



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA ELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO
EN EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA 2022-2023

**Línea de investigación:
Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Contabilidad

Autora

Alarcón Napan, Rosa Lidia

Asesor

Espinosa Herrera, Edward

ORCID: 0000-0002-8214-2162

Jurado

Vargas Rubio, Carlos Eleuterio

Riveros Cuellar, Alipio

Pecho Rafael, Melida Herlinda

Lima - Perú

2025

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA ELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA 2022-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----|--|------|
| 1 | www.coursehero.com Fuente de Internet | 3% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 3 | ciencialatina.org Fuente de Internet | 3% |
| 4 | repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 5 | Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante | 1 % |
| 6 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1 % |
| 7 | repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 8 | revistas.uap.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 9 | es.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | ojs.docentes20.com Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA ELECCIÓN DEL TALENTO
HUMANO EN EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE
LIMA 2022-2023

Línea de Investigación:
Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis Para Optar el Grado Académico de
Doctora en Contabilidad

Autora:
Alarcón Napan, Rosa Lidia

Asesor:
Espinoza Herrera, Edward
ORCID: 0000-0002-8214-2162

Jurados
Vargas Rubio, Carlos Eleuterio
Riveros Cuellar, Alipio
Pecho Rafael, Melida Herlinda

Lima – Perú
2025

Índice

| | |
|---|------------|
| Resumen | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. Introducción | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 3 |
| 1.2. Descripción del problema | 5 |
| 1.3. Formulación del problema | 8 |
| 1.3.1. Problema general..... | 8 |
| 1.3.2. Problemas específicos | 8 |
| 1.4. Antecedentes | 8 |
| 1.4.1. Antecedentes internacionales | 8 |
| 1.4.2. Antecedentes nacionales | 18 |
| 1.5. Justificación de la investigación..... | 22 |
| 1.5.1. Justificación teórica | 22 |
| 1.5.2. Justificación práctica | 23 |
| 1.5.3. Justificación metodológica | 24 |
| 1.6. Limitaciones de la investigación | 24 |
| 1.7. Objetivos..... | 24 |
| 1.7.1. Objetivo general | 24 |
| 1.7.2. Objetivos específicos | 25 |
| 1.8. Hipótesis | 25 |
| 1.8.1. Hipótesis general | 25 |
| 1.8.2. Hipótesis específicas..... | 25 |
| II. Marco teórico..... | 26 |
| 2.1. Marco Conceptual..... | 26 |
| 2.1.1. Gestión Administrativa | 26 |
| 2.1.2. Proceso administrativo | 28 |
| 2.1.3. La toma de decisiones | 33 |
| 2.2. Talento Humano..... | 36 |
| 2.2.1. Desempeño laboral | 38 |
| 2.2.2. Selección de personal..... | 41 |
| 2.3. Marco filosófico | 48 |
| 2.3.1. Estrategias empresariales..... | 50 |
| 2.4. Definiciones de términos | 53 |
| III. Método | 55 |
| 3.1. Tipo de investigación | 55 |
| 3.2. Población y Muestra | 55 |
| 3.2.1. Población | 55 |
| 3.2.2. Muestra | 56 |
| 3.3. Operacionalización de variables | 56 |
| 3.4. Instrumentos | 58 |
| 3.5. Procedimientos | 58 |
| 3.6. Análisis de datos..... | 58 |
| 3.7. Consideraciones éticas..... | 59 |
| IV. Resultados | 60 |
| V. Discusión de resultados | 69 |

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| VI. Conclusiones | 71 |
| VII. Recomendaciones | 72 |
| VIII. Referencias | 73 |
| Anexos | 83 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Operacionalización de las variables | 57 |
| Tabla 2. Gestión administrativa | 60 |
| Tabla 3. Talento Humano | 61 |
| Tabla 4. Proceso administrativo | 63 |
| Tabla 5. Toma de decisiones..... | 64 |
| Tabla 6. Desempeño laboral..... | 66 |
| Tabla 7. Selección de personal | 67 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Gestión administrativa | 60 |
| Figura 2. Talento humano | 61 |
| Figura 3. Proceso administrativo | 63 |
| Figura 4. Toma de decisiones | 64 |
| Figura 5 <i>Desempeño laboral</i> | 66 |
| Figura 6. <i>Selección de personal</i> | 68 |

RESUMEN

El objetivo transcendental de la investigación denominada " Se determino la relación entre la gestión administrativa y el talento humano de la empresa privada de san Fernando en Lima" es examinar la conexión entre la administración y la gestión administrativa en el procedimiento de elección de personal, y evaluar su impacto en el desarrollo de la empresa San Fernando durante el período 2022-2023. Se optó por un método de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de corte transversal de nivel correlacional. Para la recolección de datos, se utilizó como instrumento cuestionario estructurado mediante la técnica de encuesta, con una población y muestra de 60 participantes. Los resultados obtenidos indicaron que el 37,7% de los encuestados se mostraron neutrales ante las preguntas relacionadas con la gestión administrativa y el proceso administrativo. Un 37,7% adicional manifestó desacuerdo con respecto a las cuestiones relacionadas con el talento humano y su desempeño laboral. En conclusión, se estableció que la gestión administrativa y la selección de talento humano son consideradas responsabilidades tanto de derecho como de deber en la administración de la empresa. Sin embargo, se identificó que las limitaciones en el conocimiento administrativo de los responsables en los organismos rectores inciden negativamente en el desempeño de las funciones del administrador y en su capacidad para ejercer un liderazgo institucional efectivo.

Palabras clave: Gestión administrativa, talento humano, proceso administrativo, toma de decisiones, desempeño laboral, selección de personal.

ABSTRACT

The transcendental objective of the research called "The relationship between administrative management and human talent of the private company of San Fernando in Lima was determined" is to examine the connection between administration and administrative management in the personnel selection procedure, and to evaluate its impact on the development of the San Fernando company during the period 2022-2023. Method: quantitative approach with a non-experimental design, cross-sectional at a correlational level. For data collection, a questionnaire structured using the survey technique was used as an instrument, with a population and sample of 60 participants. The results obtained indicated that 37.7% of the respondents were neutral in the face of questions related to administrative management and the administrative process. An additional 37.7% expressed disagreement with respect to issues related to human talent and their work performance. In conclusion: it was established that administrative management and the selection of human talent are considered responsibilities both of law and duty in the administration of the company. However, it was identified that limitations in the administrative knowledge of those responsible in the governing bodies have a negative impact on the performance of the administrator's functions and on their ability to exercise effective institutional leadership.

Keywords: administrative management, human talent, administrative process, decision making, work performance, personnel selection.

I. INTRODUCCIÓN

Se observa la gestión del talento humano y la administración a escala mundial, Se entiende como el proceso que incorpora nuevos miembros al entorno laboral, al mismo tiempo que fomenta y retiene al personal ya presente. En este sentido, muchas entidades carecen de personal capacitado para gestionar el conocimiento como un recurso valioso por aprovechar. Por lo tanto, la administración del talento tiene como objetivo principal destacar a aquellos individuos con un alto rendimiento.

En la actualidad, en la que las organizaciones necesitan ajustarse a un ambiente competitivo, la adecuada administración de los recursos dentro de las organizaciones es esencial. Este aspecto se ha transformado en un reto importante para las instituciones, tanto del ámbito público como privado, en un contexto marcado por su constante evolución. Así pues, la gestión debe adaptarse a las variaciones constantes y reconocer que el recurso humano constituye un elemento clave para alcanzar metas y objetivos, así como para cumplir con los programas establecidos, es crucial. Este enfoque tiene como propósito asegurar el bienestar organizacional y contribuir al desarrollo integral de una nación.

A nivel mundial, también se conoce el concepto que Watkins de SOFTSCAPE ideó y divulgó en un escrito de 1998, se señala que El proceso de captar y mantener a empleados productivos se ha vuelto cada vez más competitivo entre las empresas, alcanzando una relevancia estratégica mucho mayor de lo que muchos podrían suponer. Este fenómeno ha evolucionado hacia lo que se denomina una "guerra por el talento", convirtiéndose en una fase en la que la competencia entre las organizaciones es extremadamente feroz.

La gestión del talento humano en Perú comenzó a consolidarse por los años 90 y sigue siendo adoptada por las empresas que entienden que el éxito de la organización está vinculado al talento y las habilidades de sus empleados. Las empresas que han instaurado la administración del talento humano lo han hecho con el objetivo de solucionar el problema de la permanencia de los empleados, en la actualidad, numerosas organizaciones hacen un gran esfuerzo, pero se invierte escaso tiempo en su conservación y desarrollo, un procedimiento de administración del talento humano en la estrategia corporativa demanda su inclusión e implementación en los procedimientos diarios de toda la organización. La tarea de atraer y retener a los empleados no debe ser exclusiva del departamento de recursos humanos, sino que debe involucrar a todos los niveles de la organización.

La destreza empresarial debe incluir la obligación de que los líderes y supervisores instruyan a sus subalternos próximos. Las divisiones internas de la empresa deben compartir de forma franca la información con otros departamentos para que los empleados obtengan una comprensión total de los objetivos de la empresa. La gestión administrativa hace referencia a las acciones llevadas a cabo para alcanzar un objetivo o manejar un asunto. Implica el acto de administrar, así como las habilidades y capacidades necesarias para ello.

En este escenario, la gestión es crucial en la gestión de recursos humanos, ya que la contratación de personal es el proceso mediante el cual la empresa incorpora a los especialistas idóneos para desempeñar roles, así pues, es vital desarrollar estrategias y planes de contratación, dado que, sin el personal requerido, ninguna empresa puede competir, en realidad, el capital humano es fundamental en cualquier organización, ya sea pública o privada, pues se refiere al conjunto de recursos

empleados en la generación de servicios destinados a cubrir las necesidades de los clientes o el público.

El trabajo es una actividad voluntaria de los individuos que genera bienes y servicios para cubrir necesidades. Además, se establecen vínculos entre los empleados; sin lugar a dudas, la tecnología moderna, junto con maquinaria y equipos, impulsa la creación de servicios para satisfacer esas demandas.

El concepto de gestión del talento abarca una variedad de enfoques según la organización. Para algunas, se trata de dirigir a individuos de alto rendimiento o capacidad, mientras que, para otras, implica gestionar el talento en su totalidad, considerando que cada persona posee habilidades que deben ser identificadas y potenciadas. Desde esta perspectiva, las evaluaciones del rendimiento se centran en dos aspectos clave: el rendimiento y el potencial. El rendimiento actual de un empleado en una tarea específica ha sido tradicionalmente el indicador que mide su productividad. No obstante, la gestión del talento también pone énfasis en el potencial del trabajador, lo que implica su capacidad de rendimiento futuro si se promueve el adecuado desarrollo de sus habilidades.

1.1. Planteamiento del problema

En la era del conocimiento y la información, la toma de decisiones administrativas, así como la gestión del talento humano, se enfrenta a retos y desafíos para manejar adecuadamente el recurso humano dentro de la organización. A nivel global, y especialmente en América Latina, el factor humano se ha convertido en el protagonista principal de la sociedad, lo que implica su relevancia tanto en las organizaciones empresariales como en las instituciones públicas. En la actualidad,

las empresas privadas se enfocan en atraer y retener a personal altamente capacitado dentro de sus instalaciones, con el objetivo de alcanzar sus metas institucionales. Para ello, implementan una gestión administrativa efectiva que abarca la planificación, organización, dirección y control orientados hacia dichos objetivos.

El progreso tecnológico, el aumento del conocimiento y los cambios derivados de la nueva economía han dado lugar a diversas maneras de gestionar tanto a las empresas como a las instituciones públicas. Estas nuevas formas de gestión están generando dificultades en aquellas organizaciones que no logran mantenerse al ritmo del avance tecnológico, luego, es fundamental desarrollar nuevas técnicas de producción, explorar nuevos mercados, implementar diversos métodos de distribución, así como ofrecer nuevos servicios y mejorar la atención al cliente. Todo esto requiere una gestión administrativa de calidad que influya directamente en la manera de manejar el recurso humano, en otras palabras, la gestión se entiende como el conjunto de acciones que abarcan desde la planificación hasta el control de las actividades dentro de la organización, ya sean estas de servicio o producción, y su propósito es lograr y evaluar de manera efectiva los objetivos de la empresa.

En el Perú, las empresas medianas y pequeñas enfrentan grandes dificultades en su gestión administrativa, ya que no logran atraer ni retener a los mejores talentos debido a la falta de presupuesto para ofrecer remuneraciones competitivas. En el Perú, el 80% de las empresas no cuentan con gestores profesionales formados en administración. Un porcentaje similar de estas empresas está dirigido por propietarios o familiares cercanos, que poseen poca preparación en la gestión técnica y profesional de organizaciones. Como resultado, los líderes de las empresas, como gerentes, administradores y jefes, al no estar adecuadamente capacitados, tienen

dificultades para gestionar el recurso humano de manera efectiva, lo que impide una verdadera gestión del talento humano. Esta falta de formalidad resalta claramente que la gestión empresarial no es la adecuada, lo que lleva a un entorno de informalidad, la administración de los recursos humanos no se realiza de manera óptima, en América Latina, muchas empresas carecen de innovación, existiendo un desequilibrio entre las microempresas y la limitada capacidad innovadora de los emprendedores latinoamericanos.

A nivel local, se observa una situación similar, donde las pequeñas y medianas empresas enfrentan problemas de informalidad y de gestión inadecuada, generalmente dirigidas por propietarios con escaso conocimiento en administración o gerencia técnica apropiada.

1.2. Descripción del problema

En el Perú, numerosas empresas no brindan la atención adecuada al proceso de selección de personal ni implementan una sistematización eficaz del mismo. Aunque este proceso no es considerado una prioridad en la actualidad, algunas organizaciones invierten en investigaciones sobre los métodos de selección, ya que cada empresa busca adoptar el programa más adecuado para atraer al personal idóneo.

Las estrategias de reclutamiento y selección son fundamentales, ya que contribuyen a practicar la visión y misión de la empresa, en cuanto al proceso de selección de personal, este se centra en el área de recursos humanos, con el objetivo de resolver la vacante existente, esta situación está influenciada por diversos factores y condiciones, los cuales facilitan la identificación del candidato más adecuado para

ocupar el puesto disponible en la organización; por esta razón, el paso de selección e incorporación ocupa el compromiso de una serie de fases, estos comienzan con la actividad de la oferta laboral y concluyen cuando se determina contratar a un candidato.

Es esencial comprender que el reclutamiento y la selección son procesos distintos: el reclutamiento se refiere a la divulgación de vacantes, es decir, a la difusión de la información sobre los puestos disponibles, mientras que la selección implica un proceso de filtrado, condicionado por diversos factores, la gestión del talento se ha vuelto una prioridad para las empresas, dado que incluye actividades como la capacitación, selección, ajuste de horarios e implementación de aspectos relacionados con el bienestar de los empleados, estos procesos no solo se vuelven más dinámicos, sino que también se alinean estrechamente con los objetivos generales de la organización.

Según, Martínez y Vargas (2019) la selección del personal es un mecanismo del paso de selección del solicitante y sucede durante el transcurso de reclutamiento, ambas etapas forman parte de un proceso común, siendo ambas fases partes de un proceso común, la incorporación de personal para la empresa. El reclutamiento es un proceso de acercamiento, cuyo objetivo es atraer la atención e invitar a los candidatos a postularse. En cambio, la selección es un procedimiento de comparación, confrontación y elección, que implica filtros de entrada, categorización y finalmente la integración de los candidatos seleccionados en la organización. (p. 226).

De igual manera, en esta fase de elección del candidato más adecuado para ocupar el puesto vacante, se han creado varias alternativas. En la búsqueda de candidatos, esta puede realizarse mediante la publicación de vacantes laborales o a través de empresas especializadas en reclutamiento. Una de las acciones clave en esta etapa es la forma en que se difunde el mensaje: tanto la propuesta como los requisitos deben ser claros y precisos. Es posible especificar en la convocatoria el requisito de referencias que puedan ser verificadas.

En el entorno empresarial actual, la gestión administrativa juega un papel crucial en el éxito de la organización, sin embargo, muchas empresas enfrentan desafíos significativos en la selección y retención del talento humano adecuado, a menudo, la falta de estrategias administrativas efectivas puede llevar a decisiones inadecuadas en el proceso de selección, lo que a su vez impacta la productividad y el clima laboral, la gestión administrativa abarca la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, y su efectividad se refleja directamente en la habilidad de atraer, seleccionar y desarrollar al personal adecuado, a pesar de su relevancia, existe una carencia de enfoques sistemáticos que integren la gestión administrativa con el asunto de selección del idoneidad humano, lo que puede resultar en la suboptimización de recursos y una alta rotación de personal.

Este estudio tiene como objetivo investigar cómo las prácticas de gestión administrativa impactan en la selección del talento humano adecuado dentro de las organizaciones. Se plantea la hipótesis de que una gestión administrativa eficiente y bien estructurada no solo mejora la calidad de las decisiones de selección, sino que también contribuye al desarrollo de un ambiente organizacional positivo, propicio para la retención del talento, identificar las variables clave en esta relación es fundamental

para desarrollar un marco que permita a las organizaciones optimizar sus procesos de selección y, por ende, fortalecer su capital humano. La investigación se centrará en examinar estas variables y su influencia en la efectividad de la gestión administrativa, así como en el proceso de selección del talento humano.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el talento humano de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023?

1.3.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023?

¿Qué relación existe entre el talento humano y el proceso administrativo de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023?

¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y la selección del personal de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes internacionales

Rodriguez y Peñafiel (2022) señalan en su artículo *"Administración y su impacto en la operación de la micro empresa PALIM"* que, En el ámbito empresarial, se ha registrado una tendencia creciente hacia la adopción de herramientas

administrativas que favorezcan el desarrollo organizacional. La constante búsqueda de una gestión eficiente busca no solo mejorar la imagen corporativa, sino también optimizar los procesos internos.

Este estudio se centra en la estructura organizativa con el fin de mejorar los procesos, promoviendo el crecimiento y el bienestar empresarial. El objetivo principal fue examinar la situación actual de la empresa y determinar si la gestión administrativa influye en la productividad. Para ello, se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica sobre el tema en cuestión. El método utilizado fue la revisión documental y bibliográfica, y la base teórica se basa en las variables, tratando temas profundos que contribuyen a la consolidación de los conceptos.

Peña-Sánchez et al. (2022) en su artículo titulado "*Administración y su influencia en la calidad del servicio*", señala que los usuarios actuales demandan un servicio superior. En este contexto, se realizó una investigación en la cooperativa "15 de febrero" del cantón 24 de mayo, con el propósito de dar a conocer las ventajas de ofrecer a los usuarios un servicio de alta calidad, lo que contribuiría al beneficio de la institución. El estudio ayudó a identificar factores clave que podrían orientar a la empresa en la implementación de soluciones que contribuyan a la mejora sustancial de sus operaciones.

Para llevar a cabo la investigación, se adoptó un enfoque cualitativo, aplicando entrevistas a los encargados de la cooperativa, complementadas con encuestas aplicado a socios y clientes para obtener una visión más completa. Además, se empleó el método bibliográfico, que permitió fundamentar teóricamente el estudio, proporcionando el soporte científico necesario. Entre los hallazgos más significativos,

se destaca la relevancia de establecer una sólida estructura administrativa, lo cual sería clave para el fortalecimiento de la empresa. Otro factor relevante es la perspectiva de los usuarios, quienes destacan la importancia de promover los servicios de la empresa mediante redes sociales y otras plataformas digitales. Este aspecto fue frecuentemente señalado como una estrategia clave para aumentar la visibilidad y el alcance de la institución.

Ramírez (2023) en su tesis titulada el "Análisis de la administración del capital humano en el contexto empresarial contemporáneo: una revisión bibliográfica", considera la capacidad del capital humano en las empresas modernas indagando en cómo la aplicación de modelos organizativos y habilidades laborales se pueden aplicar, afecta la administración del capital humano. Con el fin de desarrollar este análisis, se realizó una exhaustiva revisión de literatura utilizando las bases de datos Scopus y Web of Science, abarcando publicaciones desde el año 2002. Utilizando la metodología PRISMA, el estudio mejora el proceso de búsqueda y análisis.

Se enfoca en las investigaciones que exploran la adopción de modelos orientados al desarrollo de habilidades empresariales, técnicas y tecnológicas, así como en la innovación, cuyo objetivo es alcanzar metas organizacionales. El análisis también aborda temas clave como el aprendizaje dentro de la organización, el liderazgo, la responsabilidad social y la integración efectiva entre las operaciones y la gestión empresarial. En las conclusiones, se resalta que la competitividad de las organizaciones aumenta considerablemente cuando se introducen innovaciones en los métodos de capacitación del personal, se desarrollan nuevas formas de trabajo y se renuevan los enfoques de gestión organizacional.

Durán-Rojas et al. (2023) en su artículo "Administración del recurso humano y su impacto en el rendimiento laboral en las empresas de Ecuador", se expone que todos los empleados de una organización poseen habilidades que pueden aportar valor significativo a la entidad. La gestión del capital humano no es solo un principio clave en el área de los recursos humanos, sino que conlleva, de forma organizada, la contratación, gestión, desarrollo y permanencia de los trabajadores más talentosos y competentes.

Basándonos en estos principios, podemos deducir que el objetivo de la investigación fue analizar la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se argumenta que dicha gestión afecta de manera directa el desempeño de los empleados, ya que representa una visión integral y completa del rendimiento organizacional. Por lo tanto, se destaca la relevancia de una administración de personal sólida, que impulse la sostenibilidad y el crecimiento de la organización, basado en la productividad generada por la empresa.

Soledispa-Pionce et al. (2022) en su artículo "La gestión administrativa, un elemento crucial para la productividad y competitividad de las microempresas" estableció como meta llevar a cabo un análisis a través de la revisión documental de bases teóricas vinculadas a las siguientes cuestiones del estudio: ¿Qué funciones desempeña la gestión administrativa, ¿cuáles son sus características y qué papel juega en las microempresas? ¿De qué manera la administración incide en la productividad y competitividad de estas entidades? ¿Cuáles son los factores clave que determinan el éxito de las microempresas para ser productivas y competitivas? A lo largo de su desarrollo, se abordaron principios teóricos relacionados con la administración, la productividad y la competitividad, los cuales permitieron realizar un

análisis detallado de la gestión administrativa como un factor clave para mejorar la productividad y competitividad de las microempresas.

El enfoque metodológico utilizado se basa en una revisión sistemática, exhaustiva y detallada de diversos documentos, mediante un proceso de análisis científico, expandiendo desde lo esencial, comenzando de manera organizada. Según los datos recabados, la gestión administrativa se refiere al conjunto de acciones coordinadas que contribuyen al uso óptimo de los recursos disponibles en una MIPYME juegan un papel clave en su funcionamiento. Asimismo, uno de los factores clave para lograr la productividad y competitividad de las organizaciones fue la implementación de sistemas de gestión de calidad. Estos sistemas permiten a las entidades estandarizar sus procesos con el fin de garantizar y mejorar la eficiencia en sus operaciones y, de esta manera, lograr ganancias económicas.

En este contexto, Núñez (2018) añadió que, la administración del talento humano representa un desafío considerable debido a la extensión y complejidad que implica. Sin embargo, La Universidad de Costa Rica había implementado con éxito un sistema de gestión del talento humano con el objetivo de mejorar tanto el entorno laboral como la compensación de sus empleados. En este proceso, se ha brindado al personal una capacitación continua para asegurar que se adapten correctamente a sus roles dentro de la institución.

Asimismo, Se había trabajado en la creación de un ambiente laboral positivo y se ha proporcionado formación para fortalecer las habilidades del equipo y fomentar el desarrollo de nuevas competencias. Según los responsables de la Universidad, una

gestión eficiente ha permitido formar un equipo de trabajo altamente complementario, todo dentro de una gestión estratégica que abarca aspectos logísticos y financieros.

Para Anyosa (2016) la gestión del talento humano tiene como tarea principal implementar políticas de recursos humanos enfocadas en la capacitación personalizada de los empleados, a través de intervenciones efectivas que favorecieran el logro de los objetivos organizacionales, Creando un entorno que promoviera la mejora continua del capital humano. Además, se resaltó que esta administración está directamente vinculada con la dirección de gestión y finanzas.

Alcívar (2016) el autor presenta su estudio titulado "Administración y operativa de prevención de riesgos y control de actividades del talento humano, ZAMARINO S.A.", con el objetivo de obtener el título de Máster en Administración de Empresas, con especialidad en Planeación, otorgado por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. El objetivo primordial de su investigación fue analizar cómo se gestionan y operan las actividades dentro de la empresa ZAMARINO S.A. La población de estudio estuvo compuesta por 76 empleados de la empresa, y la muestra fue censal, lo que significó que todos los empleados participaron en la investigación. Para la recolección de datos, se utilizó el método de encuesta, empleando un cuestionario estructurado como herramienta.

Entre las principales fortalezas identificadas se encuentran: el prestigio institucional, un personal calificado y bien formado, una gestión eficiente y efectiva, trabajo colaborativo, personal administrativo capacitado, comunicación interna clara y la disponibilidad de infraestructura propia. Por otro lado, al detectar las principales debilidades, se observó que existe una falta de conocimiento sobre la estructura

organizativa, manuales de funciones y normativas internas. También se observó la necesidad de mejorar la estructura interna, dado que el personal operativo desconoce la misión, visión y los objetivos de la empresa, y la administración operativa no sigue un proceso normalizado.

Muñoz (2015) en su tesis titulada "Evaluación del Progreso en la Administración del Personal y su impacto en el rendimiento laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo", presentada para obtener el título de Máster en Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador, el autor se propuso examinar de qué manera la gestión del personal impacta en el desempeño laboral del equipo administrativo del hospital. La investigación adoptó una metodología de tipo básico, con enfoques descriptivos, explicativos y correlacionales. La población de estudio abarcó al personal administrativo, sanitario y a los usuarios del IESS de Babahoyo, ya que todos están involucrados directamente en las operaciones diarias del hospital, siendo seleccionados 188 individuos como muestra.

Para la recolección de datos, se utilizaron métodos de observación y encuestas, haciendo uso de herramientas como el formulario de observación y el cuestionario estructurado. Los resultados mostraron que la gestión del personal influye directamente en el desempeño de los empleados administrativos, lo cual evidencia una carencia de eficiencia y efectividad en la atención a los pacientes en este centro de salud. Además, se notó que los usuarios no están conformes con la calidad del servicio brindado por el personal administrativo, lo que impacta negativamente en la reputación del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en Babahoyo.

Majad (2016) señala en su tesis titulada "Administración del personal en entidades educativas", El estudio realizado en la Universidad Alonso Ojeda, ubicada en San Cristóbal, Estado Táchira, Venezuela, arrojó las siguientes conclusiones:

Según los marcos teóricos empleados, se evidenció que el proceso administrativo de integración del factor humano en las organizaciones educativas analizadas, el cual debería tener en cuenta las habilidades específicas de cada individuo y estar orientado a cumplir los objetivos organizacionales, respetando las fases de planificación, ejecución y monitoreo bajo los principios de identidad, cultura y filosofía, no se está llevando a cabo de manera adecuada. En este marco, al proponer el modelo de gestión, la administración del personal se concibe como una interacción humana continua, en la que el proceso de inducción debe ser un ciclo constante de adaptación y comprensión integral. Además, La evaluación del desempeño se transforma en una herramienta clave para el desarrollo personal.

Tomando en cuenta los principios y objetivos de la organización, se plantea que los planes de acción sean diseñados de acuerdo con los intereses y habilidades de cada empleado, y que los sistemas de reconocimiento estén en concordancia con dichos intereses. En otras palabras, la capacitación se asemejaría más a un proceso educativo, las reglas formales serían reemplazadas gradualmente por criterios flexibles, y los manuales se transformarían en directrices laborales. De esta manera, se gestionarán las personas como individuos, y no simplemente como recursos. En consecuencia, al examinar la situación actual de las escuelas públicas en el municipio de San Cristóbal, estado Táchira, en relación con la gestión del talento humano, se concluye que cada miembro del personal debe contar con una función claramente establecida.

Además, al definir la estructura organizativa de las escuelas públicas, Se observa la necesidad de incorporar programas de formación en las instituciones educativas, con el objetivo de contar con un personal debidamente capacitado, orientado a la acción y enfocado en el logro de objetivos. Finalmente, Al adoptar el enfoque del recurso humano para fortalecer el trabajo en equipo, se organiza y estructura la gestión del talento humano, considerando la precisión en la determinación de las tareas que los trabajadores deben cumplir dentro de la organización.

Flores (2015) el autor llevó a cabo un estudio titulado "Procesos administrativos y gestión empresarial en Coporbas, Jiotega", Llevado a cabo en la Facultad Regional Multidisciplinaria de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, en Managua. A partir de este análisis, se llegaron a las siguientes conclusiones: El proceso de administración y gestión empresarial se lleva a cabo de manera incompleta, ya que las actividades del proceso administrativo no se ejecutan de forma adecuada.

Este escenario está condicionado por el limitado conocimiento administrativo de los directivos, quienes se basan principalmente en su experiencia y en la mínima dedicación de algunos de ellos. Esto no garantiza el correcto funcionamiento de una gestión administrativa eficaz. Además, no se cuenta con un sistema de motivación para el personal, lo que impide que realicen sus tareas de manera eficiente.

Hidalgo (2015) llevó a cabo el estudio titulado "Modelo de administración para optimizar la calidad de servicio al usuario del GADM Cantón Babahoyo", realizado en la Carrera de Administración de Empresas y Negocios, en la Facultad de Dirección de Empresas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes en Ecuador. De

en este estudio, se derivaron las siguientes conclusiones: La estrategia corporativa resalta la relevancia de las relaciones personales sobre las relaciones grupales entre los directivos y los empleados. La Gestión del Talento Humano (GTH), se concibe como una actividad que no depende únicamente de jerarquías, órdenes o mandatos, sino que enfatiza la importancia de la participación activa de todos los empleados. El objetivo es promover un ambiente de colaboración entre los directivos y el personal, evitando los conflictos típicos generados por una estructura jerárquica tradicional. La GTH implica la implementación de diversas acciones, como: la dedicación de los empleados a los objetivos empresariales, la remuneración basada en el rendimiento individual, el trato justo hacia los trabajadores, la capacitación continua y la alineación de la política de contratación con otras áreas dentro la organización, como son: producción, marketing y ventas.

Santillan y Villanueva (2013) una dificultad de la empresa radica en la ausencia de compromiso y responsabilidad del personal administrativo, quienes no realizan completamente las tareas asignadas. Esto significa que no consideran que todos los empleados deben esforzarse para aumentar la renta de la empresa y lograr los objetivos fundamentales, ya que, de lo contrario, resulta en una reducida productividad y un servicio deficiente. El equipo no se vincula con la compañía y no se percibe como sus integrantes, por lo que no colaboran en equipo, lo que obstaculiza la eficacia del servicio. Otro aspecto no tiene en cuenta es la ausencia de publicidad y de una adecuada estrategia de venta del producto.

Como resultado, este producto no es tan conocido en nuestro entorno, lo que provoca una reducción en las ventas. Si la compañía no resuelve el problema de organización y venta de sus productos, Se vería enfrentada a la carencia de los

recursos económicos necesarios para mantener a su personal, no podría atraer a nuevos clientes, y no sería capaz de mantenerse en el mercado y podría incluso desaparecer. Para enfrentar esta circunstancia y las demandas de mejora a las que se enfrentan las organizaciones, resulta imprescindible fortalecer el sistema administrativo, Fundamentado en la implementación de estrategias orientadas a alcanzar de manera efectiva los objetivos de la empresa.

1.4.2. Antecedentes nacionales

Pin y Salazar (2023) el objetivo principal de este estudio es analizar cómo la gestión impacta en la calidad del servicio al usuario en la Cooperativa de Transporte de Autos Alfaro 7, situada en la ciudad de Portoviejo. Para realizar la investigación, se utilizó el modelo Servqual, lo que implicó un diseño no experimental, acorde a las características específicas de la cooperativa. Asimismo, se destaca la confiabilidad de los resultados mediante la utilización del coeficiente Alfa de Cronbach. Para la recaudación de datos, se emplearon entrevistas al presidente de la cooperativa y encuestas a un total de 326 usuarios.

Los principales resultados obtenidos señalaron que la gestión es ineficaz, debido a la carencia de capacitación continua y a la desorganización en la planificación de rutas y horarios. Además, se determinó un índice negativo de (-0,59), en relación con la calidad del servicio, destacando que la dimensión de empatía fue la más deficiente.

Mendivel-Lavado et al. (2020) en su artículo titulado "Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo", realizaron una investigación con el fin de determinar la relación

entre la gestión administrativa y la administración del talento humano basada en competencias en esa institución educativa.

Con el fin de abordar el objetivo planteado, se planteó la hipótesis de que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la administración del talento humano basada en competencias. El estudio, de carácter básico y nivel correlacional, utilizó un diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos, se aplicó el método de encuesta, utilizando cuestionarios como herramientas para medir el grado de correlación entre las dos variables analizadas. La muestra estuvo compuesta por 20 empleados administrativos. Los resultados obtenidos del análisis estadístico revelan una correlación positiva y significativa entre la administración administrativa y la gestión del talento humano por competencias, con un p-valor de 0,000, inferior al umbral de 0,010. Esto indica una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Espinoza y Montalvo (2021) en su tesis titulada "Administración del talento humano y rendimiento laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo durante la pandemia de COVID-19", el objetivo principal es examinar la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de esa sede. El estudio tiene un enfoque básico, con un diseño no experimental y correlacional descriptivo, utilizando un enfoque cuantitativo. Para realizar la investigación, se eligió como grupo de estudio a 24 empleados de la unidad de Administración.

Para la recolección de datos, se empleó un instrumento llamado cuestionario, compuesto por 19 preguntas, diseñado para obtener información y percepciones de

los trabajadores sobre la gestión del talento humano y su impacto en el rendimiento laboral. Previo a su aplicación, los instrumentos fueron evaluados por expertos con formación de maestría en gestión administrativa y desarrollo del talento humano. Los resultados de la investigación mostraron un nivel de significancia superior a 0,05 al correlacionar las variables de gestión del talento humano y rendimiento laboral. Esto sugiere que hay una influencia entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de $r = 0,769$, lo que demuestra una relación positiva y significativa entre ellas.

Guevara (2023) el propósito de esta investigación fue establecer la correlación entre la gestión del talento humano y su vínculo con el desempeño laboral de los trabajadores de un municipio de Lima Metropolitana durante el año 2023. En términos metodológicos, la investigación se desarrolló bajo un enfoque aplicado, no experimental y de corte transversal, con un diseño correlacional y un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 53 empleados, tanto del personal de campo como administrativo, seleccionados mediante un muestreo censal. Por otro lado, se utilizó la encuesta como método de recopilación de datos.

Para ello, se emplearon dos cuestionarios: el primero, desarrollado por Mesías Rodríguez M.A., se utilizó para medir la administración de recursos humanos, y el segundo, creado por Chiavenato, se empleó para evaluar el rendimiento laboral de los empleados. Los resultados obtenidos muestran una correlación moderadamente positiva y significativa entre las dos variables, con un valor de significancia de 0.001, que es inferior a 0.05, y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.574. Además, entre los participantes de la encuesta, el 40.4% afirmó que los programas de formación contribuyen al desarrollo de las habilidades de los empleados, mientras

que el 54.4% manifestó tener claridad sobre las tareas que debe realizar en su labor. En consecuencia, se concluye que hay una correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados.

En este entorno, Montoya y Boyero (2016) afirmaron que los empleados de las empresas tienen la capacidad de desarrollar habilidades y competencias que permitirán a la organización crear una ventaja competitiva sostenible. De esta manera, se genera un capital humano único, difícil de replicar y altamente competente dentro de la organización.

A partir de lo expuesto, se puede concluir que el talento humano es un factor clave y difícil de replicar por la competencia. La calidad del personal, junto con una gestión administrativa eficiente, son aspectos esenciales para alcanzar una productividad óptima y garantizar la sostenibilidad de la empresa.

La gestión y administración del talento humano desempeñan un papel crucial en las organizaciones, ya que contribuyen a garantizar el bienestar tanto de la empresa como de su equipo de trabajo, así como del público al que está dirigida la organización. En este contexto, surge la siguiente interrogante: ¿De qué manera la gestión administrativa influye en la selección del talento humano para el desarrollo de la Empresa San Fernando en Lima durante el periodo 2022-2023?

Por lo tanto, el objetivo principal de este estudio fue determinar cómo la gestión se vincula con la selección del talento humano en el proceso de crecimiento de la Empresa San Fernando en Lima durante el periodo 2022-2023.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

Este estudio posibilita establecer la relevancia del capital humano en las empresas, dado que la presencia de estas no sería factible sin el elemento humano. Para que el desempeño laboral del personal se vea mejorado, es esencial, en el contexto de la globalización, proporcionar a los empleados los conocimientos necesarios y asegurar su constante actualización, manteniéndose a la par de los avances tecnológicos.

Esto les permitirá abordar de manera efectiva los desafíos que surgen en el entorno laboral, ofreciendo soluciones eficaces y saludables. A través de esta investigación se pueden identificar los factores que dificultan un mejor desempeño de los empleados. Asimismo, se destaca la necesidad de que tanto las organizaciones públicas como privadas reconozcan y refuerzen la inversión en talento humano, dado que éste constituye el pilar fundamental de la organización.

Al examinar la administración de los servidores públicos y funcionarios, se puede observar el nivel de excelencia en las actividades intelectuales realizadas en los campos teórico y científico, a través de la integración de tecnologías. Este enfoque facilita la evaluación de la calidad en el desempeño profesional, así como la habilidad para abordar los retos que se presentan en el entorno laboral.

La justificación teórica de esta investigación se enfoca en la integración de conocimientos vinculados con la gestión administrativa y el proceso de selección del talento humano desde una perspectiva diferente. Se reconoce la relevancia de cada

una de las variables en relación con el problema planteado. El propósito de este estudio es determinar la correlación entre estas variables, y proporcionar recomendaciones finales que contribuyan a el perfeccionamiento del objeto de estudio, además de constituir una base sólida para investigaciones futuras, adquiere relevancia en un contexto empresarial cada vez más complejo y competitivo. En este sentido, la gestión administrativa surge como un factor clave para lograr el éxito organizacional.

La correcta selección del talento humano no solo influye en la cultura organizacional, sino que también afecta directamente la productividad y la innovación. Mediante este estudio, se pretende desarrollar un marco teórico que relacione las prácticas de gestión administrativa con la efectividad en la selección de talento, aportando al conocimiento existente y ofreciendo herramientas útiles que facilitan la toma de decisiones de los administradores y gerentes dentro de la empresa.

1.5.2. Justificación práctica

Aportando al conocimiento existente y ofreciendo herramientas útiles que facilitan la toma de decisiones de los administradores y gerentes dentro de la empresa. Los hallazgos obtenidos servirán como pruebas fundamentales para mejorar la gestión, A la vez que proporcionarán posibles soluciones a los problemas identificados y descritos. El estudio tiene como finalidad generar conclusiones y recomendaciones que ayuden a mejorar la gestión administrativa en la selección de personal, con el propósito de proponer una solución aplicable a la Empresa San Fernando. en Lima, durante el período 2022-2023.

1.5.3. Justificación metodológica

Desde el enfoque metodológico, la justificación se fundamenta en la validez y fiabilidad del instrumento de medición utilizado para cada una de las variables. Se espera que estos aspectos sean clave para determinar la relación entre las variables y comprender su interconexión. El objetivo principal es dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿De qué manera la gestión administrativa impacta en el proceso de selección del talento humano en el contexto del desarrollo de la Empresa San Fernando en Lima, durante el período 2022-2023?

1.6. Limitaciones de la investigación

A lo largo de esta investigación, se presentaron las siguientes limitaciones: la dificultad para identificar una empresa privada destacada en la ciudad de Lima que pudiera ser objeto del estudio, así como el desafío para establecer contacto con los socios de la empresa seleccionada. Además, resultó complejo coordinar los horarios disponibles para la empresa en cuestión, con el fin de llevar a cabo charlas, reuniones y encuestas, sin interrumpir sus actividades laborales. Otra limitación fue la búsqueda de antecedentes relacionados con el tema de investigación.

1.7. Objetivos

1.7.1. *Objetivo general*

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el talento humano de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023.

1.7.2. *Objetivos específicos*

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023.

Determinar la relación entre el talento humano y el proceso administrativo de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023.

Determinar la relación entre la toma de decisiones y la selección del personal de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023.

1.8. *Hipótesis*

1.8.1. *Hipótesis general*

Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el talento humano de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023.

1.8.2. *Hipótesis específicas*

Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023.

Existe una relación directa y significativa entre el talento humano y el proceso administrativo de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023.

Existe una relación directa y significativa entre la toma de decisiones y la selección del personal de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Conceptual

2.1.1. Gestión Administrativa

Implica un grupo de tareas fundamentales en la gestión, como la planificación, dirección, coordinación y supervisión. Esta interacción dinámica, conocida como gestión, simplifica las metas de la organización mediante un uso eficaz de los recursos existentes. Según la descripción, la gestión administrativa puede entenderse como un proceso de toma de decisiones realizado por las entidades encargadas de la dirección, administración y control, basándose en los principios y procedimientos de la administración, además de la capacidad organizativa de la entidad".

De acuerdo con la plataforma web del Centro de Capacitaciones EUROINNOVA, la gestión administrativa se refiere a un área dentro de la empresa encargada de utilizar de manera eficiente los recursos, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en un tiempo determinado, los cuales deben enfocarse en la mejora continua y la optimización de los resultados. (Yuquilema, 2023).

La administración desempeña un papel clave en cualquier tipo de institución, ya que permite evaluar si las actividades realizadas están alineadas con los planes establecidos. En caso de que no se estén cumpliendo los objetivos previstos, se deben identificar e implementar las acciones correctivas necesarias para asegurar el logro de los resultados esperados en el menor tiempo posible, utilizando el esfuerzo y los recursos más eficientes posibles. (Ramírez, 2020).

Según Armijos-Bermúdez et al. (2019) la gestión administrativa incluye procesos como la planificación, organización, coordinación, desarrollo y control del desempeño del personal dentro de una organización. Para lograr estos objetivos, se utilizan diversas técnicas que facilitan la interacción y colaboración entre los empleados, con el propósito de alcanzar metas individuales que, directa o indirectamente, estén vinculadas con su trabajo. En este contexto, es pertinente abordar el concepto de gestión de los recursos humanos.

Gestionar, en el entorno empresarial, implica llevar a cabo acciones orientadas a generar beneficios para la organización. Se trata de un conjunto de actividades realizadas por los miembros de la empresa para alcanzar tanto objetivos personales como organizacionales y sociales. Una gestión adecuada de los recursos humanos resulta fundamental para promover un entorno laboral positivo, ya que impacta de manera directa en la actitud de los empleados hacia su trabajo y en su retención dentro de la empresa.

Proaño y Capurro (2023) la gestión administrativa es fundamental para el buen desempeño y éxito de cualquier organización, ya que, mediante la planificación, coordinación, supervisión de recursos y actividades, garantiza la consecución efectiva de los objetivos. Desde la asignación adecuada de tareas hasta la toma de decisiones estratégicas, esta disciplina desempeña un papel crucial en la eficiencia y el buen desarrollo de las operaciones. La gestión administrativa es esencial dentro de una entidad, ya que abarca todas las actividades y procedimientos necesarios para cumplir con los requisitos legales., facilitando la implementación de acciones dirigidas a alcanzar los objetivos propuestos.

2.1.2. Proceso administrativo

Castro y Contreras (2019) el proceso administrativo consiste en la planificación y organización de las actividades dentro de una organización. necesarias para optimizar la eficiencia organizacional, asegurando que las funciones sean asignadas adecuadamente según las capacidades de cada empleado. Esto requiere una coordinación efectiva, maximizando las habilidades individuales del personal, el propósito de la administración es alinear los esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos comunes del equipo, se refiere a la puesta en marcha de procesos que incluyen la organización, planificación, dirección y supervisión de las actividades, coordinando todos los recursos existentes en la organización.

La teoría de las relaciones humanas, centrada en los resultados alcanzados, pone de relieve las principales inquietudes de los gestores. Esta perspectiva pone énfasis en el bienestar de los empleados y en cómo sus necesidades y motivaciones impactan en su desempeño laboral, reconociendo que una gestión efectiva requiere un equilibrio entre los objetivos organizacionales y las necesidades humanas dentro del entorno laboral. Esta teoría surgió como respuesta a las críticas hacia la administración científica, la cual fue acusada de explotar a los empleados para beneficiar a los intereses empresariales.

Frente a la deshumanización del trabajo, se introdujeron enfoques más estrictos y comprometidos con el cambio, lo que resultó crucial para mejorar la competitividad y enfrentar las fluctuaciones económicas. Así, el objetivo fue garantizar la viabilidad a largo plazo de las organizaciones, en este sentido, las áreas de recursos humanos desempeñan un papel crucial en el logro de los objetivos

empresariales, adaptándose a las crisis y a los cambios sociales y económicos. Estas áreas no solo gestionan el talento, sino que también deben ser flexibles y resilientes frente a las transformaciones que impactan a la organización.

Ramírez (2020) el proceso administrativo incluye la planificación y organización de la estructura de órganos y puestos dentro de la institución, así como la dirección y supervisión de sus actividades. Este proceso permite que la organización lleve a cabo sus operaciones de manera eficiente, mediante la planificación, organización, dirección y control. Además, permite evaluar el desempeño de los administradores, brindando una base para medir hasta qué grado los gerentes cumplen con sus responsabilidades de manera efectiva.

2.1.2.1. Principios de la gestión administrativa. Se rige por los principios siguientes:

A. Planificación. Una planificación adecuada, respaldada por estrategias claras y un equipo de trabajo que coordine eficientemente sus tareas para alcanzar los objetivos, es fundamental para una gestión exitosa. La planificación estratégica se fundamenta en la administración de todos los estratos de la organización. A través de este proceso se definen las metas, objetivos, visión, misión y los planes de acción necesarios para alcanzar los resultados esperados. Si este aspecto es deficiente, los procesos de planificación no cumplirán su propósito, lo que dificulta la orientación de la organización hacia un futuro claro. Esto afecta directamente al rendimiento del talento humano, lo que, a su vez, afecta de manera negativa al desarrollo organizacional. (Yuquilema, 2023).

Castro y Contreras (2019) sostienen que la planificación es el primer paso fundamental, y consiste en definir cómo se alcanzarán las metas y objetivos de la empresa, utilizando estrategias establecidas a lo largo de la jerarquía organizacional. Este proceso implica la coordinación de planes de acción detallados que responden a preguntas clave: Quién, cuándo y de qué manera se realizarán las actividades. De acuerdo con especialistas en el campo, la planificación se centra en lograr las metas propuestas y en la elaboración de planes de prioridad. Asimismo, busca fortalecer las habilidades del personal mediante métodos que faciliten la producción de resultados sostenibles a largo plazo, teniendo en cuenta la elaboración detallada de los planes de trabajo y sus características específicas.

Para, Ramírez (2020) el proceso administrativo facilita a una institución la gestión efectiva de sus actividades mediante las etapas de planificación, organización, dirección y control. Este proceso también facilita la evaluación del desempeño de los administradores, permitiendo evaluar el grado en que los gerentes cumplen con sus funciones y si lo hacen de forma eficiente. El proceso administrativo se caracteriza por su naturaleza cíclica, dinámica e interactiva, lo cual también se aplica en escenarios donde no se dispone de una planificación anticipada.

Es crucial que la dirección general y el departamento de recursos humanos colaboren en la elaboración de un plan de acción estratégico que sincronice las necesidades del personal con los objetivos institucionales. La forma más efectiva de superar los desafíos organizacionales es mediante la planificación y la optimización de políticas y procesos permite prevenir conflictos y fallos, en lugar de corregirlos una vez que ya se han producido. A continuación, se detallan algunos aspectos clave que deben ser considerados durante la planificación.

B. Organización. Se trata de un sistema enfocado en formalizar los comportamientos y desempeños, con la finalidad de crear estructuras que fomenten el logro de metas específicas mediante una organización y distribución eficiente de los recursos requeridos para cumplir con las diversas funciones, conforme a la misión establecida. En el contexto de la gestión administrativa, este término hace referencia a la acción de planificar, organizar y estructurar de manera eficiente los recursos humanos, materiales y otros recursos relevantes, con el fin de lograr los objetivos establecidos por la organización. (Salcedo-Garcia et al., 2018)

C. Integración. Hace referencia a la asignación de los miembros del personal responsables de las funciones particulares de cada departamento o grupo de trabajo. Además, consiste en proporcionar los recursos materiales y financieros esenciales para asegurar el buen funcionamiento de la institución educativa. (Salcedo-Garcia et al., 2018)

D. Dirección. Hace referencia a los recursos, estructuras y estrategias que se materializan en la ejecución de procedimientos y mecanismos dentro de los procesos operativos. En este contexto, la dirección define la dirección de las acciones específicas, mientras se lleva a cabo la implementación de las actividades. A través del proceso de gestión, se facilita la planificación y organización mediante la programación, desarrollo y monitoreo de los procesos, involucrando a las personas responsables y comprometidas en cada una de las fases (Salcedo-García et al., 2018)

E. Control. En este proceso, se toman en cuenta tanto las necesidades y limitaciones identificadas como los niveles de logro alcanzados. De esta manera, el control posibilita la comparación entre lo realizado y los objetivos establecidos,

facilitando la toma de decisiones para mejorar la planificación futura. Como proceso evaluativo, el control ha extendido su alcance, permitiendo la supervisión de diversas actividades, procesos, gestiones, comportamientos o desempeños en distintos contextos. (Salcedo-García et al., 2018)

2.1.2.2. Importancia de la gestión administrativa. Es un sistema integral que demanda varios componentes clave, tales como: alineación con la estrategia organizacional, liderazgo, empoderamiento, comunicación, planificación, control y seguimiento, entre otros. Esto significa que cualquier empresa que aspire a su desarrollo e innovación debe contar con una amplia variedad de recursos, especialmente para el desarrollo del capital humano, con habilidades y conocimientos orientados a las actividades de la organización, esto incluye áreas como calidad, medio ambiente y seguridad industrial, y debe contar con los recursos necesarios para ejecutar, controlar y evaluar todas las actividades correspondientes. (Mendoza, 2018).

2.1.2.3. Control Interno. El control está compuesto por una serie de etapas y procesos interrelacionados que funcionan como herramientas para el progreso continuo de una organización. Su objetivo principal es asegurar el cumplimiento de las normativas vigentes y garantizar la implementación eficiente de un sistema de control interno.

En este sentido, Proaño y Capurro (2023) afirman que El control interno hace referencia a los procedimientos establecidos dentro de una entidad para identificar y evaluar de manera eficaz los riesgos asociados. Estos procedimientos se fundamentan en reglas, métodos, normativas y procesos previamente definidos por

la compañía con el objetivo de alcanzar un control completo. Su meta principal es evitar fallos en empleados y directivos, lo que contribuye a preservar la calidad en la administración, además de en los sistemas financieros y administrativos.

2.1.3. La toma de decisiones

El fundamento de las funciones de gestión radica en la planificación, que se centra en la identificación de metas y misiones, así como en la elección de las actividades requeridas para lograrlas. Este procedimiento conlleva la decisión de tomar acciones. Según Quichiz (2023) la planeación consiste en seleccionar una acción entre diversas alternativas disponibles, de modo que los proyectos sigan un enfoque racional que facilite la consecución de los objetivos previamente definidos.

2.1.3.1. Características de la administración. Se señala que entre las principales características de la administración se encuentran la universalidad, especificidad, unidad temporal y unidad jerárquica, las cuales proporcionan las directrices necesarias para su correcta implementación en cualquier sector o zona en la que se quiera implementar la gestión. (Shulca, 2023)

A. Universalidad: La administración estará presente en cualquier contexto donde exista una organización social, ya que en toda organización es esencial contar con una coordinación sistemática de los recursos y medios. Este proceso de gestión se aplica tanto en el sector público como en el privado, ajustándose siempre a las necesidades específicas de cada contexto y objetivos particulares de quienes lo implementan.

B. Especificidad: La administración, al ser una ciencia universal, guarda una estrecha relación con otras áreas y disciplinas, adaptándose a ellas, pero sin perder su carácter específico. Esta disciplina debe ser gestionada por profesionales capacitados en administración, quienes son los encargados de aplicar sus principios de manera adecuada.

C. Unidad temporal: La administración define diversas etapas y fases que se implementan a lo largo de la vida empresarial de las organizaciones, dado que las actividades de control, organización, dirección, entre otras, son procesos continuos. Sin embargo, esto no implica que otras gestiones ajenas a la administración dejen de llevarse a cabo dentro de la organización.

E. Unidad jerárquica: Es fundamental, al identificar y organizar el grupo social dentro de las empresas, distribuir las actividades y áreas de trabajo según el conocimiento y las habilidades para las cuales cada miembro fue contratado. La administración es una ciencia que permite gestionar eficazmente los recursos de las organizaciones. Su aplicabilidad no depende del sector específico en el que se inserte, ya que es flexible y se ajusta a las necesidades específicas de cada contexto, siempre orientada a los objetivos que la organización busca alcanzar.

2.1.3.2. Objetivos de la Gestión Administrativa. Estos buscan optimizar adecuadamente el potencial humano, así como los recursos económicos y físicos de las organizaciones e instituciones. Esto se alcanza mediante una correcta organización y desarrollo de los sistemas administrativos, promoviendo una cultura organizacional que impulse el progreso de la administración empresarial y,

particularmente, de la gestión administrativa, basada en los principios de eficacia y eficiencia.

Al definir las metas de la administración, también es crucial tener en cuenta la relevancia de la coordinación de las responsabilidades administrativas dentro de las organizaciones, para garantizar un manejo adecuado y eficiente de los recursos disponibles. La ejecución óptima de las operaciones financieras internas, el adecuado manejo contable a través de la elaboración de reportes financieros y la administración de las acciones jurídicas, son algunas actividades esenciales que se realizan en la empresa para asegurar la correcta aplicación de la gestión administrativa. (Anticona, 2022)

2.1.3.3. Estrategias empresariales. Son planes de acción desarrollados dentro de las organizaciones y posteriormente implementados con el fin de alcanzar objetivos y metas específicas, bajo un enfoque gerencial que permita a la alta dirección definir un rumbo claro y establecer las actividades necesarias para toda la organización. En este sentido, la gestión administrativa tradicional resulta insuficiente, por lo tanto, es necesario tomar medidas inmediatas para descartar opciones que no favorezcan el desarrollo de la empresa, evitando así la pérdida significativa de recursos. A través de la aplicación de estrategias, se busca alcanzar un equilibrio y estabilidad organizacional que permita a la empresa ser competitiva.

Las estrategias empresariales se implementan con frecuencia, ya que constituyen una herramienta clave para ayudar a las organizaciones a establecer nuevas pautas en la toma de decisiones, especialmente en lo que respecta a las actividades desarrolladas en los diferentes procesos. Estas estrategias permiten

agilizar los procesos y alcanzar de manera más efectiva los objetivos organizacionales, siendo la optimización de los recursos un aspecto fundamental. La alta dirección empresarial es la encargada de desarrollar y aplicar estas estrategias en el momento más oportuno, según lo considere necesario. (Shulca, 2023)

2.2. Talento Humano

El capital humano de una entidad está compuesto por las personas que la conforman, y su valor se basa en los talentos y habilidades que tengan, que pueden aportar valor y hacer a la organización más eficiente y competitiva, este capital cobra más relevancia cuando incide en las decisiones y la dirección de la entidad. Durante la era industrial, las organizaciones exitosas eran aquellas que aumentaban su capital financiero, el cual se convertía en activos tangibles como edificios, fábricas, maquinaria, equipos e inversiones.

El éxito organizacional se evaluaba principalmente en función del tamaño de la empresa, sus instalaciones físicas, su patrimonio contable y, en gran parte, por su riqueza financiera. Las empresas se enfocaban en acumular activos materiales y tangibles, los cuales consideraban fundamentales para su poder, posición en el mercado y éxito. La acumulación de recursos financieros y materiales era uno de los objetivos prioritarios para las organizaciones en ese período.

En la actualidad, las organizaciones exitosas se caracterizan por ser ágiles e innovadoras, lo que les permite no depender de su tamaño, es decir, el tamaño de una organización no garantiza necesariamente su éxito. Existen empresas más pequeñas que alcanzan un éxito considerable y resultan ser más rentables que aquellas de mayor tamaño. ¿Cuál es la razón de esto? La respuesta es clara: la

innovación, entendida como la capacidad de una organización para crear productos y servicios creativos que reemplazan a los que ya se han vuelto obsoletos e ineficaces. (Chiavenato, 2011)

Las definiciones del talento humano son diversas, por lo que se recurre a diferentes estudiosos que han abordado el tema, enfocándose en la selección de este talento y en las habilidades que cada individuo desarrolla a lo largo del proceso educativo. Este proceso se lleva a cabo de manera sistemática, con el fin de potenciar las habilidades de acuerdo con los objetivos establecidos. El talento humano es un área administrativa encargada de evaluar y remunerar a los empleados, con el objetivo de convertirlo en un elemento esencial para el éxito organizacional.

La clave está en identificar y captar los talentos necesarios. Según, Castro y Contreras (2019) un talento se refiere a un tipo específico de persona, pero no todas las personas califican como tal. Para ser considerado talento, un individuo debe contar con un diferencial competitivo que lo haga valioso dentro de la organización.

Según lo indican Armijos-Bermúdez et al. (2019) el talento humano puede considerarse como el factor clave más crucial para el éxito organizacional. Este debe considerarse no como un costo, sino como una inversión. Por lo tanto, su gestión se convierte en una prioridad estratégica para cualquier empresa. Actualmente, se observa una tendencia a evaluar la gestión de los recursos humanos en función de la eficiencia en el uso de los recursos y el control de los gastos, así como de la efectividad con la que estos recursos se emplean para lograr las metas y objetivos establecidos. Además, se considera la eficacia, que se mide a través del impacto en

la organización y los empleados, evaluado en términos de la rentabilidad de la inversión y el impacto social generado.

Proaño y Capurro (2023) la aptitud humana se refiere a la capacidad cognitiva, la formalidad y la habilidad para solucionar problemas con habilidad, destreza y experiencia acumulada, representan un conjunto de atributos altamente competitivos, que promueven un rendimiento óptimo en las tareas ejecutadas. Peter Drucker, precursor de la gestión empresarial, fue el precursor en la introducción del término de talento humano, definiendo este como un sistema de formación diseñado para potenciar el rendimiento y las capacidades de los trabajadores en una organización. Desde esta perspectiva, se destacó la importancia de la gestión del recurso humano y del procedimiento administrativo en el éxito de las organizaciones.

2.2.1. Desempeño laboral

La gestión del talento humano crea valor en la organización al maximizar el rendimiento de cada miembro del equipo, lo que fortalece su sentido de reconocimiento por su esfuerzo y los motiva a seguir desempeñando sus funciones en forma efectiva. Según, Espinoza y Montalvo (2021) este enfoque permite centrarse en los puntos fuertes de cada empleado con el objetivo de proporcionarles las herramientas y habilidades necesarias para afrontar los futuros cambios de puesto que conlleven mayores niveles de responsabilidad dentro de la institución.

2.2.1.1. Características del talento humano. Según los autores, Espinoza y Montalvo (2021) la evolución de los contextos económicos actuales ha llevado a las organizaciones a enfocarse más en entender las causas que impactan el desempeño de cada colaborador, así como en la preparación cognitiva necesaria para que cada

individuo pueda realizar sus funciones de manera eficiente y lograr resultados positivos. En el contexto institucional actual, es crucial diseñar o identificar nuevas estrategias que contribuyan de manera significativa a la captación y desarrollo del talento humano, orientando a la organización hacia el éxito. Una gestión eficaz de los recursos humanos permite a los empleados maximizar su potencial, promoviendo su satisfacción laboral y facilitando su integración en un equipo de trabajo de manera integral.

La gestión del talento se ha vuelto cada vez más crucial para alcanzar el éxito organizacional. Sin embargo, no toda persona puede considerarse un talento; para serlo, es necesario que el individuo posea una cualidad especial y un diferencial competitivo que lo distinga de los demás. En este sentido, se identifican cuatro aspectos clave: el conocimiento se entendió como la habilidad de aprender, comunicar y compartir información; la habilidad, que hace referencia a la capacidad de ejecutar tareas, liderar y comunicarse eficazmente; el juicio, que se relaciona con la habilidad de analizar, evaluar hechos y establecer prioridades; y finalmente, la actitud, que se refiere a la capacidad de hacer que las cosas sucedan, ser innovador y alcanzar la autorrealización. (Sandoval, 2022).

2.2.1.2. Beneficios del Talento Humano. La gestión adecuada del talento agrega valor a la empresa al optimizar el rendimiento de cada miembro del equipo, fortaleciendo su sentido de reconocimiento por su esfuerzo y motivación para continuar desempeñando sus funciones de manera efectiva. En este contexto, se promovió el enfoque en las fortalezas de cada empleado, lo que facilitó la provisión de herramientas y habilidades necesarias para afrontar posibles cambios de puesto que implicaran un mayor nivel de responsabilidad dentro de la organización.

Espinoza y Montalvo (2021) la implementación de este tipo de gestión ofrece una variedad de ventajas, entre las que sobresalen las siguientes: Se facilitó la evaluación del desempeño al especificar las funciones y competencias requeridas para cada puesto, lo que permitió un mayor entendimiento de las competencias tanto específicas como generales de cada empleado; facilita la integración de los objetivos personales y organizacionales según el perfil de cada individuo, promoviendo su compromiso con la organización; fomenta la cooperación y el liderazgo entre los empleados, contribuyendo a un buen clima organizacional.

Además, conocer las habilidades y el desempeño de cada empleado aumenta su motivación y satisfacción, ya que se reconoce su aporte y contribución a la misión de la empresa. Las remuneraciones se vuelven más justas y eficientes, al basarse en el rendimiento y desarrollo de cada persona. Este enfoque también promueve el crecimiento constante del empleado, fomenta la formación de equipos competitivos capaces de cubrir las necesidades de cada área operativa, y genera una conciencia de corresponsabilidad en cada colaborador, al hacerle consciente de sus responsabilidades dentro de la organización.

2.2.1.3. Eficiencia y eficacia. Según este enfoque, la eficiencia por sí sola no es suficiente, ya que, si un individuo se enfoca únicamente en sus intereses personales, la organización podría evaluar negativamente su desempeño y, con el tiempo, su permanencia en la empresa se vería comprometida. Por otro lado, un individuo que se centra únicamente en ser eficaz genera resultados para la organización, pero lo hace en detrimento de sus propios intereses personales, sacrificando aspectos importantes de su vida, como la familia y las relaciones sociales.

Chiavenato (2011) es decisivo que los empleados sean eficaces para generar resultados y eficientes para avanzar en su vida personal. La alta dirección tiene la responsabilidad de alinear los objetivos de la organización con los de los individuos que debe establecer las políticas, criterios y recursos necesarios para garantizar este equilibrio. La organización depende de sus colaboradores, quienes constituyen un recurso clave e intangible. Por lo tanto, la interdependencia entre las necesidades de la organización y las de los empleados resulta crucial, ya que tanto las metas de la empresa como las de los individuos están estrechamente vinculadas y se complementan mutuamente.

La productividad implicó tanto la eficiencia como la eficacia. La eficiencia se entendió como la capacidad de optimizar el uso de los recursos, logrando más con menos. Por otro lado, la eficacia se centró en alcanzar los objetivos externos de la organización, como satisfacer las necesidades de los clientes, generar valor en sus demandas y cumplir con las expectativas de otros grupos de interés. (Salazar, 2018).

2.2.2. Selección de personal

Es la fase crucial dentro del proceso de provisión de recursos humanos, lo que sigue al reclutamiento es la selección. Tanto el reclutamiento como la selección fueron considerados etapas complementarias dentro de un mismo ciclo, centrado en la incorporación de nuevos recursos humanos a la organización. Mientras que el reclutamiento se enfoca en la divulgación y la atracción de candidatos, buscando generar un incremento en la cantidad de postulantes, la selección se concentra en un proceso de filtrado, donde se eligen y clasifican a los candidatos más adecuados.

En el reclutamiento, el objetivo es atraer, a través de diversas técnicas comunicativas, a aquellos el reclutamiento se enfoca en atraer individuos que cumplan con los requisitos básicos para el puesto, mientras que la selección tiene como objetivo principal identificar a aquellos candidatos con mayor potencial para adaptarse al cargo y desempeñarlo con éxito. Por lo tanto, el objetivo principal del reclutamiento fue proporcionar al proceso de selección un grupo de candidatos potenciales, mientras que el propósito de la selección consistió en elegir y clasificar a aquellos que mejor se adaptaran a las necesidades específicas de la organización.

Frecuentemente se sostiene que la selección de personal consiste en elegir a la persona más idónea para el puesto correspondiente, su objetivo fue identificar, entre los candidatos reclutados, a aquellos que mejor se ajustaran a los puestos vacantes, con el fin de mantener o mejorar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia general de la organización. Desde esta perspectiva, el proceso de selección tiene como propósito resolver dos problemas clave: 1) el ajuste entre la persona y el puesto, y 2) la eficiencia y eficacia de la persona en su rol.

En la actualidad, muchas organizaciones han abandonado sus estructuras burocráticas tradicionales en favor de nuevos enfoques para organizar el trabajo, los departamentos y puestos son características del antiguo modelo burocrático, en el cual se enfatizaba una estructura jerárquica rígida, roles bien definidos y procedimientos estandarizados para asegurar la eficiencia organizacional, están siendo reemplazados por unidades de negocio y equipos de trabajo. Por lo tanto, el puesto ya no es siempre el criterio principal al seleccionar candidatos.

En cambio, la mayoría de empresas priorizan las habilidades y competencias individuales al seleccionar a los candidatos. Si todas las personas contaran con las mismas condiciones físicas y psicológicas, la selección de personal podría ser innecesaria. Sin embargo, la variabilidad humana es considerable, ya que existen diferencias tanto en el ámbito físico (como la estatura, la fuerza, la agudeza visual y la resistencia a la fatiga) como en el ámbito psicológico (temperamento, carácter, inteligencia, aptitudes y habilidades mentales). Estas diferencias influyen en cómo las personas se desempeñan y percibe las situaciones en el entorno laboral, lo que genera distintos niveles de éxito.

Chiavenato (2011) el proceso de selección comenzó con el análisis de los puestos y la elaboración de las especificaciones requeridas para cada cargo. El objetivo de este análisis es garantizar objetividad y precisión en la selección de candidatos, detallando los requisitos necesarios para el puesto. Así, el proceso de selección se convierte en un proceso comparativo y decisional, en el que se evalúan las características de los candidatos frente a los requisitos definidos para la vacante.

Todas las organizaciones, independientemente de su tamaño, deben realizar una serie de procesos antes, durante y después de su constitución, así como al comenzar sus actividades económicas. Uno de los pasos fundamentales es la adquisición del personal adecuado y capacitado para asumir las funciones asignadas. Sin embargo, la selección del personal no es una tarea sencilla, ya que tomar una decisión incorrecta puede acarrear problemas a largo plazo dentro de la organización. Estos problemas pueden estar directamente relacionados con el proceso de selección o manifestarse de manera indirecta, afectando otras áreas de la empresa. (Arzate, 2023)

En este sentido Reyes-Gómez et al. (2021) dado que las organizaciones tienen la responsabilidad de satisfacer las necesidades de las personas a través de bienes y servicios requiere de individuos capaces de desempeñar sus funciones de manera eficiente, maximizando su rendimiento. En estas circunstancias, se considera a los recursos humanos como el recurso más preciado de la organización, dado que son esenciales para el triunfo y la realización de las metas corporativas.

La relación adecuada entre clientes, proveedores y empleados dependen de una correcta selección de personal, la cual se basa en altos niveles de calidad y productividad, aspectos cruciales para el éxito organizacional. El reclutamiento y la selección son dos etapas interrelacionadas en el proceso de captación de recursos humanos para la entidad. Mientras que la captación de personal es una acción proactiva, enfocada en atraer y aumentar el flujo de candidatos, la selección es un proceso más restrictivo, donde se realiza una evaluación comparativa y se toma la decisión final sobre quién ocupará el puesto.

El proceso de selección comienza con la definición de los requisitos necesarios para cubrir una vacante, alineando estos parámetros con los objetivos de la empresa y sus políticas. Sobre esta base, se seleccionan los candidatos, recopilando información sobre el puesto y evaluando a cada aspirante según sus competencias y aptitudes. Según Armijos-Bermúdez et al. (2019) este proceso asegura que se elija a la persona adecuada para el puesto, lo que a su vez contribuye a mantener o incrementar la eficiencia de la organización.

2.2.2.1. Reclutamiento de personal. La selección, retención y desvinculación son procedimientos primordiales en la administración de recursos humanos de toda

empresa, dado que mantienen una relación directa con la admisión de nuevos empleados, así como con su permanencia o salida de la entidad. (Asencios, 2017)

A. Selección: Consiste en identificar y escoger a los candidatos más idóneos para ocupar las vacantes disponibles, tomando en cuenta el perfil y los requisitos establecidos para cada puesto, lo que asegura que ambos sean procesos fundamentales en la gestión de recursos humanos de cualquier organización., ya que sostienen una relación directa, ya que mantienen un vínculo directo.

B. Retención: Hace referencia a las tácticas puestas en marcha para mantener a los trabajadores en la empresa, promoviendo su satisfacción y bienestar. Esto se logra a través de incentivos, oportunidades de desarrollo y un entorno de trabajo favorable que los motive a seguir contribuyendo al éxito de la empresa.

C. Desvinculación: Hace alusión al proceso mediante el cual un empleado deja de formar parte de la organización, ya sea por decisión voluntaria, por término de contrato o por despido. Este proceso debe gestionarse de manera adecuada para garantizar que ambas partes finalicen la relación laboral de forma profesional y sin generar conflictos.

La administración de recursos humanos se orienta en un enfoque holístico que incluye varias técnicas y procedimientos vinculados a la organización laboral, el reclutamiento, la selección, el rendimiento, la formación, el desarrollo de competencias y el avance profesional. También se enfoca en fomentar la comunicación y el compromiso entre los trabajadores, promoviendo la interrelación efectiva entre ellos. Este enfoque implica tomar acciones estratégicas en beneficio de las personas, reconociéndolas como recursos activos dentro de la organización.

Así, la administración de recursos humanos no solo estructura y programa las tareas de los empleados, sino que también abarca aspectos clave como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño y la comunicación de los resultados. El propósito de todo esto es garantizar una administración eficaz, respaldada por el personal más capacitado, que también tiene un rol crucial en la administración de los recursos financieros y tecnológicos de la organización. (Meza, 2021)

El procedimiento de administración de recursos humanos abarca un conjunto de tareas que comprenden una variedad de acciones destinadas a cubrir los puestos vacantes dentro de la organización. Estas actividades comprenden la búsqueda y atracción de candidatos, tanto internos como externos a la organización, la preselección o "screening" de los candidatos, donde se realiza un filtro inicial para identificar a los más adecuados, y finalmente, la selección de los candidatos que se consideran más competentes para el puesto. Una vez seleccionado el equipo, se realiza un proceso de incorporación o integración, que consiste en familiarizar al nuevo empleado con su rol y el entorno de trabajo, asegurando una transición adecuada al nuevo puesto dentro de la organización. (Vera, 2018)

2.2.2.2. Técnica de selección de personal. Los avances tecnológicos han provocado una transformación significativa en el área de recursos humanos, principalmente en los procesos de selección de personal. En este contexto, las prácticas tradicionales de reclutamiento han demostrado ser menos eficaces frente a los nuevos escenarios de conectividad. Actualmente, las organizaciones requieren estar activas en redes sociales para fortalecer su imagen corporativa y atraer a candidatos potenciales. Por lo tanto, es fundamental desarrollar estrategias de

reclutamiento que se ajusten a las nuevas tendencias tecnológicas y de comunicación, aprovechando las plataformas digitales para captar talento.

El proceso de selección implica un conjunto de fases o etapas diseñadas para captar y seleccionar al aspirante más idóneo para un cargo dentro de la compañía. Este proceso tiene como objetivo final encontrar a la persona idónea para ocupar la vacante. Sin embargo, en la actualidad, los métodos utilizados en este proceso han evolucionado para adaptarse a las nuevas circunstancias, considerando los cambios necesarios para cumplir con las normativas gubernamentales que aseguran la protección y seguridad de los empleados de la empresa.

En el proceso de incorporación de talento a la empresa, la selección ocurre después del reclutamiento. Esta fase implica reconocer a los aspirantes más apropiados para los puestos vacantes. Un paso clave en este proceso es la elección de las técnicas adecuadas para recopilar, comparar y evaluar la información de los candidatos, con el fin de elegir a los empleados que mejor se adecuen a las demandas de la compañía. (Ancassi, 2019)

Según, González-Olivares et al. (2014) los procesos de selección se clasifican en cinco categorías fundamentales: entrevistas de selección, exámenes de saberes o destrezas, exámenes o pruebas psicológicas, técnicas de personalidad y simulaciones. Estas herramientas deben ser consideradas en las organizaciones para poder evaluar y comprender mejor a los candidatos durante el proceso de selección. (p.176)

Por otro lado, Chiavenato (2011) los procedimientos de selección se agrupan en cinco categorías principales: entrevistas, exámenes psicológicos, exámenes de

conocimiento o destrezas, exámenes de personalidad y técnicas de simulación. Estas herramientas son fundamentales cuando se emplean en las organizaciones, ya que permiten comprender de manera más profunda las capacidades, características y comportamientos de los candidatos, facilitando la toma de decisiones para elegir al personal más adecuado.

Para realizar una selección de personal adecuada, es esencial llevar a cabo un proceso de evaluación detallado y metódico, que contemple aspectos como la experiencia laboral, el nivel educativo y los factores psicológicos del candidato. Estos enfoques son fundamentales para las organizaciones, esto permite obtener un conocimiento más detallado de los postulantes. En la fase de preselección, se revisa el currículum vitae del candidato, y posteriormente, se realiza una serie de valoraciones que se alinean con los requisitos específicos establecidos por la empresa en la que se desea ingresar el aspirante. (Ancassi, 2019)

2.3. Marcó filosófico

Las respuestas, ya sean directas o indirectas, que una empresa da a preguntas similares a las anteriores constituyen su filosofía sobre la gestión del talento, es decir, cómo pretende administrar este recurso para alcanzar sus objetivos estratégicos. Sin embargo, dado que pocas organizaciones cuentan con una filosofía del talento claramente definida, las decisiones clave relacionadas con las carreras de los empleados suelen estar influenciadas por las preferencias y sesgos individuales de los gerentes.

Esta influencia personal puede provocar grandes disparidades en la calidad, profundidad y compromiso del talento. Dependiendo del gerente, un empleado con

alto potencial podría recibir un desarrollo intensivo y ser generosamente recompensado, o bien, obtener solo un reconocimiento simbólico de su capacidad. De manera similar, un empleado con un desempeño destacado, pero con conductas cuestionables podría ser promovido rápidamente por un gerente, mientras que otro preferiría retenerlo hasta que esas conductas mejoren. Si la organización busca desarrollar competencias específicas o garantizar una experiencia homogénea para sus empleados, la ausencia de una filosofía explícita sobre el talento puede comprometer significativamente dichos objetivos.

En ausencia de una filosofía claramente establecida, los empleados se ven obligados a deducir las “reglas del juego” observando cómo se toman las decisiones relacionadas con el talento. Es poco probable que su interpretación favorezca a la empresa. Por ejemplo, si las promociones parecen surgir de un proceso opaco, podrían asumir que el favoritismo y la política dominan ese proceso. Si no logran comprender por qué ciertos empleados reciben recompensas desproporcionadas, podrían llegar a la conclusión de que la empresa tiene un enfoque fundamentalmente injusto respecto a la compensación. (Marc, 2020)

Las organizaciones que carecen de una filosofía claramente definida sobre la gestión del talento enfrentan repercusiones que van más allá de contar con líderes actuando de manera independiente y empleados desorientados. En ausencia de un marco consistente que establezca las directrices para la administración del talento, las compañías se exponen al riesgo de:

A. Mayor rotación de personal con alto potencial: Los líderes con mayor potencial dentro de una organización suelen ser particularmente receptivos a la falta

de claridad respecto a su desarrollo futuro o a posibles inequidades en el trato. En lugar de expresar inconformidades de manera abierta, optarán por abandonar la empresa.

B. Menor compromiso: Los componentes de una filosofía de talento tienen un impacto significativo en los factores que fomentan el compromiso de los empleados. Cuando los gerentes no asumen la responsabilidad de desarrollar a sus equipos o los comportamientos inadecuados no son gestionados adecuadamente ni explicados, es probable que el compromiso de los empleados más destacados se vea negativamente afectado.

C. Aumento de las brechas de capacidad: En ausencia de una filosofía definida sobre el talento, los gerentes tienden a apoyarse en sus propias preferencias y sesgos personales para guiar la manera en que lideran y desarrollan a sus equipos. Este enfoque desestructurado, similar a un "recorrido aleatorio", impide que la organización alcance la calidad y profundidad de talento necesarias para su éxito. Los empleados, por su parte, son capaces de ajustarse a diversas filosofías de talento, siempre y cuando exista claridad sobre las "reglas" establecidas y estas se apliquen de manera consistente en toda la organización.

2.3.1. *Estrategias empresariales*

Desarrollar una filosofía de estrategia competitiva consiste en la elección intencionada de un conjunto de actividades particulares que permitan ofrecer una propuesta de valor única, con la meta de garantizar la viabilidad del negocio a largo plazo. Desde una perspectiva sistémica, las causas que influyen en la estrategia son específicas a un contexto sociológico determinado. Los tomadores de decisiones no

actúan como individuos aislados en transacciones estrictamente económicas, sino que forman parte de sistemas sociales complejos y entrelazados, donde sus acciones y decisiones están influenciadas por múltiples factores sociales y contextuales. (Whittington, 2002).

Es fundamental resaltar que la filosofía que recae en la organización del personal, para el desarrollo exitoso de la organización. Es fundamental conocer cómo maximizar el potencial de los trabajadores, brindándoles un ambiente laboral democrático que promueva una participación equitativa para todos. Además, otras estrategias clave para lograr la retención de empleados incluyen ofrecer una compensación justa por los servicios prestados y proporcionar oportunidades de desarrollo profesional que fortalezcan tanto el conocimiento como las habilidades del personal.

Fang y Sheng (2012) es importante señalar que la retención de personal, por sí sola, no asegura el crecimiento organizacional. Es crucial saber cómo aprovechar al máximo el talento disponible, creando un entorno laboral democrático que promueva una participación justa y equitativa entre todos los empleados. Además, otras estrategias clave para asegurar la retención del personal incluyen ofrecer una compensación adecuada como retribución por los servicios prestados, así como brindar oportunidades para planes de desarrollo profesional que fortalezcan y amplíen los conocimientos y habilidades del equipo.

Prieto (2013), de acuerdo con lo expuesto, se puede deducir que el capital humano en una organización debe ser visto como un recurso estratégico, ya que proporciona ventajas competitivas en un entorno globalizado. Por lo tanto, es

fundamental que las organizaciones centren sus esfuerzos en retener a su talento humano, ya que, en la actualidad, esto se ha transformado en una exigencia esencial en la administración de los recursos humanos.

Meneses (2019), en conclusión, considerando lo mencionado anteriormente, es necesario explorar nuevas alternativas y estrategias que tengan un efecto beneficioso en la administración del talento humano, lo que significa potenciar la permanencia del personal, reduciendo al mínimo las tasas de rotación, las cuales pueden afectar negativamente la misión organizacional. En este escenario, la finalidad de este artículo es examinar, detallar y sugerir soluciones eficaces que contribuyan a disminuir la rotación de personal en cualquier tipo de estructura organizacional..

Es innegable que el capital humano en cualquier entidad debe ser visto como un recurso estratégico, dado que aporta a la compañía una primacía competitiva en el mercado mundial. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones se concentren en la retención del talento, puesto que representa una exigencia fundamental en la administración de recursos humanos en el entorno actual, dado que representa una necesidad fundamental en la gestión de recursos humanos en la actualidad. (Prieto, 2013)

Considerando lo expuesto previamente, resulta crucial explorar nuevas estrategias y enfoques que generen un impacto positivo en la administración de recursos humanos, especialmente las que potencien permanencia de trabajadores y reduzcan las tasas de rotación, las cuales podrían poner en riesgo la estabilidad de la misión organizacional. El objetivo de este artículo es examinar, detallar y sugerir

soluciones eficaces para disminuir la rotación de personal en cualquier clase de estructura organizativa.

Asimismo, para Zheng-Chun et al. (2018) una estrategia de búsqueda adecuada puede generar los resultados deseados y ser una opción efectiva para el desarrollo de la investigación. En este contexto, se identificaron más de 1000 términos relevantes, tales como "Rotación", "Atracción", "Beneficios", "Retención", "Trabajador", "Organización" y "Flexibilidad", los cuales aparecían con alta frecuencia en los resultados obtenidos.

2.4. Definiciones de términos

A. Gestión Administrativa. Se refiere a la programación de los procesos necesarios para cumplir los objetivos de una organización. La gestión administrativa abarca métodos, acciones y estrategias mediante las cuales se administran recursos financieros, humanos y materiales de la empresa.

B. Talento Humano. Según la investigación realizada, al desarrollar una filosofía del talento, se identifica que el enfoque de una organización para gestionar este recurso se establece a través de cinco elementos clave. Una filosofía integral sobre el talento debería ofrecer lineamientos fundamentales para:

C. Estrategias Empresariales. La estrategia competitiva implica seleccionar deliberadamente un conjunto específico de actividades que posibiliten ofrecer una propuesta de valor distintiva, con el fin de asegurar la sostenibilidad y éxito del negocio a largo plazo.

D. capital humano. El capital humano, en cualquier organización, debe considerarse un recurso estratégico, ya que constituye un factor clave para proporcionar a la empresa una ventaja competitiva en el mercado global.

E. Proceso de selección. Consiste en una serie de fases o etapas estructuradas con el propósito de identificar y elegir al candidato más adecuado para ocupar un puesto específico dentro de la organización empresarial.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación descriptiva se caracteriza por su enfoque en describir las variables del problema, detallando sus características, causas y efectos. El propósito de esta clase de investigación es entender la esencia y la magnitud de los fenómenos que se están analizando. A través de la recopilación y el análisis de datos relevantes, se busca identificar patrones y relaciones entre las variables, lo que permite entender cómo se manifiestan dentro del contexto específico de la institución. (Palacios, 2021)

Para, Mendivel-Lavado et al. (2020) la investigación se caracteriza por tener un enfoque cuantitativo, con un corte transversal y un nivel correlacional, empleando un diseño no experimental. El método general utilizado fue el científico, mientras que los métodos específicos empleados fueron el descriptivo y el hipotético-deductivo. El diseño no experimental transversal, propio de la investigación cuantitativa, permite la recolección de datos en un solo punto en el tiempo sin manipular las variables de la investigación. Salazar sostiene que el diseño de la investigación representa una organización estructurada que el investigador emplea para relacionar y regular las variables que se están estudiando. (Salazar, 2018)

3.2. Población y Muestra

3.2.1. *Población*

Se define como un grupo de elementos, ya sean escasos o innumerables, que tienen rasgos compartidos y a los que se aplicarán las conclusiones del análisis. De

acuerdo con esta definición, la población estuvo compuesta por 60 trabajadores del departamento administrativo de la Empresa San Fernando de Lima. (Huaman, 2018)

3.2.2. *Muestra*

La muestra utilizada en esta investigación fue probabilística, dado que se seleccionó un segmento de la población en el que todos los miembros tenían la misma probabilidad de ser elegidos. Muestrear implica el procedimiento de escoger un subgrupo de una población o universo más extenso, con el objetivo de recolectar datos que permitan responder a la pregunta de investigación. Sin embargo, En esta investigación, no se tomó en cuenta el uso de una muestra, ya que se pudo acceder a toda la población disponible para el estudio. (Huaman, 2018)

3.3. Operacionalización de las variables

3.3.1. *Variable Independiente (VI)*

Gestión administrativa

3.3.2. *Variable Dependiente (VD)*

Talento Humano

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------------------------|---|---|--|---|---------------------------|
| V.I. Gestión Administrativa | La gestión administrativa comprende procesos y prácticas para planificar, organizar, dirigir y controlar recursos empresariales. Busca eficiencia en resultados y decisiones estratégicas. En la gestión del talento humano, garantiza selección, contratación, formación y desarrollo alineados con los objetivos organizacionales, fortaleciendo competitividad y efectividad institucional. (Robbins y Coulter, 2022). | La gestión administrativa se evaluará con indicadores de planificación estratégica, selección de personal, control de procesos administrativos y coordinación interdepartamental, analizando eficiencia, retención, políticas internas, formación, contratación y colaboración en la gestión del talento humano dentro de la organización. | Proceso administrativo Toma de decisiones | -Principios de gestión administrativa -Importancia de gestión administrativa -Control interno -Características de la administración -Objetivos de la gestión administrativa -Estrategias empresariales | Escala ordinal de Likert. |
| V.D. Talento Humano | El talento humano abarca habilidades, conocimientos, experiencias y actitudes de los empleados, esenciales para el éxito organizacional. Incluye capacidades técnicas, sociales, emocionales y cognitivas. En la tesis, se entiende como las características del personal seleccionado y su aporte a los objetivos empresariales establecidos. (Chiavenato, 2021). | El talento humano se evaluará mediante competencias profesionales, desempeño laboral, adaptabilidad, habilidades interpersonales, satisfacción y motivación. Estos indicadores consideran formación, experiencia, productividad, eficiencia, clima organizacional y bienestar, permitiendo medir el aporte de los empleados al cumplimiento de los objetivos y desarrollo empresarial sostenible. | Desempeño laboral | -Características del talento humano -Beneficios del talento Humano -Eficiencia y eficacia | |
| | | | Selección del personal | -Reclutamiento y selección del personal -Técnicas de selección de personal | |

3.4. Instrumentos

Los instrumentos de investigación consideraron aspectos éticos, tales como la aplicación de los instrumentos de forma anónima. De igual forma, se consideró el criterio del consentimiento informado para los individuos evaluados en sus percepciones. El método empleado en este estudio es la encuesta, con el objetivo de obtener datos fundamentales sobre la administración actual en las empresas de Lima, para entender sus opiniones y qué aspectos desearían mejorar, con el fin de mejorar el rendimiento y alcanzar las metas de la empresa. (Huaman, 2018)

3.5. Procedimientos

En este estudio, se empleó un cuestionario vinculado a la administración, diseñado con 14 preguntas cerradas y orientado al personal administrativo de las compañías de Lima. Para determinar la validez y fiabilidad de los instrumentos se tomaron en cuenta las opiniones de especialistas y el alfa de Cronbach, mientras que para el análisis de los datos se empleó el software conocido como SPSS. Este software ha facilitado la obtención de los siguientes resultados:. (Huaman, 2018)

3.6. Análisis de datos

En el procedimiento cuantitativo, inicialmente se reúnen todos los datos y luego se examinan. Además, el análisis se realiza de manera bastante estandarizada (siguiendo un orden: primero, análisis de fiabilidad y validez; segundo, estadística descriptiva. Se llevó a cabo una encuesta experimental al 10% del grupo de 60 empleados administrativos, con la finalidad de establecer la fiabilidad y la validez de

la encuesta. Tres especialistas de la UNFV validaron el cuestionario y se aplicó el test de fiabilidad Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Para analizar la información, procesar y presentar los datos, se utilizaron los indicadores estadísticos pertinentes y las medidas estadísticas adecuadas. Además, para el análisis de los datos obtenidos, se creará una base de datos utilizando el software SPSS 26.0.

3.7. Consideraciones éticas

Esta investigación ha empleado datos confiables acerca de los estudios y procesos experimentales llevados a cabo por varios autores, tanto a nivel nacional e internacional; investigaciones que han verificado el impacto de la administración y la selección del talento humano. En este contexto, se han honrado los conceptos, ideas y sugerencias metodológicas de cada uno de los autores mencionados en esta investigación. Asimismo, los datos recogidos al aplicar la encuesta realizada en las compañías de Lima, son fidedignos y comparables. Finalmente, se requiere que los datos recogidos en el análisis estadístico representan con precisión los hallazgos de esta investigación.

IV. RESULTADOS

Para, Palella y Martins (2012) la representación gráfica tiene como objetivo sintetizar información y atraer visualmente, pero no debe reemplazar a las tablas, ya que estas son un método más formal y detallado, permitiendo una interpretación precisa y objetiva de los datos presentados. Por ello, el resultado de la investigación constata que el instrumento se ha aplicado a la muestra del estudio. Los resultados del análisis que se muestran en las tablas y figuras, validan las variables y dimensiones planteadas en la investigación, presentándose visualmente en cifras y porcentajes.

Variable Independiente: Gestión administrativa

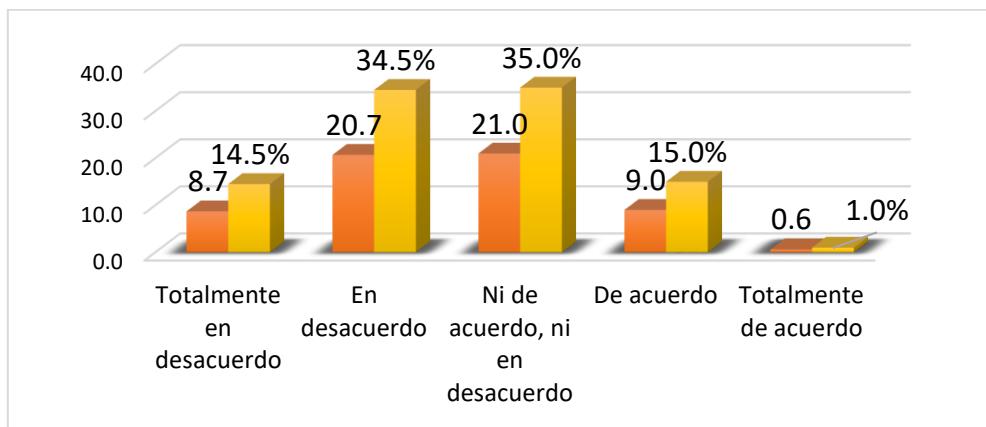
Tabla 2

Gestión administrativa

| Variable independiente | f | % |
|---------------------------------|-------------|--------------|
| Totalmente en desacuerdo | 8.7 | 14.5 |
| En desacuerdo | 20.7 | 34.5 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 21.0 | 35.0 |
| De acuerdo | 9.0 | 15.0 |
| Totalmente de acuerdo | 0.6 | 1.0 |
| Total | 60.0 | 100.0 |

Figura 1

Gestión administrativa



Nota. En la figura 1 se muestra que el 1.0% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 15.0% expresó estar de acuerdo. Un 35.0% manifestó una posición neutral, es decir, ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la gestión administrativa. Por otro lado, el 34.5% respondió estar en desacuerdo y el 14.5% señaló estar totalmente en desacuerdo.

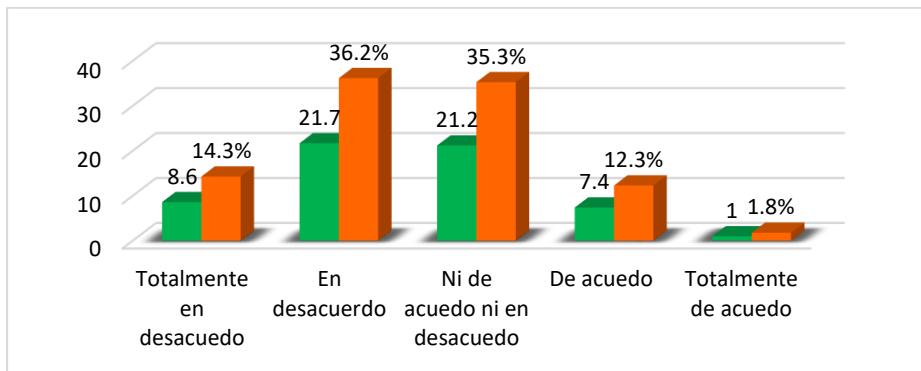
Tabla 3

Talento Humano

| Variable independiente | f | % |
|---------------------------------|-------------|--------------|
| Totalmente en desacuerdo | 8.6 | 14.3 |
| En desacuerdo | 21.7 | 36.2 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 21.2 | 35.3 |
| De acuerdo | 7.4 | 12.3 |
| Totalmente de acuerdo | 1.1 | 1.8 |
| Total | 60.0 | 100.0 |

Figura 2

Talento humano



Nota. En la figura 2 se muestra que el 1.8% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 12.3% expresó estar de acuerdo. Un 35.3% manifestó una posición neutral, es decir, ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por otro lado, el 36.2% respondió estar en desacuerdo con el talento humano y el 14.3% señaló estar totalmente en desacuerdo.

Dimensión 1: Proceso administrativo

Pregunta 1. ¿En qué grado se considera que la gestión administrativa incide en la mejora de la eficiencia y efectividad del proceso administrativo dentro de la empresa?

Pregunta 2. ¿En qué medida se considera que el proceso administrativo en la empresa sigue adecuadamente los principios fundamentales de la gestión administrativa, tales como la planificación, organización, dirección y control?

Pregunta 3. ¿En qué grado se estima que, en la gestión administrativa, es necesario implementar planes, programas, políticas y estrategias de manera coordinada para lograr resultados eficaces?

Pregunta 4. ¿En qué medida se considera que el proceso administrativo contribuye al mejoramiento del control interno dentro de la empresa?

Pregunta 5. ¿En qué grado se considera que la empresa fomenta procesos de control que impactan positivamente en la mejora de la gestión administrativa?

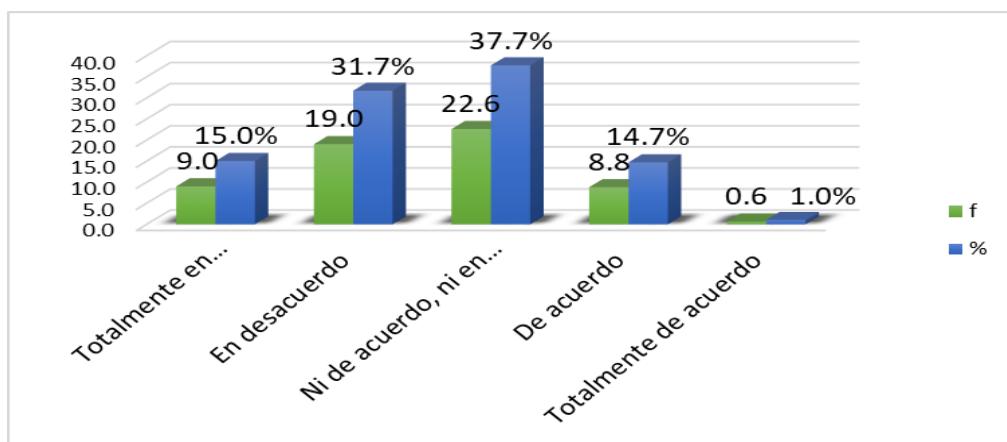
Tabla 4

Proceso administrativo

| Dimensión 1 | f | % |
|---------------------------------|------|-------|
| Totalmente en desacuerdo | 9.0 | 15.0 |
| En desacuerdo | 19.0 | 31.7 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 22.6 | 37.7 |
| De acuerdo | 8.8 | 14.7 |
| Totalmente de acuerdo | 0.6 | 1.0 |
| Total | 60.0 | 100.0 |

Figura 3

Proceso administrativo



Nota. En la figura 3 se muestra que el 1.0% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 14.7% expresó estar de acuerdo. Un 37.7% manifestó una posición neutral, es decir, ni de acuerdo, ni en desacuerdo con el proceso administrativo. Por otro lado, el 31.7% respondió estar en desacuerdo y el 15.0% señaló estar totalmente en desacuerdo.

Dimensión 2: Toma de decisiones

Pregunta 6. ¿En qué grado se considera que el proceso de toma de decisiones en la empresa es adecuado para alcanzar los objetivos organizacionales?

Pregunta 7. ¿En qué medida se considera que las características de la administración en la empresa favorecen una toma de decisiones eficaz y adecuada?

Pregunta 8. ¿En qué grado se considera que los objetivos de la gestión administrativa establecidos en los planes de toma de decisiones son apropiados para guiar las acciones de la empresa?

Pregunta 9. ¿En qué medida se considera que las estrategias empresariales implementadas son adecuadas para respaldar el proceso de toma de decisiones dentro de la gestión administrativa de la empresa?

Pregunta 10. ¿En qué grado se considera que los objetivos de la empresa deben ser claramente comunicados al personal para asegurar una alineación adecuada de las actividades organizacionales?

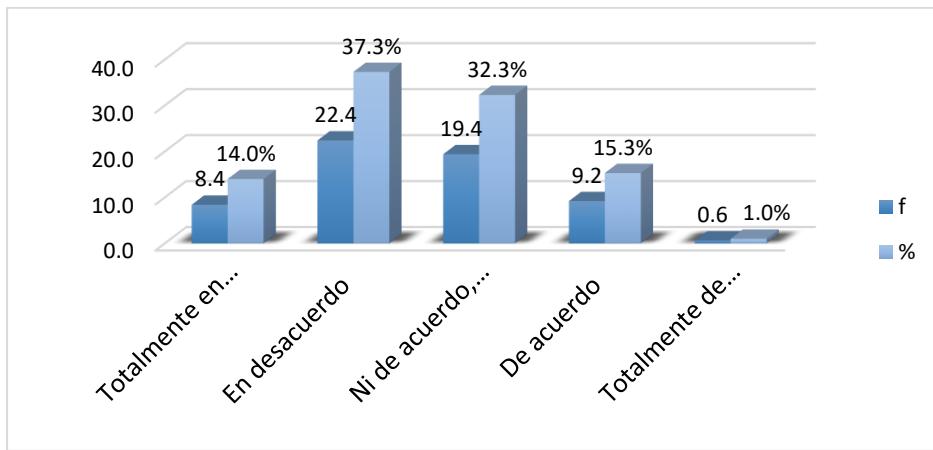
Tabla 5

Toma de decisiones

| Dimensión 2 | f | % |
|---------------------------------|------|-------|
| Totalmente en desacuerdo | 8.4 | 14.0 |
| En desacuerdo | 22.4 | 37.3 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 19.4 | 32.3 |
| De acuerdo | 9.2 | 15.3 |
| Totalmente de acuerdo | 0.6 | 1.0 |
| Total | 60.0 | 100.0 |

Figura 4

Toma de decisiones



Nota. En la figura 4 se muestra que el 1.0% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 15.3% expresó estar de acuerdo. Un 32.3% manifestó una posición neutral, es decir, ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por otro lado, el 37.3% respondió estar en desacuerdo con la toma de decisiones y el 14.0% señaló estar totalmente en desacuerdo.

Variable Dependiente: Talento humano

Dimensión 3: Desempeño laboral

Pregunta 11: ¿En qué grado se considera que la calidad del talento humano influye en la gestión administrativa de la empresa?

Pregunta 12: ¿En qué medida se considera que el desempeño laboral del talento humano contribuye de manera positiva al logro de los objetivos de la empresa?

Pregunta 13: ¿En qué grado se considera que las características del talento humano en la empresa se reflejan en el desempeño laboral de los empleados?

Pregunta 14: ¿En qué medida se considera que el desempeño general de la empresa es un reflejo de los beneficios que aporta el talento humano?

Pregunta 15: ¿En qué grado se considera que el desempeño laboral de los empleados es un factor clave para asegurar su eficiencia y eficacia en el trabajo?

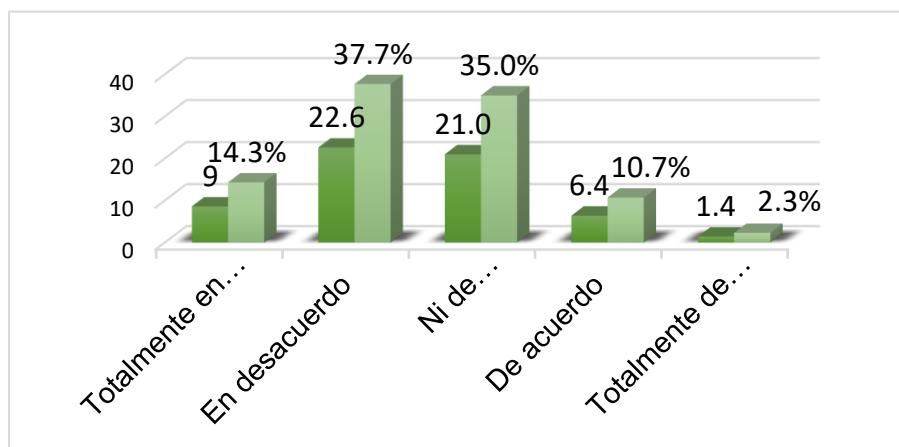
Tabla 6

Desempeño laboral

| Dimensión 3 | f | % |
|---------------------------------|-----------|--------------|
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 14.3 |
| En desacuerdo | 22.6 | 37.7 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 21.0 | 35.0 |
| De acuerdo | 6.4 | 10.7 |
| Totalmente de acuerdo | 1.4 | 2.3 |
| Total | 60 | 100.0 |

Figura 5

Desempeño laboral



Nota. En la figura 5 se muestra que el 2.3% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 10.7% expresó estar de acuerdo. Un 35.0% manifestó una posición neutral, es decir, ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Por otro lado, el 37.7% respondió estar en desacuerdo con el desempeño laboral y el 14.3% señaló estar totalmente en desacuerdo.

Dimensión 4: Selección de personal

Pregunta 16: ¿En qué medida se considera que el proceso de reclutamiento de personal es esencial para identificar el talento humano adecuado en el entorno laboral de la empresa?

Pregunta 17: ¿En qué grado se considera que las técnicas de selección de personal son apropiadas para determinar el talento humano en la empresa?

Pregunta 18: ¿En qué medida se considera que las técnicas de selección de personal utilizadas en la empresa son eficaces para identificar el talento humano adecuado?

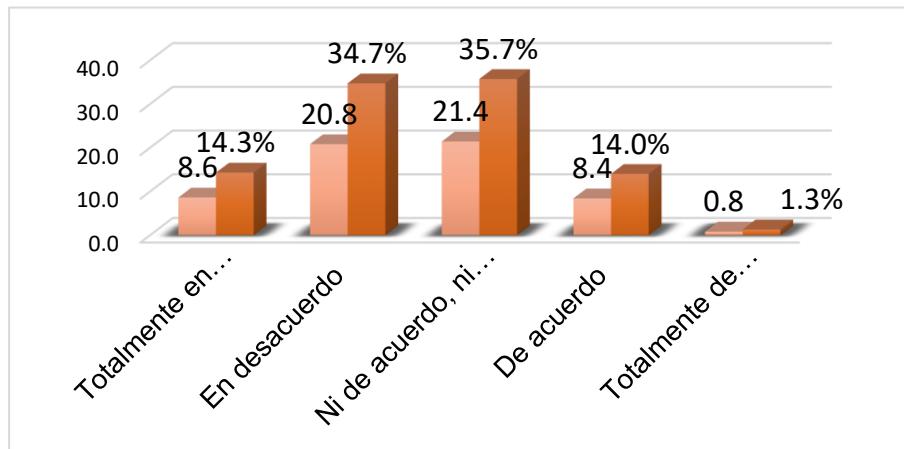
Pregunta 19: ¿En qué grado se considera que las estrategias empleadas en la selección de personal son apropiadas para obtener el talento humano necesario para la empresa?

Pregunta 20: ¿En qué medida se considera que las estrategias de selección de personal utilizadas en la empresa son efectivas para identificar y atraer el talento humano necesario?

Tabla 7

Selección de personal

| Dimensión 4 | f | % |
|---------------------------------|-----------|--------------|
| Totalmente en desacuerdo | 8.6 | 14.3 |
| En desacuerdo | 20.8 | 34.7 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 21.4 | 35.7 |
| De acuerdo | 8.4 | 14.0 |
| Totalmente de acuerdo | 0.8 | 1.3 |
| Total | 60 | 100.0 |

Figura 6*Selección de personal*

Nota. En la figura 6 se muestra que el 1.3% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 14.0% expresó estar de acuerdo. Un 35.7% manifestó una posición neutral, es decir, ni de acuerdo, ni en desacuerdo con la selección de personal. Por otro lado, el 34.7% respondió estar en desacuerdo y el 14.3% señaló estar totalmente en desacuerdo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Mediante el Rho de Spearman, se obtuvo un valor p de 0,000, que es inferior a 0,01 ($0,000 < 0,01$). Este resultado lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, que sostiene que “existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el talento humano de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023”. El coeficiente Rho de Spearman calculado fue de 0,952, lo que indica una relación directa y significativa entre las variables. En consecuencia, se puede concluir con un 99% de certeza que existe una fuerte correlación positiva entre la gestión administrativa y la selección del talento humano.

De acuerdo con Molina-Briones et al. (2016) el logro de una gestión organizacional efectiva está basado en el fomento de aspectos como la motivación, la productividad, la creatividad y el sentido de pertenencia de los integrantes de la organización. Estos aspectos son esenciales para el crecimiento del capital humano, lo cual, favorece la creación de ventajas competitivas que impulsan el aumento de las ganancias empresariales.

La diversidad de procesos que influyen en el comportamiento organizacional y que se desarrollan en los diferentes niveles de análisis facilitan la creación de estrategias eficaces para afrontar y optimizar los desafíos que surgen de las modificaciones internas de la empresa. Este aspecto se convierte en un factor clave para lograr un liderazgo efectivo. En este sentido, se concluyó que ambas variables son cuantificables, y se observó una relación consistente entre ellas, demostrando una sólida correlación entre la gestión administrativa y la selección del talento humano.

en el proceso de desarrollo de la empresa San Fernando durante el periodo 2022-2023

VI. CONCLUSIONES

6.1. El propósito de la investigación ha sido establecer una relación entre la gestión administrativa y la selección del talento humano, destacando que una gestión eficaz del talento es clave para aumentar la competitividad empresarial. Se ha comprobado que la hipótesis principal, que postula que la gestión administrativa tiene una correlación positiva con la selección del talento humano, influye significativamente en el desarrollo de la organización, obteniendo así un resultado favorable.

6.2. El primer objetivo específico dirige la investigación que se determinó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa privada de San Fernando, enfocándose en la difusión de los resultados obtenidos. La primera hipótesis específica confirma que la gestión administrativa guarda una relación positiva con el desempeño laboral, lo que favorece el desarrollo de la empresa privada.

6.3. El segundo objetivo específico de la investigación señala que se determinó la relación entre el talento humano y el proceso administrativo de la empresa privada. Esta relación fue confirmada mediante la segunda hipótesis, que afirma que la gestión administrativa influye de manera positiva en la selección del personal, favoreciendo así el crecimiento de la empresa privada.

6.4. De manera similar, el tercer objetivo específico indica que se determinó la relación entre la toma de decisiones y la selección del personal de la empresa privada. Esta relación fue confirmada por la tercera hipótesis, que establece que el talento humano se vincula positivamente con el proceso administrativo en el desarrollo de la empresa privada.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. En base a los resultados obtenidos, se recomienda crear un plan estratégico tanto a nivel global como para cada proyecto vinculado a la gestión administrativa y el talento humano. Para lograr resultados positivos en la empresa, la jefatura debe estar informada sobre los objetivos estratégicos y elaborar planes tácticos alineados con dichos objetivos.

7.2. Se recomienda que la empresa adopte una estructura organizacional unificada para el talento humano, que incluya tanto a los empleados permanentes como a aquellos contratados específicamente para proyectos. Para lograr esto, es esencial que la empresa cuente con un Manual de Organización y Funciones (MOF) y un Reglamento de Organización y Funciones (ROF), los cuales contribuirán al desarrollo organizacional de manera más eficiente.

7.3. Se recomienda tomar decisiones basadas en los resultados obtenidos, que contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos a corto, mediano y largo plazo. Estas decisiones deben apoyar las actividades de la empresa en su desarrollo organizacional continuo, así como su adaptación a los cambios del entorno. Además, es crucial una toma de decisiones más fundamentada y estratégica, aplicando la gestión administrativa para promover el desarrollo.

7.4. Se recomienda crear un ambiente que promueva la motivación, la satisfacción y el compromiso de los empleados, dado que estos factores son esenciales para el éxito organizacional. Además, la identificación, atracción y retención de personas altamente calificadas es clave para alcanzar los objetivos de la empresa.

VIII. REFERENCIAS

Alcívar, J. (2016). *Gestión Administrativa y Operativa de Prevención de Riesgos y Control de Actividades del Talento Humano ZAMARINO S.A.* [Tesis de maestría Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38962>.

Alcívar, J. (2016). *Gestión Administrativa y Operativa de Prevención de Riesgos y Control de Actividades del Talento Humano Zamarino S.A.* [Tesis de Posgrado Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/d0afe298-8e74-4696-a5cd-7a7da3a37405>.

Ancassi, R. (2019). *Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Macari, Periodo 2017.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10907>.

Anticona, M. (2022). *La gestión administrativa y el presupuesto por resultados en la municipalidad distrital de manta, año 2020.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8952d3d4-e9a1-4df2-8651-070cb2d69e1f/content>.

Anyosa, Y. (2016). *Subgerencia de gestión del talento humano.* <https://bit.ly/2PRgpVB>.

- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 1(4), 2218-3620. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>.
- Arzate, A. (2023). *5 Pasos del proceso de selección de personal efectivo*. <https://www.ips.com.mx/blog/5-pasos-para-un-proceso-de-seleccion-efectivo/>.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Castro, A., y Contreras, Y. (2019). *Gestión administrativa y gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S. A. de Huancavelica 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/2f031775-af40-41e4-b8f2-fb239a3c81c0>.
- Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107.
- Chiavenato. (2021). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos de recursos humanos*. (9º ed), 31. https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_H.

Cumpa, A. (2018). *Gestión administrativa y calidad en los servicios que ofrece el centro MAC Lima Norte 2018*. [Tesis de pregrado, Universiada Tecnologica del Peru].

https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/7310/A.Cumpa_Trabajo_de_&_Investigacion_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Durán, J., Rojas, H., y Arguello, V. (2023). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas. *Revista Cientifica*, 9(3), 2243-2252.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3554/7827>.

Espinoza, K., y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sed Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis de maestría, Universidad Continental].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>

Fang, C., y Sheng, I. (2012). Los efectos del apoyo organizacional percibido y el empoderamiento psicológico en el desempeño laboral: los efectos mediadores del comportamiento ciudadano organizacional. *Revista internacional de gestión hotelera*, 31(1), 180-190.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431911000685>.

Flores, S. (2015). *Procesos administrativo y gestión empresarial en COPROBAS, Jinotega 2010-2013*. [Tesis de posgrado Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].
<https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/1800/>.

González, M., Olivares, S., González, N., y Ramos, J. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano*. (1° ed), Grupo Editorial Patria.

https://books.google.com.pe/books?id=_c3hBAAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false.

Guevara, J. (2023). *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de lima metropolitana en el año 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_a90f981455b4b456379440a601fa6090.

Hidalgo, J. (2015). *Modelo de gestión para mejorar la calidad de atención al usuario del GADM Canton Babahoyo*. [Tesis de maestría, UNiversidad Nacional Autonoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/1090>.

Huaman, E. (2018). *La Gestión administrativa en el instituto de educación superior tecnológico público cajamarca, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Privaada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huam%C3%A1n%20Portal%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6326458>.

Marc, E. (2020). Cuál es tu filosofía de talento. *Talento Estratgya grupo*, 1(1), 1-8.
https://talentstrategygroup.com/wp-content/uploads/2020/03/Whats-Your-Talent-Philosophy_1.pdf.

Martínez, O. Y Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Coperativismo y Desarrollo*, 7(2), 225-242.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7013656>.

Mendivel, R., Lavado, C., y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), p. 262-268.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262.

Mendivel, R., Lavado, C., y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262.

Mendoza, A. (2018). *Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor De San Marcos].
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/f41eb1e1-f9fb-4219-bf65-0ba6ef78a3eb>.

Meneses, K. (2019). Estrategias de atracción y retención del Talento Humano para disminuir la rotación de personal. *Core*, 1(1), 1-32.

<https://repository.unimilitar.edu.co/items/b36fa902-60ee-454c-92c5-ff8681f13dca>.

Meza, S. (2021). *Gestión del Talento Humano en la Gestión Administrativa de un instituto superior tecnológico público, Ica, 2021*. [Tesis de maestría.

Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81487/Meza_M

SI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Molina, L., Sabando, L., Briones, I., y Artiaga, H. (2016). *El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. Revista Científica*, 2(4), 498-510.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>.

Montoya, C., y Byero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de Futuro*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>.

Muñoz, L. (2015). *Análisis Del Desarrollo De La Gestión Del Talento Humano Y La Incidencia En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo Del Hospital Del IEES De Babahoyo*. [Tesis de Posgrado Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/2050>.

Nuñez, M. (2018). *Recursos Humanos UCR 60 años gerenciando el talento humano.*

<https://semanariouniversidad.com/universitarias/recursos-humanos-ucr-60-anos-gerenciando-el-talento-humano/>: Universidad de Costa Rica.

Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de quevedo.* [Tesis de Mestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo].

<https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d6946a-48cc-4e29-849a-ac8bf15b382f/content>.

Palella, S., y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa.* (3° Ed). Caracas. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).

Peña, D., Sánchez, M., y Sancan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 6(1), 120-131. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8878582>.

Pin, A., y Salazar, G. (2023). Gestión administrativa y su enfoque en la calidad del servicio al usuario, cooperativa “Alfaro 7. *Ciencia y Desarrollo*, 26(4), 1.12. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2509>.

Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.* [Tesis de pregrado Universidad de Medellin]. <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/160>.

Proaño, W. y Capurro, R. (2023). Gestión administrativa y el talento humano: empresa pública de agua potable y alcantarillado, cantón jipijapa. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 26(3), 65-73. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v26i3.2492>.

Quichiz, C. (2023). *Gestión administrativa y satisfacción del usuario en la municipalidad distrital de vegueta, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7304/tesis%20quichiz_compressed.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ramírez, L. (2020). *Gestión administrativa y la gestión estratégica del talento humano en los servidores públicos de la municipalidad distrital de rio negro – 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/201/LENIN%20DANTE%20RAMIREZ%20CALERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ramírez, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8939089>.

Reyes, M., Gómez, A., y Ramos, E. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID 19. *Revista Universidad y SOciedad*, 13(6), 232-236. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>.

Robbins y Coulter. (2022). *Administración* (15.^a ed.). Pearson Educación.

Rodriguez, A., y Peñafiel, J. (2022). Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 1056-1069. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383354>.

Salazar, A. (2018). *La gestión administrativa y la gestión del talento humano y su incidencia en la gestión por procesos en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil del Cercado de Lima*, 2017. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3219423>.

Salcedo, N., y Garcia, C. (2018). La gestión administrativa eficiente. *Revista Ciencias económicas y empresariales*, 3(9), 331-342.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9584287>.

Sandoval, V. (2022). *Gestión del talento humano y gestión administrativa en una Dirección General del sector salud*, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105360/Sandoval_BVH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Santillan, J., y Villanueva, D. (2013). *Propuesta de sistema de gestión administrativo para la compañía poison s.a.* [Tesis de maestría Universidad Uniandes].

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/1090>.

Shulca, B. (2023). *La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la jurech periodo 2019-2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo].

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10337>.

Soledispa, X., Pionce., J., y Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Revista Científica*, 8(1), p. 280-294.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>.

Vera, R. (2018). *El talento humano y su influencia en la competitividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo y ordenamiento territorial en la municipalidad provincial de huaura, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jose Faustino].

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1743/TFCE-03-06.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Whittington, R. (2002). *¿Qué es la Estrategia? ¿Realmente importa?* . Editorial Thomson.

Yuquilema, D. (2023). *La gestión administrativa del talento humano y su aporte en el desarrollo turístico en el Centro Ecológico de Turismo Comunitario La Esperanza del cantón Colta*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11137>.

Zheng, W., Chun, Y., y Chen, L. (2018). Inteligencia empresarial centrada en el paciente: una revisión sistemática. *Telemática e informática*, 35(4), P. 665-676. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0736585316306943>.

ANEXOS

Anexo A

Matriz de consistencia

Título: La gestión administrativa en la elección del talento humano en el desarrollo de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Método |
|---|--|--|------------------------|------------------------|--|---|
| ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el talento humano de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023? | Determinar la relación entre la gestión administrativa y el talento humano de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023 | Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el talento humano de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023 | Gestión administrativa | Proceso administrativo | -Principios de gestión administrativa -Importancia de gestión administrativa -Control interno | Enfoque: -Cuantitativo Tipo: Básica |
| | | | | Toma de decisiones | -Características de la administración -Objetivos de la gestión administrativa -Estrategias empresariales | Corte: -Transversal |
| ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023? | Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023 | Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023 | | | | Nivel: Correlacional |
| ¿Qué relación existe entre el talento humano y el proceso administrativo de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023? | Determinar la relación entre el talento humano y el proceso administrativo de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023 | Existe una relación directa y significativa entre el talento humano y el proceso administrativo de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023 | Talento humano | Desempeño laboral | -Características del talento humano -Beneficios del talento Humano -Eficiencia y eficacia | Diseño: -No experimental Población: 60 |
| ¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y la selección del personal de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023? | Determinar la relación entre la toma de decisiones y la selección del personal de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023 | Existe una relación directa y significativa entre la toma de decisiones y la selección del personal de la empresa privada de San Fernando en Lima 2022-2023. | | Selección del personal | -Reclutamiento y selección del personal -Técnicas de selección de personal | Muestra: 60 Técnica: -Encuesta Instrumento: -Cuestionario estructurado |

Anexo B

Instrumento

Estimado encuestado:

El propósito de este instrumento es determinar en qué medida se relaciona la gestión administrativa con el talento humano en la Empresa San Fernando de Lima.

Las opciones de respuesta son: (5) totalmente de acuerdo, (4) de acuerdo, (3) ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) en desacuerdo, (1) totalmente en desacuerdo. Le agradezco contestar con total honestidad.

| Ítems | Opciones de Respuesta | | | | |
|---|-----------------------|---|---|---|---|
| Variable: Gestión administrativa | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Dimensión 1: Proceso administrativo | | | | | |
| 1. ¿En qué grado se considera que la gestión administrativa incide en la mejora de la eficiencia y efectividad del proceso administrativo dentro de la empresa? | | | | | |
| 2. ¿En qué medida se considera que el proceso administrativo en la empresa sigue adecuadamente los principios fundamentales de la gestión administrativa, tales como la planificación, organización, dirección y control? | | | | | |
| 3. ¿En qué grado se estima que, en la gestión administrativa, es necesario implementar planes, programas, políticas y estrategias de manera coordinada para lograr resultados eficaces? | | | | | |
| 4. ¿En qué medida se considera que el proceso administrativo contribuye al mejoramiento del control interno dentro de la empresa? | | | | | |
| 5. ¿En qué grado se considera que la empresa fomenta procesos de control que impactan positivamente en la mejora de la gestión administrativa? | | | | | |
| Dimensión 2: Toma de decisiones | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. ¿En qué grado se considera que el proceso de toma de decisiones en la empresa es adecuado para alcanzar los objetivos organizacionales? | | | | | |
| 7. ¿En qué medida se considera que las características de la administración en la empresa favorecen una toma de decisiones eficaz y adecuada? | | | | | |
| 8. ¿En qué grado se considera que los objetivos de la gestión administrativa establecidos en los planes de toma de decisiones son apropiados para guiar las acciones de la empresa? | | | | | |
| 9. ¿En qué medida se considera que las estrategias empresariales implementadas son adecuadas para respaldar el proceso de toma de decisiones dentro de la gestión administrativa de la empresa? | | | | | |
| 10. ¿En qué grado se considera que los objetivos de la empresa deben ser claramente comunicados al personal para asegurar una alineación adecuada de las actividades organizacionales? | | | | | |
| Variable: Talento Humano | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Dimensión 3: Desempeño laboral | | | | | |
| 11. ¿En qué grado se considera que la calidad del talento humano influye en la gestión administrativa de la empresa? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|------------------------------|
| 12. ¿En qué medida se considera que el desempeño laboral del talento humano contribuye de manera positiva al logro de los objetivos de la empresa? | | | | | |
| 13. ¿En qué grado se considera que las características del talento humano en la empresa se reflejan en el desempeño laboral de los empleados? | | | | | |
| 14. ¿En qué medida se considera que el desempeño general de la empresa es un reflejo de los beneficios que aporta el talento humano? | | | | | |
| 15. ¿En qué grado se considera que el desempeño laboral de los empleados es un factor clave para asegurar su eficiencia y eficacia en el trabajo? | | | | | |
| Dimensión 4: Selección de personal | | | | | 5 4 3 2 1 |
| 16: ¿En qué medida se considera que el proceso de reclutamiento de personal es esencial para identificar el talento humano adecuado en el entorno laboral de la empresa? | | | | | |
| 17: ¿En qué grado se considera que las técnicas de selección de personal son apropiadas para determinar el talento humano en la empresa? | | | | | |
| 18: ¿En qué medida se considera que las técnicas de selección de personal utilizadas en la empresa son eficaces para identificar el talento humano adecuado? | | | | | |
| 19: ¿En qué grado se considera que las estrategias empleadas en la selección de personal son apropiadas para obtener el talento humano necesario para la empresa? | | | | | |
| 20: ¿En qué medida se considera que las estrategias de selección de personal utilizadas en la empresa son efectivas para identificar y atraer el talento humano necesario? | | | | | |

Anexo C

Validación de Instrumento

Según Hernández et al. (2012), la validez se entiende como el grado en que un instrumento mide efectivamente la variable que pretende evaluar. Con el objetivo de garantizar que los resultados fueran pertinentes y reconocidos por la comunidad científica, esta investigación requirió un enfoque riguroso y científico. En este contexto, se recurrió a la validación de expertos para asegurar la pertinencia del instrumento utilizado.

Los instrumentos de recolección de datos fueron validados a través de una consulta con tres especialistas en el área, quienes proporcionaron su aprobación y recomendaciones para su correcta aplicación en el estudio:

Dr. Cesar Aladino Gonzales Campos

Dra. Yurela Kosett Yunkor Romero

Dra. Rosmery Marielena Orellana Vicuña

Anexo D

Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad se refiere al grado de consistencia en los resultados obtenidos por un grupo de sujetos al ser evaluados varias veces con el mismo instrumento. Este concepto implica que los puntajes obtenidos deben mantenerse estables y constantes a lo largo de las aplicaciones sucesivas, sin que se presenten variaciones significativas entre las mediciones. En otras palabras, un instrumento confiable es aquel que, al ser utilizado en varias ocasiones con los mismos sujetos u objetos de estudio, produce resultados similares o equivalentes. La confiabilidad asegura que los resultados obtenidos sean consistentes y replicables, incluso cuando los datos sean recolectados por diferentes personas o en distintos momentos.

Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

| Casos | N | | % |
|-------|--------|----------|----------|
| | Válido | Excluido | |
| | 60 | 0 | 100,0 ,0 |
| Total | 60 | | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,936 | 20 |

Para la escala de Likert de 5 puntos, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach para los ítems del 1 al 20 del instrumento mediante el software SPSS, obteniendo un valor de 0.936. Este resultado se encuentra dentro del rango de 0.9 a 1.0, lo cual

indica una excelente fiabilidad en cuanto a la consistencia interna de la escala. En consecuencia, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es adecuada, lo que avala su aplicación en la investigación.

Alfa de cronbach para variable independiente (ítems del 1 al 10)

Resumen de procesamiento de casos

| Casos | | N | % |
|-------|----------|----|-------|
| | Válido | 60 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 60 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,904 | 10 |

Para la escala de Likert de 5 puntos, el coeficiente alfa de Cronbach, aplicado a los ítems del 1 al 10 del instrumento, se calculó utilizando el software SPSS, obteniendo un valor de 0.904. Este resultado se ubica dentro del rango de 0.9 a 1.0, lo que indica una excelente fiabilidad y consistencia interna de la escala. En consecuencia, se concluye que la consistencia interna del instrumento es adecuada, lo que valida su aplicación en el estudio.

Alfa de cronbach para variable dependiente (ítems del 11 al 20)

Resumen de procesamiento de casos

| Casos | | N | % |
|-------|----------|----|-------|
| | Válido | 60 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 60 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,856 | 10 |

Para la escala de Likert de 5 puntos, el coeficiente alfa de Cronbach, aplicado a los ítems del 11 al 20 del instrumento, fue calculado mediante el software SPSS, obteniendo un valor de 0.856. Este resultado se encuentra dentro del rango de 0.8 a 0.9, lo que indica una muy buena fiabilidad y consistencia interna de la escala. Por lo tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento es adecuada y es pertinente su aplicación en el estudio.

Clasificación de los niveles de confiabilidad

| Índice | Nivel de fiabilidad | Valor Alfa de Cronbach |
|--------|---------------------|------------------------|
| 1 | Excelente | 0,90 – 1.00 |
| 2 | Muy bueno | 0,70 – 0,89 |
| 3 | Bueno | 0,50 – 0,69 |
| 4 | Regular | 0,30 – 0,49 |
| 5 | Deficiente | 0,00 – 0,29 |

Anexo G

Certificado de validez de experto

I. Datos generales

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Dr. Gonzales Campos Cesar Aladino

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente universitaria

1.3. Apellidos y Nombres del autor: Alarcón Napan Rosa Lidia

II. Aspectos de validación

| Indicadores | Criterio | Deficiente | | | | Regular | | | | Buena | | | | Muy Buena | | | | Excelente | | | | |
|-----------------|--|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | |
| Claridad | El lenguaje se presenta de manera clara | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| Objetividad | Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | |
| Actualidad | Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| Organización | Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| Suficiencia | Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| Consistencia | Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| Coherencia | Entre las áreas de las variables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Metodología | La estrategia responde al propósito de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |
| Intencionalidad | Adequado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |

III. Opinión de aplicabilidad: _____

IV. Promedio de valoración: Validación cuantitativa: X

Lima, 2024



CESAR A. GONZALES CAMPOS
DNI 09893540

Anexo G

Certificado de validez de experto

I. Datos generales

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Dra. Yunkor Romero Yurela Kosett
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente universitaria
- 1.3. Apellidos y Nombres del autor: Alarcón Napan Rosa Lidia

II. Aspectos de validación

| Indicadores | Criterio | Deficiente | | | | Regular | | | | Buena | | | | Muy Buena | | | | Excelente | | | |
|-----------------|--|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| Claridad | El lenguaje se presenta de manera clara | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Objetividad | Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | | |
| Actualidad | Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| Organización | Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Suficiencia | Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Consistencia | Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Coherencia | Entre las áreas de las variables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Metodología | La estrategia responde al propósito de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| Intencionalidad | Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |

III. Opinión de aplicabilidad: _____

IV. Promedio de valoración: Validación cuantitativa: X

Lima, 2024



YURELA K. YUNKOR ROMERO
DNI 20118250

Anexo G

Certificado de validez de experto

I. Datos generales

1.1. Apellidos y Nombres del experto: Dra. Orellana Vicuña Rosmery Marielena

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente universitaria

1.3. Apellidos y Nombres del autor: Alarcón Napan Rosa Lidia

II. Aspectos de validación

| Indicadores | Criterio | Deficiente | | Regular | | Buena | | Muy Buena | | Excelente | | | | | | | | | | | |
|-----------------|--|------------|---|---------|---|-------|---|-----------|---|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| Claridad | El lenguaje se presenta de manera clara | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Objetividad | Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | | |
| Actualidad | Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Organización | Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | |
| Suficiencia | Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | |
| Consistencia | Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | |
| Coherencia | Entre las áreas de las variables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Metodología | La estrategia responde al propósito de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | | |
| Intencionalidad | Adequado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | x | | | |

III. Opinión de aplicabilidad: _____

IV. Promedio de valoración: Validación cuantitativa: X

Lima, 2024



ROSMERY M. ORELLANA VICUÑA
DNI 21135694