



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS**

TESIS

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa
Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

AUTORES:

Pfennig Burga, Hector Luis (orcid.org/0009-0009-5113-7342)

Ordoñez Jauregui, Mishel Vanessa (orcid.org/0009-0008-3038-4531)

Espinoza Davila, Wiliam (orcid.org/0009-0003-4034-3833)

ASESOR:

Mg. Sifuentes Rosales, Adrian Marcelo (orcid.org/0000-0001-6465-7763)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea:
Desarrollo Organizacional

**UCAYALI -PERÚ
2025**

JURADO EVALUADOR



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



Dr. Gino Javier Pinedo Vargas
Vocal



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:05 am del día sábado 25 de octubre del 2025 a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA LAVI SEGURIDAD ELECTRÓNICA Y CONSTRUCCIONES E.I.R.L, UCAYALI 2025", elaborado por los bachilleres HECTOR LUIS PFENNIG BURGA, MISHEL VANESSA ORDOÑEZ JAUREGUI y WILIAM ESPINOZA DAVILA.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio, Secretario Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas y Vocal Dr. Gino Javier Pinedo Vargas; designados con RESOLUCIÓN N° 091-2025-FCCyA-UPP de fecha 03 de octubre del 2025; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres HECTOR LUIS PFENNIG BURGA, MISHEL VANESSA ORDOÑEZ JAUREGUI y WILIAM ESPINOZA DAVILA, para que seguidamente absolvieran las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a las bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres HECTOR LUIS PFENNIG BURGA, MISHEL VANESSA ORDOÑEZ JAUREGUI y WILIAM ESPINOZA DAVILA fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | ☐ |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | ☒ |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | ☐ |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | ☐ |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | ☐ |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 11:39 am del mismo día, de lo que se da fe.


Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente


Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario


Dr. Gino Javier Pinedo Vargas
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, **Hector Luis Pfennig Burga, Mishel Vanessa Ordoñez Jauregui y Wiliam Espinoza Davila**, egresados de la Carrera Profesional de Ciencias contables y Financieras, identificados con DNI **71020013, 71058574 y 40304052**.

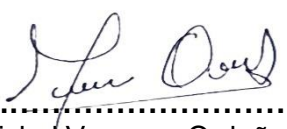
Declaro bajo juramento que:

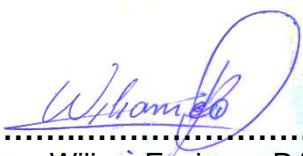
1. Soy autora del trabajo titulado: **“Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.”** El mismo que presento bajo la modalidad de **Tesis¹** para optar el **Título Profesional²** de **Licenciado en Administración de Negocios**
2. Bajo la asesoría del **Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales**.
3. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
4. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
5. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
6. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Privada de Pucallpa.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros y la Universidad Privada de Pucallpa toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 18/06/2025


.....
Héctor Luis Pfennig Burga
DNI **71020013**


.....
Mishel Vanessa Ordoñez Jauregui
DNI **71058574**


.....
Wiliam Espinoza Dávila,
DNI **40304052**

¹ Indicar si es tesis, trabajo de investigación, trabajo académico o trabajo de suficiencia profesional.

² Grado de Bachiller, Título de profesional, Grado de Maestro o Grado de Doctor

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°018-2025

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

"Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025."

Facultad	:	Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional	:	Administración de Negocios
Asesor(a)	:	Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Cuyos autores	:	Hector Luis Pfennig Burga Mishel Vanessa Ordoñez Jauregui Wiliam Espinoza Davila

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 8.7%.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el 30% de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 26/06/2025

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

A Dios, por regalarnos el don de la vida y por bendecirnos siempre junto a nuestras familias.

A nuestros padres, por ser nuestro apoyo incondicional, por su amor, esfuerzo y guía en cada paso de este camino.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A nuestros catedráticos de la Universidad Privada de Pucallpa, por compartir con nosotros sus conocimientos, experiencias y valores, los cuales han sido fundamentales en la construcción de nuestra formación profesional.

Su dedicación y compromiso han sido pilares importantes en nuestro desarrollo académico y personal.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025. La metodología fue de tipo correlacional, enfoque cuantitativo, método deductivo, diseño No experimental. La población estuvo conformada por 8 trabajadores. La muestra fue la misma, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los resultados de la variable gestión del talento humano, se observó que el 50.0% de los 8 trabajadores, manifestó que no es considerada la variable gestión del talento humano, mientras que el 37.5% manifestó que a veces es considerada y el 12.5% manifestó que sí. Con respecto a la variable desempeño laboral, se observó que el 50.0% de los 8 trabajadores, manifestó que no es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí. Se concluyó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.810$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Gestión del talento, desempeño laboral, selección de talento.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between human talent management and job performance at the company Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L., Ucayali 2025. The methodology was correlational, quantitative approach, deductive method, non-experimental design. The population consisted of 8 workers. The sample was the same, the sampling was non-probabilistic for convenience. The results of the human talent management variable, it was observed that 50.0% of the 8 workers stated that the human talent management variable is not considered, while 37.5% stated that it is sometimes considered and 12.5% stated that it is. Regarding the job performance variable, it was observed that 50.0% of the 8 workers stated that the job performance variable is not considered, while 25.0% stated that it is sometimes considered and 25.0% stated that it is. It was concluded that human talent management is significantly related to job performance at Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L., Ucayali 2025. The r value was estimated at 0.810 using Pearson's correlation coefficient.

Keywords: Talent management, job performance, talent selection.

ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	2
1.3.1. Objetivo general	2
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Justificación teórica	4
1.4.2. Justificación Práctica	4
1.4.3. Justificación Metodológica	4
1.4.4. Implicancias Social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	5
1.6.1. Viabilidad Técnica	5
1.6.2. Viabilidad Financiera	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes del problema	6
2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Gestión del talento	11

2.2.2. Deempeño laboral	13
2.3. Definición de términos básicos	19
2.4. Formulación de hipótesis	19
2.4.1. Hipótesis general	19
2.4.2. Hipótesis específicas	19
2.5. Variables	20
2.5.1. Definición conceptual de la variable	20
2.5.2. Definición operacional de la variable	20
2.5.3. Operacionalización de la variable	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	23
3.1. Diseño de la investigación	23
3.2. Población y muestra	24
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	25
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	26
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
4.1. Presentación de resultados	27
4.2. Discusión	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	43
Anexo 1: Matriz de consistencia	43
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	46
Anexo 3: Matriz de validación	48
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	63
Anexo 5: Base de datos	64
Anexo 6: Galería de fotos	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gestión del talento humano	21
Tabla 2. Desempeño laboral	22
Tabla 3. Validadores	26
Tabla 4. Frecuencia de la variable gestión del talento humano	28
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión elección del talento	29
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión atracción de talentos	30
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión desempeño y productividad	31
Tabla 8. Frecuencia de la variable desempeño laboral	32
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión calidad de trabajo	33
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión eficiencia	34
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión iniciativa	35
Tabla 12. Correlación gestión del talento humano y desempeño Laboral	36
Tabla 17. Correlación selección del talento y desempeño laboral	37
Tabla 18. Correlación atracción de talentos y desempeño laboral	38
Tabla 19. Correlación desempeño y productividad y desempeño laboral	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de la variable gestión del talento humano	28
Figura 2. Frecuencia de la dimensión elección del talento	29
Figura 3.. Frecuencia de la dimensión atracción de talentos	30
Figura 4. Frecuencia de la dimensión desempeño y productividad	31
Figura 5. Frecuencia de la variable desempeño laboral	32
Figura 6. Frecuencia de la dimensión calidad de trabajo	33
Figura 7. Frecuencia de la dimensión eficiencia	34
Figura 8.. Frecuencia de la dimensión iniciativa	35

INTRODUCCIÓN

En el plano regional, en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025., se puede observar como la falta de gestión de talento humano hace que los trabajadores de una empresa y/o institución no tenga un adecuado desempeño laboral.

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En el ámbito internacional, 130 países fueron analizados respecto a la gestión del talento humano, asimismo, se indica que solo 25 países aprovechan el 70% del talento de sus trabajadores, 14 países se encuentran por debajo del 50% en potenciar las habilidades del personal, por estos resultados indican que los esfuerzos por desarrollar el potencial de las personas están disminuyendo debido a la ineficacia en el desarrollo de las habilidades. Por otro lado, entre los países que mejor gestionan el talento humano esta Suiza, se menciona que tan capacitados están los países a nivel mundial para desarrollar su capital humano local para favorecer las condiciones y captar personal calificado. Según el informe, Suiza lidera por quinta vez el ranking ocupando el primer lugar entre 119 países del mundo, principalmente porque conserva el talento que se desarrolla en el país y esto es posible porque ofrece un entorno económico ideal, ocupó el segundo lugar en promoción, el tercer lugar en crecimiento, cuarto lugar en desarrollo y quinto en atracción (Foro Económico Mundial, 2019).

A nivel nacional, el Perú ocupa el puesto 79 en temas de talento y competitividad, de acuerdo al estudio realizado a 18 125 países donde se puede observar que nuestro país desciende 5 posiciones respecto al año 2019, además, se observó la necesidad de trabajo en equipo por parte del sector

público y privado la falta de estrategias a mediano y largo plazo que permitan formar profesionales capacitados, también se observó que es el país con mayor índice de rotación laboral con un 20,7% la falta de oportunidades para desarrollar dentro de una empresa, la búsqueda de nuevas experiencias, el mal clima laboral, falta de políticas de sueldos y la falta de capacitación adecuada son las razones principales de la alta rotación del personal estas empresas son vistas negativamente en el mercado laboral. (Agencia Peruana de Noticias, 2020).

Por otro lado, el 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores, y sobre todo de su desempeño laboral dentro de la empresa. En el Perú solo suceden estos casos, cuando las empresas son conscientes y están acorde las legislaciones laborales, desarrollan habilidades blandas en los trabajadores, y se preocupan por hacer seguimientos a los trabajadores que se adaptan o no a los cambios. (Diario Gestión, 2019)

En el plano regional, en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025., se puede observar como la falta de gestión de talento humano hace que los trabajadores de una empresa y/o institución no tenga un adecuado desempeño laboral.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación de Selección de talento y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025?
2. ¿Cuál es la relación de atracción de talentos y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025?
3. ¿Cuál es la relación de Desempeño y productividad y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación de Selección de talento y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.
2. Determinar la relación de atracción de talentos y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.
3. Determinar la relación de Desempeño y productividad y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó teóricamente porque se desarrolla conceptos teóricos de la Gestión del talento humano y desempeño laboral, así como sus dimensiones e indicadores.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación se justificó de manera práctica, porque usó los resultados de los cuestionarios aplicados a la muestra para mejorar de la gestión de talento humano y el desempeño laboral, haciéndolo más eficiente.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se utilizó el método deductivo, que es un proceso para la obtención de conocimiento que consiste en desarrollar aplicaciones o consecuencias concretas a partir de principios generales.

1.4.4. Justificación Social

Se justificó porque, benefició a los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025, el cual permitió desarrollar más el desempeño laboral de los trabajadores.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Estuvo limitada por la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025, en el distrito de Callería, provincia de coronel Portillo, región de Ucayali.

1.5.2. Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el mes de marzo hasta junio del 2025.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

El proceso investigativo contó con todos los recursos necesarios para elaborar la investigación: Laptop, internet, útiles de y acceso a información de primera mano de la Institución.

1.6.2. Viabilidad Financiera

El estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel Internacional

Ronquillo (2022) realizó una investigación sobre “Gestión de talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño de los empleados del Consejo de Protección de Derechos del Cantón La Troncal”, Ecuador; a fin de conocer la influencia entre ambas premisas. Para ello, se siguió un estudio mixto, descriptivo, con 38 sujetos participantes del estudio a quienes se encuestó, además, se entrevistó al jefe de talento humano y se aplicó una ficha de observación para conocer el comportamiento del personal. Se obtuvo que el 74 % percibe como malos los procesos de gestión humana (desde reclutamiento hasta capacitación), además de no haber una correcta evaluación institucional del desempeño. Se determinó que la gestión de los trabajadores se da de forma empírica sin considerar los procesos de contratación, selección, formación y estímulos; además, que no reciben una evaluación confiable de su desempeño.

Proaño y Sánchez (2023) inquirieron sobre “Estrategias de talento humano y el desempeño laboral en el GAD de Baños de Agua Santa” con la intención de examinar el comportamiento de las premisas. El estudio se desarrolló bajo el paradigma numérico, de tipología aplicada, de correlación y sin experimentación-transversal. Los participantes del estudio fueron 111 trabajadores de la entidad a los que se encuestó. Encontrándose que los

métodos de adiestramiento ($r_s=0.543$) y el entrenamiento ($r_s=0.651$) se asocian efectivamente con el desenvolvimiento de los trabajadores, siendo importantes herramientas que contribuyen positivamente a la gestión del personal. Finalmente, se reconoció que la capacidad repercute en el desenvolvimiento profesional, además, debe atenderse la valoración del desempeño a fin de medir la efectividad del trabajo y la observancia de las metas.

Díaz y Quintana (2021) concretaron una investigación titulada "La gestión del talento humano y su impacto en la productividad organizativa" para la Revista científica de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA) de Ecuador. La problemática identificada se centra en la percepción de muchos profesionales ecuatorianos acerca de la escasez de oportunidades y la sensación de experimentar una falta de reconocimiento y aprecio en el ámbito laboral, a pesar de poseer experiencia y habilidades en diferentes campos. El objetivo establecido fue examinar la influencia del correcto proceso administrativo de recursos humanos hacia la efectividad empresarial. Se empleó un método cualitativo en la metodología, con un grado de correlación descriptivo, haciendo uso de fuentes bibliográficas y documentales para analizar las ideas de diferentes escritores acerca de la administración del talento humano. Ambos autores determinaron que entidades empresariales con el rubro industrial requieren ser flexibles y adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado, reconociendo que las demandas actuales son distintas a las de décadas pasadas. En este sentido, las empresas deben centrarse en el talento humano de su equipo de trabajo para ofrecer productos y servicios de manera efectiva. Además, se destaca la importancia del ambiente laboral como un factor determinante que puede influir positiva o negativamente en una organización. En consecuencia, la gestión por parte de la gerencia se vuelve crucial, ya que debe enfocarse en la administración del talento y reconocer que el entorno laboral es percibido como un segundo hogar por los trabajadores, dado que pasan la mayoría del día, incluso más de ocho horas, interactuando con

diversos talentos. Es esencial mantener el respeto y la comunicación en toda organización, considerando que los empleados comparten este tiempo en convivencia con otros talentos dentro del ambiente laboral.

2.1.2. A nivel nacional

Campos y Torres (2021) profundizaron acerca de “Gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral del personal de enfermería de la UCI adultos del Hospital Dos de Mayo, 2019” a fin de conocer el nexo entre ambos constructos. Siguiendo un desarrollo cuantitativo, de naturaleza descriptiva-de correlación y de corte transversal, encuestando a 32 empleados de la salud. Encontraron que la gestión del personal talentoso se concibe como moderado (53.1 %) igual que el desenvolvimiento laboral (50 %). Así, se pudo conocer que existe significativa ($p=0.000$) y positiva conexión moderada entre las variables 11 ($r=0.433$); de modo que, se concluyó que la gestión del personal enfermero tiene efectiva y moderada asociación con el desenvolvimiento del personal del nosocomio analizado.

Vallejos et al (2020) en su informe “Gestión del Talento Humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque, Perú 2019”, cuyo objetivo fue “Determinar la relación de la Gestión del talento humano por competencias y la motivación de los colaboradores de una Municipalidad de la Región Lambayeque-Perú”; se observa en los hallazgos que las municipalidades a nivel nacional, incluyendo la municipalidad objeto de análisis, experimentan transformaciones relevantes a causa del progreso tecnológico, los lineamientos gubernamentales y otros factores sociales, generando desafíos vinculados con la incentivación, la dirección, el ambiente organizacional, la administración de recursos humanos y la carencia de datos sistematizados en una entidad municipal. El enfoque metodológico empleado consistió en un estudio descriptivo y correlacional, priorizando la recolección de información cuantitativa.

Valdez (2021) sustentó sobre “Gestión de talento humano y

desempeño laboral en la Asociación Centro Cristo Rey del Niño y Adolescente, Tacna - 2019” con la intención de identificar el nexo entre ambos constructos. Siguió una ruta cuantitativa, correlacional, sin experimentación y encuestó a 25 trabajadores para obtener la data del estudio. Encontró que el reclutamiento y selección se asocian efectiva y moderadamente con el ejercicio de los trabajadores ($r=0.527$), igual que la capacitación ($r=0.558$), formación ($r=0.486$), evaluación de desempeño ($r=0.567$) y la motivación ($r=0.543$). Se validó que se produce moderado nexo entre las variables ($r=0.521$). Concluyendo que, a medida que se ejecute una adecuada administración y dirección del talento, mejor y favorecedor será el desenvolvimiento del personal en la organización.

2.1.3. A nivel local

Huamani (2023) en su tesis titulada Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en la Ugel de Coronel Portillo, Ucayali, 2022, se realizó con el objetivo de fue determinar la relación de la gestión del talento humano y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. Responde a una investigación básica, nivel descriptivo, con diseño no experimental transeccional correlacional. La muestra la conformaron 70 trabajadores administrativos de los diferentes regímenes laborales. Los resultados evidencian que la gestión del talento humano alcanza un nivel medio, según el 71 % de los encuestados; mientras que el clima organizacional alcanza también un nivel medio, según el 56% de los encuestados. De acuerdo a ello, se puede deducir que más de la mitad de los encuestados consideró que estas variables tienen un nivel medio. Se concluye la existencia de una relación directa muy fuerte 0.800 y significativa 0.000 de la gestión del talento y el clima organizacional en la UGEL de Coronel Portillo, Pucallpa, Ucayali, 2022. Esto significa que la forma cómo la UGEL gestiona la incorporación, la capacitación, la evaluación del desempeño y los incentivos del talento humano le alcanza para lograr una relación directa y significativa con el clima organizacional.

Parriqui (2020) en su tesis Modernización de la gestión y gestión del

talento humano en la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020, tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020; cuya variable estuvo fundamentada por la teoría del desarrollo organizacional, el enfoque de gestión por resultados y el enfoque de recursos y capacidades. Este presente trabajo de investigación se resuelve con una metodología de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, sumado a ello se trabajó una muestra de 207 usuarios de los servicios del Hospital Regional de Pucallpa. La principal conclusión a la que se arribó en esta investigación fue Existe relación directa y significativa entre modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020, ya que, el resultado $Rho=0.213$ y el $p\text{-valor}= 0.002$ indican una correlación positiva baja y altamente significativa.

Saldaña (2021) en su tesis Gestión del Talento Humano y Desempeño de Docentes de Educación Básica Regular de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Coronel Portillo, tuvo como objetivo determinar el grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, toda vez que la importancia de la gestión de los recursos humanos en el logro de capacidades y desempeño resulta fundamental, por ello el estudio analiza el grado de relación la planificación en la gestión del talento humano en la evaluación del desempeño del docente en educación básica regular, porque la carencia de una adecuada planificación conlleva a ciertas distorsiones en el manejo humano, por lo que resulta pertinente conocer respecto a la evaluación de la dirección en la gestión del talento humano en la formación y desarrollo para el desempeño del docente en educación básica regular y finalmente se estableció el grado de relación del control en la gestión del talento humano en el diseño de trabajo en equipo para el desempeño del docente en educación básica regular de la Unidad de

Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, en ese contexto la metodología contribuye a ampliar y profundizar conocimientos sobre la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes, de diseño no experimental, tipo básica, con enfoque cuantitativo de nivel correlacional; de acuerdo a los resultados se concluye que existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de docentes en educación básica regular de la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable: Gestión del talento humano

Definición

Dessler (2015) enfatiza que la gestión del talento humano es el proceso de adquirir, desarrollar, motivar y retener a los empleados adecuados para que una organización pueda alcanzar sus objetivos estratégicos.

Ulrich (1997) indica que Los recursos humanos deben ser los campeones del talento, facilitando la adquisición, el desarrollo y la retención de empleados clave para impulsar la competitividad organizacional.

Drucker (1999) “el recurso más importante de cualquier organización en el futuro será el talento humano. Las personas, con sus conocimientos y habilidades, son quienes generan el valor y la innovación en la organización”.

Objetivos de la gestión del talento humano.

Chiavenato (2017) sostiene que la gestión del talento humano tiene como objetivos:

- Proporciona herramientas de creatividad para el desarrollo de la organización.

- Orienta a producir los bienes y servicios, controlar la calidad, de establecer las estrategias y objetivos en la organización.

Características de la gestión del talento humano.

Chiavenato (2017) agrupa en cuatro grandes aspectos la caracterización de la gestión del talento humano, los cuales pueden ser asumidos, estos son:

Conocimiento. Al respecto Chiavenato (2017) menciona: “Se trata del saber, constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es lo más importante actualmente” (p. 87).

Habilidad. Al respecto Chiavenato (2017) menciona: “Se trata de saber hacer, usar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado” (p. 87).

Juicio. Al respecto Chiavenato (2017) menciona: “Se trata de saber estudiar una situación y el ambiente, significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos y definir prioridades” (p. 88).

Actitud. Al respecto Chiavenato (2017) menciona: “Se trata de saber hacer, la actitud permite lograr y sobrepasar metas, admitir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados” (p. 89).

Dimensiones del Clima organizacional

1. Selección de talento

Según Dessler (2020) considera la selección de talento como un elemento clave dentro del ciclo de gestión de recursos humanos, cuyo objetivo es identificar a los candidatos con mayor probabilidad de éxito en sus funciones.

Sus indicadores son: Tiempo de contratación y Calidad de los candidatos.

2. Atracción de talentos

Según Barber (1998) define la atracción de talentos como el proceso en el cual una organización se presenta al mercado de trabajo de manera que atrae a los individuos más capacitados, al mismo tiempo que les ofrece una visión clara de lo que la empresa tiene para ofrecer. La atracción es parte del "ciclo de vida" del empleado, que comienza antes de la contratación y continúa a través de la experiencia laboral.

Sus indicadores son: Beneficios sociales y Bonos.

3. Desempeño y productividad

Según Armstrong (2020) define el desempeño como los resultados logrados por un empleado, considerando tanto el cumplimiento de los objetivos como el comportamiento en el proceso. En cuanto a la productividad, destaca su papel como indicador clave de eficiencia organizacional. Según él "El desempeño es una combinación de logros y comportamientos, mientras que la productividad mide la relación entre los resultados alcanzados y los recursos consumidos".

Sus indicadores son: Evaluación del desempeño e Indicadores de productividad.

2.2.2. Variable: Desempeño laboral

Definición

Según Campbell (1990) el desempeño laboral se entiende como "la ejecución de tareas que son parte de la definición del puesto de trabajo, que contribuyen directamente a los objetivos de la organización". Para Campbell, el desempeño laboral no se limita solo a los resultados finales, sino que también incluye las conductas, habilidades y esfuerzos que un empleado demuestra al realizar su trabajo.

Según Borman y Motowidlo (1997) propusieron que el desempeño laboral se compone de dos dimensiones clave: el desempeño en tareas específicas (task performance), que se refiere a la eficiencia y efectividad con la que un empleado realiza las tareas asignadas, y el desempeño contextual (contextual performance), que incluye comportamientos como la disposición para ayudar a los demás, la actitud hacia el trabajo y la motivación general.

Según Robinson y Judge (2013) el desempeño laboral se refiere a "las conductas que los empleados demuestran en su puesto de trabajo, que son evaluadas y que están directamente relacionadas con los objetivos organizacionales". Ellos destacan la importancia de medir el desempeño no solo en términos de resultados, sino también en función de las acciones y comportamientos empleados que contribuyen a estos resultados.

Factores que inciden en el desempeño laboral

Zuhri et al. (2022) refieren que los factores que pueden incidir en el desempeño son:

- a) Actitud y ética: ambas son necesitadas entre las personas o los grupos para formar un buen vínculo, lo cual es muy importante.
- b) Motivación: es importante para conocer y comprender el compromiso de estímulo de cada trabajador en la organización.
- c) Habilidades: cuando una empresa tiene trabajadores con buenas destrezas se manifestará en un buen desempeño.
- d) Educación: es una condición importante en la mejora del esfuerzo, ya que la educación proporciona conocimiento en el proceso de aprendizaje. De esta manera, los que tengan niveles instructivos superiores demostrarán gran desempeño.

- e) Disciplina: es la actitud de cada persona para obedecer las normas que se han estipulado donde pueda tener resultado la motivación en el trabajo.
- f) Salud: el estado de bienestar y fortaleza de cada persona puede inquietar su desempeño y su nivel de productividad.
- g) Nivel de ingresos: los trabajadores con un buen desempeño son los que logran altos ingresos económicos; esto puede ser satisfactorio y convertirse en un estímulo.
- h) Ambiente de trabajo. También puede afectar en el desempeño debido a que un buen entorno laboral repercutirá en el desenvolvimiento de los trabajadores y en su productividad.
- i) Tecnología. La tecnología avanzada ayuda en el trabajo y esto facilitará y acelerará el logro de los objetivos.
- j) Gerencia: una buena gerencia desempeña un rol vital ya que tendrá un impacto en el trabajador y en su desenvolvimiento.

Dimensiones de Desarrollo institucional

1. Calidad de trabajo

Según Westerman y Yamamura (2007) destacan que la calidad del trabajo también se relaciona con el entorno laboral y las condiciones en las que los empleados realizan sus tareas. Además de los resultados tangibles del trabajo, la calidad del trabajo también está influenciada por la percepción del empleado sobre las condiciones de trabajo, el apoyo recibido de sus superiores y compañeros, y el balance entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles.

Sus indicadores son: Satisfacción de los clientes y Estándares de calidad.

2. Eficiencia

Según Chandler (1962) aborda la eficiencia en el contexto de la

organización empresarial, definiéndola como la capacidad de una organización para maximizar la producción con el menor costo posible. Este concepto abarca no solo los recursos humanos, sino también los materiales y financieros, buscando siempre la optimización de procesos.

Sus indicadores son: Uso efectivo del tiempo y Eficiencia en la gestión de recursos

3. Iniciativa

Según Katz (1974) define la iniciativa como la capacidad de actuar con independencia, generando ideas y propuestas para resolver problemas o mejorar procesos sin necesidad de recibir órdenes. Para Katz, la iniciativa es un indicador de la madurez laboral y de la capacidad de liderazgo dentro de un equipo de trabajo.

Sus indicadores son: Resolución de problemas y Actitud frente a desafíos

2.3. Definiciones de términos básicos

Tiempo de contratación

Sullivan (2009) Sullivan resalta que la velocidad en los procesos de contratación es un factor clave competitivo. Defina el tiempo de contratación como un indicador que afecta tanto la marca del empleador como la capacidad de atraer talento de calidad.

Calidad de los candidatos

Sullivan (2009) define la calidad de los candidatos como una combinación de habilidades técnicas, competencias personales y alineación cultural. Además, destaca que su impacto puede medirse a través de su contribución a la productividad organizacional y la reducción de costos asociados a la rotación.

Beneficios sociales

Milkovich y Newman (2008) los beneficios sociales son cualquier forma de compensación proporcionada a los empleados fuera de su salario directo. Esto incluye seguros médicos, pensiones, planes de jubilación, vacaciones, y otros tipos de ayudas que se ofrecen para apoyar el bienestar personal y familiar de los trabajadores.

Bonos

Milkovich y Newman (2008) definen los bonos como pagos adicionales que se otorgan a los empleados como recompensa por un desempeño sobresaliente, o por el cumplimiento de metas y objetivos específicos. Los bonos pueden estar vinculados al rendimiento individual, al desempeño del equipo o al éxito general de la organización. Estos incentivos son una forma de motivar a los empleados para que contribuyan a la mejora del desempeño organizacional.

Evaluación del desempeño

Dessler (2005) indica que la evaluación del desempeño es el proceso de evaluar el rendimiento laboral de los empleados y compararlo con los estándares previamente establecidos.

Indicadores de productividad

Dessler (2025) indica que la productividad se puede medir mediante indicadores como la producción por hora, la producción por empleado, el costo por unidad producida y el tiempo de entrega.

Satisfacción de los clientes

Oliver (1997) define la satisfacción del cliente como el sentimiento de complacencia o descontento que experimenta un cliente como resultado de la comparación entre las expectativas previas a la compra y la experiencia real con el producto o servicio adquirido. Según Oliver, si el producto o servicio cumple o excede las expectativas, el cliente se siente satisfecho. Si no las cumple, el cliente experimenta insatisfacción.

Estándares de calidad

Juran (1992) Joseph Juran, uno de los principales teóricos en gestión de calidad, define los estándares de calidad como criterios específicos que deben cumplirse para garantizar que un producto o servicio cumpla con las expectativas de los clientes. Juran destaca que los estándares son fundamentales para implementar un sistema de control de calidad eficiente, que permita detectar y corregir desviaciones durante los procesos productivos.

Uso efectivo del tiempo

Covey (1989) en su obra Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva, describe el uso efectivo del tiempo como la capacidad de priorizar las tareas importantes frente a las urgentes, lo que permite centrarse en lo que realmente tiene valor a largo plazo. Covey introduce el concepto de la gestión del tiempo basada en principios y valores, no solo en la resolución de tareas urgentes. La idea central es actuar de manera proactiva, planificar con anticipación y evitar la procrastinación.

Eficiencia en la gestión de recursos

Porter (1985): Michael Porter, conocido por su trabajo sobre estrategias competitivas, argumenta que la eficiencia en la gestión de recursos no solo se refiere a la reducción de costos, sino también a la optimización estratégica de los recursos para obtener una ventaja competitiva en el mercado. Según Porter, las empresas deben gestionar sus recursos de forma que puedan diferenciar sus productos y servicios o conseguir una ventaja en costos, utilizando de manera eficiente sus capacidades internas y externas.

Resolución de problemas

Polya (1945) en su libro How to Solve It, Polya describe un enfoque sistemático de cuatro pasos para resolver problemas: comprender el problema, formular un plan, ejecutar el plan y revisar. Esta metodología es ampliamente utilizada en diversos campos, ya que permite descomponer problemas complejos en partes manejables.

Actitud frente a desafíos

Dweck (2006) afirma que la actitud frente a los desafíos está directamente relacionada con la mentalidad que una persona tiene respecto a sus propias habilidades. Las personas con una mentalidad de crecimiento ven los desafíos como oportunidades para aprender y mejorar, mientras que las personas con una mentalidad fija tienden a evitar los desafíos porque creen que sus habilidades son fijas y no pueden mejorar.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. La selección de talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.
2. La atracción de talentos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.
3. El desempeño y productividad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Gestión del talento humano

Según Armstrong (2012) indica que la gestión del talento es un proceso integrado que involucra la identificación, el desarrollo, y la retención de las personas que son clave para el éxito estratégico de la organización.

Desempeño laboral

Según Robinson y Judge (2013), según Robinson y Judge, el desempeño laboral se refiere a "la conducta observable de los empleados en su lugar de trabajo que está directamente relacionada con los objetivos organizacionales". Se enfoca en lo que los empleados realmente hacen en el trabajo, no solo en los resultados obtenidos, sino también en las conductas que se alinean con las expectativas organizacionales.

2.5.2. Definición operacional de las variables

Gestión del talento humano

Se elaboró el instrumento "Cuestionario Gestión del talento humano", se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

Desempeño laboral

Se elaboró el instrumento "Cuestionario Desempeño laboral", se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 1

Gestión del talento humano

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Selección de talento	Tiempo de contratación	1. ¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tiene un tiempo de contratación para la contratación de personal?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que el tiempo de contratación es el tiempo adecuado para la selección de personal?	
	Calidad de los candidatos	3. ¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 ve la calidad de los candidatos antes de la selección del personal?	
		4. ¿Considera usted que es importante tomar en cuenta la calidad de los candidatos?	
Atracción de talentos	Beneficios sociales	5. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tienen beneficios sociales?	
		6. ¿Considera usted que las empresas de la región respetan los beneficios sociales de los trabajadores?	
	Bonos	7. ¿Considera usted que los trabajadores de la la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 reciben bonos?	
		8. ¿Cree usted que las empresas de la región dan bonos a los trabajadores?	
Desempeño y productividad	Evaluación del desempeño	9. ¿Cree usted la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 evalúa el desempeño de los trabajadores?	
		10. ¿Considera usted que es importante evaluar el desempeño de un trabajador?	
	Indicadores de productividad	11. ¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tiene indicadores de productividad donde miden a sus trabajadores?	
		12. ¿Considera usted que es importante contar con indicadores de productividad?	

b. Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 2
Desempeño laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Calidad de trabajo	Satisfacción de los clientes	1. ¿considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 brinda la satisfacción a los clientes?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que es importante la satisfacción de los clientes en una empresa?	
	Estándares de calidad	3. ¿Considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 brinda estándares de calidad en sus productos?	
		4. ¿Considera usted que los productos de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 se encuentran en los estándares de calidad determinados?	
Eficiencia	Uso efectivo del tiempo	5. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 hacen el uso efectivo del tiempo en el trabajo?	
		6. ¿Considera usted que el uso efectivo del tiempo demuestra la eficiencia de cada trabajador?	
	Eficiencia en la gestión de recursos	7. ¿Considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 cuenta con eficiencia en la gestión de recursos?	
		8. ¿Considera usted que la eficiencia en la gestión de recursos es importante para una empresa?	
Iniciativa	Resolución de problemas	9. ¿Considera que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 puedes resolver los problemas que se presente en la empresa?	
		10. ¿Considera usted que es importante que un trabajador demuestre la capacidad de resolución de problemas sin supervisión?	
	Actitud frente a desafíos	11. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 demuestran actitud frente a los desafíos presentados diariamente?	
		12. ¿Considera usted que tener actitud frente a los desafíos es importante para el desempeño laboral?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue correlacional, según Hernández et al. (2014) Una investigación correlacional es un método de estudio a través del cual se intenta determinar cómo dos variables se relacionan.

El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

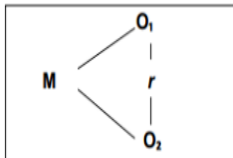
Métodos de investigación

Deductivo, según Hernández et al. (2014) el método deductivo es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos).

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental, según Hernández et al. (2014) Es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de trabajadores

O1=Observación de la gestión del talento humano

O2=Observación del desempeño Laboral

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 8 trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025. Según Hernández et al. (2014) es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros".

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 8 trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025. Según Hernández et al. (2014) es un subconjunto de la población que está siendo estudiada. Representa la mayor población y se utiliza para

sacar conclusiones de esa población. Es una técnica de investigación ampliamente utilizada en las ciencias sociales como una manera de recopilar información sin tener que medir a toda la población.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, porque se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014). Una encuesta es un método de investigación que recopila información, datos y comentarios por medio de una serie de preguntas específicas.

3.3.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014) lo define como un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister
3	Rolando Percy Noriega Matute	44447080	Magister

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 8 trabajadores. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Gestión del talento humano” de $\alpha=0.790$ (altamente confiable) y para el instrumento “Desempeño laboral” de $\alpha=0.800$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizó la muestra, para conocer el coeficiente de correlación. Finalmente, elaboramos la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

A continuación, presentamos los resultados de la investigación a través, de la estadística descriptiva. Este enfoque propone el análisis de las variables y sus dimensiones a partir de la descripción de los datos. Este tipo de estadística tiene como objetivo organizar y establecer una clasificación de los datos obtenidos de la muestra, a partir de la presentación de tablas de frecuencia y gráficas, que muestran las percepciones de los encuestados.

Posteriormente, se presenta la estadística inferencial, donde se extrae conclusiones. Los análisis que ejecuta este tipo de estadística quieren ser capaces de predecir el comportamiento de unas informaciones determinadas y se categorizan en la estadística inferencial en dos grandes grupos: Pruebas de hipótesis y cálculo de coeficiente de correlación.

Variable 1: Gestión del talento humano

De la Tabla 4 y Figura 1, se observó que el 50.0% de los 8 trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L., manifestó que no es considerada la variable gestión del talento humano, mientras que el 37.5% manifestó que a veces es considerada y el 12.5% manifestó que sí.

Tabla 4
Frecuencia de la variable gestión del talento humano

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	4	50.0%
A veces	3	37.5%
Si	1	12.5%
Total	8	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

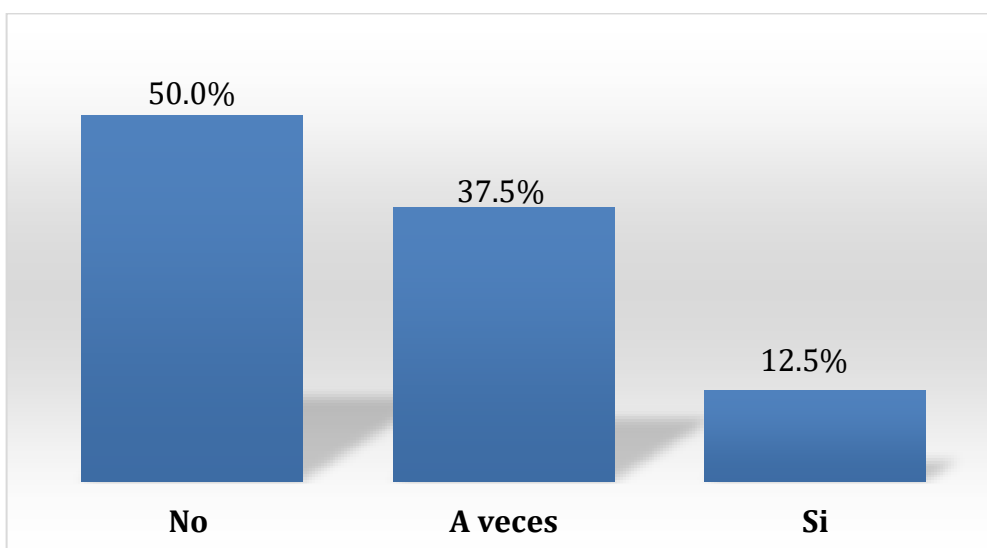


Figura 1. Frecuencia de la variable gestión del talento humano
Fuente: Tabla 4

De la Tabla 5 y Figura 2, se observó que el 62.5% de los 8 trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión selección del talento, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 12.50% manifestó que sí.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión selección del talento

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	5	62.5%
A veces	2	25.0%
Si	1	12.5%
Total	8	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

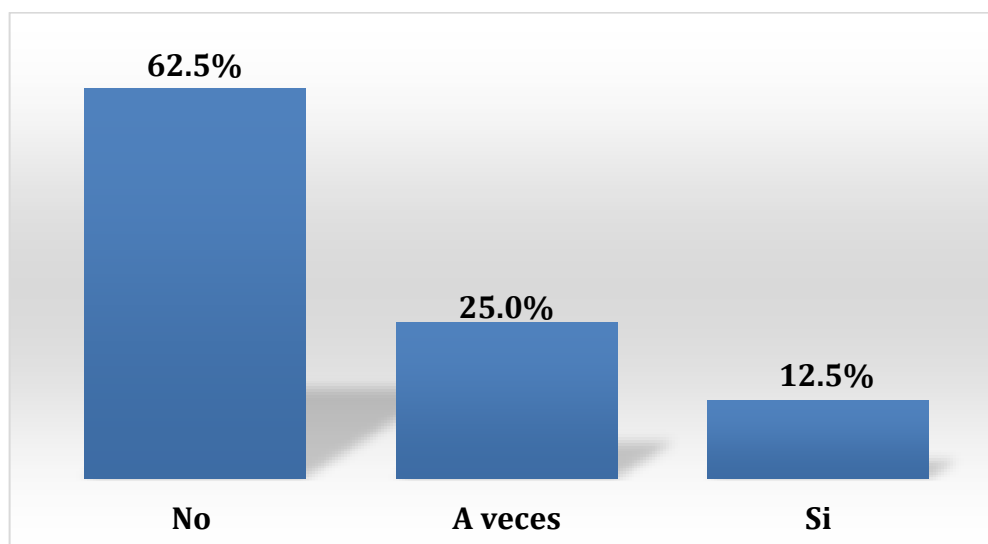


Figura 2. Frecuencia de la dimensión selección del talento
Fuente: Tabla 5

De la Tabla 6 y Figura 3, se observó que el 37.5% de los 8 trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión atracción de talento, mientras que el 50.0% manifestó que a veces es considerada y el 12.5% manifestó que sí.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión atracción de talento

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	37.5%
A veces	4	50.0%
Si	1	12.5%
Total	8	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

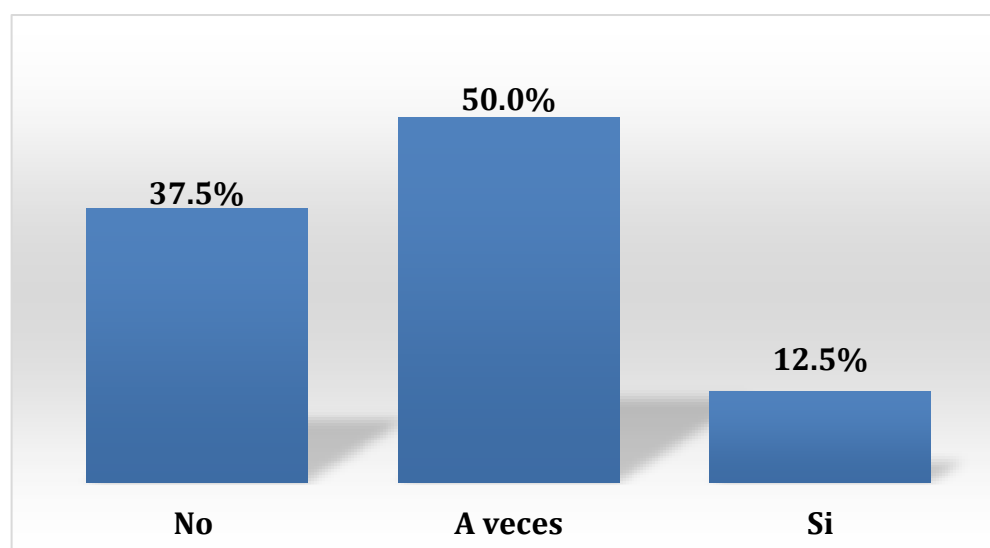


Figura 3. Frecuencia de la dimensión atracción de talento
Fuente: Tabla 6

De la Tabla 7 y Figura 4, se observó que el 62.5% de los 8 trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión desempeño y productividad, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 12.5% manifestó que sí.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión desempeño y productividad

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	5	62.5%
A veces	2	25.0%
Si	1	12.5%
Total	8	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

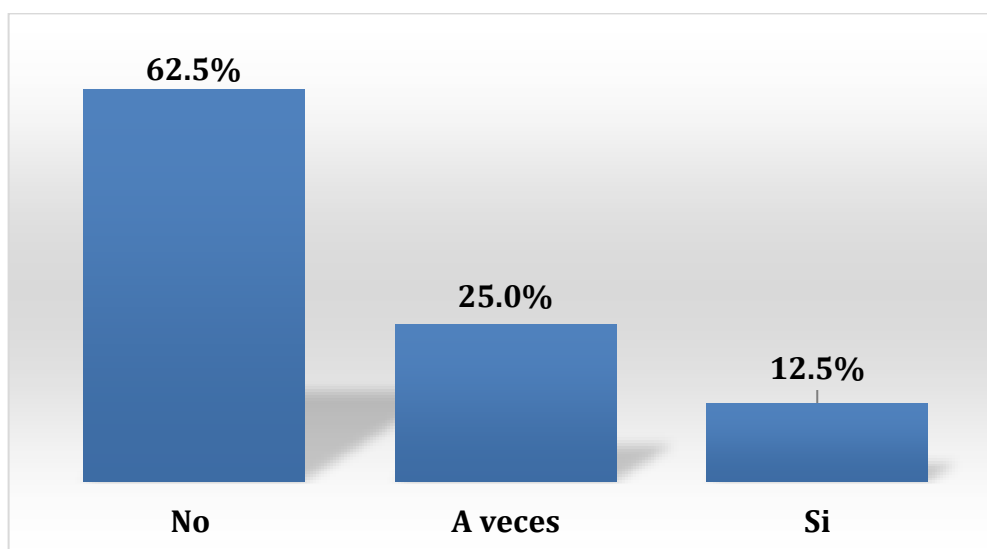


Figura 4. Frecuencia de la dimensión desempeño y productividad
Fuente: Tabla 7

Variable 2: Desempeño laboral

De la Tabla 8 y Figura 5, se observó que el 50.0% de los 8 trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L., manifestó que no es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

Tabla 8
Frecuencia de la variable desempeño laboral

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	4	50.0%
A veces	2	25.0%
Si	2	25.0%
Total	8	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

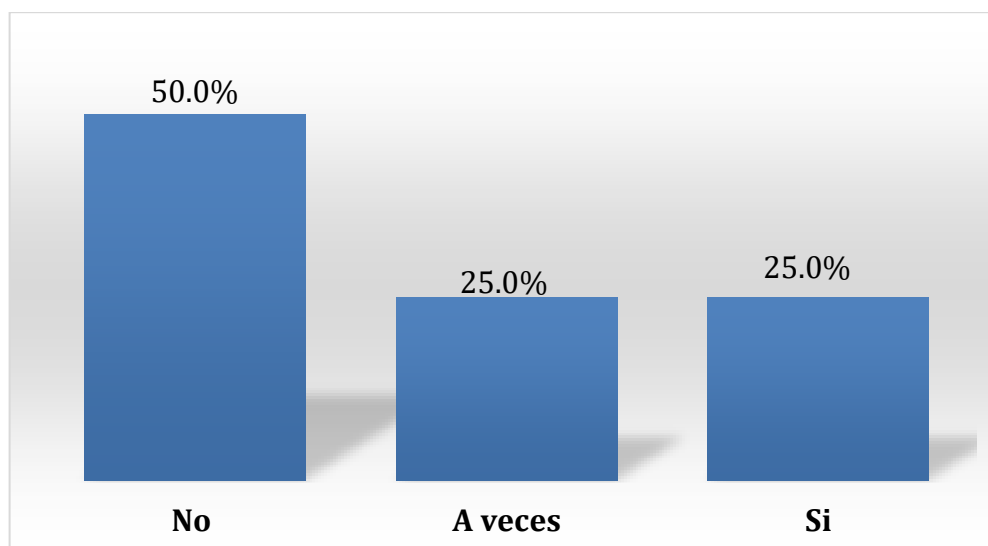


Figura 5. Frecuencia de la variable desempeño laboral
Fuente: Tabla 8

De la Tabla 9 y Figura 6, se observó que el 50.0% de los 8 trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión calidad de trabajo, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 25.0% manifestó que sí.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión calidad de trabajo

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	4	50.0%
A veces	2	25.0%
Si	2	25.0%
Total	8	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

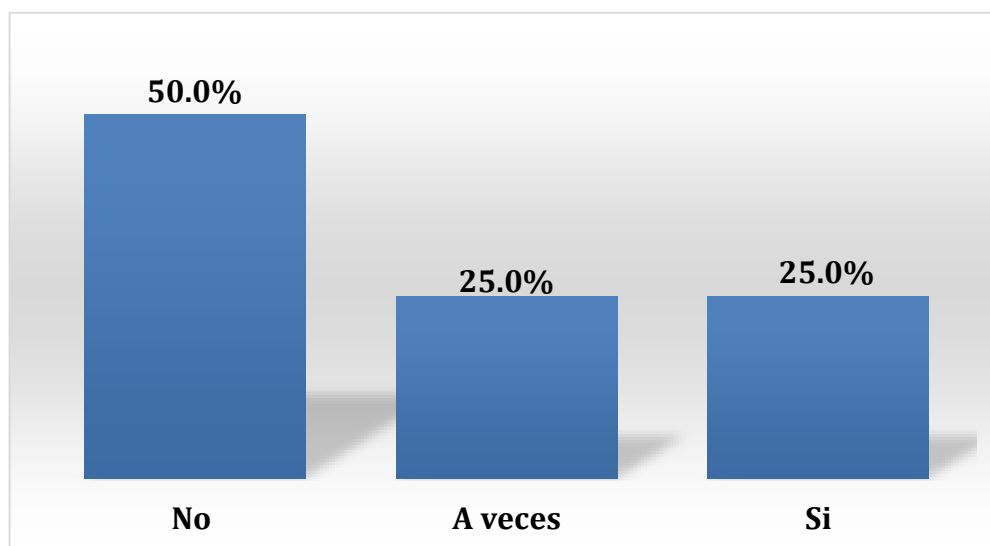


Figura 6. Frecuencia de la dimensión calidad de trabajo
Fuente: Tabla 9

De la Tabla 10 y Figura 7, se observó que el 50.0% de los 8 trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión eficiencia, mientras que el 12.5% manifestó que a veces es considerada y el 37.5% manifestó que sí.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión eficiencia

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	4	50.0%
A veces	1	12.5%
Si	3	37.5%
Total	8	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

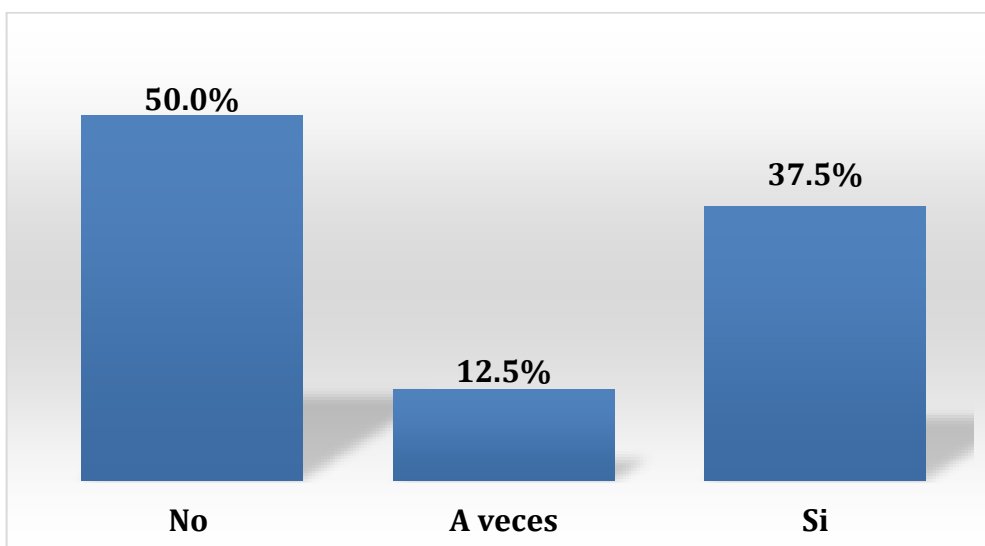


Figura 7. Frecuencia de la dimensión eficiencia
Fuente: Tabla 10

De la Tabla 11 y Figura 8, se observó que el 37.5% de los 8 trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L., manifestó que no es considerada la dimensión iniciativa, mientras que el 25.0% manifestó que a veces es considerada y el 37.5% manifestó que sí.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión iniciativa

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	37.5%
A veces	2	25.0%
Si	3	37.5%
Total	8	100.0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

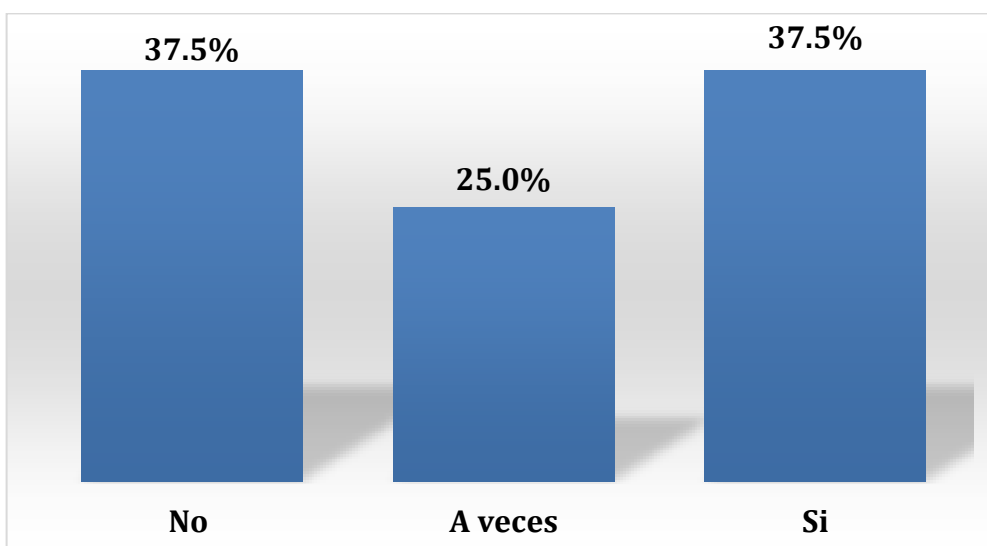


Figura 8. Frecuencia de la dimensión iniactiva
Fuente: Tabla 11

Prueba de hipótesis y correlación

En lo referente a la hipótesis general:

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.

En la Tabla 12, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.810$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 12

Correlación gestión del talento humano y desempeño laboral

Correlaciones			
		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,810*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	8	8
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,810*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	8	8

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En lo referente a las hipótesis específicas:

H_a: La selección de talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.

H₀: La selección de talento no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

La selección de talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.816$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Correlación selección de talento y desempeño laboral

Correlaciones			
		Selección de talento	Desempeño laboral
Selección de talento	Correlación de Pearson	1	,816*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	8	8
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,816*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	8	8

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: La atracción de talentos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.

H₀: La atracción de talentos no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula.

La atracción de talentos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.821$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 14

Correlación atracción de talentos y desempeño laboral

Correlaciones			
		Atracción de talentos	Desempeño laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,821*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	8	8
Gestión del cambio	Correlación de Pearson	,821*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	8	8

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ha: El desempeño y productividad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.

H₀: El desempeño y productividad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula.

El desempeño y productividad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.814$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 15

Correlación desempeño y productividad y desempeño laboral

Correlaciones			
		Desempeño y productividad	Desempeño laboral
Desempeño y productividad	Correlación de Pearson	1	,814*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	8	8
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,814*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	8	8

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.2. Discussion

La investigación demostró que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L.

La investigación coincidió en los resultados de Ronquillo (2022) quien determinó que la gestión de los trabajadores se da de forma empírica sin considerar los procesos de contratación, selección, formación y estímulos; además, que no reciben una evaluación confiable de su desempeño.

Del mismo modo, Proaño y Sánchez (2023) reconoció que la capacidad repercute en el desenvolvimiento profesional, además, debe atenderse la valoración del desempeño a fin de medir la efectividad del trabajo y la observancia de las metas.

Asimismo, Campos y Torres (2021) concluyeron que la gestión del personal tiene efectiva y moderada asociación con el desenvolvimiento del personal.

También, Valdez (2021) concluyó que, a medida que se ejecute una adecuada administración y dirección del talento, mejor y favorecedor será el desenvolvimiento del personal en la organización.

En el mismo sentido, Parriqui (2020) concluyó que existe relación directa y significativa entre modernización de la gestión y gestión del talento humano.

Finalmente, Saldaña (2021) concluye que existe grado de relación de la gestión del talento humano con el logro de capacidades y desempeño de personas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.810$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La selección de talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.816$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La atracción de talentos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.821$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El desempeño y productividad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025. Con un valor $r = 0.814$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda mejorar la gestión del talento humano, fomentando una cultura de reconocimiento, inclusión y feedback, realizando encuestas de clima laboral y actuar sobre sus resultados y promoviendo un liderazgo empático y participativo.
- Se recomienda mejorar la selección de talento, analizando el cargo: responsabilidades, objetivos, habilidades técnicas, competencias blandas, experiencia mínima. Además, involucrar al jefe directo y al equipo para entender qué necesita realmente el rol.
- Se recomienda mejorar la atracción de talentos, ofreciendo una propuesta atractiva de beneficios, combinando salario competitivo con beneficios no monetarios: flexibilidad, home office, días libres, salud mental, capacitaciones, promoviendo un ambiente inclusivo y diverso, donde se respeten los valores y el desarrollo individual.
- Se recomienda mejorar el desempeño y productividad, ofreciendo formación continua en habilidades técnicas y blandas, creando planes de desarrollo individual y oportunidades de crecimiento profesional y fomentando la autoformación con plataformas online, bibliotecas de contenidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Peruana de Noticias (2020, 27 de enero). Índice de competitividad del talento global GTCI 2020: Perú sube dos puestos. Andina. <https://www.americaeconomia.com/articulos/notas/indice-de-competitividaddel-talento-global-gtci-2020-peru-sube-dos-puestos>
- Armstrong, M. (2020). Manual de práctica de gestión de recursos humanos de Armstrong (15ª ed.). Página de Kogan.
- Barber, A. E. (1998). Recruitment: The science and the art. *Personnel Psychology*, 51(3), 849-874.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Campbell, J. P. (1990). The Role of Theory in Industrial and Organizational Psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1). Consulting Psychologists Press.
- Campos, L., & Torres, F. (2021). Gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral del personal de enfermería de la UCI adultos del Hospital Dos de Mayo, 2019. [Tesis de progrado, Universidad Nacional del Callao]. <https://bit.ly/4dBq0fh>
- Chandler, A. D. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise*. MIT Press.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
- Dessler, G. (2005). *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning.

Dessler, G. (2015). Fundamentals of Human Resource Management (12th ed.). Pearson Education.

Dessler, G. (2020). Administración de Recursos Humanos (15ª ed.). Pearson.

Diario Gestión (2019, 16 de enero). El 82% de la rentabilidad empresarial depende de los colaboradores. Gestión.
<https://gestion.pe/economia/managementempleo/82-rentabilidad-empresarial-depende-colaboradores-255913-noticia/>

Díaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA). 22(1).
http://www.elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf

Drucker, P. F. (1999). Management Challenges for the 21st Century. HarperBusiness.

Dweck, C. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. Random House.

Foro Económico Mundial (2019, octubre). ¿Cómo puede México repuntar en competitividad? Deloitte. <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/dnoticias/articles/como-mexico-puede-repuntar-en-competitividad.html>

Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición por McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.

Huamani, W (2023) Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en la Ugel de Coronel Portillo, Ucayali, 2022. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.

Juran, J. M. (1992). Juran's Quality Control Handbook (5th ed.). McGraw-Hill.

Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). Compensation (9th ed.). McGraw-Hill.

Oliver, R. L. (1997). Satisfaction: A Behavioral Perspective on the Consumer. McGraw-Hill.

Parriqui, R (2020) Modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.

Polya, G. (1945). How to Solve It. Princeton University Press.

Porter, M. E. (1985). Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. Free Press.

Proaño, J., & Sánchez, J. (2023). Estrategias de talento humano y el desempeño laboral en el GAD de Baños de Agua Santa. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://bit.ly/3UOzZGD>

Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior (15th ed.). Pearson Prentice Hall.

Ronquillo, E. (2022). Gestión del capital humano y su efecto en la productividad y desempeño de los trabajadores del Consejo de Protección de Derechos del Cantón La Troncal. [Tesis de posgrado, Universidad Estatal de Milagro]. <https://bit.ly/3QFDqgh>

Saldaña, E (2021) Gestión del Talento Humano y Desempeño de Docentes de Educación Basica Regular de la Unidad de Gestión Educativa Local (Ugel) de Coronel Portillo. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.

Sullivan, J. (2009). Gestión del talento: procesos de contratación rápidos y efectivos . Fundación SHRM.

Ulrich, D. (1997). Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value

and Delivering Results. Harvard Business School Press.

Valdez, L. (2021). Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Asociación Centro Cristo Rey del Niño y Adolescente, Tacna - 2019. [Tesis de posgrado, Universidad Privada de Tacna]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2101>

Vallejos et al (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. TZHOECOEN, 12(4), 436-448.

Zuhri, S., Irma, D., & Juhandi, N. (2022). Relationship of compensation and productivity in Indonesia [Relación de remuneración y productividad en Indonesia]. Journal of Economics and Business Letters, 2(3), 12-18. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v2i3.162>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Tesis: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025?	Determinar la relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.	Gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025	Variable 1: Gestión del talento humano	1. Selección de talento	Tiempo de contratación Calidad de los candidatos	Tipo de Investigación: Cuantitativa Nivel de investigación: Descriptivo Esquema:  Población: 8 trabajadores Muestra: 8 trabajadores Instrumento: Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		2. Atracción de talentos	Beneficios sociales Bonos	
1. ¿Cuál es la relación de Selección de talento y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025?	1. Determinar la relación de Selección de talento y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.	1. Selección de talento se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.		3. Desempeño y productividad	Evaluación del desempeño Indicadores de productividad	
2. ¿Cuál es la relación de atracción de talentos y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025?	2. Determinar la relación de atracción de talentos y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.	2. Atracción de talentos se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.	Variable 2: Desempeño laboral	1. Calidad de trabajo	Satisfacción de los clientes Estándares de calidad	Población: 8 trabajadores Muestra: 8 trabajadores Instrumento: Cuestionario
3. ¿Cuál es la relación de Desempeño y productividad y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025?	3. Determinar la relación de Desempeño y productividad y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.	3. Desempeño y productividad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025.		2. Eficiencia	Uso efectivo del tiempo Eficiencia en la gestión de recursos	
				3. Iniciativa	Resolución de problemas Actitud frente a desafíos	

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: GESTION DE TALENTO HUMANO				
1	¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tiene un tiempo de contratación para la contratación de personal?	1	2	3
2	¿Considera usted que el tiempo de contratación es el tiempo adecuado para la selección de personal?	1	2	3
3	¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 ve la calidad de los candidatos antes de la selección del personal?	1	2	3
4	¿Considera usted que es importante tomar en cuenta la calidad de los candidatos?	1	2	3
5	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tienen beneficios sociales?	1	2	3
6	¿Considera usted que las empresas de la región respetan los beneficios sociales de los trabajadores?	1	2	3
7	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 reciben bonos?	1	2	3
8	¿Cree usted que las empresas de la región dan bonos a los trabajadores?	1	2	3
9	¿Cree usted la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 evalúa el desempeño de los trabajadores?	1	2	3
10	¿Considera usted que es importante evaluar el desempeño de un trabajador?	1	2	3
11	¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tiene indicadores de productividad donde miden a sus trabajadores?	1	2	3
12	¿Considera usted que es importante contar con indicadores de productividad?	1	2	3

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una “X”, la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: No = 1, A veces=2, Si= 3, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL				
1	¿considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 brinda la satisfacción a los clientes?	1	2	3
2	¿Considera usted que es importante la satisfacción de los clientes en una empresa?	1	2	3
3	¿Considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 brinda estándares de calidad en sus productos?	1	2	3
4	¿Considera usted que los productos de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 se encuentran en los estándares de calidad determinados?	1	2	3
5	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 hacen el uso efectivo del tiempo en el trabajo?	1	2	3
6	¿Considera usted que el uso efectivo del tiempo demuestra la eficiencia de cada trabajador?	1	2	3
7	¿Considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 cuenta con eficiencia en la gestión de recursos?	1	2	3
8	¿Considera usted que la eficiencia en la gestión de recursos es importante para una empresa?	1	2	3
9	¿Considera que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 pueden resolver los problemas que se presente en la empresa?	1	2	3
10	¿Considera usted que es importante que un trabajador demuestre la capacidad de resolución de problemas sin supervisión?	1	2	3
11	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 demuestran actitud frente a los desafíos presentados diariamente?	1	2	3
12	¿Considera usted que tener actitud frente a los desafíos es importante para el desempeño laboral?	1	2	3

ANEXO 3: Matriz de validación

Tesis: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025"

				Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del talento humano	Selección de talento	Tiempo de contratación	¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tiene un tiempo de contratación para la contratación de personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el tiempo de contratación es el tiempo adecuado para la selección de personal?				x		x		x		x		
		Calidad de los candidatos	¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 ve la calidad de los candidatos antes de la selección del personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante tomar en cuenta la calidad de los candidatos?				x		x		x		x		
	Atracción de talentos	Beneficios sociales	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tienen beneficios sociales?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que las empresas de la región respetan los beneficios sociales de los trabajadores?				x		x		x		x		
		Bonos	¿Considera usted que los trabajadores de la la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 reciben bonos?				x		x		x		x		
			¿Cree usted que las empresas de la región dan bonos a los trabajadores?				x		x		x		x		
	Desempeño y productividad	Evaluación del desempeño	¿Cree usted la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 evalúa el desempeño de los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante evaluar el desempeño de un trabajador?				x		x		x		x		
		Indicadores de productividad	¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tiene indicadores de productividad donde miden a sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante contar con indicadores de productividad?				x		x		x		x		

Pucallpa, marzo 2025


 Validador
 Hugo Vicente Flores Bonifacio

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Satisfacción de los clientes	¿considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 brinda la satisfacción a los clientes?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante la satisfacción de los clientes en una empresa?				x		x		x		x		
		Estándares de calidad	¿Considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 brinda estándares de calidad en sus productos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los productos de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 se encuentran en los estándares de calidad determinados?				x		x		x		x		
	Eficiencia	Uso efectivo del tiempo	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 hacen el uso efectivo del tiempo en el trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el uso efectivo del tiempo demuestra la eficiencia de cada trabajador?				x		x		x		x		
		Eficiencia en la gestión de recursos	¿Considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 cuenta con eficiencia en la gestión de recursos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la eficiencia en la gestión de recursos es importante para una empresa?				x		x		x		x		
	Iniciativa	Resolución de problemas	¿Considera que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 puedes resolver los problemas que se presente en la empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante que un trabajador demuestre la capacidad de resolución de problemas sin supervisión?				x		x		x		x		
		Actitud frente a desafíos	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 demuestran actitud frente a los desafíos presentados diariamente?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que tener actitud frente a los desafíos es importante para el desempeño laboral?				x		x		x		x		

Pucallpa, marzo del 2024



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

Tesis: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025"

Análisis de Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025															
Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del talento humano	Selección de talento	Tiempo de contratación	¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tiene un tiempo de contratación para la contratación de personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el tiempo de contratación es el tiempo adecuado para la selección de personal?				x		x		x		x		
		Calidad de los candidatos	¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 ve la calidad de los candidatos antes de la selección del personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante tomar en cuenta la calidad de los candidatos?				x		x		x		x		
	Atracción de talentos	Beneficios sociales	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tienen beneficios sociales?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que las empresas de la región respetan los beneficios sociales de los trabajadores?				x		x		x		x		
		Bonos	¿Considera usted que los trabajadores de la la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 reciben bonos?				x		x		x		x		
			¿Cree usted que las empresas de la región dan bonos a los trabajadores?				x		x		x		x		
	Desempeño y productividad	Evaluación del desempeño	¿Cree usted la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 evalúa el desempeño de los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante evaluar el desempeño de un trabajador?				x		x		x		x		
		Indicadores de productividad	¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tiene indicadores de productividad donde miden a sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante contar con indicadores de productividad?				x		x		x		x		

Pucallpa, marzo 2025

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447086

FIRMA:


CP.CC. Rolando Ponce
Norte de Monte
COLEG 15-783

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Satisfacción de los clientes	¿considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 brinda la satisfacción a los clientes?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante la satisfacción de los clientes en una empresa?				x		x		x		x		
		Estándares de calidad	¿Considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 brinda estándares de calidad en sus productos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los productos de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 se encuentran en los estándares de calidad determinados?				x		x		x		x		
	Eficiencia	Uso efectivo del tiempo	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 hacen el uso efectivo del tiempo en el trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el uso efectivo del tiempo demuestra la eficiencia de cada trabajador?				x		x		x		x		
		Eficiencia en la gestión de recursos	¿Considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 cuenta con eficiencia en la gestión de recursos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la eficiencia en la gestión de recursos es importante para una empresa?				x		x		x		x		
	Iniciativa	Resolución de problemas	¿Considera que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 puedes resolver los problemas que se presente en la empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante que un trabajador demuestre la capacidad de resolución de problemas sin supervisión?				x		x		x		x		
Actitud frente a desafíos		¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 demuestran actitud frente a los desafíos presentados diariamente?				x		x		x		x			
		¿Considera usted que tener actitud frente a los desafíos es importante para el desempeño laboral?				x		x		x		x			

Pucallpa, marzo del 2024

NOMBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447986

FIRMA:


CPCC Rufando Pineda
NOMBRE: Rufando Pineda
COLEG: 15-783

Tesis: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025"

Análisis de Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025															
Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión del talento humano	Selección de talento	Tiempo de contratación	¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tiene un tiempo de contratación para la contratación de personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el tiempo de contratación es el tiempo adecuado para la selección de personal?				x		x		x		x		
		Calidad de los candidatos	¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 ve la calidad de los candidatos antes de la selección del personal?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante tomar en cuenta la calidad de los candidatos?				x		x		x		x		
	Atracción de talentos	Beneficios sociales	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tienen beneficios sociales?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que las empresas de la región respetan los beneficios sociales de los trabajadores?				x		x		x		x		
		Bonos	¿Considera usted que los trabajadores de la la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 reciben bonos?				x		x		x		x		
			¿Cree usted que las empresas de la región dan bonos a los trabajadores?				x		x		x		x		
	Desempeño y productividad	Evaluación del desempeño	¿Cree usted la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 evalúa el desempeño de los trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante evaluar el desempeño de un trabajador?				x		x		x		x		
		Indicadores de productividad	¿Cree usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 tiene indicadores de productividad donde miden a sus trabajadores?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante contar con indicadores de productividad?				x		x		x		x		

Pucallpa, marzo 2025


 Firma del validador
 Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
 DNI: 44795562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Satisfacción de los clientes	¿considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 brinda la satisfacción a los clientes?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante la satisfacción de los clientes en una empresa?				x		x		x		x		
		Estándares de calidad	¿Considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 brinda estándares de calidad en sus productos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los productos de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 se encuentran en los estándares de calidad determinados?				x		x		x		x		
	Eficiencia	Uso efectivo del tiempo	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 hacen el uso efectivo del tiempo en el trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el uso efectivo del tiempo demuestra la eficiencia de cada trabajador?				x		x		x		x		
		Eficiencia en la gestión de recursos	¿Considera usted que la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 cuenta con eficiencia en la gestión de recursos?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la eficiencia en la gestión de recursos es importante para una empresa?				x		x		x		x		
	Iniciativa	Resolución de problemas	¿Considera que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 puedes resolver los problemas que se presente en la empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es importante que un trabajador demuestre la capacidad de resolución de problemas sin supervisión?				x		x		x		x		
Actitud frente a desafíos		¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025 demuestran actitud frente a los desafíos presentados diariamente?				x		x		x		x			
		¿Considera usted que tener actitud frente a los desafíos es importante para el desempeño laboral?				x		x		x		x			

Pucallpa, marzo del 2024


 Firma del validador
 Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
 DNI: 44795562

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 01: Gestión del talento humano

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.790	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.790, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Variable 02: Desempeño laboral

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.800	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.800, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, marzo 2025



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

* Se debe hacer el informe por cada instrumento acompañando la base datos que ha trabajado.

ANEXO 5: Base de datos de la Confiabilidad

VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO

	D1. SELECCIÓN DE TALENTO					D2. ATRACCION DE TALENTO					D3. DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E2	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	21
E3	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E4	1	1	2	2	6	2	2	2	3	9	1	1	2	1	5	20
E5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E6	1	2	1	3	7	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	20
E7	1	1	2	2	6	1	1	2	3	7	1	1	2	1	5	18
E8	1	1	2	2	6	2	2	1	3	8	1	1	2	1	5	19

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

	D1. CALIDAD DE TRABAJO					D2. EFICIENCIA					D3. INICIATIVA					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E2	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E3	2	2	1	1	6	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	23
E4	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22
E5	1	1	2	3	7	1	2	2	1	6	1	1	2	3	7	20
E6	1	1	3	2	7	1	1	3	3	8	1	1	2	2	6	21
E7	2	2	1	2	7	1	3	3	3	10	1	3	2	3	9	26
E8	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	3	3	3	10	22

Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Hector Luis Pfennig Burga, Mishel Vanessa Ordoñez Jauregui y Wiliam Espinoza Davila, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025"

Sustentada el año: 2025

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

PARCIAL

☐

Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDERCOP cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL

☒

Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 25/10/2025


DNI: 71020013


DNI: 71058574


DNI: 40304052

Ⓜ <http://repositorio.upp.edu.pe/>
✉ repositorio@upp.edu.pe

Anexo 7: Informe de conformidad del asesor



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

INFORME N° 0018-2025-UPP-AMSR

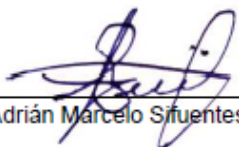
A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad
Asunto : Conformidad del informe final de tesis
Fecha : Pucallpa, 18 de junio de 2025.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del informe final de tesis, denominado: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025**, pertenecientes a **HECTOR LUIS PFENNIG BURGA, MISHel VANESSA ORDOÑEZ JAUREGUI y WILIAM ESPINOZA DAVILA** de la Escuela Profesional **Administración de Negocios**, en calidad de **Asesor**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe final tesis para continuar con los trámites correspondientes.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,


Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales

Anexo 8: Informe de conformidad del revisor

INFORME N° 0031-2025-UPP-\HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la FCCyA

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis

Fecha : Pucallpa, 23 de junio de 2025

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis denominado: **“Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Lavi Seguridad Electrónica y Construcciones E.I.R.L, Ucayali 2025”**, de los tesisistas Héctor Luis Pfennig Burga, Mishel Vanessa Ordoñez Jauregui y Wiliam Espinoza Dávila de la Escuela Profesional de Administración de Negocios.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis.

Es todo lo que informo a usted señor Decano.

Atentamente,



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio

Anexo 9: Evidencias



