponer de un objetivo el cual se estructura por la determinación de la relación entre las variables; la

metodología del estudio se enfoca en hacer uso de investigaciones de tipo aplicadas, corte transversal, enfoque cuantitativo, no experimental y la cantidad de 32 trabajadores de la unidad investigada. Los resultados dan a conocer la existencia de una gestión del talento humano en 68.8% a diferencia de la capacitación que según la muestra se encuentra en un 50% percibiéndolo como un nivel bueno, los resultados también demuestran que Rho de Spearman tiene un coeficiente del 0,671. Por lo tanto, la conclusión de la investigación sería la siguiente: existe una correlación entre ambas variables esta correlación es significativa y positiva encontramos en un rango bueno.

En el ámbito local:

Tapia (2021) ha desarrollado una tesis sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, tomando como unidad investigada a los centros de producción de bienes y servicios de confitería en Puno. El objetivo de la investigación se enfoca en determinar cuál es el grado de correlación que se genera entre ambas variables; por lo que la metodología tendría la conformación de investigaciones de tipo aplicada, no experimental, correlacional, enfoque cuantitativo y la muestra de 18 personas quienes laboran dentro de la unidad investigada. Los resultados encontrados dan a conocer la existencia de una correlación entre las variables de 0,809 esto es determinada por el coeficiente de error de Spearman. La conclusión del estudio se enfoca en que existe una correlación entre las variables

Chavez (2021), da a conocer en el desarrollo de su investigación sobre la capacitación y el desempeño laboral en donde tomo como Unidad de Investigación a la empresa GEESEBE SCRL en Arequipa, el objetivo del estudio se enfoca en establecer la existencia de una relación entre las variables. La metodología del estudio se enfoca en hacer uso de investigaciones de tipo aplicadas, no experimental, enfoque cuantitativo y de nivel correlacionales; con referencia a la muestra se hizo uso de la cantidad de 36 personas quienes en su momento tenían una relación laboral vigente con la unidad investigada. Luego del proceso de

análisis e introducción de información en la base de datos de los programas estadísticos utilizados se da a conocer la existencia de los siguientes resultados: existe un coeficiente de correlación de Spearman de 0,474 y un nivel de sig de 0,003; por lo que se concluye que existe una correlación positiva entre ambas variables, no obstante esta correlación no es muy alta si no se encuentra en un nivel medio por lo que se puede deducir que dentro de la empresa se estaría presentando una ineficiencia por parte de las capacitaciones dadas al personal, una baja comunicación y un ambiente no tan favorable para el desempeño de las labores; sin embargo al presentarse una capacitación eficiente y adecuada todos estos elementos mencionados anteriormente podrán ser revertidos y eran que el personal pueda ejecutar de manera eficiente y adecuada sus funciones y responsabilidades.

Valdez (2021), ha desarrollado una tesis sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral dentro de la asociación centro Cristo Rey niño, teniendo el objetivo del trabajo de investigación es determinar la existencia de algún tipo de relación que se generará entre ambas variables. Por lo tanto, para ello fue necesario que se hiciera uso de una metodología a la cual estuviera conformada por investigaciones de tipo no experimental, básico, correlacional, enfoque cuantitativo y la suma total de 25 personas quienes laboraban dentro de las instalaciones de la unidad investigada. Los resultados encontrados dan a conocer que según la muestra es el 68% de ellos quienes llegan a considerar que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel regular dentro de la unidad investigada, en dónde su dimensión que más llega a obtener una percepción alta es la de la formación; en el caso del desempeño laboral la muestra considera que se encuentra dentro de la unidad investigada en un 60% lo cual estaría indicando que es irregular siendo su dimensión más alta la del logro oportuno de tareas, también se encontró que el resultado del coeficiente de rho de Spearman es el 0,521. Por lo que la conclusión del estudio da a conocer lo siguiente: en base a los resultados obtenidos se concluye que existe una relación moderada y directa entre ambas variables, también esto es demostrado por la percepción similar que llega a tener las dimensiones de cada variable.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición

Ramírez et al. (2019) da a conocer que la definición de esta variable se encuentra en todas aquellas acciones que permiten fortalecer de alguna manera u otra el proceso dónde se llevan a cabo las condiciones para mejorar los resultados de las organizaciones, el inicio de estas acciones se origina cuando se toma la decisión de elegir quiénes serán los nuevos integrantes que formarán parte de la organización; para luego proceder a realizar una inducción o capacitación sobre las acciones responsabilidades y funciones que tendrán que llevar cada personal según el cargo que ocupen.

Para Cardona et al. (2018), comenta que la definición de esta variable se encuentra directamente en todos los procesos que son ejecutados dentro de las organizaciones mismas que son tomadas por la alta dirección con la finalidad que todas las acciones a ejecutarse sean en función al cumplimiento del plan previamente desarrollado dentro de la organización a fin que por medio de este se pueda llegar a cumplir las metas y objetivos propuestos.

Abril (2018), da a conocer que la existencia de la gestión del talento humano se debe al recurso humano, para que se produzca un buen recurso humano y así se dé camino a la gestión del talento humano es necesario que todos los procesos que se encuentran vinculados a esta gestión sean ejecutados de manera eficiente; algunos de los procesos son los siguientes: proceso de contratación, administración, retención, desarrollo del talento del personal.

Según Vera y Blanco (2019), consideran que el concepto de esta variable está fundamentado como un elemento el cual permite establecer las direcciones de los procesos que se ejecutan dentro de las organizaciones, haciendo uso de acciones y estrategias eficientes que permitirán que el

personal pueda llegar a obtener la inducción adecuada a su ingreso a las instalaciones de las organizaciones para luego comenzar con la ejecución de sus funciones y responsabilidades.

Sánchez y García (2017), comentan sobre la importancia del talento humano el cual según ellos es el elemento imprescindible en el cumplimiento del deber y obligación de las organizaciones, este elemento es aquel que permitirá el éxito de la organización en sus distintas áreas; no obstante para llegar a ese necesario que primero se tomen decisiones internas en donde se lleguen a modificar las normas, políticas y lineamientos que lleguen a generar algún tipo de contradicción en el ejercicio de las funciones del personal.

Rey (2018), hace especial énfasis en la definición donde otorga que la gestión del talento humano viene a ser una disciplina, permitiendo que las personas involucradas con las funciones de la organización tengan la tendencia y el comportamiento de apoyar y asistir en todas las actividades, procesos que la organización tenga pendiente; también indica que es fundamental y necesario crear un organigrama el cual esté estructurado según las jerarquías adecuadas para el funcionamiento correcto de los procesos y sistemas dentro de la organización, todo esto hará posible que el flujo de la responsabilidad y el ejercicio del cumplimiento de las funciones se dé de manera eficiente y adecuada.

Basurto y Yoza (2022), expresan un concepto sobre la definición de esta variable en donde consideran que es un grupo el cual está conformado con diversas acciones que en un momento determinado llegan a estimular, conservar, desarrollar y cautivar a todos los integrantes; convirtiendo los en personas capaces de cumplir. Los autores mencionan la relevancia de contar con los diversos controles los cuales permitan conocer las asistencias los logros cumplidos cuál es el personal en diversos periodos establecidos.

Se puede concluir luego de conocer las expresiones por los autores mencionados anteriormente que la definición de esta variable se encuentra

en que es un proceso el cual al ser ejecutado dentro de la organización permite la selección y contratación del personal de manera eficiente considerando que el personal contratado es el adecuado para el puesto disponible.

Importancia de la gestión de talento humano en las organizaciones

Para Checa et al. (2020), menciona que la importancia de esta gestión se encuentra ubicada en el refuerzo de conocimientos que son transmitidos al personal, con este refuerzo el personal puede llegar obtener una mejor inducción, llegar a conocer cuáles son las formas de trabajo que se presentan dentro de estas organizaciones, asimismo por medio de esta gestión se logra implementar y ejecutar actividades con las que se pueden solucionar problemas o cuellos de botellas suscitados en los procesos de producción, ventas, etc.

En comparación Chávez (2019), da a conocer que esta gestión es considerada como estrategia que permite evidenciar y generar diversos rasgos y aspectos en los ámbitos profesional y personal de los trabajadores, logrando que estos aspectos y rasgos sea quienes logren producir una diferencia en el momento en el que se brinda un servicio al cliente logrando crear con ello un impacto positivo dentro del mercado para las organizaciones donde laboran estos trabajadores.

La gestión se encuentra referida al Pilar que permite la frecuencia y patrón de desempeño la eficiente, siendo la gestión la principal fuente que permite que el personal pueda llegar a cumplir con sus objetivos.

Objetivos de la gestión del talento humano

El personal de una organización es considerado como un activo el cual permite la ejecución del cumplimiento de las responsabilidades y funciones que se presentan dentro de las organizaciones, en el cumplimiento del deber de estas responsabilidades se logra hacer que se tenga éxito (Chiavenato, 2009). Esta gestión también es conocida como una administración del

Recursos Humanos el cual permite que se pueda llegar a cumplir los siguientes objetivos:

- Apoyar en todas las actividades que se realizan para alcanzar las metas y objetivos
- Ofrecerle a la organización herramientas que les permita poder ser más competitivos
- Proporcionarles a todos los trabajadores de la organización una motivación y un entrenamiento el cual permite el desarrollo de habilidades y capacidades
- Incrementar la certificación del personal en relación a su desempeño
- Hacer que el personal pueda auto realizarse

Dimensiones

- Selección del personal**

Según Rojas y Vílchez (2018), menciona que la selección del personal es un proceso que tiene por finalidad buscar entre todos los postulantes aquel postulante que sus capacidades y conocimientos estén alineados al cargo disponible, este proceso permite que se pueda evaluar y también identificar las características adecuadas de los postulantes.

Para Chiavenato (2009), da a conocer que la dimensión de selección es un filtro el cual permite que solamente logren ingresar a los ambientes o instalaciones de las organizaciones el postulante que esté mejor capacitado y que tenga experiencia y conocimientos que permitan que pueda llevar a cabo un desempeño eficiente dentro de la organización, por lo que se puede expresar también se emplean para seleccionar al candidato mejor preparado para el cargo. Siendo un procedimiento el cual es ejecutado dentro de la organización con la finalidad de que esta pueda llegar a identificar de entre todos los candidatos aquel que tenga mayor acercamiento con los requerimientos presentados para la postulación del puesto.

Luego de conocer los puntos de vista de todos los autores se puede llegar a la conclusión que la definición de esta dimensión es la siguiente: viene a ser un procedimiento el cuál es el ejecutado dentro de los procesos para encontrar al personal adecuado que ocupara el puesto disponible y así con la ayuda de este nuevo personal se puedan llegar a cumplir los objetivos y las metas, logrando alcanzar el éxito.

□ **Adiestramiento del personal**

De acuerdo con Chiavenato (2009):

Es un medio utilizado dentro de la organización con la finalidad de generar que el personal pueda colaborar de manera adecuada y eficiente en los diversos procesos que se ejecutan dentro de la organización, el medio del que se habla es un proceso en dónde la finalidad principal es enseñar a todos los trabajadores nuevos todos los conocimientos necesarios que deben de tener en cuenta para poder ejecutar sus funciones y responsabilidades de manera eficiente.

Alles (2015), comenta al respecto de la definición de esta dimensión en donde indica que:

Es una capacitación el cual se ejecuta considerando diversas actividades que previamente hayan sido definidas según los lineamientos, políticas y normas de la organización; así mismo según la coordinación con otras áreas se puede llegar a establecer diversos horarios y fechas en donde se puede ejecutar las capacitaciones en donde se les brindará conocimientos sobre el desarrollo del trabajo dentro de las instalaciones de la organización. (p. 255)

En conclusión, esta dimensión tiene un concepto el cual se encuentra arraigado a ser un proceso el cual permite brindarles a los trabajadores nuevos conocimientos sobre cómo se produce el desarrollo de las funciones dentro de la organización.

□ **Desarrollo del personal**

Según Chiavenato (2009), da a conocer que esa dimensión se define por ser un proceso el cual logra representar de una manera única la superación de los obstáculos que el personal llega a encontrarse a medida que va cumpliendo con sus obligaciones y responsabilidades.

Alles (2015) da a conocer que la definición de esta dimensión se encuentra enfocada en:

El cumplimiento de los objetivos de la organización, en donde se junta una serie de decisiones y acciones que logran que el personal tenga la capacidad de responder y llegar a cumplir con todas las expectativas que tenía la empresa con respecto a su desempeño. (p. 354)

Se logra concluir que la definición de esta dimensión es hacer que todas las decisiones y acciones que han sido ejecutadas sean con la finalidad de progresar y cumplir con las responsabilidades pendientes que tiene cada persona y emplearlas en el ámbito laboral.

□ **Retención del personal**

Para Chiavenato (2009), comenta que la definición de la retención del personal se enfoca en ser un proceso el cual es empleado con la finalidad de hacer que los trabajadores se sientan satisfechos y logren ser motivados constantemente para que puedan llegar a sentirse comprometidos y así cumplir con sus responsabilidades en un periodo de tiempo establecido, logrando a su vez que emocionalmente se pueda llegar a vincular con la organización.

Según Tafur (2021), se define por ser, el conjunto de acciones que estratégicamente son ejecutadas para provocar en los trabajadores la fidelidad y compromiso con la organización, logrando obtener esto del trabajador la organización llega a conseguir un aliado muy importante con el que puede llegar al éxito.

Se puede concluir que la definición de la retención del personal viene a ser un proceso en donde las estrategias son desarrolladas

considerando aspectos emocionales, sentimentales y psicológicos; con la finalidad de hacer que el personal logre mantenerse por más tiempo colaborando a la organización de manera eficiente.

Variable 2: Capacidad

Navarrete (2018), da a conocer que para él la definición de esta variable se encuentra en ser una condición relevante dentro de las organizaciones, esta condición permite que se logre mejorar indiscutiblemente la productividad y el desempeño que llega a tener la organización dentro del mercado, haciendo que de manera periódica la organización y sus elementos puedan ser actualizados según la situación del mercado.

Parra y Rodríguez (2016), indica:

La definición de esta variable es un aspecto de ámbito estratégico el cual logra hacer que de manera sistemática y continua las organizaciones puedan proveerle información y conocimientos al personal, con la que al último los beneficiarios serán ellos mismos y la propia organización ya que les permitirá a los trabajadores crecer en el ámbito profesional. (p 86)

Labrador, et al. (2019), comenta que la capacitación es un medio por el cual la organización logra identificar claramente cuáles son las debilidades que tiene su personal, por lo que el autor considera que esta variable logra ser un método en donde se puede visualizar de manera transparente las mejores acciones que deben ser tomadas para incrementar y potencializar sus habilidades y fortalezas del personal. La capacitación de un personal llega a producir grandes beneficios dentro de la organización de modo que se logre reducir sus errores y minimizar los riesgos de pérdidas incrementando su rendimiento y su desempeño.

Finalmente, para Armijos et al. (2019), considera que la capacitación es una herramienta el cual permite mejorar todas las competencias y conocimientos que posee un personal para que ejecute de manera correcta

sus funciones y responsabilidades cumpliendo cabalmente con las normas y políticas establecidas dentro de la organización.

Se deduce que la definición de la variable capacitación viene a ser: un proceso en donde se ejecutan diversas acciones estratégicas que permiten que el personal pueda llegar a obtener conocimiento y aprender sobre diversas técnicas y métodos que puede emplear en el ejercicio del cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades , al mismo tiempo por medio de este conocimiento el personal logra obtener un desarrollo profesional dándole ventajas dentro del mercado laboral y a la organización beneficiando la en el reconocimiento y posicionamiento del mercado.

Beneficios de la capacitación

Para Pérez (2022), comenta que los beneficios que la relación logra obtener por medio del ejercicio de este proceso es la siguiente:

- Dentro de todos los beneficios se encuentra primero la actitud que es con el que el personal logrará tomar buenas decisiones en el desempeño de sus funciones
- También se encuentra la proactividad siendo esta la razón principal por la que el personal pueda emplear sus conocimientos en el desarrollo de sus responsabilidades
- También se encuentra la integración que es la herramienta que permite al trabajador trabajar en equipo con todos los involucrados para responder eficientemente a las obligaciones de la organización.
- También se encuentra la superación individual este beneficio trae consigo el crecimiento profesional de sus trabajadores logrando que sean más competitivos dentro del mercado laboral
- La identificación es un beneficio el cual trae consigo que el personal logre sentirse parte de la organización en donde considere que sus objetivos son los mismos que el de la organización

- Finalmente se tiene el compromiso es en donde se logra visualizar que todas las actividades y decisiones tomadas por el personal son de manera consciente y responsable.

Componentes de la capacitación

Según Robbins y Judge (2017), la capacitación tiene diversos componentes los cuales son:

- Primero se tiene las habilidades fundamentales las cuales son el principal objetivo porque la organización logra mejorar las capacidades y conocimientos que tiene su personal, haciendo que pueda llegar a actualizar sus conocimientos con referencia al uso y manejo de las nuevas tecnologías. Una de las principales razones por las que el personal puede ejecutar de manera eficiente la responsabilidad que abarca sus funciones es que éste sea consciente y pueda llegar a comprender el funcionamiento de los procesos las normas y políticas.
- Segundo es el componente de la resolución del problema en donde por medio de la capacitación el personal puede llegar a ampliar sus conocimientos y por ende ser capaz de incrementar la capacidad intelectual en el momento de la resolución de problemas y conflictos dando mayores alternativas para la solución de ellos.

Proceso de la capacitación

Dessler y Varela (2011), da a conocer que dentro del proceso de la capacitación existen diversos pasos los cuales permiten que se puede ejecutar de manera eficiente siendo estos los siguientes:

- Diagnóstico de necesidades. Dentro de este proceso se encuentra ubicado la participación de todas las herramientas para poder identificar cuáles son las habilidades específicas que permitirá incrementar el desempeño del personal, y también identificar cuáles son las capacitaciones que deben de realizarse al personal en el momento de su inducción a las instalaciones de la organización para que pueda este

conocer y en base a ello desarrollar sus funciones y responsabilidades de manera eficiente y consciente

- **Diseño didáctico.** Es el proceso en donde se llevan a cabo actividades que permitirán en conjunto con ideas de todos los involucrados analizando el entorno y la situación en la que se encuentra la organización para poder plasmar un plan en donde se puede llegar a conocer con exactitud cuáles son los objetivos las herramientas y los medios que necesitan para brindarle la información actualizada al personal, para que él personal nuevo pueda llegar a responder de la manera eficiente habiendo antes recibido la instrucción correspondiente a la situación habiendo antes recibido la inducción correspondiente a la situación actual que atraviesa la organización.
- **Validación.** Es un proceso por el cual se presenta y se logra ratificar, las actividades de capacitación en referencia a una audiencia quiénes son los responsables de aceptar el proceso de revisión para que queden establecidos cuáles serán los lineamientos a seguir durante las capacitaciones.
- **Implementación.** Dentro del proceso de capacitación está se ejecuta por otro proceso en donde se logra implementar los horarios y tiempos en los que se va a generar la capacitación.
- **Evaluación.** Dentro de la evaluación se dan a conocer las diversas importancias que existen sobre los conocimientos los temas de aprendizaje que se deben de valorar dentro de la organización debido a que esto es el medio por el cual los trabajadores nuevos pueden llegar a responder de manera consciente y responsable en el cumplimiento de sus funciones y obligación cuenta por ello es importante que el personal capacitado debe estar en perfectas condiciones para poder recepción de la información.

Dimensiones

- **Acciones**

Son aquellas decisiones que puestas en ejecución permitirán crear una interacción directa entre todos los involucrados con la organización cómo permitiendo que puedan observarse y valorarse entre ellos mismos lo cual permitirá al mismo tiempo que se cree un aprendizaje.

Al respecto Barreras (2020), comenta que las acciones son ejecutadas por el personal en medida en que éste desea cumplir con sus obligaciones y funciones considerando sus conocimientos y habilidades según las responsabilidades que su cargo con lleva.

En ejecución de las actividades por medio de acciones es necesario primero, que el personal se sienta comprometido; para ello será importante que la organización provee de información necesaria al personal, y que sea capaz de poder motivar a su personal. Solo de esta manera se logrará generar un compromiso por parte del personal para cumplir con sus responsabilidades.

□ **Conocimientos**

Según Pérez (2022) es la razón por la que el personal contratado anteriormente por la organización le va a proveer información al nuevo personal para que por medio del conocimiento impartido el nuevo personal tenga las capacidades y el conocimiento sobre las acciones y decisiones que tiene que tomar en el momento en el que inicie sus actividades laborales.

Por lo que se puede concluir que el conocimiento es la base que permitirá la ejecución de decisiones y acciones; asimismo en este proceso el conocimiento será la razón por la que se ejecutarán medidas para reducir los errores producidos dentro de los procesos que se realiza en la organización.

□ **Conductas**

Desde la perspectiva de Bleger (2015), son definidas como aquellas manifestaciones que son ejecutadas y producidas por el cuerpo del personal, en función a una respuesta que se brinda según la situación en

la que se encuentra la persona. Esta variable se basa en que la conducta viene a ser una respuesta que brinda el personal ante alguna situación, teniendo como resultado conductas positivas que pueden llegar a generar un beneficio o conductas negativas, estas evidentemente van a generar pérdidas dentro de la organización. Por lo que las conductas que tendrá el personal son piezas clave para el cumplimiento y desarrollo de las obligaciones y funciones según sus cargos.

Por lo que se puede concluir que la definición de esta dimensión se encuentra ubicada en ser una respuesta o manifestación iniciándose en la mente del personal y finalizando en la acción que ejecute el cuerpo.

2.3. Marco conceptual

Gestión: son decisiones plasmadas en un documento el cual servirá como guía, dentro de la gestión se encuentran ubicadas la implementación de diversos elementos y herramientas que harán posible que el actuar del personal sea la más idónea según su cargo y situación.

Gestión del talento humano: es definida como aquel proceso en donde se desarrollarán acciones los cuales permitirán que se produzca la integración de recursos humanos, motivación, retención, entre otros

Talento humano: es aquella capacidad que posee una persona y con la cual puede ejecutar diversas actividades de manera eficiente, teniendo buenos resultados.

Selección de personal: se lleva a cabo en función a las necesidades que tiene la organización, y en base a las actividades que se suscitan dentro de un cargo.

Desarrollo del personal: es un proceso que permite que el personal de una organización pueda responder a sus obligaciones de manera consiente y responsable, dentro de este proceso se ejecutan diversas acciones los cuales hacen que el personal llegue a conseguir conocimientos, destrezas, etc.

Capacitación: es el medio que se utiliza hoy en día para transmitir información relevante al personal de una organización..

Habilidades: es lo que permite que una persona pueda responder eficientemente a una actividad, la habilidad se llega a obtener la disposición de tiempo y esfuerzos.

Conocimiento: es una de las capacidades con las que cuenta la persona para lograr identificar cual es el problema y cuál será la solución.

Satisfacción laboral: es la percepción de conformidad y aceptación ante un hecho que ha logrado subsanar y solucionar un problema o falta, esta satisfacción es generada de manera interna por lo tanto es intangible.

Conducta: Respuesta o manifestación que empieza en la mente del personal y termina en la acción que ejecute el cuerpo.

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

En el presente estudio el tipo de investigación seleccionada fue la básica que según el autor Novillo (2016) expresen su comentario que este tipo de investigaciones son aquellas que logran concebir nuevos conocimientos y permiten encontrar información que conlleva la solución de problemas.

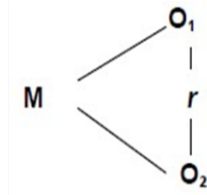
Con referencia al nivel de investigación se hizo la selección del nivel descriptivo correlacional que según el autor Ñaupas et al., (2018), expresa que este tipo de nivel es aquel en donde únicamente se enfocan en observar a las variables en su estado natural y su accionar frente a su entorno actual, también dentro de ese tipo de nivel se pretende crear una asociación entre las variables y una correlación.

3.2. Diseño de investigación

En el diseño de la investigación se hizo la selección de un diseño no experimental debido a que según los autores Hernández et al. (2014), estas investigaciones no experimentales son aquellas en donde bajo ninguna circunstancia se logra modificar las variables por lo que su estudio de ellas se hace en forma natural.

Así mismo el diseño fue de corte transversal que según los autores Rodríguez y Mendivelso (2018) expresan que este diseño es aquel en donde se ejecutan la incorporación de información en un período establecido asimismo la integración de otras personas en el estudio.

Se representa de la siguiente forma:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión del talento humano

r: relación

O2: variable: Capacitación

3.3. Población y muestra

Población

La población se estará conformado por 75 personas quienes mantienen un directo vínculo laboral con la empresa Los Chasquis S.R.L que según el autor Hernández et. al (2014) comenta que la población viene a ser aquel conjunto en donde se logran integrar todos los elementos que tengan la misma característica.

Muestra

Asimismo, según el autor Ñaupás et al., (2018) menciona que la muestra viene a ser un fragmento seleccionado de la población es por ello que para conocer la cantidad exacta de la muestra para el estudio se consideró la ejecución de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 75}{0.05^2(75 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = 63$$

Se puede confirmar que la muestra está compuesta por 63 trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada para ejecución de la investigación se fue la de encuesta que según el autor Hernández et al. (2014) menciona que este tipo de técnica es aquel que permite que los datos reunidos de la muestra sean los correspondientes al estudio

Instrumento

Para el caso de la recolección de información el instrumento utilizado fue el cuestionario que debido a su estructura es el instrumento adecuado para sustraer información de la muestra de manera independiente. Siendo que para el estudio la estructura del cuestionario estuviera conformado para la primera variable que es la gestión del talento humano estuviera conformado por sus diferentes dimensiones y todos bajo una totalidad de con 24 ítems del mismo modo se realizó esto para la variable 2 la capacitación.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Posterior a la recolección de información los datos pasaron a ser introducidos a una base de datos del programa estadístico spss el cual permitió que se logre obtener resultados con el que se pueda llegar a contrastar la hipótesis. Los resultados se obtuvieron mediante la descripción de tablas y gráficas de barras y finalmente con toda esa información se logró poder obtener conclusiones y recomendaciones los que estarán integrados por soluciones a los problemas suscitados dentro de la empresa Los Chasquis S.R.L.

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable

Tabla 2

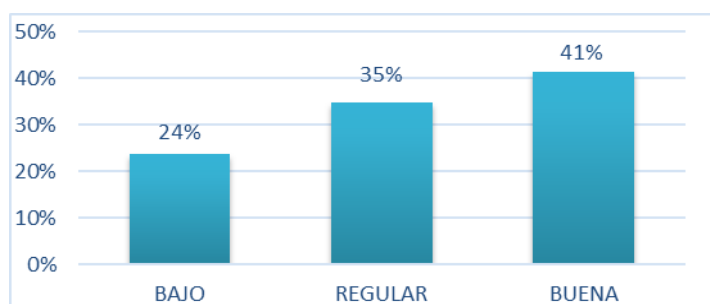
Niveles de la variable Gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	15	24%
REGULAR	22	35%
BUENA	26	41%
Total	63	100%

Nota: Información proporcionada por el personal encuestado.

Figura 1

Variable Gestión del talento humano



Nota: La figura da a conocer los niveles que presenta la variable gestión del talento humano.

Interpretación

De acuerdo a la información recolectada, se ha obtenido que el personal en un 41% califica a la gestión del talento humano como buena, en tanto que el 35% indica que su nivel alcanzado es regular, en cambio el 24% señala que tiene un nivel bajo, esto se traduce en que la gestión del talento humano

se desarrolla cumpliendo los lineamientos necesarios de manera eficiente, teniendo en cuenta que el proceso se origina cuando se toma la decisión de elegir quiénes serán los nuevos integrantes que formarán parte de la organización; para luego proceder a realizar una inducción o capacitación sobre las acciones responsabilidades y funciones que tendrá cada personal según el cargo que ocupe.

Tabla 3

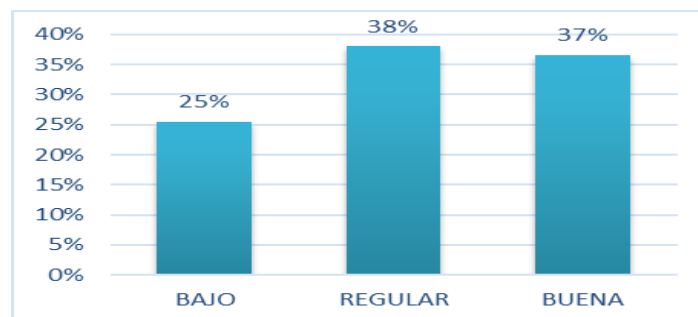
Niveles de la dimensión Selección.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	16	25%
REGULAR	24	38%
BUENA	23	37%
Total	63	100%

Nota: Información proporcionada por el personal encuestado.

Figura 2

Dimensión Selección.



Nota: La figura da a conocer los niveles que presenta la dimensión selección.

Interpretación

De acuerdo a la información recolectada, se ha obtenido que el personal en un 38% califica al proceso de selección como regular, en tanto que el 37% indica que su nivel alcanzado es bueno, en cambio el 25% señala que tiene un nivel bajo, esto se traduce en que el proceso de selección del personal no se desarrolla de la mejor manera, motivo por el cual debe emplear acciones para mejorar y así encontrar aquel postulante que posea las capacidades y conocimientos alineados al cargo disponible.

Tabla 4

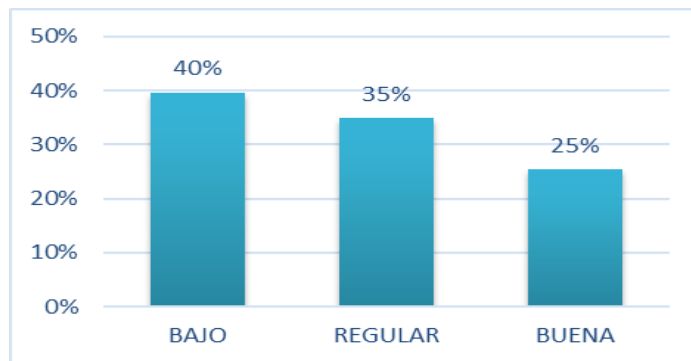
Niveles de la dimensión Adiestramiento.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	25	40%
REGULAR	22	35%
BUENA	16	25%
Total	63	100%

Nota: Informacion proporcionada por el personal encuestado.

Figura 3

Dimensión Adiestramiento.



Nota: La figura da a conocer los niveles que presenta la dimensión adiestramiento.

Interpretación

De acuerdo a la informacion recolectada, se ha obtenido que el personal en un 40% califica al proceso de adiestramiento como bajo, en tanto que el 35% indica que su nivel alcanzado es regular, en cambio el 25% señala que tiene un nivel bueno, esto se traduce que el proceso de adiestramiento no se realiza de manera correcta, en tal sentido la empresa debe emplear acciones de mejora, teniendo en cuenta que es un proceso en dónde la finalidad principal es enseñar a todos los trabajadores nuevos todos los conocimientos necesarios que deben de tener en cuenta para poder ejecutar sus funciones y responsabilidades de manera eficiente, de esa manera poder cumplir con los objetivos que la empresa persigue.

Tabla 5

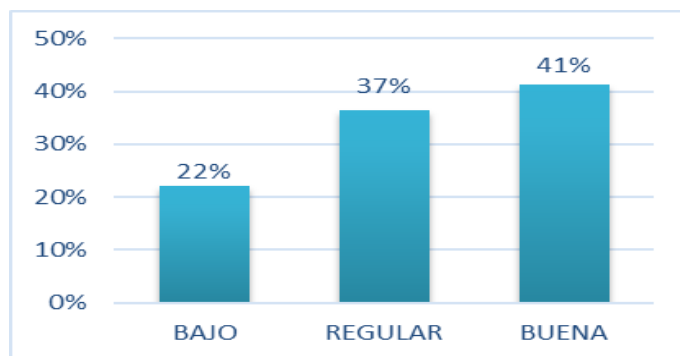
Niveles de la dimensión Desarrollo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	14	22%
REGULAR	23	37%
BUENA	26	41%
Total	63	100%

Nota: Informacion proporcionada por el personal encuestado.

Figura 4

Dimensión Desarrollo.



Nota: La figura da a conocer los niveles que presenta la dimensión desarrollo.

Interpretación

De acuerdo a la informacion recolectada, se ha obtenido que el personal en un 41% califica al proceso de desarrollo como bueno, en tanto que el 37% indica que su nivel alcanzado es regular, en cambio el 22% señala que tiene un nivel bajo, esto se traduce que el proceso de desarrollo del personal es bueno en tal sentido en la empresa todas las decisiones y acciones que realiza el personal permite llevar a cabo sus responsabilidades y así llegar a cumplir con todas las expectativas que tenía la organización con respecto a su desempeño, asimismo el personal ha llegado a incrementar sus conocimientos y habilidades a fin de emplearlas en el ámbito laboral.

Tabla 6

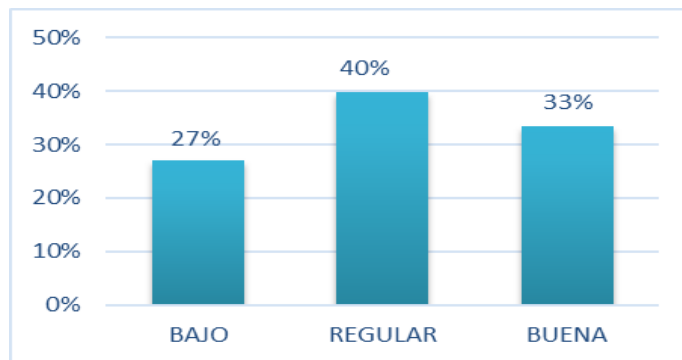
Niveles de la dimensión Retención.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	17	27%
REGULAR	25	40%
BUENA	21	33%
Total	63	100%

Nota: Información proporcionada por el personal encuestado.

Figura 5

Dimensión Retención.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la dimensión retención.

Interpretación

De acuerdo a la información recolectada, se ha obtenido que el personal en un 41% califica al proceso de retención como bueno, en tanto que el 37% indica que su nivel alcanzado es regular, en cambio el 22% señala que tiene un nivel bajo, esto se traduce que las empresa desarrolla acciones óptimas en el proceso de retención del personal, las cuales son ejecutadas para provocar en los trabajadores la fidelidad y compromiso con la organización, logrando obtener esto del trabajador, la organización llega a conseguir un aliado muy importante con el que podrá llegar al éxito.

Tabla 7

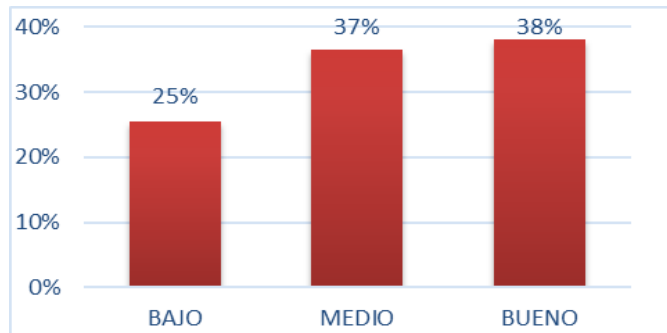
Niveles de la variable Capacitación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	16	25%
MEDIO	23	37%
BUENO	24	38%
Total	63	100%

Nota: Información proporcionada por el personal encuestado.

Figura 6

Variable capacitación.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la variable capacitación.

Interpretación

De acuerdo a la información recolectada, se ha obtenido que el personal en un 38% califica la capacitación como buena, en tanto que el 37% indica que su nivel alcanzado es medio, en cambio el 25% señala que tiene un nivel bajo, esto se traduce que la capacitación que se realiza es la correcta, viene empleando acciones adecuadas con la finalidad de mejorar las competencias y conocimientos que posee el personal así ejecutar de manera correcta sus funciones y responsabilidades cumpliendo cabalmente con las normas y políticas establecidas dentro de la organización.

Tabla 8

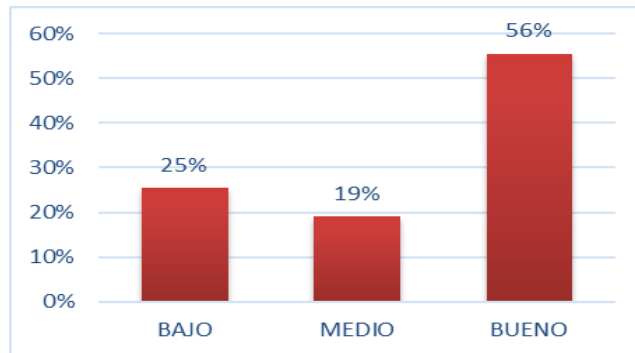
Niveles de la dimensión Acciones.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	16	25%
MEDIO	12	19%
BUENO	35	56%
Total	63	100%

Nota: Información proporcionada por el personal encuestado.

Figura 7

Dimensión Acciones.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la dimensión acciones.

Interpretación

De acuerdo a la información recolectada, se ha obtenido que el personal en un 56% califica a la dimensión acciones como buena, en tanto que el 25% indica que su nivel alcanzado es bajo, en cambio el 19% señala que tiene un nivel medio, esto se traduce que las acciones del personal son buenas, por lo que se puede evidenciar que este se siente comprometido con las funciones y responsabilidades que se generan dentro de la organización.

Tabla 9

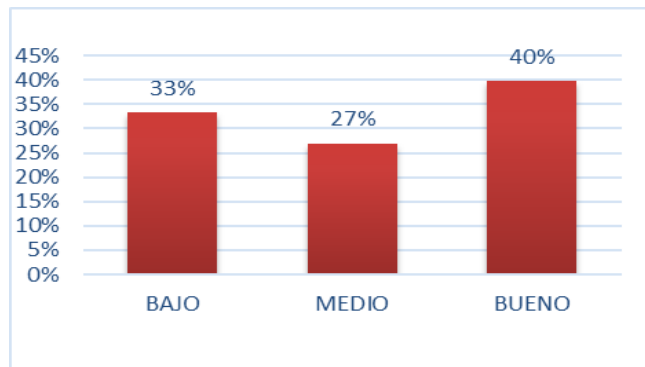
Niveles de la dimensión Conocimientos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	21	33%
MEDIO	17	27%
BUENO	25	40%
Total	63	100%

Nota: Información proporcionada por el personal encuestado.

Figura 8

Dimensión Conocimientos.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la dimensión conocimientos.

Interpretación

De acuerdo a la información recolectada, se ha obtenido que el personal en un 40% califica a la dimensión conocimientos como buena, en tanto que el 33% indica que su nivel alcanzado es bajo, en cambio el 27% señala que tiene un nivel medio, esto se traduce que los conocimientos que posee el personal son los necesarios para desempeñarse, teniendo en cuenta que el conocimiento es la base que permite la ejecución de decisiones y acciones según lo requerido para el cumplimiento de los objetivos y las metas propuestas con antelación dentro de la organización.

Tabla 10

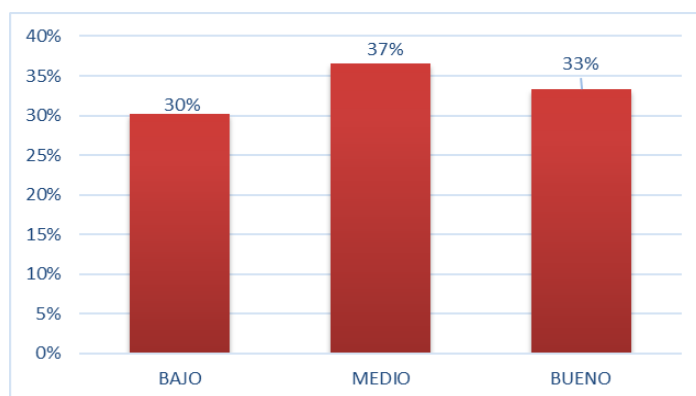
Niveles de la dimensión Conductas.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	19	30%
MEDIO	23	37%
BUENO	21	33%
Total	63	100%

Nota: Información proporcionada por el personal encuestado

Figura 9

Dimensión Conductas.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la dimensión conductas.

Interpretación

De acuerdo a la información recolectada, se ha obtenido que el personal en un 37% califica a la dimensión conductas como regular, en tanto que el 33% indica que su nivel alcanzado es bueno, en cambio el 30% señala que tiene un nivel bajo, esto se traduce que las conductas del personal muestran el compromiso para llegar a cumplir los objetivos que persigue la organización, teniendo en cuenta que la conducta es pieza clave para el cumplimiento y desarrollo de las obligaciones y funciones según su cargo..

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

H_o: No existe relación entre la gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

Tabla 11

Correlación entre las variables gestión del talento humano y capacitación.

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CAPACITACIÓN
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	1.000	,903**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63
	CAPACITACIÓN	Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,000
	N	63	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo a los datos evidenciados en la tabla, es preciso indicar que se ve reflejado un nivel de relación positivo alto entre la gestión del talento humano y la capacitación, en este caso el análisis correlacional dio un resultado de 0,903 efectuado a través de Rho de Spearman, además al obtener una significatividad bilateral menor a 0,05 se opta por aceptar la hipótesis alterna, a diferencia de la nula la cual queda rechazada.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre la selección y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

H₀: No existe relación entre la selección y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

Tabla 12

Correlación entre la variable Capacitación y la dimensión Selección.

		Selección	CAPACITACIÓN
Rho de Spearman	Selección		
	Coeficiente de correlación	1.000	,984**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
CAPACITACIÓN	Selección		
	Coeficiente de correlación	,984**	1.000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo a los datos evidenciados en la tabla, es preciso indicar que se ve reflejado un nivel de relación positivo alto entre la selección del personal y la capacitación, en este caso el análisis correlacional dio un resultado de 0,984 efectuado a través de Rho de Spearman, además al obtener una significatividad bilateral menor a 0,05 se opta por aceptar la hipótesis alterna, a diferencia de la nula la cual queda rechazada.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre el adiestramiento y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

H₀: No existe relación entre el adiestramiento y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

Tabla 13

Correlación entre la variable Capacitación y la dimensión Adiestramiento.

		Adiestramiento	CAPACITACIÓN
Adiestramiento	Coefficiente de correlación	1.000	,821**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	63	63
	Coefficiente de correlación	,821**	1.000
CAPACITACIÓN	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo a los datos evidenciados en la tabla, es preciso indicar que se ve reflejado un nivel de relación positivo alto entre el adiestramiento del personal y la capacitación, en este caso el análisis correlacional dio un resultado de 0,821 efectuado a través de Rho de Spearman, además al obtener una significatividad bilateral menor a 0,05 se opta por aceptar la hipótesis alterna, a diferencia de la nula la cual queda rechazada.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación entre el desarrollo y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

H₀: No existe relación entre el desarrollo y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

Tabla 14

Correlación entre la variable Capacitación y la dimensión Desarrollo.

		Desarrollo	CAPACITACIÓN
Rho de Spearman	Desarrollo		
	Coefficiente de correlación	1.000	,873**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
CAPACITACIÓN	CAPACITACIÓN		
	Coefficiente de correlación	,873**	1.000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo a los datos evidenciados en la tabla, es preciso indicar que se ve reflejado un nivel de relación positivo alto entre el desarrollo del personal y la capacitación, en este caso el análisis correlacional dio un resultado de 0,873 efectuado a través de Rho de Spearman, además al obtener una significatividad bilateral menor a 0,05 se opta por aceptar la hipótesis alterna, a diferencia de la nula la cual queda rechazada.

Hipótesis específica 04:

H_i: Existe relación entre la retención y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

H₀: No existe relación entre la retención y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.

Tabla 15

Correlación entre la variable Capacitación y la dimensión Retención.

		Retención	CAPACITACIÓN
Retención	Coefficiente de correlación	1.000	,947**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	63	63
	Coefficiente de correlación	,947*	1.000
CAPACITACIÓN	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

**.

 La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo a los datos evidenciados en la tabla, es preciso indicar que se ve reflejado un nivel de relación positivo alto entre la retención del personal y la capacitación, en este caso el análisis correlacional dio un resultado de 0,947 efectuado a través de Rho de Spearman, además al obtener una significatividad bilateral menor a 0,05 se opta por aceptar la hipótesis alterna, a diferencia de la nula la cual queda rechazada.

4.3. Discusión de resultados

Los datos proporcionados por el personal de la empresa los cuales se lograron recaudar aplicando la encuesta, han sido procesados por medio del SPSS, hallando de este modo lo siguiente: como primer resultado se ve reflejado un nivel de relación positivo alto entre la gestión del talento humano y la capacitación, en este caso el análisis correlacional dio un resultado de 0,903 efectuado a través de Rho de Spearman, en segundo lugar, se ha confirmado que la selección del personal y la capacitación se relacionan positivamente con 0,984; por otro lado el nivel de relación es positivo alto entre el adiestramiento del personal y la capacitación con 0,821; asimismo se encuentran relacionados tanto el desarrollo del personal y la capacitación con 0,873; finalmente se evidencia una correlación alta positiva de 0,947 entre la retención del personal y la capacitación.

Dentro de este trabajo se han desarrollado diversos antecedentes donde estos guardan una relación con el tema en cuestión es decir la gestión del talento humano y capacitación, en este sentido cabe nombrar a Romero (2022) que lleva a cabo la ejecución de un estudio enfocándose directamente en la gestión del talento humano y la capacitación del personal dentro de la municipalidad de Cajatambo. Los resultados dan a conocer la existencia de una gestión del talento humano en 68.8% a diferencia de la capacitación que según la muestra se encuentra en un 50% percibiéndolo como un nivel bueno, los resultados también demuestran que Rho de Spearman tiene un coeficiente del 0,671. Por lo tanto, la conclusión de la investigación sería la siguiente: existe una correlación entre ambas variables esta correlación es significativa y positiva encontramos en un rango bueno.

También otro antecedente con resultados similares es Mesones (2022) presenta un estudio en donde su propósito se enfoca en determinar la relación que se genera entre ambas variables dentro de la unidad investigada. En el proceso del desarrollo de la información encontrada se procedió a realizar análisis que lograron obtener los siguientes resultados: encontrándose un nivel de correlación entre las variables de 0.305%, este

resultado indicaría claramente que la correlación es positiva. Por lo tanto la conclusión del estudio se enfoca en el resultado obtenido el cual estaría indicando que la gestión del talento humano se estaría generando dentro de la unidad investigada de una manera no tan eficiente y por ende se necesitaría la inclusión de estrategias para mejorar el desempeño de los trabajadores; habiendo obtenido estos resultados se concluye también que para mejorar el talento humano es necesario la aplicación e implementación de un plan en donde se puede gestionar de manera adecuada a recursos humanos e influir directamente en su desempeño.

Por otro lado, Toscano (2022), ejecuta una investigación con el objetivo determinar la relación que se genera entre la capacitación y el desempeño. Los resultados encontrados en el estudio dan a conocer que existe un 61.6% quién es en su momento consideraron que la capacitación laboral se da de manera regular, mientras tanto el 52.1% de la muestra considera que el desempeño también es regular. Por lo que se llega a la siguiente conclusión: habiendo obtenido esas cifras se logra evidenciar que la capacitación laboral con el desempeño se relaciona de manera positiva, además de haberse encontrado también que existe una RS de 73,2%.

Asimismo, Hidalgo et al. (2019), desarrolla un artículo en donde el tema principal objetivo es determinar la efectividad que se genera por medio del programa de capacitación a la gestión del talento humano. Luego de realizar la recolección de información necesaria y proceder a analizarla se logra obtener los resultados en donde se encuentra y se demuestra por medio de la prueba de t student qué programa de capacitación tiene una efectividad positiva y muy significativa, esto estaría dando a indicar que el personal participa en conjunto con sus demás compañeros para el cumplimiento de las metas; logrando que el personal pueda responder de manera eficiente el cumplimiento de sus responsabilidades y obligaciones y así brindar un buen servicio al cliente de la Universidad.

Por su parte Rodríguez (2022), ejecutó un artículo el cual se basa en el objetivo de la investigación se genera en base de la creación de un modelo

que permitirá fortalecer la gestión del talento humano por medio de un proceso de formación integral en su personal. La conclusión del trabajo de investigación indicaría que luego de encontrar estos resultados es importante establecer la importancia que tiene el talento humano para el desarrollo de las responsabilidades y obligaciones de las organizaciones y empresas en este caso para el desarrollo de las obligaciones de la Universidad bolivariana; por lo que se concluye que dentro de la Universidad la importancia del talento humano es mínima es por ello que no han dispuesto esfuerzo para elevar la motivación y reducir el estrés en su personal, así mismo que no han podido capacitarlos con tal eficiencia para que ellos puedan conocer cuáles son sus funciones y obligaciones de los que se deben hacer responsables estando ejerciendo su cargo; es por ello que la creación de un modelo va a permitir generar una formación integral la cual va a integrar las capacidades, habilidades, conocimientos.

De acuerdo a los resultados que han obtenido los antecedentes, así como lo hallado en este trabajo, se evidencia que las variables gestión del talento humano y capacitación presenta una correlación positiva, lo cual indica que a medida que esta gestión se realice adecuadamente mejor será la capacitación, logrando que el personal pueda responder de manera eficiente al cumplimiento de sus responsabilidades y obligaciones dentro de la empresa.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERO: En conclusión, conforme a los hallazgos se ve reflejado un nivel de relación positivo alto entre la gestión del talento humano y la capacitación, en este caso el análisis correlacional dio un resultado de 0,903 efectuado a través de Rho de Spearman.

SEGUNDO: En conclusión, conforme a los hallazgos se ve reflejado un nivel de relación positivo alto entre la selección del personal y la capacitación, en este caso el análisis correlacional dio un resultado de 0,984 efectuado a través de Rho de Spearman.

TERCERO: En conclusión, conforme a los hallazgos se ve reflejado un nivel de relación positivo alto entre el adiestramiento del personal y la capacitación, en este caso el análisis correlacional dio un resultado de 0,821 efectuado a través de Rho de Spearman.

CUARTO: En conclusión, conforme a los hallazgos se ve reflejado un nivel de relación positivo alto entre el desarrollo del personal y la capacitación, en este caso el análisis correlacional dio un resultado de 0,873 efectuado a través de Rho de Spearman.

QUINTO: En conclusión, conforme a los hallazgos se ve reflejado un nivel de relación positivo alto entre la retención del personal y la capacitación, en este caso el análisis correlacional dio un resultado de 0,947 efectuado a través de Rho de Spearman.

5.2. Recomendaciones

Se sugiere a la empresa dar mayor importancia a las acciones referidas al proceso de selección, adiestramiento, desarrollo y retención de los colaboradores, mediante el desarrollo de un plan de acción donde se considere las medidas óptimas de gestión del talento humano procurando el compromiso del personal, desarrollando el valor de pertenencia, y capacitación constante.

Por otra parte, se recomienda en cuanto al proceso de selección definir de manera adecuada las acciones para llevar a cabo el reclutamiento, utilizando los medios más óptimos para hallar a los colaboradores apropiados para los puestos requeridos.

Referente al proceso de adiestramiento se sugiere a la empresa llevar a cabo diversos cursos profesionales, asimismo establecer convenios con instituciones de formación universitaria que brinden especializaciones que en la organización se requiere.

Con respecto al proceso de desarrollo se recomienda seguir construyendo relaciones adecuadas entre los trabajadores, desarrollando experiencias exitosas donde el personal pueda demostrar su potencial, asimismo delegando responsabilidades y plantear retos que permita a los colaboradores ir más allá de su zona de confort.

Se sugiere en cuanto a la retención, mantener un ambiente laboral donde se transmita confianza al personal, haciéndole sentir que es importante para la organización, asimismo llevar a cabo acciones como recompensas o elogios que motiven a los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Ambato: MEGAGRAF.
- Alles, M. (2015). *La marca recursos humanos, cómo lograr prestigio dentro de la organización*. Granica.
- Barreras, I. Z. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 21-42.
- Basurto Garcia, R. D., & Yoza Rodríguez, N. R. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas*, ISSN-e 2306-2495, Vol. 15, No. 6, 2022 (Ejemplar Dedicado a: Junio), Págs. 128-141, 15(6), 128–141.
- Bleger, J. (2015). *Psicología de la Conducta*. Buenos Aires: Paidós.
- Cardona Arbeláez, D., Alzate Alvarán, J. C., & Lora Guzmán, H. (2018). Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 9(1), 9–18. <https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n1.2018.8501>
- Chavez Salas, C. J. (2021). *La capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores de GEESEBE SCRL, Arequipa 2021*.
- Chávez Toledo, L. E. (2019). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *REV. PERSPECTIVA*. 19 (4), 553-55.
- Checa Llontop, L. A., Cabrera Cabrera, X., & Chávarry Ysla, P. del R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento humano*. DF. México, México: McGraw Hill.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos humanos, enfoque latinoamericano (5ª ed.)*. Pearson

- Flores-Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Ean*, (87), 59-77
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.
- Cedeño, M. D. M. H., Zambrano, M. A. R., & Chica, V. E. P. (2019). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *CIENCIAMATRIA*, 6(10), 204-222.
- Jiménez Atiaja, E. C., Romero Fernández, A. J., & Santana Paredes, M. (2022). Mejoramiento de la gestión del talento humano en empresas del sector privado. *CIENCIAMATRIA*, 8(15), 80-97. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i15.824>
- Labrador Machín, O., Bustio Ramos, A., Reyes Hernández, J., & Cionza Villalba, E. L. C. (2019). Gestión de la capacitación y capacitación para una mejor gestión en el contexto socioeconómico cubano. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(1), 64-73.
- Mesones Dávila, L. A. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta, Chiclayo – 2020. Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.*
- Navarrete, M. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral. Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.*
- Novillo, E. F. (2016). *Una introducción a la investigación pura o básica. Revista: Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo.*
- Ñaupas P., Valdivia D., Palacios V., Romero D. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ediciones de la U. DGP Editores SAS).
- OTI. (2020). OIT: Fuerte aumento del desempleo en América Latina y el Caribe deja a millones sin ingresos. *Panorama Laboral En Tiempos de La COVID-19*, 1 jul 2020. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_749663/lang--es/index.htm

- Parra, C. & Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 6(2), 131-143. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Perez García, J. L. (2022). Capacitación laboral y desempeño en el trabajo en los colaboradores de la empresa Corporación Life, Chorrillos-2021. Tesis de licenciatura. Universidad Autónoma del Perú. Lima. Perú.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000600167>
- Rey, F. (2018). *Indicadores de Gestión de talento humano*. Caracas: Editorial CEC
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (8ª Ed.). México: Prentice Hall.
- Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018) Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas* 21 (3), pp. 141-146.
- Rodríguez Sánchez, L. Y. (2022). Modelo de gestión del talento humano para la formación integral de los trabajadores administrativos. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 4(7), 25–46. <https://doi.org/10.35381/gep.v4i7.40>
- Rojas Reyes, R. R. & Vilchez Paz, S. B. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús–Lima, enero 2018. Tesis de maestría. Universidad Norbet Wiener. Lima. Perú.
- Romero Vega, Maria R. (2022). La gestión del talento humano y la capacitación del personal en la Municipalidad provincial de Cajatambo.
- Sánchez, M & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia: Scientia Et Technica*, vol. 22, núm. 2, junio, pp. 161-166

- Tapia Coaquira, Y. L. (2021). La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Centro de Producción de Bienes y Servicios Panificadora y Confitería de la UNA-Puno, periodo 2019. Tesis de pregrado. Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Perú.
- Toscano Calderon, A. L. (2022). Capacitación laboral y su implicancia en el desempeño de los colaboradores administrativos de la UNDAC Pasco-2020. Tesis de maestría. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco. Perú.
- Valdez Arméstar, L. K. (2021). Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Asociación Centro Cristo Rey del Niño y Adolescente, Tacna-2019.
- Vera Barbosa, A., & Blanco Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25–44. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

ANEXOS

Matriz de Consistencia de la Investigación

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LOS CHASQUIS S.R.L., ILO - 2023							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.	Existe relación entre la gestión del talento humano y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.	1. Selección	1.1. Evaluación del personal	1,6		
				2. Adiestramiento			1.2. Técnicas de evaluación
							1.3. Idoneidad de puestos
							2.1. Habilidades del colaborador
¿Qué relación existe entre la selección y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023?	Determinar la relación entre la selección y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.	Existe relación entre la selección y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.	3. Desarrollo	2.2. Perfeccionamiento de habilidades	7,12	Ordinal	
				2.3. Conocimientos adquiridos			
				3.1. Ambiente laboral			
¿Qué relación existe entre el adiestramiento y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023?	Determinar la relación entre el adiestramiento y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.	Existe relación entre el adiestramiento y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.	4. Retención	3.2. Formación del colaborador	13,18		
				3.3. Rendimiento en su puesto			
				4.1. Recomendación a la empresa			
¿Qué relación existe entre el desarrollo y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023?	Determinar la relación entre el desarrollo y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.	Existe relación entre el desarrollo y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.	2. Conocimientos	4.2. Comodidad en la empresa	19,24		
				4.3. Permanencia del trabajador			
				VARIABLE 2 CAPACITACIÓN			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	
¿Qué relación existe entre la retención y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023?	Determinar la relación entre la retención y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.	Existe relación entre la retención y la capacitación de los trabajadores de la empresa Los Chasquis S.R.L., Ilo - 2023.	1. Acciones	1.1. Gestión de recursos humanos	1,8		
				3. Conductas			2.1. Teórico
			2. Conocimientos		2.2. Práctico	9,16	Ordinal
				3. Conductas	3.1. Adaptativas		
			3. Conductas		3.2. Aprendidas	17,24	